

**POLITICHE
DEL LAVORO**

IL LAVORO CAMBIA E I GIOVANI CHE FANNO?

**Tra struttura, aspirazioni
e percezioni**

**A cura di
Sonia Bertolini
Camilla Borgna
Sara Romanò**



FrancoAngeli 

Collana di Politiche del lavoro

La collana editoriale Politiche del lavoro, avviata nel 1985, si propone di diffondere materiali di analisi, ricerca e documentazione sulle politiche locali del lavoro. La scelta della dimensione locale come asse di riferimento non è casuale: essa è frutto della convinzione, sempre più diffusa in Europa, che l'efficacia delle politiche del lavoro è maggiore se vi è una diretta responsabilizzazione dei soggetti locali (istituzioni e parti sociali). Nel nostro Paese questa scelta, assume ancora maggior rilievo alla luce del decentramento di poteri alle Regioni ed agli Enti locali in materia di collocamento, servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro, disciplinato dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

La collana ospita quindi studi e ricerche nonché contributi originali su temi ed esperienze rilevanti per le politiche del lavoro attuate in sede locale.

La collana è diretta da Pier Antonio Varesi.



Il presente volume è pubblicato in open access, ossia il file dell'intero lavoro è liberamente scaricabile dalla piattaforma **FrancoAngeli Open Access** (<http://bit.ly/francoangeli-oa>).

FrancoAngeli Open Access è la piattaforma per pubblicare articoli e monografie, rispettando gli standard etici e qualitativi e la messa a disposizione dei contenuti ad accesso aperto. Oltre a garantire il deposito nei maggiori archivi e repository internazionali OA, la sua integrazione con tutto il ricco catalogo di riviste e collane FrancoAngeli massimizza la visibilità, favorisce facilità di ricerca per l'utente e possibilità di impatto per l'autore.

Per saperne di più:

<https://www.francoangeli.it/autori/21>

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: www.francoangeli.it e iscriversi nella home page al servizio "Informatemi" per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità.

IL LAVORO CAMBIA E I GIOVANI CHE FANNO?

**Tra struttura, aspirazioni
e percezioni**

**A cura di
Sonia Bertolini
Camilla Borgna
Sara Romanò**

FrancoAngeli 

La presente pubblicazione è stata realizzata con il contributo del Dipartimento di Culture, Politica e Società dell'Università degli Studi di Torino e del Collegio Carlo Alberto di Torino.

Copyright © 2022 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

Publicato con licenza *Creative Commons Attribuzione-Non Commerciale-Non opere derivate 4.0 Internazionale* (CC-BY-NC-ND 4.0)

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.it>

INDICE

1. Risorse, strategie e capacità di aspirare dei giovani in un mercato del lavoro in trasformazione , di <i>Sonia Bertolini, Camilla Borgna e Sara Romanò</i>	pag. 11
1.1. Introduzione	» 11
1.2. Trasformazioni del mercato del lavoro e opportunità occupazionali per i giovani: uno sguardo di lungo periodo	» 12
1.3. Sovraistruzione e <i>mismatch</i> : rischi e strategie per farvi fronte	» 17
1.4. Percezioni, aspettative e strategie dei giovani che diventano adulti nel “nuovo” mercato del lavoro	» 24
2. Giovani e lavoro: attivazioni e primi ingressi tra 2010 e 2020 , di <i>Alessandro Chiozza, Luca Mattei e Benedetta Torchia</i>	» 34
2.1. Premessa	» 34
2.2. Il campo di analisi	» 35
2.3. Le attivazioni	» 37
2.4. Gli individui attivati	» 48
2.5. I primi ingressi	» 50
2.6. Conclusioni	» 55
3. Lavoro e povertà dei giovani in Italia. Uno sguardo di lungo periodo su divari sociali e territoriali , di <i>Claudia Colombarolli, Marianna Filandri e Silvia Pasqua</i>	» 60
3.1. Introduzione	» 60

3.2. Il fenomeno dei working poor in Italia	pag.	62
3.3. Le conseguenze della pandemia	»	66
3.4. Dati	»	69
3.5. Principali risultati	»	70
3.6. Conclusioni	»	75
4. Le disuguaglianze generazionali sul mercato del lavoro nell'ottica delle classi sociali, di Pasquale di Padova	»	79
4.1. Introduzione	»	79
4.2. Dati e metodi	»	81
4.3. Risultati	»	83
4.4. Conclusioni	»	97
5. I lavori artigiani tra tradizione e innovazione. Una sfida per i giovani, di Massimo Tamiatti	»	102
5.1. Introduzione	»	102
5.2. Nuovo artigianato nella struttura occupazionale piemontese	»	102
5.3. Passaggio generazionale, artigianato e giovani	»	111
5.4. Considerazioni finali	»	118
6. La sovra-istruzione e il mismatch di competenze globali e trasversali degli ingegneri dal punto di vista della percezione delle aziende, di Valeria Breuker	»	120
6.1. Introduzione	»	120
6.2. Background teorico	»	121
6.3. Ipotesi di ricerca	»	125
6.4. Strategia analitica	»	125
6.5. Le aziende trentine	»	126
6.6. Le competenze più richieste dalle aziende trentine	»	127
6.7. Cosa manca ai giovani ingegneri che si affacciano al mercato del lavoro	»	128
6.8. Il ruolo delle università	»	129
6.9. Mismatch di competenze tra giovani ingegneri e aziende del Trentino	»	130
6.10. Conclusioni e discussione	»	133

7. I laureati nel mercato del lavoro. Uno studio sui tirocini e la coerenza occupazionale , di <i>Sara Romanò, Silvia Ghiselli e Claudia Girotti</i>	pag. 138
7.1. Introduzione	» 138
7.2. I tirocini: cosa sono e quanto sono diffusi tra i laureati	» 140
7.3. La letteratura: le teorie sulla sovra-istruzione e i precedenti studi sul ruolo dei tirocini	» 142
7.4. La ricerca: i dati e il metodo	» 146
7.5. Risultati	» 149
7.6. Conclusioni	» 155
8. Strategie di acquisizione delle competenze attraverso percorsi di formazione online , di <i>Valentina Goglio e Sonia Bertolini</i>	» 158
8.1. Introduzione	» 158
8.2. Quadro teorico	» 159
8.2.1. Conoscenza e competenze	» 159
8.2.2. Competenze e struttura del mercato del lavoro	» 160
8.3. Perché iscriversi a un MOOC	» 162
8.3.1. Motivazioni e condizione occupazionale	» 164
8.4. Dati e metodo	» 166
8.5. Risultati	» 167
8.5.1. Per curiosità o per lavoro?	» 168
8.5.2. Strategie e struttura del mercato del lavoro	» 172
8.6. Conclusioni	» 173
9. Il lavoro che farai da grande lo farai per tutta la vita? L'accesso al mondo del lavoro nelle aspirazioni video-narrate dai giovani modenesi , di <i>Antonella Capalbi, Eleonora Costantini, Giulia Piscitelli e Tommaso Fabbri</i>	» 177
9.1. Introduzione	» 177
9.2. La «capacità di aspirare» come paradigma di riferimento	» 178
9.3. Il video come strumento di <i>voice</i>	» 182
9.4. I laboratori nelle scuole: campione, dati e contesto	» 184
9.5. La survey: alcuni risultati	» 187
9.6. La simulazione di un colloquio di lavoro nei prodotti video degli studenti	» 190

9.7. Conclusioni	pag.	196
10. Lavoro giovanile nei servizi al cliente e transizione all'età adulta , di <i>Annalisa Dordoni</i>	»	199
10.1. Le “sfide strutturali” da affrontare	»	199
10.2. Transizione alla vita adulta e progettualità di vita	»	201
10.3. Il lavoro giovanile nel <i>retail</i>	»	204
10.4. Precarietà del lavoro e crisi della narrazione del futuro	»	206
10.5. Considerazioni e prospettive dopo la pandemia di Covid-19	»	216
11. Un traguardo, tante strade. Giovani, lavoro e transizione alla vita adulta , di <i>Ciro Cangiano e Rosalba Sarnataro</i>	»	220
11.1. Premessa	»	220
11.2. Diventare adulti nella società contemporanea	»	222
11.2.1. Uno sguardo al contesto della ricerca	»	224
11.3. I giovani e i loro percorsi verso l'età adulta a Napoli	»	226
11.3.1. Gli <i>esploratori</i>	»	227
11.3.2. Gli <i>affannati</i>	»	229
11.3.3. I <i>precoci per difetto</i>	»	231
11.4. Considerazioni conclusive	»	233
12. Diventare adulti: risorse e ostacoli per l'indipendenza abitativa , di <i>Valentina Joffre e Manuela Michelini</i>	»	238
12.1. Introduzione	»	238
12.2. L'uscita dalla famiglia di origine, differenze di genere e generazione	»	240
12.2.1. Le scelte abitative	»	244
12.3. I giovani in famiglia. Le cause di una giovinezza prolungata	»	245
12.3.1. Un percorso reversibile: i rientri nella famiglia	»	247
12.3.2. Le intenzioni di uscita	»	249
12.4. L'autonomia abitativa tra aspettative e realizzazione	»	250

13. Single ma non soli? Percezione della difficoltà economica dei giovani in Italia , di <i>Marianna Filandri, Silvia Pasqua, Eleonora Priori e Violetta Tucci</i>	pag.	259
13.1. Introduzione	»	259
13.2. Le difficoltà economiche dei giovani	»	261
13.3. Il ruolo degli aiuti	»	264
13.4. Il sostegno al reddito per i giovani	»	265
13.5. Dati e metodo	»	267
13.6. Risultati principali	»	269
13.7. Conclusioni	»	273

1. RISORSE, STRATEGIE E CAPACITÀ DI ASPIRARE DEI GIOVANI IN UN MERCATO DEL LAVORO IN TRASFORMAZIONE

di *Sonia Bertolini**, *Camilla Borgna*** e *Sara Romanò**

1.1. Introduzione

Per effetto di molteplici processi tecnologici, demografici, culturali e globali, il lavoro sta trasformandosi nelle forme e nei significati; la pandemia da Covid-19 ha inoltre mostrato che, in determinate condizioni, queste trasformazioni possono conoscere improvvise accelerazioni. È andata aumentando la segmentazione interna al mercato, soprattutto in termini di differente accesso alla stabilità contrattuale e, quindi, differente accesso alla continuità di reddito. Inoltre, le innovazioni tecnologiche e i processi di espansione educativa stanno ridisegnando la distribuzione e il contenuto stesso delle professioni. A questo proposito, per esempio, i rapporti periodici del CEDEFOP, come per esempio *Skill forecast*, evidenziano che, negli anni recenti, ci sono state significative perdite di posti di lavoro, tipicamente manuali, in conseguenza dell'automazione dei processi produttivi¹. Queste tendenze dovrebbero continuare fino al 2030 e oltre.

Queste trasformazioni si accompagnano a cambiamenti anche nelle percezioni che gli individui, soprattutto giovani, hanno del mondo del lavoro. L'ingresso nel mercato del lavoro è un processo sempre più difficoltoso e frammentario, cui i giovani reagiscono adattando le proprie aspirazioni e diversificando le strategie di transizione all'età adulta, in base alle risorse che hanno a disposizione.

I mutamenti del mercato del lavoro, delle professioni, dell'istruzione e della tecnologia sono tra di loro collegati, ma chiamano in causa sfere differenti. Purtroppo, però, il dibattito accademico su questi fenomeni è spesso caratterizzato da letture parziali e troppo specializzate, che non riescono a coglierne i cambiamenti più generali. La iperspecializzazione del dibattito

* Università degli Studi di Torino.

** Università degli Studi di Torino & Collegio Carlo Alberto.

¹ CEDEFOP, RUSKY, *Skills forecast: trends and challenges to 2030*, 2018.

accademico si ripercuote peraltro su quello pubblico, spesso troppo semplicistico e unidirezionale nell'affrontare questioni complesse e che chiamano in causa spiegazioni articolate.

Questa curatela nasce dall'esigenza di ampliare il campo del dibattito su questi temi e, concretamente, prende le mosse da due sessioni della conferenza annuale della Società Italiana di Sociologia Economica, tenutasi a Torino nel 2020, dedicate ai temi del lavoro, delle professioni e delle transizioni giovanili. Nostro obiettivo, in quelle sessioni come in questa curatela, era quello di far dialogare ricerche accademiche con analisi degli operatori del territorio e *stakeholders* su due ordini di tematiche: da un lato, le trasformazioni strutturali del lavoro e delle professioni e, dall'altro, le percezioni, le aspettative e le strategie messe in campo dai giovani che si trovano a fronteggiare tali mutamenti, mettendo eventualmente in luce la distanza che separa le due prospettive.

1.2. Trasformazioni del mercato del lavoro e opportunità occupazionali per i giovani: uno sguardo di lungo periodo

La prima sezione del libro raccoglie contributi che analizzano alcune trasformazioni di lungo periodo della struttura occupazionale in Italia, con un occhio anche alle dinamiche generate dalla prima fase della pandemia da Covid-19. In particolare, i primi quattro capitoli offrono un prezioso quadro di sfondo analizzando le dinamiche di partecipazione al mercato del lavoro e della domanda di occupazione di qualità e discutendo dei sistemi di analisi appropriati per cogliere le disuguaglianze nelle opportunità di vita che emergono nell'attuale mercato del lavoro.

Il capitolo scritto da Alessandro Chiozza, Luca Mattei e Benedetta Torchia offre un raro spaccato descrittivo sulle dinamiche del lavoro dipendente degli ultimi dieci anni, grazie all'analisi della ricca base dati delle Comunicazioni Obbligatorie – sostanzialmente le comunicazioni che le imprese fanno all'INPS ogni volta che attivano, modificano o cessano un contratto di lavoro dipendente.

Leggendo questo saggio, osserviamo che l'immagine del mercato del lavoro italiano come rigido e ingessato rischia di essere fuorviante: ogni anno, infatti, il numero di attivazioni è tra gli 11 e 13 milioni su una popolazione attiva di circa 25 milioni di individui; per arrestarsi nel 2020, anno culmine della crisi pandemica da Covid-19, alla quota di circa 10 milioni di attivazioni. La gran parte di queste attivazioni riguarda lavoratori con un'età compresa tra i 19 e i 34 anni, in seconda battuta, la fascia dei lavoratori di 35-49

anni e, infine, quella degli over 50. Il peso delle attivazioni riguardante i lavoratori con più di 50 anni è però aumentato nel corso degli ultimi anni, mostrando così gli effetti delle politiche volte a ritardare l'età della pensione trattenendo nel mercato del lavoro i più anziani con politiche di sgravi fiscali e contributivi. La stragrande maggioranza delle attivazioni negli ultimi dieci anni riguarda contratti a tempo determinato e i picchi registrati da questa forma contrattuale si hanno nei periodi immediatamente successivi a quelle riforme volte a incentivarli, come la riforma Fornero del 2012, o a liberalizzarli, come la riforma Poletti del 2014, che ha tolto i limiti al numero di proroghe e rinnovi e aumentato la durata massima del contratto a 36 mesi. Le attivazioni di contratti a tempo indeterminato, invece, sono tendenzialmente diminuite nel corso del periodo considerato e, anche in quei periodi in cui sono aumentate in conseguenza di politiche volte a incentivarli, non hanno raggiunto i livelli precedenti la crisi economica globale del 2007-08.

Quest'ultimo fatto mette in evidenza una delle principali conclusioni a cui giunge l'analisi degli autori: le opportunità lavorative, nonché la qualità che le caratterizza, specie per i più giovani, sono legate a doppio filo con le condizioni macro-economiche e congiunturali. L'accesso dei giovani all'occupazione cresce quando cresce l'occupazione nel complesso, mentre quando le opportunità lavorative diventano più scarse e di peggiore qualità (per tipo di contratti e loro durata), i primi a farne le spese sono i più giovani.

Per quanto riguarda le disuguaglianze di genere, l'analisi mostra che, a differenza di quanto avveniva nelle coorti più anziane in cui gli svantaggi delle donne si manifestavano soprattutto in termini di maggiore esclusione dal mercato del lavoro, in quelle più giovani le donne pagano un prezzo sotto forma di segregazione settoriale.

Nonostante l'analisi di questo saggio dipinga un quadro a tinte fosche, specialmente per i più giovani, gli autori cercano nell'aumento relativo delle attivazioni in posizioni lavorative di professioni intellettuali e scientifiche registrato durante il 2020, anno di crisi legata alla pandemia, uno spiraglio di speranza per il futuro. È però ancora presto per stabilire se questo aumento relativo delle professioni specializzate possa considerarsi un primo segnale dell'aumento della qualità dell'occupazione nel prossimo futuro, oppure, se non sia che un esito della contrazione dei servizi alla persona non qualificati conseguente la prima fase delle restrizioni per la pandemia da Covid-19.

Anche il capitolo scritto da Claudia Colombaroli, Marianna Filandri e Silvia Pasqua fotografa una situazione in cui alla disoccupazione è andata affiancandosi la scarsa qualità del lavoro (sottoccupazione, sotto-inquadramento e sottoremunerazione), generalmente legata alla diffusione di contratti instabili e intermittenti. L'esito è che l'essere occupati non è più sufficiente

a proteggere dai rischi di povertà ed esclusione. Sono i cosiddetti lavoratori poveri, o *working poor*, ovvero quei lavoratori che vivono in famiglie povere. Ne consegue che tra i lavoratori poveri rientrano sia i lavoratori con bassi salari, sia coloro che hanno salari non necessariamente bassi, ma che vivono in famiglie numerose dove non ci sono altri redditi.

Utilizzando i dati dell'indagine campionaria sui *Bilanci delle famiglie italiane* della Banca d'Italia degli anni 1993-2016 e quella straordinaria di aprile e maggio 2020, le autrici trovano che il profilo tipico dei lavoratori poveri è il seguente: hanno un'età tra i 36 e i 45 anni, sono residenti al Sud, appartengono a famiglie monoreddito e hanno bassa qualifica e istruzione (in seconda battuta, vivono in famiglie dove sono i membri sono entrambi occupati con bassa qualifica). In Italia, inoltre, è più difficile per i lavoratori poveri uscire da questa condizione. In considerazione delle caratteristiche del fenomeno del lavoro povero in Italia, le autrici indicano come principali cause di questo fenomeno la scarsità nonché la scadente qualità del lavoro e dei servizi di welfare.

Oltre a mettere in luce la doppia segmentazione del mercato del lavoro (tra chi rimane disoccupato e coloro che sono occupati, e tra chi è occupato a tempo indeterminato e chi ha contratti atipici), già descritta nel capitolo scritto da Chiozza, Mattei e Torchia, il saggio di Colombaroli, Filandri e Pasqua analizza come questi fenomeni sono andati innestandosi sugli storici divari territoriali che caratterizzano il nostro paese. Nel periodo considerato dall'analisi delle autrici, i maggiori rischi di trovarsi nella condizione di lavoratori poveri si registrano al Sud Italia, mentre nelle aree del Centro e del Nord, questo fenomeno è rimasto sempre meno accentuato, seppur sia andato progressivamente aumentando in seguito alla crisi economica globale del 2007-08. Il divario nelle condizioni di vita dei giovani tra le aree del paese è perciò tendenzialmente diminuito a partire dal 2009, ma per effetto del fatto che anche i giovani del Centro e del Nord hanno visto aumentare i rischi di essere dei lavoratori poveri. Uno degli elementi sottostanti questa dinamica è rintracciato dalle autrici nella crescente diffusione dei contratti a tempo determinato in tutte le aree del paese.

Inoltre, le già difficili condizioni dei lavoratori poveri sono peggiorate in conseguenza della crisi pandemica: nel primo semestre del 2020, i lavoratori più colpiti dagli effetti delle restrizioni per contenere la pandemia sono stati quelli con i redditi più bassi che hanno avuto il doppio delle probabilità di perdere il lavoro rispetto ai lavoratori con i redditi più elevati; questi ultimi, poi, hanno avuto maggiori probabilità di riuscire a lavorare da casa (circa il 50% in più) rispetto ai primi. Infine, la doppia segmentazione del mercato del lavoro si è manifestata nella durezza delle sue conseguenze anche durante la pandemia: il blocco dei licenziamenti è stato un sostegno per i lavoratori

con contratti a tempo indeterminato, ma non per i lavoratori precari e per quelli in cerca di prima occupazione. La pandemia non pare però aver prodotto grosse differenze tra i lavoratori delle diverse aree del paese, almeno non nel primo semestre del 2020.

Alla luce delle trasformazioni che hanno interessato il mercato del lavoro negli ultimi trent'anni e che sono ben documentate nei due saggi descritti finora, il capitolo di Pasquale Di Padova si pone una domanda di carattere più teorico-metodologico: le classi sociali rappresentano ancora oggi uno strumento utile a cogliere e comprendere le differenze di risorse tra gruppi sociali? In particolare, l'analisi si concentra sulla validità dello schema delle classi sociali di Erikson e Goldthorpe² di dare conto delle disuguaglianze tra gruppi sociali in termini di opportunità di accesso ai livelli di istruzione più elevati, alle migliori condizioni contrattuali nel mercato del lavoro (tempo pieno invece che tempo parziale involontario e durata dei contratti), ai livelli di reddito più elevati, nonché alle maggiori *chance* di sperimentare forme di mobilità sociale ascendente. La domanda di ricerca non è nuova tra gli scienziati sociali: sono infatti diversi gli studiosi che hanno messo in discussione la validità e l'utilità di questo concetto nell'era post-moderna³. Per affrontare questo interrogativo, l'autore costruisce una ricca base dati che collega tre diverse indagini ISTAT: la *Rilevazione campionaria sulle forze di lavoro del 2017*, l'*Indagine sul reddito e le condizioni di vita del 2017* e l'*indagine Famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita del 2016*.

Sebbene abbia al centro un quesito teorico-metodologico, il saggio di Pasquale Di Padova restituisce al lettore diversi elementi sostanziali sulle caratteristiche del mercato del lavoro italiano e di come questo sia cambiato nel tempo e tra le generazioni. Quel che emerge dall'analisi è che, alle note forme di disuguaglianze tra classi – per cui gli individui che provengono da famiglie avvantaggiate hanno maggiori opportunità di godere di vantaggi occupazionali, di istruzione, di reddito e di prestigio – si sono affiancate anche disuguaglianze su base generazionale – per cui, a parità di classe sociale, i

² ERIKSON E., GOLDTHORPE J.H., *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Clarendon Press, Oxford, 1992. Lo schema di classe è stato circostanziato dall'autore utilizzando la procedura della European Socio-economic Classification – cfr. ROSE D., HARRISON E., *The European Socio-economic Classification: a new social class schema for comparative European research*, *European Societies*, 2007, 3: 459-490.

³ Cfr. per esempio, GRUSKY D.B., WEEDEN K.A., *The case for a new class map*, *American Journal of Sociology*, 2005, 111(1): 141-212; GIDDENS A., *Living in a post-traditional society*, in BECK U., GIDDENS A., LASH S. (eds.), *Reflexive Modernization: Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order*, Stanford University Press, Stanford, 1994, p. 56 ss.; BECK U., *What is Globalization?*, in HELD D., MCGREW A. (eds.), *The Global Transformations Reader. An Introduction to the Globalization Debate*, Polity Press, Cambridge, 2000.

più giovani tendono ad avere sempre peggiori condizioni delle coorti più anziane e, peggio ancora, minori *chance* di migliorare le proprie condizioni.

Come già i saggi precedenti, l'autore rintraccia le cause del peggioramento delle condizioni di vita dei più giovani in due particolari elementi strutturali che hanno caratterizzato il mercato del lavoro negli anni recenti: l'espansione del terziario non qualificato e la contrazione del pubblico impiego. Entrambi questi fenomeni hanno penalizzato specialmente i laureati, che sono anche i più diffusi nelle coorti più giovani.

Tirando le fila, i primi tre capitoli finora descritti, seppur mossi da domande di ricerca piuttosto differenti tra loro – le dinamiche del lavoro dipendente nell'ultimo decennio (Chiozza, Mattei e Torchia), l'andamento dell'esclusione e povertà tra i giovani negli ultimi trent'anni (Colombaroli, Filandri e Pasqua) e la validità dello schema di classe per descrivere le disuguaglianze oggi (Di Padova) –, restituiscono analisi coerenti tra loro circa le problematiche del mercato del lavoro odierno e convergono nel ritenere che le riforme degli ultimi trent'anni, al contrario di quanto promesso, non paiono aver migliorato le opportunità di vita e di inclusione, specie per i più giovani.

In aggiunta ai processi di segmentazione del mercato del lavoro appena richiamati, il libro affronta una seconda dinamica strutturale, ossia la trasformazione delle professioni. Concentrandosi sul contesto piemontese, il capitolo di Massimo Tamiatti descrive come le innovazioni tecnologiche hanno contribuito a ridisegnare le professioni e tratteggia alcuni possibili scenari futuri in cui le nuove tecnologie contribuiranno a rinnovare il settore dell'artigianato, auspicando che ciò generi opportunità per i più giovani. La tesi è che l'artigianato, che è un settore storicamente chiave dell'economia italiana, possa essere nuovamente un volano di crescita sociale ed economica. L'artigianato potrebbe rappresentare uno sbocco nel futuro perché in esso il lavoro umano è insostituibile per definizione. Secondo l'autore, la riscoperta dell'artigianato è un fenomeno internazionale: le istituzioni europee prospettano un aumento dei lavori artigiani e così pure il Bureau of Labor Statistics americano. L'artigianato su cui sono riposte queste aspettative non è però quello classico, ma è l'artigianato digitale, ovvero quello che trova nelle nuove tecnologie digitali – stampanti 3D, internet, sistemi di pagamento online – gli strumenti per produrre “a mano” e vendere a livello internazionale. Le nuove tecnologie stanno infatti trasformando radicalmente le professioni artigiane: le attività che prima erano manuali ora debbono essere tradotte in istruzioni da impartire alle nuove macchine produttive, tipicamente le stampanti 3D. Inoltre, è diventato fondamentale il saper raccontare il prodotto creato per costruire mercati vicini e lontani.

L'analisi di Massimo Tamiatti ci informa che in Italia un terzo delle aziende usa ormai la tecnologia della stampa 3D e sono una trentina le professioni ar-

tigiane che si avvalgono di tale tecnologia. Il presente però è fatto di luci ed ombre, almeno in Piemonte: da un lato, le imprese artigiane – pur rappresentando il 27% delle imprese piemontesi – registrano un saldo negativo pari al 15,8% nel periodo 2008-2019 rispetto al rapporto attivazioni e cessazioni; dall'altro, sono comunque aumentate dell'8,3% le assunzioni come dipendenti di personale con qualifiche artigiane nel periodo 2008-2019 (del 24% se si fa il confronto tra il 2008 e 2018). Nel periodo considerato sono anche cambiate le figure artigiane: alcune professioni hanno visto una crescita delle assunzioni (come per esempio, i montatori, gli installatori...), altre invece una decrescita fino alla scomparsa, o quasi (come per esempio la professione dell'ombrel-laio). Inoltre, stando alle dichiarazioni delle imprese, una parte della domanda di professioni artigiane rimane insoddisfatta: le imprese lamentano difficoltà a reperire professionisti sia nel comparto edilizio in senso ampio (per esempio, posatori, cablatori, elettrici...) sia in quello dei servizi alla persona (per esempio, cucina, pasticceria, sartoria...). In conseguenza della difficoltà dichiarata di reperire questo genere di professionisti da un lato, e dell'alta incidenza della disoccupazione giovanile dall'altra, l'autore auspica che nel prossimo futuro si avviino politiche per fare incontrare la domanda e l'offerta di lavoro. Nelle intenzioni dell'autore queste politiche dovrebbero approcciare il problema considerando diverse dimensioni: quella culturale e quella economica e sociale. Stando a uno studio di Confartigianato citato dall'autore, solo il 5% dei giovani italiani immagina di svolgere nel proprio futuro un lavoro manuale, mentre in Svezia sarebbero il 40%. A conti fatti, però, oltre il 40% dei giovani italiani trova un lavoro manuale. La distanza tra il reale e percepito potrebbe trovare una parziale soluzione con politiche culturali volte a far conoscere e valorizzare il lavoro artigiano. Sul fronte economico e sociale, l'autore inoltre auspica politiche del lavoro volte a favorire l'inserimento dei giovani disoccupati usando forme contrattuali come, per esempio, l'apprendistato o programmi volti a stimolare e sostenere l'imprenditorialità per la creazione di imprese artigiane. Considera queste ultime strategiche perché l'imprenditoria giovanile ha subito una contrazione dal 2016 in poi e, contestualmente però, molte imprese sono oggi alle prese con il passaggio generazionale.

1.3. Sovraistruzione e *mismatch*: rischi e strategie per farvi fronte

Il sostegno alla rinascita del settore artigiano non può che essere una risposta parziale ai problemi strutturali del mercato del lavoro italiano. I processi di specializzazione dei lavori e di professionalizzazione dei lavoratori si intrecciano con la questione della produttività del lavoro e della competi-

tività dei sistemi produttivi. In confronto ad altri paesi europei, in Italia le occupazioni altamente qualificate hanno tradizionalmente un peso modesto sul complesso della struttura occupazionale⁴. Ciò è legato soprattutto alla struttura produttiva, alla diffusione di forme di lavoro autonomo e alla presenza diffusa di piccole e medie imprese (PMI), nonché allo scarso sviluppo di servizi alle imprese e di welfare⁵. Il problema della bassa qualificazione si poi è accentuato a seguito della crisi economica globale del 2007-2008; quest'ultima ha fatto segnare una battuta d'arresto al sensibile aumento del peso delle professioni tecniche e intellettuali che aveva cominciato a prendere piede negli anni Novanta, toccando il suo apice nel 2003⁶.

A partire dal 2009, la creazione di nuovi posti di lavoro si è concentrata soprattutto nei segmenti scarsamente qualificati, facendo dell'Italia un caso particolare nel panorama europeo. Il dibattito scientifico sui cambiamenti della struttura occupazionale è infatti diviso fra chi sostiene che il progresso tecnologico e l'accrescimento dei livelli di istruzione producono una dinamica positiva, accelerando la crescita e la remunerazione dei lavori più qualificati (*upgrading*) e chi, al contrario, sostiene che si sta andando incontro a una pericolosa polarizzazione, con la crescita contemporanea sia dei lavori ad alta qualifica sia di quelli a bassa qualifica, poiché entrambi sono difficilmente sostituibili con la tecnologia (si pensi ai lavori di cura)⁷. La situazione italiana all'indomani della crisi del 2008 non corrisponde a nessuno dei due scenari prospettati dalla letteratura, perché sembra invece prefigurare una dinamica di *downgrading* occupazionale⁸.

⁴ REYNERI E., *Sociologia del mercato del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2011. Ancora oggi la quota di professionisti ad elevata specializzazione si ferma al 19,4% – cfr. ALMALAUREA *XXXIII Indagine 2021 – Condizione occupazionale dei Laureati*, disponibile all'indirizzo <https://www.almalaurea.it/universita/occupazione/occupazione19/volume> (ultimo accesso 22 dicembre 2021).

⁵ REYNERI E., op. cit.

⁶ FELLINI I., Una «via bassa» alla decrescita dell'occupazione: il mercato del lavoro italiano tra crisi e debolezze strutturali, *Stato e Mercato*, 2015, 35(3): 469-508.

⁷ Per la prima prospettiva, nota come Skill Biased Technological Change (SBTC), si veda GOLDIN C., KATZ L., *The Race Between Technology and Education*, Harvard University Press, Cambridge, 2008. Per la seconda prospettiva (Routine Biased Technological Change, RBTC), si veda AUTOR D.H., LEVY F., MURNANE R.J., The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration, *Quarterly Journal of Economics*, 2003, 118(4): 1279-1334 e GOOS M., MANNING A., Lousy and Lovely jobs: The Rising Polarization of Work in Britain, *Review of Economics and Statistics*, 2007, 89(1): 118-133.

⁸ Si vedano: EUROFOUND, *Occupational change and wage inequality: European Jobs Monitor 2017, 2017*, Publications Office of the European Union, Luxembourg; FELLINI I., op. cit.; PICCITTO G., Qualificazione o polarizzazione? Il mutamento della struttura occupazionale in Italia, 1992-2015, *Polis*, 2018, 33(1): 59-86.

Nel 2012, il peso delle occupazioni specializzate ha ripreso a crescere, ma a un ritmo così lento che nel solo nel 2020, alla vigilia della crisi innescata dalla pandemia di Covid-19, si era tornati ai livelli del 2003. Se fare pronostici sulle conseguenze della crisi attuale è sicuramente azzardato, le lezioni del recente passato ci portano ad essere generalmente pessimiste sulla capacità della struttura produttiva italiana di espandere sostanzialmente le opportunità di lavoro più qualificato nel prossimo futuro. Tuttavia, gli investimenti legati al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e gli sforzi per la riconversione ecologica potrebbero costituire degli incentivi per provare a controbilanciare le storiche debolezze strutturali che caratterizzano il nostro paese.

La crisi economica del 2007-2008 ha quindi prodotto una crescita dei segmenti a bassa qualifica. Si potrebbe pensare che questa dinamica, di per sé non positiva, abbia per lo meno offerto un paracadute ai lavoratori meno istruiti. Purtroppo, invece, per questi ultimi, le prospettive occupazionali si sono fatte sempre più difficili durante gli anni della crisi⁹. Infatti, in presenza di un forte squilibrio fra offerta e domanda di lavoro, come si verifica tipicamente in tempi di recessione economica, le posizioni lavorative modeste diventano attrattive anche per i lavoratori più qualificati, che grazie alle loro credenziali sono in grado di “spiazzare” i lavoratori non specializzati¹⁰. In altre parole, laureati e diplomati hanno evitato la disoccupazione più di quanto siano riusciti a fare i lavoratori a bassa qualifica, ma spesso lo hanno fatto accettando posizioni per cui non era necessario il loro titolo di studio¹¹.

In effetti, la sovraistruzione è un altro problema cronico del mercato del lavoro italiano. Si stima che almeno un laureato su cinque (o addirittura uno su tre, a seconda del metodo di misurazione e della coorte considerata) svolga attualmente un lavoro per cui la laurea non sarebbe necessaria¹². Benché nel

⁹ BORGNA C., STRUFFOLINO E., *Tempi difficili. Le condizioni occupazionali degli early school leavers in Italia prima e dopo la crisi*, *Sociologia del lavoro*, 2019, 155: 179-199.

¹⁰ Nello specifico, si parla di *displacement* quando i lavoratori meno istruiti vengono spinti verso settori lavorativi sempre più marginali, e di *crowding-out* quando vengono espulsi tout court dal mercato del lavoro: si veda SOLGA H., ‘Stigmatization by Negative Selection’ Explaining Less-Educated People’s Decreasing Employment Opportunities, *European Sociological Review*, 2002, 18(2): 159-178; BALLARINO G., SCHERER S., More investment-less returns? Changing returns to education in Italy across three decades, *Stato e Mercato*, 2013, 99(3): 359-388.

¹¹ BORGNA C., SOLGA H., PROTSCH P., Overeducation, labor market dynamics, and economic downturn in Europe, *European Sociological Review*, 2019, 35(1): 116-132.

¹² FLISI S., GOGLIO V., MERONI E.C., RODRIGUES M., VERA-TOSCANO E., Measuring Occupational Mismatch: Overeducation and Overskill in Europe – Evidence from PIAAC, *Social Indicators Research*, 2016, 131: 1211-1249; CATTANI L., GUIDETTI G., PERINI G., Overeducation among Italian graduates: do different measures diverge?, *Economia Politica*, 2018, 35(2): 491-521; ROMANÒ S., GHISELLI S., GIROTTI C., Quanti laureati fanno il lavoro per cui hanno

dibattito pubblico il rischio di sovraistruzione sia generalmente associato ai soli laureati, in realtà anche i diplomati, in Italia come in altri paesi europei, sono spesso inquadrati al di sotto della propria qualifica¹³. L'affondo qualitativo sulla situazione dei giovani commessi e commesse a Milano e Londra, offerto dal capitolo di Annalisa Dordoni (si veda sotto per una discussione più articolata), ci svela il senso di spaesamento di queste persone che non solo hanno in tasca un diploma, ma in molti casi hanno anche cominciato gli studi universitari, pur senza completarli, e si trovano loro malgrado intrappolati in un lavoro a bassa qualifica, iniziato come soluzione temporanea ma da cui non vedono una via d'uscita concreta.

Il mancato allineamento dei titoli di studio con la posizione lavorativa ricoperta si manifesta non solo in termini di sovraistruzione – quando il titolo di studio che si possiede è più elevato di quello richiesto – ma anche di incoerenza orizzontale – quando la specializzazione è in un campo diverso rispetto a quello in cui si lavora. L'incoerenza orizzontale può riguardare i titoli di studio (*educational mismatch*) o le competenze acquisite (*skill mismatch*). A causa delle trasformazioni delle professioni e del mercato del lavoro, sempre più spesso, lo *skill mismatch* si manifesta in termini di *soft skills*, competenze generali e trasversali.

Il capitolo di Valeria Breuker offre uno spaccato interessante sul *mismatch* orizzontale, indagando l'importanza delle competenze trasversali per una professione – quella degli ingegneri – che tradizionalmente era incentrata quasi esclusivamente su competenze tecniche. Lo studio si incentra sul territorio della provincia di Trento e si basa sul materiale raccolto in 25 interviste e un focus group con i responsabili delle risorse umane di aziende di varie dimensioni e settori, a cui si aggiungono 10 interviste ai responsabili delle strategie di internazionalizzazione di politecnici e università del Nord Italia, da cui presumibilmente provengono gli ingegneri presenti sul territorio trentino.

Dall'analisi del materiale empirico emerge che le aziende considerano la laurea in ingegneria un indicatore affidabile di capitale umano in termini di competenze tecniche, ma non di *soft skills*. Mentre la laurea costituisce un prerequisito per accedere ai processi di reclutamento, le competenze trasversali vengono verificate in fase di selezione, ponendo attenzione alle esperienze extracurricolari, in particolare esperienze all'estero e tirocini. Le *soft*

studiato? Un confronto tra le professioni attese e quelle effettivamente svolte, *Polis*, 2019, 33(3): 393-422.

¹³ Si veda BORGNA C., SOLGA H., PROTSCH P., op. cit. In Spagna, addirittura – paese afflitto più del nostro dal problema della sovraistruzione – sono i diplomati, più dei laureati, a rischiare maggiormente di trovarsi in questa posizione.

skills sono reputate necessarie da tutte le aziende intervistate, che ne lamentano la carenza nei neolaureati (*skill shortage*). In particolare, quelle più ricercate sono flessibilità e *problem solving*, ma anche capacità di comunicazione in italiano e in inglese, di lavorare in squadra e di adattamento, iniziativa e orientamento alla performance. Alcune di queste (come per esempio la capacità di iniziativa, il *problem solving*) comunque sono competenze almeno in parte legate al ciclo di vita e che si maturano all'aumentare dell'esperienza e quindi anche della carriera professionale.

Le parole dei responsabili delle risorse umane rivelano, peraltro, una certa nebulosità del concetto di competenze trasversali: ad esempio, la flessibilità è una competenza considerata come cruciale, ma viene interpretata in maniera molto diversa dalle varie aziende. Per le piccole aziende, «la flessibilità è necessaria [...] per coprire tutti i buchi, a prescindere dal proprio ruolo professionale, se c'è un problema bisogna risolverlo, anche se questo implica a volte lavorare più a lungo»; per le aziende di più grande dimensione, invece, «la flessibilità aiuta a capire come muoversi, essere proattivi, intuitivi e rapidi».

Altro punto rilevante è che malgrado tutte le aziende intervistate, indipendentemente dalla loro dimensione o settore, sostengano di cercare ingegneri in possesso di competenze trasversali, solo le aziende medio-grandi con profilo internazionale le valorizzano nel percorso di carriera dei neo-assunti: nelle altre aziende, gli individui che le posseggono sono di fatto sovraqualificati.

Tornando al punto di vista dei lavoratori, possiamo quindi interrogarci sulle strategie che i giovani italiani adottano per far fronte ai rischi di sovraistruzione e incoerenza orizzontale. Uno degli espedienti più utilizzati è quello del tirocinio, attività a cavallo fra l'esperienza formativa e quella lavorativa vera e propria. Svolgendo un tirocinio in azienda, una giovane laureata – ma anche una diplomata, o uno studente universitario nel caso dei tirocini curriculari – mira ad acquisire competenze professionalizzanti che non è riuscita a sviluppare durante il proprio percorso di studi. Allo stesso tempo, il tirocinio può anche costituire un'occasione per espandere le proprie reti di conoscenze e “mettere un piede” nel contesto lavorativo di interesse, facendosi conoscere. Al momento dell'assunzione, poi, il tirocinio può svolgere la funzione di “segnale”¹⁴, ossia dare all'azienda un'idea del futuro potenziale del lavoratore.

Ma i tirocini aiutano effettivamente a ridurre il rischio di sovraistruzione? Il capitolo di Sara Romanò, Silvia Ghiselli e Claudia Girotti offre indicazioni

¹⁴ SPENCE M., Job market signaling, in *Uncertainty in economics*, Academic Press, 1978, pp. 281-306.

scoraggianti a riguardo. Le autrici indagano il ruolo del tirocinio curriculare e extracurriculare nel facilitare l'accesso dei neo-laureati alle occupazioni più qualificate, sbocco naturale dell'istruzione terziaria (gruppi I-III della classificazione ISTAT). A questo scopo, le autrici analizzano dati censuari sulla popolazione di laureati nel 2014, provenienti dall'Indagine AlmaLaurea sul *Profilo dei Laureati*, integrata longitudinalmente con le *Indagini sulla Condizione Occupazionale* a uno, tre, e cinque anni dalla laurea. Le analisi si basano su un campione molto ampio (N=59,700 individui completi sui 3 eventi) e tengono sotto controllo molte variabili rilevanti per la sovraistruzione che tendono a differire fra chi fa un tirocinio e chi no (genere, età, titolo di studio dei genitori, tipo di diploma, classe di laurea, voto di laurea, tempi di laurea, area geografica di lavoro, mobilità per motivi di lavoro, esperienza lavorativa).

I risultati indicano, in primo luogo, che la sovraistruzione è molto diffusa fra i giovani laureati: benché tenda a diminuire col tempo, a cinque anni dalla laurea, fra gli occupati (che costituiscono l'86,8% dei laureati raggiunti dall'indagine), ben il 35,1% risulta ancora sovraistruito. In secondo luogo, sia i tirocini curriculari sia quelli extracurriculari si rivelano utili a proteggere i laureati dal rischio di disoccupazione, quantomeno nel breve periodo. Contrariamente alle ipotesi di ricerca e al sentire comune, però, i tirocini non sembrano essere uno strumento efficace per prevenire i rischi di sovraistruzione: quelli curriculari sono ininfluenti in questo senso, mentre quelli extracurriculari sembrano addirittura aumentare leggermente il rischio di fare un lavoro per cui non sarebbe necessaria alcuna laurea. Se esiste un trade-off fra occupabilità (almeno nel breve periodo) e coerenza occupazionale, i tirocini sembrano quindi favorire il primo obiettivo a scapito del secondo.

Questi risultati sono allarmanti alla luce di quello che sappiamo dalla letteratura internazionale e italiana sulla “trappola” dei lavori scarsamente qualificati¹⁵: i giovani che iniziano a lavorare con questo tipo di impiego trovano poi molto difficile raggiungere una posizione di livello superiore, anche se avrebbero le qualifiche per ottenerlo. L'alternativa è praticare “la strategia dell'attesa”, per la quale si evita di assestarsi su lavori al di sotto della propria qualifica, anche a costo di carriere discontinue, con contratti a termine o periodi prolungati di inattività. Questo tipo di strategia può essere premiante in termini di coerenza occupazionale e, più in generale, può migliorare le *chance* di trovare un lavoro che soddisfa. La strategia dell'attesa, alla ricerca del lavoro ideale, è anche una strategia di riproduzione del ceto medio, nella

¹⁵ SCHERER S., Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy in *Work, Employment and Society*, 2004, 18(2): 369-394.

misura in cui solo chi ha alle spalle famiglie relativamente abbienti può permettersi di ritardare a lungo l'ingresso sul mercato del lavoro¹⁶.

Negli ultimi anni, però, la strategia dell'attesa potrebbe essere diventata più accessibile grazie all'incremento vertiginoso di risorse formative disponibili *online*. Questo tema viene affrontato nel capitolo di Valentina Goglio e Sonia Bertolini, il quale indaga l'uso della formazione online – e in particolare dei *Massive Open Online Courses* (MOOCs) da parte di un campione di intervistati residenti prevalentemente in Europa meridionale. Il contributo è particolarmente utile perché, mentre i MOOCs sono spesso indagati dal punto di vista degli studi di istruzione, questa ricerca evidenzia come essi costituiscono uno strumento con cui i giovani fronteggiano l'insicurezza lavorativa, dovuta sia al susseguirsi di molteplici posizioni temporanee, sia alla rapida evoluzione delle mansioni e delle competenze richieste dal mercato del lavoro. In particolare, un certo grado di competenze ICT (*Information and communication technologies*) è ormai richiesto in un'ampia gamma di occupazioni, come reso drammaticamente evidente dall'improvviso aumento del lavoro da remoto a causa della prolungata crisi pandemica. Rispetto ad altri percorsi di formazione continua, i MOOCs sono facilmente accessibili: innanzitutto in termini economici, in quanto tipicamente gratuiti o poco costosi, e in secondo luogo anche perché fruibili in orari e secondo modalità compatibili con il lavoro, incluso quello di cura.

Le motivazioni che spingono gli individui, giovani e meno giovani, a intraprendere un MOOC, possono essere di ordine intrinseco o estrinseco. Da un lato, gli individui possono essere motivati da curiosità intellettuale, desiderio di crescita personale e sfida con sé stessi. Dall'altro, iscriversi a un MOOC può far parte di una strategia per migliorare la propria condizione occupazionale. Come i tirocini, i MOOC possono costituire uno strumento per acquisire le competenze, generali o specifiche, che si è riusciti a maturare durante il percorso di studi formale: in altre parole, un investimento in capitale umano. Allo stesso tempo, come e forse ancora più dei tirocini, la partecipazione a un MOOC invia ai potenziali datori di lavoro un segnale indiretto di motivazione, capacità di apprendimento autonomo e proattività. Ciò è ancor più vero perché, in assenza di interazioni faccia a faccia con docenti e altri studenti, portare a termine un percorso formativo avviato tramite MOOC richiede capacità di autoregolamentazione e forte motivazione intrinseca all'apprendimento.

Come rivelato dalle interviste, le persone che si avvicinano ai MOOCs tipicamente si iscrivono a numerosi corsi, in materie anche molto variegata,

¹⁶ BERTOLINI S. (a cura di), *Giovani senza futuro?*, Carocci, Roma, 2018.

e lo fanno per un mix di ragioni diverse, sia intrinseche che estrinseche. Nel campione intervistato, e soprattutto fra i giovani sotto i 40 anni, tendono a prevalere le motivazioni estrinseche legate alla carriera. Tuttavia, la decisione di iscriversi a un MOOC non è sempre frutto di una strategia razionale che considera esplicitamente costi e benefici delle varie opzioni di formazione continua. In linea con quanto emerge dal contributo di Dordoni e da quello di Cangiano e Sarnataro (si veda sotto), il grado di consapevolezza e auto-riflessività dei giovani sembra legato alle loro risorse di tipo cognitivo, culturale e socio-economico: chi può far leva su queste risorse tende ad essere più strategico nella scelta dei corsi da seguire e vede con maggiore lucidità l'obiettivo finale, mentre gli altri tendono ad accumulare corsi anche molto variegati senza una strategia di lungo periodo.

1.4. Percezioni, aspettative e strategie dei giovani che diventano adulti nel “nuovo” mercato del lavoro

Al di là dei problemi legati alla sovraistruzione e all'incoerenza orizzontale, sono note le difficoltà di inserimento lavorativo dei giovani. L'Italia è stata classificata, al pari di altri paesi mediterranei, come un regime sub-protettivo nei confronti dei giovani¹⁷. L'inserimento lavorativo e più in generale la transizione all'età adulta sono nel nostro paese processi lenti e frammentari, in ragione di tre elementi di debolezza sistemica: una formazione professionale scarsamente legata al mondo imprenditoriale, un mercato del lavoro fortemente segmentato e la quasi totale assenza di politiche di sostegno ai giovani e alla famiglia. In particolare, svariati studi mostrano che le politiche di deregolamentazione parziali e selettive portate avanti a partire dagli anni Ottanta non hanno raggiunto i risultati auspicati: non sono riuscite a ridurre i tassi di disoccupazione giovanile e nel contempo hanno addirittura aumentato il rischio di intrappolamento dei giovani in posizioni precarie, scarsamente qualificate e poco remunerate¹⁸. Come accennato in precedenza,

¹⁷ GALLIE D., PAUGAM S. (eds.), *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*, Oxford University Press, 2000; WALTHER A., *Regimes of youth transitions: Choice, flexibility and security in young people's experiences across different European contexts*, *Young*, 2006, 14(2): 119-139.

¹⁸ ESPING ANDERSEN G., REGINI M., *Why Deregulate Labour Markets?*, 2000, Oxford University Press; BARBIERI P., SCHERER S., *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia*, *Stato e mercato*, 2005, 2: 291-322. Si vedano anche CHIOZZA A., MATTEI L., TORCHIA B. e COLOMBAROLLI C., FILANDRI M., PASQUA S., in questo volume.

trovare un lavoro stabile e di qualità è diventato ancora più difficile a seguito della crisi economica del 2007-2008¹⁹.

Come vengono percepite queste difficoltà strutturali da parte dei giovani adolescenti, che non hanno ancora fatto esperienza diretta del mercato del lavoro? Come si riflettono sulla loro “capacità di aspirare”²⁰, sulle aspettative rispetto al proprio futuro professionale e, più in generale, sul mercato del lavoro che si immaginano? Queste sono le domande da cui prende le mosse il capitolo di Antonella Capalbi, Eleonora Costantini, Giulia Piscitelli e Tommaso Fabbri. La ricerca presentata nasce da una serie di laboratori sull’audiovisivo condotti in quattro scuole superiori modenesi (classi quarte e quinte), nell’ambito del festival internazionale di cortometraggi sui temi del lavoro *Short on Work*, il cui obiettivo era indagare le percezioni dei giovani rispetto alle proprie carriere lavorative.

Nello specifico, studenti e studentesse sono stati protagonisti di giochi di ruolo che simulavano il processo di selezione del personale in una piccola azienda locale e sono stati chiamati a produrre dei brevi video che documentassero la fase dei colloqui di lavoro. Alcuni studenti impersonavano il soggetto selezionatore, altri i candidati, sulla base di curricula studiati ad hoc dal team di ricerca. I curricula rispecchiavano “personaggi” diversi sia in termini di caratteristiche ascritte (genere, cittadinanza, età), sia per quanto riguarda le precedenti esperienze formative e lavorative (più o meno coerenti con l’annuncio di lavoro). Dal punto di vista metodologico, l’uso del linguaggio audiovisivo è strumentale a far emergere con maggiore trasparenza tali percezioni ed i contesti che le condizionano. Rispetto al linguaggio verbale, infatti, quello audiovisivo ammette interpretazioni più ampie di quello che è lo “spazio del possibile”.

Preliminarmente ai laboratori, i ricercatori hanno somministrato una breve *survey*, da cui emerge che circa un terzo degli studenti non ha ancora idea del “lavoro che farà da grande”. È interessante notare come ad avere le idee più chiare non siano tanto gli studenti iscritti a un istituto professionale, quanto i liceali. Ciò suggerisce che la capacità di immaginare il proprio futuro lavorativo ha più a che fare con le caratteristiche individuali e della famiglia di origine che con l’orientamento più o meno professionalizzante della scuola frequentata: ancora una volta, le risorse su cui possono far leva

¹⁹ BERTOLINI S. (a cura di), op. cit.; BLOSSFELD H.P., HOFÄCKER P., BERTOLINI S., *Youth on globalised labour markets*, Opladen, 2011; O’REILLY J., LESCHKE J., ORTLIEB R., SEELEIB-KAISER M., VILLA P. (eds.), *Youth Labor in Transition: Inequalities, Mobility, and Policies in Europe*, 2018, Oxford University Press.

²⁰ A. APPADURAI, *The capacity to aspire: Culture and the terms of recognition* in RAO V., WALTON M. (eds.), *Culture and public action*, The World Bank, Washington, 2004.

i giovani si rivelano fondamentali. Inoltre, fra coloro che immaginano il lavoro che faranno, un terzo ritiene che non sarà attinente con il proprio percorso di studi, anticipando quindi una situazione di *mismatch* orizzontale.

L'analisi del materiale proveniente dai laboratori audiovisivi rivela che gli studenti immaginano un mondo del lavoro in cui il principale criterio di selezione sono le competenze, intese sia come formazione scolastica, sia come esperienza lavorativa pregressa: ciò emerge sia nella presa di decisioni di assunzione o esclusione, sia nella razionalizzazione *ex post* delle proprie scelte, rilevata tramite interviste al termine del gioco di ruolo. Allo stesso tempo, il mondo del lavoro che si immaginano non è privo di storture e ingiustizie, pur in un territorio, quello modenese, caratterizzato da un tasso di occupazione giovanile, e in particolare femminile, più alto della media nazionale. Infatti in molti casi i selezionatori (specie se impersonati da studenti maschi) hanno discriminato, più o meno apertamente, la candidata donna, assumendo che avesse carichi di cura considerati incompatibili con il carico di lavoro; d'altro canto, le candidate (specie se impersonate da studentesse), non hanno avuto difficoltà a individuare la natura discriminatoria di queste esclusioni e a manifestare la propria rabbia a riguardo.

Se abbiamo parlato di aspirazioni prima dell'ingresso nella sfera lavorativa, il contributo di Annalisa Dordoni analizza cosa avviene invece quando i giovani entrano nel mercato del lavoro.

Il capitolo si focalizza sul settore terziario, nello specifico il *retail*, che si configura come uno dei comparti più interessanti da analizzare in merito al lavoro giovanile e sceglie come casi studio due vie dello shopping nelle città di Milano e Londra. I processi di globalizzazione hanno contribuito a rendere le due vie molto simili tra loro: una caratteristica della mansione è la relazione con il cliente. Sebbene si tratti di un lavoro in generale poco qualificato, sono richieste delle competenze relazionali. «Inoltre, nei contesti metropolitani, potremmo dire, di tutto il mondo, i negozi spesso sono sempre aperti, i ritmi sono veloci, i tempi di lavoro sono flessibili, i turni sono spesso comunicati all'ultimo momento²¹. Dunque, i lavoratori al servizio del cliente hanno tempi di lavoro flessibili e destrutturati e questo può generare alienazione²². L'autrice sottolinea come i tempi di lavoro, influenzando la quotidianità, la possibilità di organizzare la vita sociale e familiare e l'opportunità di avere tempo per sé, condizionano consapevolezza, coscienza di sé e *agency*.

²¹ Cfr. HENLY J.R., LAMBERT S.J., Unpredictable Work Timing in Retail Jobs: Implications for Employee Work-Life Conflict. *Industrial and Labor Relations Review*, 2014.

²² DORDONI A., Tempi e ritmi della vendita al cliente. Processi di destrutturazione e alienazione. *Rassegna Italiana di Sociologia*, 2020.

Il testo ci mostra, inoltre, gli effetti di una flessibilizzazione che ha prodotto una forte segmentazione del mercato del lavoro. Il risultato è che anche chi lavora con contratti a tempo indeterminato ha un'elevata percezione dell'insicurezza lavorativa soggettiva: «Il materiale empirico mostra che i giovani intervistati, seppur assunti con un contratto a tempo indeterminato, sono comunque condizionati dalla condizione di precarietà e instabilità che caratterizza in generale il lavoro contemporaneo». La letteratura²³ ci dice che questi tipi di regolazione del mercato del lavoro producono una più elevata percezione soggettiva di insicurezza soggettiva, rispetto a mercati del lavoro non segmentati.

Altro punto è l'incapacità di immaginare, progettare e pianificare il proprio futuro da parte dei giovani oggi in Italia, come emerge anche da altre ricerche²⁴. Ci spiega Dordoni: «La maggior parte dei giovani intervistati tra i 20 e i 28 anni afferma di voler riprendere gli studi, ma non pianifica e non progetta. Sottolineano di vivere alla giornata, come se non fosse quello il momento di decidere del loro futuro. Narrare costringe a riflettere sul proprio percorso. Faticano a riflettere sulla vita in termini di piano, con dei passi da definire, con delle svolte, da progettare. Seppure la ricerca mostra che, già da decenni, le transizioni alla vita adulta chiare e nette non siano più comuni, queste interviste mostrano una criticità giovanile più specifica»: la struttura istituzionale in cui sono inseriti i giovani spesso comprime la loro *agency* oppure i giovani sono costretti a scegliere in margini di opportunità sempre più ristretti.

Se l'autonomia economica è difficile da raggiungere, altrettanto è quella abitativa e più generalmente la transizione all'età adulta. Infatti, alle caratteristiche del mercato del lavoro si aggiunge la cronica debolezza del sistema di welfare italiano. Gli ultimi tre capitoli si occupano del passaggio all'età adulta in un contesto di instabilità lavorativa. Come sappiamo dalla letteratura, la transizione alla vita adulta oggi avviene attraverso modalità più differenziate rispetto alle precedenti generazioni, le transizioni non hanno più un ordine prestabilito e sono divenute reversibili²⁵.

Il capitolo di Ciro Cangiano e Rosalba Sarnataro ci propone un approfondimento qualitativo su una realtà in cui i dati sul mercato del lavoro giovanile sono particolarmente critici. I protagonisti sono 20 giovani di età compresa

²³ JANSEM, in BLOSSFELD H.P., HOFÄCKER P., BERTOLINI S., *Youth on globalised labour markets*, Opladen, 2011.

²⁴ BERTOLINI, 2018, op. cit.; UNT M., GEBEL M., BERTOLINI S., DELIYANNI-KOUMITZIS V., HOFÄCKER D. (eds.), *Social Exclusion of Youth in Europe*, Bristol University Press, 2021.

²⁵ BERTOLINI, 2018, op. cit.

tra i 25 e i 30 anni che vivono a Napoli. Gli autori identificano tre profili nei modi di diventare adulti in questo contesto: esploratori, affannati e precoci.

Gli esploratori: «fanno propria quella strategia dell'indeterminazione di cui parla Lasen, per la quale chi può mobilitare maggiori risorse familiari e personali riesce a vivere la mancanza di sicurezze come un moltiplicatore di possibilità e l'imprevedibilità come una potenzialità per l'azione». Molto interessante è il fatto che questa capacità e sicurezza derivi, secondo gli autori, dalla loro forte capacità di aspirare: in questo senso il testo si ricollega al capitolo di Capalbi, Costantini, Piscitelli e Fabbri. In un mondo sempre più incerto, chi è capace di aspirare e di sapere cosa vorrà fare da grande è avvantaggiato, specialmente in contesti locali deboli. Questo aspetto è interessante perché, oltre alla famiglia e alle disuguaglianze ascritte, la scuola con l'orientamento potrebbe fare la differenza in termini dei successivi esiti sul mercato del lavoro.

Buona capacità di aspirare hanno anche gli "affannati". In questo caso, però, la loro aspirazione è di tipo tradizionale e fortemente influenzata dalle aspettative dei genitori e dunque della generazione precedente: "Questi giovani "affannano" perché da un lato intendono strutturare la propria vita sulla base del modello di transizione tradizionale; dall'altro faticano nel tentare di adeguarsi a tale modello a causa della precarietà che caratterizza il Sud Italia". Sappiamo però da altre ricerche che questa tipologia è presente anche nel Nord d'Italia²⁶: la vicinanza della famiglia di origine se da un lato protegge i giovani in Italia e crea buone relazioni intergenerazionali, dall'altro talvolta comprime la possibilità di delineare per i giovani nuovi modelli familiari e lavorativi in Italia.

Infine i "precoci per difetto": giovani che non riflettono sul proprio tempo – ossia che fanno scelte e prendendo decisioni "sul momento", in modo del tutto inconsapevole e senza domandarsi in che direzione stanno andando. Caratterizzati da una bassa estrazione sociale e soprattutto da percorsi educativi fallimentari, escono presto dalla famiglia di origine che spesso non può mantenerli e navigano a vista sul mercato del lavoro, tra occasioni instabili, senza avere una meta e capacità di aspirare. Qui di nuovo la scuola e le istituzioni avrebbero spazio per agire.

Anche il capitolo di Valentina Joffre e Manuela Michelini affronta, seppure da una prospettiva metodologica nettamente diversa, il tema delle conseguenze delle difficoltà di inserimento lavorativo in termini di transizione alla vita adulta dell'inserimento. Lo fa utilizzando i dati provenienti dall'indagine cam-

²⁶ MUSUMECI R., Vivere un presente precario, sognando un futuro autonomo nell'era della Flexploitation: voci di giovani del Nord e del Sud Italia. *Polis*, 2020, 35(2).

pionaria dell'Istat *Famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita* agganciati, in via sperimentale, con quelli del *Registro Base degli Individui* aggiornato al 31 dicembre 2018. Grazie a questa procedura statistica è stato possibile verificare la realizzazione delle intenzioni e dei comportamenti attesi e, attraverso l'uso di modelli statistici di analisi multivariata, studiarne le determinanti.

L'analisi di Joffre e Michelini conferma un aspetto che alcune ricerche avevano già messo in evidenza su campioni più piccoli e non necessariamente rappresentativi su scala nazionale. Se la stampa spesso dipinge giovani-adulti come indolenti anche nell'uscire dalla famiglia di origine e la tarda uscita viene rappresentata unicamente come un tratto culturale del nostro paese, le analisi qualitative e quantitative che approfondiscono il fenomeno evidenziano invece, specialmente dopo i 25 anni, un divario tra desideri di emancipazione e realizzazione di un'autonomia abitativa che superati i 30 anni rischia di tradursi in rinuncia. Incapacità a progettare il futuro e l'uscita di casa che era già emersa da ricerche qualitative²⁷ e che qui si propone anche analizzando campioni rappresentativi.

Un altro elemento che emerge è la spinta tradizionalista nelle motivazioni all'uscita, questa sì, tipica del nostro paese: «La prospettiva del matrimonio o della convivenza rappresenta ancora la spinta principale, e a volte l'unica, a lasciare la famiglia di origine e contribuisce a facilitarne la realizzazione». Questo è vero soprattutto al Sud e per le donne. «L'incertezza finanziaria ed economica e il crescente senso di insicurezza verso il futuro agiscono sia direttamente, impedendo la realizzazione dei propri progetti di vita, sia indirettamente, limitando la capacità di progettare il proprio futuro e immaginare percorsi alternativi»²⁸.

Il capitolo si conclude sottolineando come la lunga convivenza con la famiglia di origine di fronte alle difficoltà verso l'autonomia economica giovanile, se da un lato li sorregge nella transizione alla vita adulta, dall'altro li limita in termini di autonomia e di *agency*.

Il capitolo di Joffre e Michelini ci pone di fronte a un interessante paradosso: se è vero che, come ricordato sopra, sul mercato del lavoro italiano esiste un dualismo generazionale che contrappone le coorti più anziane a quelle più giovani²⁹, esiste anche una forte interdipendenza fra generazioni

²⁷ BERTOLINI, 2018, op. cit.

²⁸ Op. cit. (vedi nota 27) e ROSINA A. (a cura di), *Giovani ai tempi del coronavirus*, Quaderni Rapporto Giovani, 2020, 8.

²⁹ BARBIERI P., SCHERER S., op. cit. Si veda anche CHIOZZA A., MATTEI L., TORCHIA B. in questo volume.

che supplisce alla storica carenza del sistema di welfare³⁰ e alla crescente insicurezza che caratterizza il mercato del lavoro.

L'interdipendenza fra generazioni, e in particolare l'importanza degli aiuti forniti dai genitori ai figli nel corso della transizione all'età adulta è il tema centrale del capitolo di Marianna Filandri, Eleonora Priori, Silvia Pasqua e Violetta Tucci. Le autrici si focalizzano su un gruppo particolare di giovani adulti, ossia quei soggetti, fra i 18 e i 34 anni, che hanno lasciato l'abitazione dei genitori e vivono da soli, senza partner o figli (per semplicità: giovani single). Il sostegno della famiglia di origine è fondamentale anche per chi, pur essendo già entrato sul mercato del lavoro e avendo magari raggiunto una o più tappe della transizione all'età adulta, mette in atto quella che abbiamo chiamato strategia dell'attesa, che consiste nel preferire carriere frammentate ma formative rispetto all'accettazione di una posizione lavorativa stabile al di sotto del proprio potenziale. Come argomentato dalle autrici, i giovani adulti ricevono dai genitori vari tipi di sostegno: innanzitutto, aiuti economici (trasferimenti monetari o di beni, inclusa la casa di proprietà), ma anche varie forme di sostegno materiale, soprattutto rispetto al lavoro domestico e di cura.

Analizzando i dati della sezione italiana della *European Survey on Income and Living Conditions (EU-SILC)* relativi all'anno 2018, le autrici indagano se e quanto gli aiuti provenienti dai genitori influenzano la percezione soggettiva che i giovani single hanno della propria condizione economica. È logico presupporre che quest'ultima dipenda in larga misura dalle condizioni materiali, in primis in termini di reddito. Tuttavia, a parità di reddito e di beni di prima necessità, i giovani che possono contare sul sostegno dei genitori, anche solo in caso di emergenza, potrebbero vivere una eventuale situazione di deprivazione con minore drammaticità. In effetti, i risultati empirici mostrano che i giovani single che dichiarano di poter contare su un sostegno morale e materiale percepiscono con minore frequenza la difficoltà di arrivare a fine mese (una forma, questa, di povertà soggettiva). È interessante notare come il ruolo protettivo degli aiuti esterni si rifletta sulla percezione di povertà in misura maggiore proprio per i giovani che, secondo criteri oggettivi, non dovremmo considerare poveri, vuoi perché si trovano nelle fasce di reddito più alte, vuoi perché godono di un'ampia disponibilità di beni materiali, quali computer, televisione, automobile e simili. Ribaltando la prospettiva, potremmo anche dire che per i giovani che si trovano

³⁰ NALDINI M., JURAGO GUERRETO T., Family and welfare state reorientation in Spain and inertia in Italy from a European perspective. *Population Review*, 2013, 52(1): 43-61; BERTOLINI S., FILANDRI M., Lavoro, casa e famiglia: le strategie formali e informali dei giovani adulti nel Sud Europa. *Sociologia del Lavoro*, 2015, 139: 13-28.

oggettivamente in una situazione di povertà, misurata in termini di reddito o di deprivazione materiale, gli aiuti provenienti dai genitori non sono sufficienti a superare la percezione di trovarsi in forte difficoltà economica.

Il capitolo di Filandri e colleghe non si limita a fotografare le difficoltà oggettive e soggettive dei giovani single, ma riflette sul ruolo che possono giocare le politiche di sostegno al reddito per migliorare le condizioni di vita di questi giovani adulti. Lo fa tramite un esercizio di simulazione statistica, in cui si stima l'ipotetico effetto di un cambiamento di scenario, sulla base dei dati a disposizione. In particolare, le autrici si interrogano su quale sarebbe stata la percezione di difficoltà economica dei soggetti intervistati nel 2018 se in quell'anno fosse già stata disponibile il Reddito di Cittadinanza (RdC), introdotto nel 2019. I risultati della simulazione indicano che se i soggetti avessero potuto beneficiare del RdC, la povertà percepita sarebbe diminuita di circa 16%. Ciò è il frutto non solo di una (ovvia) maggiore disponibilità di reddito, ma anche di una riduzione più che proporzionale della percezione di difficoltà economica. Complicando leggermente l'esercizio di simulazione, le autrici stimano poi l'effetto di due ipotetiche rimodulazioni del RdC, che renderebbero leggermente più generoso il sostegno al reddito (nel primo scenario, portandolo alla soglia di povertà assoluta per i single, 840 euro, e nel secondo scenario, alla soglia simbolica di 1000 euro). Anche in questi due casi, i miglioramenti indotti in termini di riduzione della povertà percepita sarebbero più che proporzionali all'aumento del reddito effettivamente disponibile per i beneficiari di queste misure (rispettivamente del 27% e 33%).

Molte sono le implicazioni di *policies* che derivano da una lettura trasversale dei capitoli del volume. Sicuramente la capacità di aspirare appare centrale nei percorsi di transizione verso il lavoro dei giovani. Questo aspetto richiama l'importanza dell'orientamento fin dalle fasi precoci della formazione e che non può essere delegato alle famiglie per rischi di forti disuguaglianze sociali. In molti capitoli, inoltre, si ritrovano effetti emergenti di interazioni tra dinamiche strutturali, *policies* e *agency*. Speriamo dunque che il libro nel suo complesso aiuti a stimolare la riflessività negli attori istituzionali al fine di contribuire all'elaborazione di *policies* scientificamente ed empiricamente informate ed integrate. Un punto fondamentale appare il lavorare su un pacchetto integrato e trasversale di politiche per la fascia giovanile che tocchino diverse aree, fra cui in primo luogo lavoro e casa, per favorire la loro autonomia.

Importante appare pensare anche a una misura di sostegno al reddito a loro dedicata e limitata alla fase in cui i giovani stanno cercando il primo impiego dopo il termine degli studi.

Bibliografia

- ALMALAUREA XXXIII Indagine 2021 – Condizione occupazionale dei Laureati, disponibile all'indirizzo <https://www.almalaurea.it/universita/occupazione/occupazione19/volume> (ultimo accesso 22 dicembre 2021).
- APPADURAI A., The capacity to aspire: Culture and the terms of recognition, in RAO V., WALTON M. (eds.), *Culture and public action*, The World Bank, Washington, 2004.
- AUTOR D.H., LEVY F., MURNANE R.J., The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *Quarterly Journal of Economics*, 2003, 118(4): 1279-1334.
- BALLARINO G., SCHERER S., More investment-less returns? Changing returns to education in Italy across three decades. *Stato e Mercato*, 2013, 99(3): 359-388.
- BARBIERI P., SCHERER S., Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia. *Stato e Mercato*, 2005, 2: 291-322.
- BECK U., What is Globalization?, in HELD D., MCGREW A. (eds.), *The Global Transformations Reader. An Introduction to the Globalization Debate*, Polity Press, Cambridge, 2000.
- BERTOLINI S. (a cura di), *Giovani senza futuro?*, Carocci, Roma, 2018.
- BERTOLINI S., FILANDRI M., Lavoro, casa e famiglia: le strategie formali e informali dei giovani adulti nel Sud Europa. *Sociologia del Lavoro*, 2015, 139: 13-28.
- BLOSSFELD H.P., HOFACKER P., BERTOLINI S., *Youth on globalised labour markets*, Opladen, 2011.
- BORNGA C., SOLGA H., PROTSCH P., Overeducation, labor market dynamics, and economic downturn in Europe. *European Sociological Review*, 2019, 35(1): 116-132.
- BORNGA C., STRUFFOLINO E., Tempi difficili. Le condizioni occupazionali degli early school leavers in Italia prima e dopo la crisi. *Sociologia del lavoro*, 2019, 155, 179-199.
- CATTANI L., GUIDETTI G., PERINI G., Overeducation among Italian graduates: do different measures diverge? *Economia Politica*, 2018, 35(2): 491-521.
- CEDEFOP, *Skills forecast: trends and challenges to 2030*, 2018.
- ERIKSON E., GOLDTHORPE J.H., *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Clarendon Press, Oxford, 1992.
- ESPING-ANDERSEN G., REGINI M., *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford University Press, 2000.
- EUROFOUND, *Occupational change and wage inequality: European Jobs Monitor 2017*, 2017, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- FELLINI I., Una «via bassa» alla decrescita dell'occupazione: il mercato del lavoro italiano tra crisi e debolezze strutturali. *Stato e Mercato*, 2015, 35(3): 469-508.
- FLISI S., GOGLIO V., MERONI E.C., RODRIGUES M., VERA-TOSCANO E., Measuring Occupational Mismatch: Overeducation and Overskill in Europe- Evidence from PIAAC. *Social Indicators Research*, 2016, 131: 1211-1249.
- GALLIE D., PAUGAM S. (eds.), *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*, Oxford University Press, 2000.

- GIDDENS A., *Living in a post-traditional society*, in BECK U., GIDDENS A., LASH S. (eds.), *Reflexive Modernization: Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order*, Stanford University Press, Stanford, 1994, p. 56 ss.
- GOLDIN C., KATZ L., *The Race Between Technology and Education*, Cambridge, Harvard University Press, 2008.
- GOOS M., MANNING A., Lousy and Lovely jobs: The Rising Polarization of Work in Britain. *Review of Economics and Statistics*, 2007, 89(1): 118-133.
- GRUSKY D.B., WEEDEN K.A., The case for a new class map. *American Journal of Sociology*, 2005, 111(1): 141-212.
- MUSUMECI R., Vivere un presente precario, sognando un futuro autonomo nell'era della Flexploitation: voci di giovani del Nord e del Sud Italia. *Polis*, 2020, 35(2).
- NALDINI M., JURAGO GUERRETO M.T., Family and welfare state reorientation in Spain and inertia in Italy from a European perspective. *Population Review*, 2013, 52(1): 43-61.
- O'REILLY J., LESCHKE J., ORTLIEB R., SEELEIB-KAISER M., VILLA P. (eds.), *Youth Labor in Transition: Inequalities, Mobility, and Policies in Europe*, Oxford University Press, 2018.
- PICCITTO G., Qualificazione o polarizzazione? Il mutamento della struttura occupazionale in Italia, 1992-2015. *Polis*, 2018, 33(1): 59-86.
- RANCI C., Vulnerabilità sociale e nuove disuguaglianze sociali. *Sociologia del lavoro*, 2008, 110: 161-171.
- REYNERI E., *Sociologia del mercato del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2011.
- ROMANÒ S., GHISELLI S., GIROTTI C., Quanti laureati fanno il lavoro per cui hanno studiato? Un confronto tra le professioni attese e quelle effettivamente svolte. *Polis*, 2019, 33(3): 393-422.
- ROSE D., HARRISON E., The European Socio-economic Classification: a new social class schema for comparative European research. *European Societies*, 2007, 3: 459-490.
- ROSINA A. (a cura di), *Giovani ai tempi del coronavirus*, Quaderni Rapporto Giovani, 2020, 8.
- SCHERER S., Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy. *Work, Employment and Society*, 2004, 18(2): 369-394.
- SOLGA H., 'Stigmatization by Negative Selection' Explaining Less-Educated People's Decreasing Employment Opportunities. *European Sociological Review*, 2002, 18(2): 159-178.
- SPENCE M., Job market signaling, in *Uncertainty in economics*, Academic Press, 1978, pp. 281-306.
- UNT M., GEBEL M., BERTOLINI S., DELIYANNI-KOUMITZIS V., HOFACKER D. (eds.), *Social Exclusion of Youth in Europe*, Bristol University Press, 2021.
- WALTHER A., Regimes of youth transitions: Choice, flexibility and security in young people's experiences across different European contexts, *Young*, 2006, 14(2): 119-139.

2. GIOVANI E LAVORO: ATTIVAZIONI E PRIMI INGRESSI TRA 2010 E 2020

di *Alessandro Chiozza**, *Luca Mattei** e *Benedetta Torchia**

2.1. Premessa

Tracciare le forme e le direttrici della transizione e permanenza nel lavoro è oggi una delle sfide più rilevanti attraverso la quale si misura il perimetro della questione giovanile. Sulla stessa definizione di giovinezza insiste del resto una molteplicità di cambiamenti culturali e sociali che hanno modificato età e condizioni delle transizioni¹ e fortemente limitato, fin quasi ad annullarlo, il carattere paradigmatico di eventi o ricorrenze – come la cesura tra conclusione degli studi e l’accesso al lavoro stabile, il matrimonio o comunque l’uscita dal nucleo familiare di origine, ecc. – che venivano considerati fondamentali ai fini del processo di autonomia².

Anche sul piano definitorio, sia in letteratura, sia nei provvedimenti diretti a sostenere i processi di transizione dei giovani alla vita adulta e nel lavoro, si è resa necessaria la dissociazione della dimensione sociologica di giovinezza da quella eminentemente anagrafica³, fino ad assumerne una sempre più elastica che ha determinato lo sconfinamento della giovinezza oltre la soglia dei 30 anni.

Tale estensione è stata del resto sancita anche dalle politiche messe in atto sia dalle amministrazioni regionali, che nel tempo hanno stabilito per le proprie iniziative beneficiari finali con requisiti anagrafici diversi tra loro da Regione a Regione, sia a livello nazionale. Si pensi ad esempio, che le stesse misure previste dal Programma nazionale Garanzia Giovani, fissate entro i

* ANPAL.

¹ DE LUIGI N., *I confini mobili della giovinezza. Esperienze, orientamenti e strategie giovanili nelle società locali*, FrancoAngeli, Milano 2007, p. 145.

² DONATI P., *Manuale di sociologia della famiglia*, Laterza, Bari, 2006.

³ CESAREO V., *Ricomporre la vita. Gli adulti giovani in Italia*, Carocci, Roma, 2005.

limiti dei 24 anni dalla Raccomandazione europea del 22 aprile 2013⁴, nel nostro Paese per tutto il periodo della programmazione 2014-2020 sono state estese e destinate ai giovani fino ai 29 anni⁵. L'Istat, inoltre, frequentemente presenta come unica classe di età quella dei 18-34enni, testimoniando, a fronte di problematiche, scelte e percorsi di vita, professionali e di studio potenzialmente anche molto differenti, la significativa presenza di elementi tali da accomunare i giovani ai cosiddetti giovani-adulti in questo processo di transizione⁶ che, nel nostro Paese, è certamente più lungo rispetto a quanto accade in Europa.

2.2. Il campo di analisi

Il presente contributo intende ricostruire il quadro relativo alle dinamiche di partecipazione al lavoro dei giovani a partire dai 19 anni e dei giovani-adulti, assumendo il limite anagrafico dei 34 anni di età, negli anni che vanno dal 2010 al 2020. In merito al periodo preso in esame occorre precisare che, per gli effetti della crisi sanitaria, frequentemente si tenderà a utilizzare una linea del tempo che si interrompe al 2019, al fine di valutare le tendenze, confrontando poi la differenza con quanto accaduto con l'anno della pandemia.

Per l'analisi, il contributo si avvale di fonti amministrative e in particolare delle informazioni collegate alle Comunicazioni Obbligatorie, ovvero quelle informazioni che ciascun datore di lavoro deve inviare ogni qualvolta attiva, cessa o trasforma un contratto alle dipendenze o in para-subordinazione⁷.

L'approccio di tale lavoro, va precisato, mantiene per scelta un carattere fondamentalmente descrittivo e si propone di contribuire ad ampliare il qua-

⁴ Raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una garanzia per i giovani (2013/C, 120/01).

⁵ Utilizzando una facoltà prevista dal Programma Europeo, il Governo italiano ha deciso di estendere la Garanzia ai giovani fino ai 29 anni.

⁶ BAZZOLI M., MARZADRO S., SCHIZZEROTTO A., TRIVELLATO U., *Come sono cambiate le storie lavorative dei giovani negli ultimi quarant'anni? Evidenze da uno studio pilota, in Stato e mercato*, 3/2018, il Mulino, Bologna, 2018; BERTOLINI S. (a cura di), *Giovani senza futuro? Insicurezza lavorativa e autonomia nell'Italia di oggi*, Carocci, Roma, 2018.

⁷ Le informazioni contenute negli Archivi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – ed estratte ai fini della presente analisi – riguardano gli eventi associati all'attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, determinato, apprendistato, contratti di collaborazione, Formazione lavoro (solo per la P.A. e per i periodi in cui la normativa consentiva), contratto di agenzia a tempo determinato, contratto di lavoro intermittente, lavoro autonomo nello spettacolo, lavoro in somministrazione. I tirocini, con riferimento solo a quelli extracurricolari, pur non essendo assimilabili a un contratto di lavoro saranno di volta in volta trattati (e indicati) laddove la riflessione includa e ritenga utile l'analisi di tutti i canali di ingresso al lavoro dei giovani e giovani adulti.

dro informativo che riguarda le ricorrenze e l'intreccio di dimensioni individuali e strutturali rimandando a successivi percorsi di analisi e di maggiore approfondimento qualitativo⁸.

Benché la fonte di tipo amministrativo riferisca l'analisi agli eventi lavorativi tracciati e non già alle scelte e ai percorsi (ad esempio di istruzione, o di genitorialità, ecc.) contestualmente intrapresi, l'ampiezza delle informazioni e la dimensione di esaustività rispetto al mondo del lavoro dipendente garantisce una osservazione ampia di quanto accaduto all'ingresso e primo ingresso al lavoro dei 19-34enni lungo questi ultimi undici anni.

Il contributo è organizzato in tre differenti sezioni.

La prima si focalizza sulle dinamiche che hanno riguardato le attivazioni e gli ingressi nel mercato del lavoro. L'unità di analisi è costituita dalle attivazioni rilevate e consente di confrontare quanto accaduto ai giovani 19-34enni rispetto al complesso delle movimentazioni accadute negli anni presi in esame (2010-2020). Va precisato che il numero di attivazioni non corrisponde al numero degli individui che ne sono interessati, ma riferisce della quantità di contratti movimentati nel periodo di osservazione. Occorre infatti sottolineare che nel caso fossero presenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato attivati prima dell'anno 2010, questi potrebbero non essere tracciati se non hanno creato movimentazioni e dunque non sono qui presi in considerazione in quanto escono dal campo di osservazione del presente lavoro. Le attivazioni, dunque, sono qui assunte come elemento per definire l'intensità dei flussi dei nuovi contratti in relazione alle variabili anagrafiche e territoriali.

La seconda sezione prende in esame il numero individui interessati dalle attivazioni nel periodo 2010-2020. Poiché infatti ogni individuo può aver sottoscritto più contratti di lavoro nell'intervallo di tempo considerato, l'analisi ha implicato che ogni attivazione fosse ricondotta al singolo per poter descrivere le caratteristiche anagrafiche dei giovani che hanno avuto accesso al lavoro.

La terza, infine, è stata realizzata dopo aver isolato e analizzato gli individui al loro primo ingresso. Analizzando infatti la familiarità al lavoro per i cinque anni precedenti, sono stati individuati tutti i 19-34enni che presentavano almeno una attivazione nel sessennio 2015-2020 e che al contempo non avevano altre attivazioni o cessazioni nei cinque anni precedenti (2010-2014).

L'aggregato così selezionato consente di descrivere i primi ingressi nel mercato del lavoro dipendente, o gli eventuali reingressi nell'occupazione

⁸ VERRECCHIA F. (a cura di), *Dati amministrativi, metodi e statistiche per le politiche territoriali*, FrancoAngeli, Milano, 2019; ANASTASIA B., BERTAZZON L., GAMBUZZA M., RASERA M., *Grammatica delle comunicazioni obbligatorie/4*, Osservatorio & Ricerca, Veneto Lavoro, 2016.

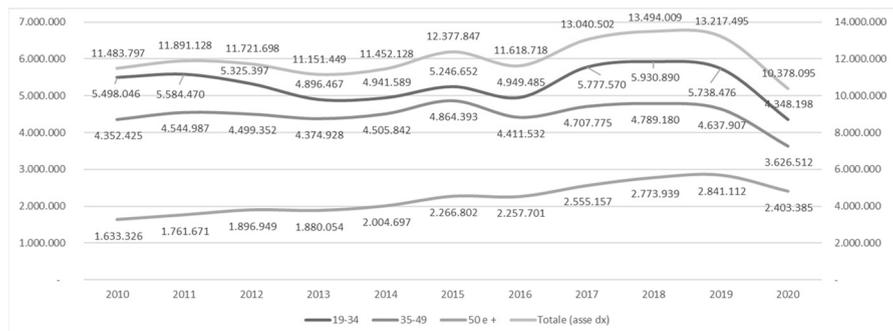
dopo un periodo di 5 anni di assenza da essa, che certamente rappresenta un intervallo temporale abbastanza prolungato da poter ipotizzare la scarsa o nulla rilevanza della eventuale precedente esperienza ai fini della individuazione di primi ingressi nel lavoro dipendente.

2.3. Le attivazioni

Tra il 2010 e il 2020 i rapporti di lavoro complessivamente attivati per tutte le classi di età riguardano un numero di contratti che va dai circa 11 milioni e 500mila dell'anno 2010, agli oltre 13 milioni e 200mila rilevati nell'anno 2019 e presenta il valore più alto in corrispondenza del 2018 quando sfiora i 13 milioni e 500mila (Figura 1).

Le attivazioni di contratti di lavoro che interessano i giovani tra i 19 e i 34 anni sono quasi 5,5 milioni nel 2010 (il 47,9% del totale) e arrivano, nel 2019, a superare i 5,7 milioni (43,4% del totale delle attivazioni). La numerosità delle attivazioni per i 19-34enni risulta essere più elevata rispetto a quelle delle altre due popolazioni considerate (35-49enni e over 50) mostrando un andamento simile nella forma a quello delle attivazioni totali, caratterizzata da anni di particolare riduzione (tralasciando ora il 2020), ovvero il 2013 e il 2016 e da una maggiore numerosità rilevata per il 2018.

Figura 1 – Attivazioni di contratti di lavoro per classe di età. Anni 2010-2020. Valori assoluti



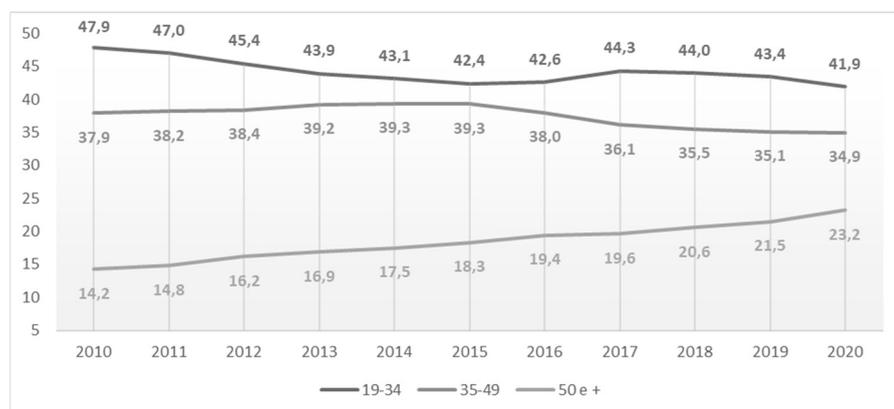
Fonte: ANPAL – elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

In merito alla composizione percentuale per classi di età sul totale delle attivazioni (Figura 2), è opportuno ricordare che queste ultime non descrivono la quantità di lavoro, né l'effettiva permanenza nell'occupazione, né tantomeno corrispondono al numero di individui occupati. La dimensione

delle attivazioni descrive la movimentazione che riguarda l'entrata nel mercato e ne è in qualche modo la misura della dinamicità, anche in relazione alle classi di età.

Nel periodo considerato, poco più di un terzo delle attivazioni è destinato a individui con età compresa tra i 35 e i 49 anni. Si tratta di attivazioni che hanno un andamento più statico di quello delle altre classi di età almeno fino al 2016. Nell'insieme del periodo, questa classe di età intermedia passa dal 37,9% del totale al 34,9% del 2020 e fa registrare la minore variazione in termini di punti percentuali (-3 punti percentuali). Se però guardiamo congiuntamente il peso delle attivazioni e i valori assoluti, vediamo che per i 35-49enni dal 2016 comincia a decrescere il peso percentuale ma non quello dei valori assoluti, che invece crescono come per le altre classi di età.

Figura 2 – Distribuzione percentuale delle attivazioni per classe di età. Anni 2010-2020. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Occorre dunque guardare alle altre due classi di età considerate, quelle degli under 35 e degli over 50, per rilevare ulteriori elementi di analisi utili a decifrare la dinamica nella composizione delle attivazioni che interessano i giovani. Tornando ad avvalersi del numero delle attivazioni per classe di età per calcolarne la variazione, risulta che quelle per i più giovani scendono di 4,5 punti percentuali fra il 2010 e il 2019 (punti percentuali che diventano 6 includendo anche il 2020), mentre quelle per gli over 50 salgono di 7,3 fino al 2019, variazione che diviene di 9 punti percentuali considerando anche l'anno dell'insorgere della crisi sanitaria.

Il peso delle attivazioni per over 50 cresce dal 14,2% del 2010 al 21,5% del 2019, al 23,2% dell'anno 2020. Una crescita priva di flessioni che porta

la differenza fra gli over 50 e gli under 35 dai 33,7 punti percentuali del 2010, ai 21,9 del 2019, ai 18,7 del 2020.

Molte, ed assai diverse, possono essere le ragioni che motivano l'attivazione di un over 50: dalla composizione demografica della popolazione, alla spinta culturale che ha puntato al lavoro quale strumento privilegiato per l'innalzamento della qualità della vita e dell'invecchiamento attivo, al rientro in attività – anche in modo frammentario – dopo la perdita del posto di lavoro, all'entrata in vigore di incentivi e sgravi destinati alla assunzione degli over 50⁹. Quel che qui interessa evidenziare, tuttavia, è che tale movimentazione può anche non risultare problematica in sé, ma sembra esserlo in rapporto alle dinamiche di inserimento e permanenza che investono i giovani a lavoro.

Una problematicità che emerge con assoluta chiarezza tornando a osservare i valori assoluti del 2018, anno in cui, come visto (cfr. Figura 1), si registra il picco più elevato di tutte le attivazioni in tutte le classi di età. In questo anno vi sono oltre 2 milioni di attivazioni in più rispetto al 2010 e, di queste, più della metà (1 milione e 140mila) hanno interessato i lavoratori con più di 50 anni. Sostanzialmente, dunque le curve tracciate in undici anni dalle attivazioni – che giova ripeterlo non sono comunque sinonimo di lavoro di qualità – non sembra aver favorito chi “naturalmente” compie la transizione verso il lavoro, il reddito, l'autonomia, ma piuttosto chi nel lavoro dovrebbe esserci ormai stabilmente.

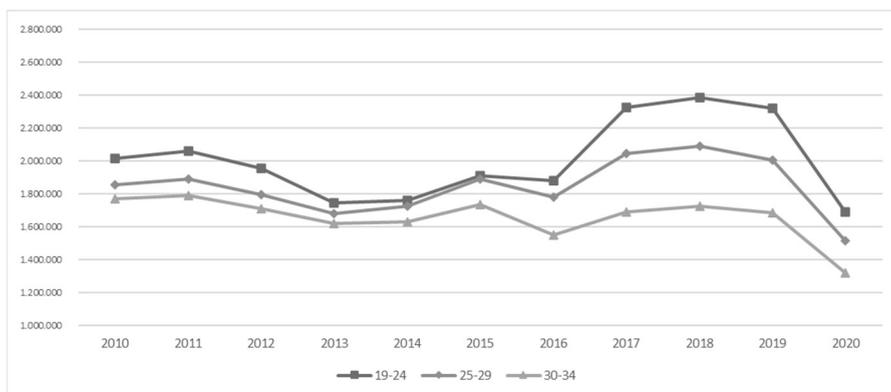
Un approfondimento più specifico sulla dinamica che ha interessato le attivazioni per giovani e giovani-adulti, è possibile grazie alla analisi per classe di età quinquennale (Figura 3) e delle posizioni lavorative nette (Figura 4).

È la classe dei giovanissimi fino a 24 anni che risulta essere quella soggetta alle modificazioni più profonde dei valori e delle dinamiche, modificazioni che risultano ovviamente maggiormente evidenti nei periodi di crisi (e dunque a partire dal 2012) e poi nella fase di ripresa, dal 2016 in poi.

Tra il 2010 e il 2014 le attivazioni dei 19-24enni si riducono del 14,2%, arrivando, in valori assoluti, agli stessi che caratterizzano le due classi di età più elevate che invece scendono del 7,7% (i 25-29enni) e dell'8% (i 30-34enni).

⁹ Le attivazioni per gli over 50enni beneficiano dall'entrata in vigore della Legge n. 92/2012 (cosiddetta riforma Fornero) dello sgravio contributivo nella misura del 50% rispetto all'aliquota generale applicabile a carico del datore di lavoro e della riduzione del premio Inail (art. 4, commi 8, 9, e 10).

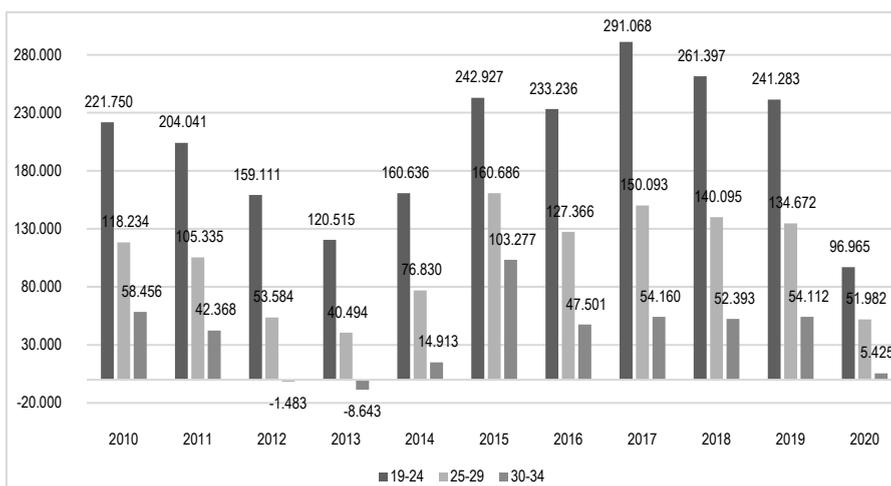
Figura 3 – Attivazioni di contratti di lavoro per i giovani e giovani-adulti, per classe di età. Anni 2010-2020. Valori assoluti



Fonte: ANPAL – elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

In termini di lavoro creato, tuttavia, è relativamente alla classe di età dei 19-24enni che si registra il dato maggiormente positivo nel confronto fra attivazioni e cessazioni. Per i giovanissimi si osserva un aumento di posizioni lavorative nette sempre decisamente positivo e in misura assai maggiore rispetto a quello delle altre classi di età considerate, anche negli anni di maggiore riduzione in termini di valore assoluto delle attivazioni.

Figura 4 – Posizioni lavorative nette per le classi di età dei giovani e dei giovani-adulti. Anni 2010-2020. Valori assoluti



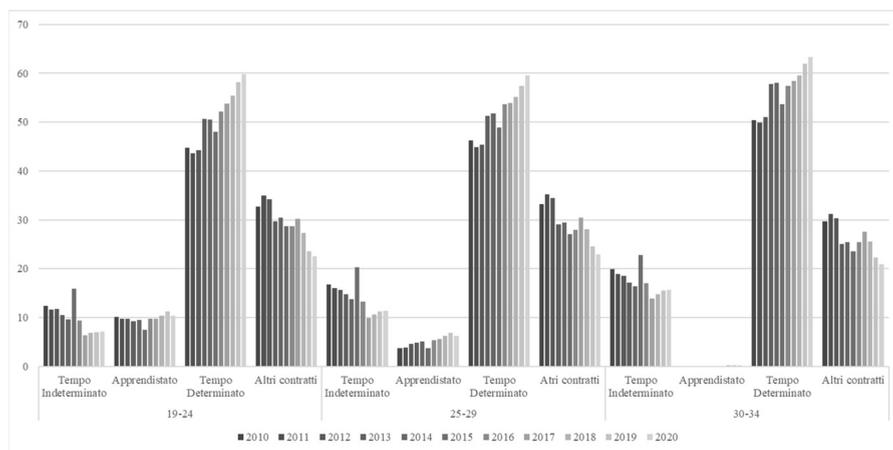
Fonte: ANPAL – elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Guardando però alle tipologie contrattuali proprie delle attivazioni prese in esame, tre sembrano essere gli elementi di maggiore rilievo (Figura 5).

Il primo riguarda la sostanziale sovrapposibilità delle dinamiche che interessano giovanissimi, giovani e giovani-adulti. Nell’arco del decennio, sostanzialmente, non si sono verificate condizioni tali da determinare, anche per una sola delle classi considerate, modificazioni nelle caratteristiche delle attivazioni per quanto attiene la tipologia contrattuale.

Nei fatti – e questo è il secondo elemento da evidenziare – si registra (nel confronto 2019-2010) una riduzione generalizzata dei contratti di lavori stabili (tempo indeterminato e apprendistato) pari rispettivamente a -4,2 punti percentuali per i 19-24enni e per i 30-34enni e di 2,4 punti percentuali per i 25-29enni. Osservando peraltro più in dettaglio i dati, si rileva che in realtà è il tempo indeterminato a perdere quote maggiori di attivazioni, mentre, con percentuali diverse, cresce l’apprendistato per i giovani sino a 29 anni. All’opposto, è sensibile la crescita dei nuovi contratti di lavoro a tempo determinato per tutta la componente giovanile: la variazione maggiore riguarda i giovanissimi 19-24enni (+13,4 punti percentuali fra il 2019 e il 2010) ed è leggermente inferiore per le altre due classi (ovvero 11,1 punti percentuali per i 25-29enni e 11,6 punti percentuali per i 30-34enni).

Figura 5 – Attivazioni di contratti di lavoro per anno, classi di età e tipologia contrattuale. Anni 2010-2020. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

I contratti a tempo determinato, che interessano numericamente la stragrande maggioranza delle attivazioni negli ultimi dieci anni, hanno avuto il loro maggiore incremento proprio tra l’entrata in vigore della cosiddetta ri-

forma Fornero (Legge n. 92/2012) che mirava a disciplinare tutte le forme di lavoro diverse da quelle allora definite atipiche e l'entrata in vigore della cosiddetta Riforma Poletti (Legge n. 78/2014) che, al contrario, ha comportato una liberalizzazione dei contratti di lavoro a termine, eliminando l'onere della causale, aumentando il numero di proroghe e rinnovi ed estendendo la durata massima del contratto a 36 mesi.

Il terzo elemento rilevante è quello connesso con la crescita delle attivazioni di nuovi contratti a tempo indeterminato nell'anno 2015, anno in cui questa tipologia contrattuale ha eroso attivazioni ai contratti a tempo determinato; dinamica avvenuta contestualmente al varo di misure previste sia sul versante della offerta di lavoro dei giovani cui si rivolgevano, ad esempio, le azioni promosse nell'ambito del programma Garanzia Giovani, sia sul versante del diritto del lavoro.

Nello specifico, l'introduzione del contratto a tutele crescenti nell'ambito delle misure previste dal Jobs Act (Legge n. 183/2014) ed entrato in vigore nel marzo 2015, di fatto, faceva del contratto a tempo indeterminato uno strumento di inserimento al lavoro. L'intervento, insieme agli sgravi per l'assunzione a tempo indeterminato per i giovani under 34 anni (previsti e attivati per il biennio 2015-2016 a valere della Legge di stabilità) e all'abrogazione con Decreto legislativo n. 81/2015 dei contratti di collaborazione a progetto, creava un corpus unico di dispositivi normativi e fiscali-contributivi che ha sostenuto l'incremento delle attivazioni a tempo indeterminato, pari a più del 18% di tutte le attivazioni nell'anno; il valore più elevato e mai più eguagliato in tutti gli anni considerati.

Nello stesso anno, di contro, crollano le collaborazioni¹⁰ e decresce il ricorso all'apprendistato: quest'ultimo, con particolare riguardo a quello professionalizzante, il più opzionato anche sul versante delle imprese, viene riformato¹¹ per assumere la valenza di un contratto a tempo indeterminato al quale si applica l'obbligo della formazione (per i primi tre anni) e la regolamentazione specifica che assegna un tutor e declina il percorso on the job in livelli di apprendimento di conoscenze, competenze tecniche e trasversali.

¹⁰ Alle collaborazioni è stata applicata la stessa disciplina che regola i rapporti di lavoro subordinati a partire dal 1° gennaio 2016 secondo quanto introdotto dall'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015, convertito con modificazioni in D.L. n. 101/2019 dalla Legge n. 128/2019.

¹¹ Il D.lgs., in attuazione della delega di cui alla L. n. 183/2014 ha dettato la disciplina organica dei contratti di lavoro: nello specifico ha abrogato il D.lgs. n. 167/2011 (c.d. Testo Unico sull'apprendistato) disponendone il riordino complessivo. L'art. 4, in particolare, definisce l'apprendistato come un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. Il contratto di apprendistato ulteriormente riformato prevede anche la formulazione stagionale e la possibilità di stipulare contratti di apprendistato anche per persone over 34enni percettori di Naspi.

Dopo il 2015, il contratto a tempo indeterminato torna a crescere – pur lontano dai valori pre-crisi del 2010 – solo nel 2018 e 2019 (quando raggiunge valori pari rispettivamente a 9,7% e 10,2% di tutte le attivazioni). A contrarsi però non sono i rapporti di lavoro a tempo determinato – che invece continuano a crescere sino a rappresentare il 54,6% di tutte le attivazioni 2019 – bensì i contratti in somministrazione¹², toccati per primi dagli effetti del cosiddetto Decreto *Dignità*¹³. Nello specifico, il Decreto-legge n. 87/2018 (convertito in Legge n. 96 del 9 agosto 2018 con misure transitorie) stabiliva nuovi vincoli per l'uso e il rinnovo dei contratti a termine, portando a 24 mesi il limite oltre il quale non poteva più essere rinnovato. A produrre effetti significativi sui giovani sino a 34 anni, che erano tra i principali protagonisti delle attivazioni dei contratti in somministrazione¹⁴, è stato dunque il fatto che il conteggio potesse sommare anche periodi non continuativi interessati da qualunque forma di contratto a termine, ivi comprese le missioni e le giornate di lavoro previste e acquistate.

Gli studi condotti nel breve periodo – e già noti – sulle trasformazioni dei contratti hanno descritto e quantificato i primi effetti dei provvedimenti collegati al Decreto *Dignità*¹⁵. Si calcolavano e sono qui confermati infatti meccanismi di sostituzione del lavoro di breve e brevissima durata – con particolare riferimento per i più giovani che costituiscono i principali protagonisti delle attivazioni di contratti in somministrazione – con il lavoro a tempo determinato a medio periodo e indeterminato.

Oggi, come noto, le misure sono state sospese e/o abrogate a causa degli interventi volti a contenere la perdita di occupazione a seguito della gestione dell'emergenza sanitaria.

Un tempo troppo ridotto e accidentato per poterne davvero valutare gli effetti anche se una prima suggestione deriva dall'incremento delle nuove

¹² Preceduto nel quadro degli istituti contrattuali dal lavoro interinale o temporaneo (Legge n. 196/1997), il lavoro in somministrazione è stato introdotto dalla Legge n. 30/2003 (cosiddetta Legge Biagi) e dal successivo Decreto legislativo n. 276/2003. È regolamentato dal D.lgs. n. 81/2015, Capo IV.

¹³ In breve, si richiamano qui le principali innovazioni, ovvero riduzione della possibile durata massima del contratto (a tempo e in somministrazione) da 36 a 24 mesi; la reintroduzione della causale dopo i primi 12 mesi dalla attivazione, la riduzione a 4 del numero di proroghe ammissibili; e i costi contributivi aggiuntivi dello 0,5 per cento in ogni caso di rinnovo.

¹⁴ Cfr. ANPAL, *Approfondimento Covid-19. Evidenze degli effetti della crisi sanitaria sulla dinamica dei rapporti di lavoro in somministrazione*, Nota 6/2021, Collana Focus Anpal n. 95, Roma, 2021.

¹⁵ BARBINI M., DE NOVELLIS F., *Occupazione e forme contrattuali*, in CNEL, *XXI Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva Roma*, dicembre 2019, pp. 71-85.

assunzioni a tempo indeterminato¹⁶. Una crescita che avrebbe dovuto essere valutata su un piano temporale più ampio e che oggi non è possibile scindere dalla ondata di crisi che ha investito il sistema produttivo.

Tra il 2010 e il 2020, infatti, le attivazioni a tempo indeterminato per i 19-34enni sono il 46,1% in meno. Una flessione certamente resa più grave dalla emergenza sanitaria, ma che già mostrava una evidente criticità nel 2019, quando le attivazioni per il tempo indeterminato erano state il 30,3% in meno rispetto a 10 anni prima.

Un dato che più che sottolineare l'urgenza di rinnovare le diverse formule contrattuali suggerisce l'urgenza di tornare a sostenere l'innalzamento quantitativo e qualitativo della domanda di lavoro da parte delle imprese tale da rendere sostenibile il superamento dello stato emergenziale.

Pur nelle molte misure e soluzioni provate e applicate, continua a rimanere irrisolta la criticità associata alla questione giovanile come complesso di istanze che dal lavoro conduca alla costruzione di un più ampio percorso di vita e di lavoro¹⁷. Quel che di fatto i termini quantitativi suggeriscono infatti è che in assenza di misure economiche vantaggiose, il mercato predilige i più adulti e solo quando crescono tutti i contratti per tutte le classi di età, allora cresce anche l'occupazione giovanile.

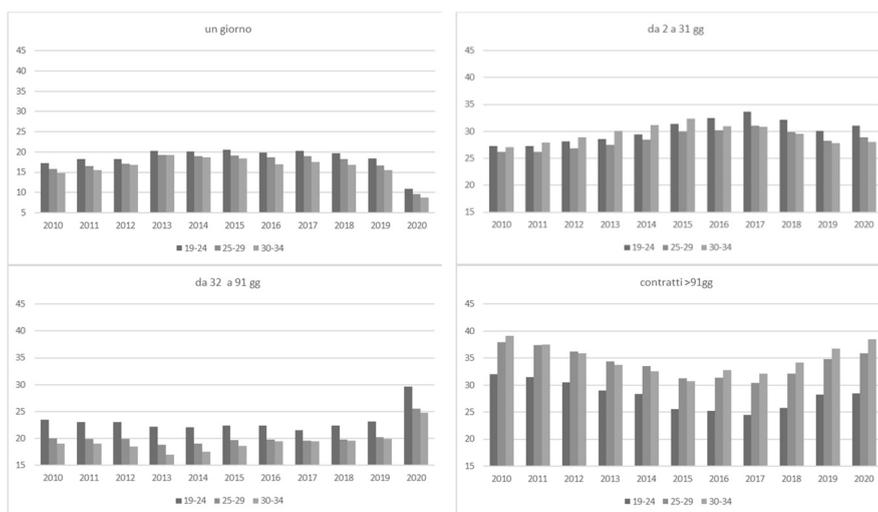
Come detto, la numerosità dei contratti attivati non attesta la qualità del lavoro né la permanenza nel lavoro. Le attivazioni dei contratti a termine (esclusi i contratti intermittenti) per numero di giorni della durata prevista (Figura 6) indicano che sono sempre i giovanissimi a ricevere i contratti più brevi, con curve in crescita negli anni e con picchi comunque elevati anche negli anni contrassegnati dagli sgravi e dagli incentivi all'assunzione più stabile.

Proprio nei periodi in cui più ampio era stato il numero di attivazioni (anni 2015, 2018), la quota percentuale dei contratti più brevi (o comunque inferiori ai 91 giorni, ovvero 3 mesi) sale e interessa in misura più ampia i giovanissimi under 25 anni. Un fenomeno che letto insieme al numero di attivazioni pone l'accento sulla necessità di ripensare i diversi dispositivi che sono finalizzati ad agevolare le assunzioni (e il loro costo) anche in relazione alla loro ricaduta in termini di qualità del lavoro (permanenza, consolidamento della posizione lavorativa e continuità salariale).

¹⁶ Cfr. INPS, *XVIII Rapporto annuale*, luglio Roma, 2019; ISTAT, *Rapporto annuale*, Roma, 2019; OSSERVATORIO VENETO LAVORO, *Crescita delle trasformazioni, riduzione dei contratti a tempo determinato e "adattamento" delle imprese al decreto Dignità*, agosto 2019.

¹⁷ MURGIA A., ARMANO E. (a cura di), *Mappe della precarietà*, Emil di Odoya, Città di Castello, 2012; SARACENO C., *Il lavoro non basta. La povertà in Europa negli anni della crisi*, Feltrinelli, Milano, 2015.

Figura 6 – Attivazioni di contratti a termine – esclusi gli intermittenti – per durata prevista del contratto e classe di età. Anni 2010-2020. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Uno sforzo che oggi, dopo la *debacle* del 2020 (che vede sopravvivere per lo più i contratti superiori ai 91 giorni anche per effetto del blocco dei licenziamenti stabilito tra le misure emergenziali), è probabile debba trovare un nuovo compimento sia dal punto di vista legislativo, sia rispetto al sostegno della domanda di lavoro e soprattutto delle imprese capaci di rinnovare anche il tessuto produttivo anche attraverso la qualità della forza lavoro che sapranno coinvolgere. Negli anni, infatti, non si può nascondere che sono due i fenomeni che hanno influenzato la dinamica delle attivazioni: la permanenza di un basso livello di partecipazione al mercato da parte dei giovani e la prevalenza assoluta di figure legate alla terziarizzazione dell'economia che non sempre e non in tutte le realtà ha implicato anche lo sviluppo della qualità del lavoro anche in termini di competenze agite, sollecitate, trasferite.

La distribuzione delle attivazioni per settore (Tabella 1), mostra appunto come un peso sempre maggiore sia stato assunto dai comparti dell'alloggio e ristorazione che arriva a interessare più di un contratto su cinque, e del commercio (all'ingrosso e dettaglio) che, progressivamente eguaglia il peso percentuale delle attivazioni del settore manifatturiero.

Sono gli stessi comparti e settori, i tre indicati, che raccolgono percentuali significative soprattutto in corrispondenza dei picchi positivi di contratti attivati restituendo, nel confronto con tutti gli altri settori di attività, una distribuzione che ricalca l'andamento dell'economia nazionale. Una dinamica che

per i giovani e soprattutto per i giovani fino a 29 anni si traduce però in una preponderanza di posizioni professionali legate ai servizi a media o bassa qualificazione.

Un numero sempre maggiore di attivazioni invece si rileva per tutte le classi di età considerate nel settore dell'agricoltura. Un andamento che non si interrompe neanche nel 2020 quando probabilmente l'indicazione del settore tra le attività essenziali e insieme le limitazioni alla mobilità territoriale nazionale e internazionale per il reperimento della manodopera ha prodotto un numero più elevato di contratti proposti ai giovani alla ricerca di lavoro.

Tabella 1 – Attivazioni per settore produttivo. Anni 2010-2020. Valori percentuali

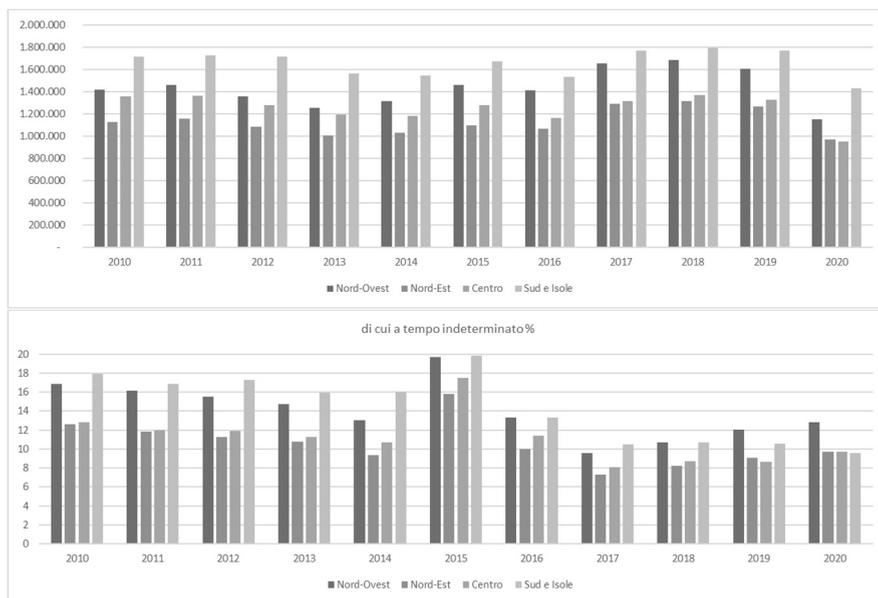
Settori di attività economica	Anni										
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Agricoltura, silvicoltura e pesca	8,1	7,9	8,6	9,5	9,6	9,4	10,1	8,9	9,1	9,4	12,1
Estrazione di minerali da cave e miniere	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Attività manifatturiere	11,7	12,2	10,9	11,3	12,2	13,2	13,1	13,4	12,9	11,1	11,4
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Fornitura di acqua; reti fognarie, gestione dei rifiuti e risanamento	0,4	0,4	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,3	0,4	0,4	0,4
Costruzioni	6,4	5,9	5,2	4,6	4,3	4,2	3,7	3,3	3,4	3,5	4,2
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	11,8	11,4	11,5	10,7	11,1	12,0	12,5	12,2	11,2	11,0	10,9
Trasporto e magazzinaggio	4,4	4,7	4,3	4,3	4,4	4,6	4,8	5,1	5,0	5,4	5,5
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	18,5	18,6	20,9	19,6	18,6	17,8	18,3	21,7	21,8	22,5	16,5
Servizi di informazione e comunicazione	5,0	5,0	4,5	4,8	5,0	5,7	5,6	4,7	5,0	5,4	5,7
Attività finanziarie e assicurative	0,9	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6
Attività immobiliari	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Attività professionali, scientifiche e tecniche	2,8	2,9	3,1	3,0	3,2	3,4	3,3	3,2	3,6	3,2	3,0
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	7,9	8,1	7,7	8,2	8,3	8,1	8,2	8,2	8,1	7,6	7,3
Pubblica amministrazione e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	2,4	2,6	2,3	2,6	2,4	1,7	1,8	1,5	1,6	1,6	1,5
Istruzione	7,7	7,5	7,5	7,9	8,1	7,1	6,0	5,2	5,5	6,3	8,4
Sanità e assistenza sociale	3,0	2,9	2,8	2,9	3,0	3,3	3,4	3,2	3,2	3,2	4,5
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	4,3	4,3	4,7	4,4	4,1	3,9	3,9	4,3	4,6	4,7	3,5
Altre attività di servizi	2,4	2,5	2,5	2,3	2,4	2,5	2,5	2,4	2,5	2,6	2,3
Attività di famiglie/convivenze come datori di lavoro	1,9	2,0	2,0	2,5	2,0	1,6	1,4	1,2	1,1	1,1	1,9
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: ANPAL – elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La disaggregazione delle attivazioni per ripartizione geografica mostra la maggiore movimentazione delle attivazioni nelle regioni del Sud e delle Isole, le stesse dove il peso dei servizi e dell'agricoltura sul resto dei comparti è maggiore e disegna nei fatti i versanti di accesso al lavoro anche per i giovani 19-34enni.

Un andamento, peraltro, che si coniuga con l'incremento e l'accesso agli incentivi occupazione Sud che negli anni sono stati immessi sul mercato¹⁸.

Figura 7 – Attivazioni per ripartizione geografica e peso percentuale dei contratti a tempo indeterminato sul totale delle attivazioni dell'anno corrispondente. Anni 2010-2020. Valori assoluti e valori percentuali



Fonte: ANPAL – elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

¹⁸ La misura – attuata da Inps – prevede il riconoscimento di sgravi contributivi ai datori di lavoro privati che assumono soggetti disoccupati ai sensi dell'art. 19 del D.lgs n. 150/2015 e dell'art. 4 comma 15-quater, del D.L. n. 4/2019 e, per i lavoratori in età superiore ai 35 anni, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi ai sensi del Decreto MLPS del 20 marzo 2013. L'incentivo per favorire l'occupazione ha costituito un intervento specifico nell'ambito della programmazione 2014-2020. A decreti attuativi e circolari Inps si aggiungono anche gli interventi previsti nella legge di stabilità. Uno degli ultimi atti in materia è il decreto di agosto (D.L. n. 104/2020) che prevede misure finalizzate a tutelare i livelli occupazionali nel tentativo di ridurre l'impatto degli effetti negativi determinati dalla pandemia COVID sul lavoro dipendente, specialmente in aree già caratterizzate da situazioni di particolare disagio socio-economico.

2.4. Gli individui attivati

Come indicato, le attivazioni riferiscono di singoli contratti di lavoro, ma non necessariamente corrispondono al numero di individui attivati, in quanto ciascuno di essi può avere avuto più di un rapporto di lavoro in ciascuno degli anni considerati nel periodo.

Tabella 2 – Numero medio di attivazioni per individuo, per classi di età. Anni 2010-2020

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
19-24 anni	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,6	1,7	1,8	1,8	1,7	1,5
25-29 anni	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,9	1,9	1,8	1,6
30-34 anni	1,9	1,9	1,9	2	2	2	2	2	2	1,9	1,7
Totale 19-34 anni	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,9	1,9	1,8	1,6

Fonte: ANPAL – elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Per l'insieme dei 19-34enni si registra un valore medio pari a 1,8 attivazioni all'anno (con la sola eccezione del 2018, anno in cui il valore medio è salito a 1,9). Leggermente più elevata è la media per i giovani-adulti, ma l'elemento che appare evidente è che i valori restano costanti negli anni all'interno delle diverse classi di età. Sostanzialmente, dunque, alle oscillazioni dei valori assoluti già osservate nella Figura 1, corrisponde una analoga modificazione del numero di individui interessati. Si tratta di un numero complessivo di soggetti che torna a superare i 3 milioni di unità nei tre anni precedenti la pandemia (2017-2019), ed è interessante rilevare che, in questo senso, i valori appaiono in controtendenza rispetto alla dinamica demografica che vede scendere sensibilmente il numero complessivo di giovani e dei giovani-adulti (Tabella 3).

Tabella 3 – Individui attivati per classe di età. Anni 2010-2020. Valori assoluti e valori percentuali

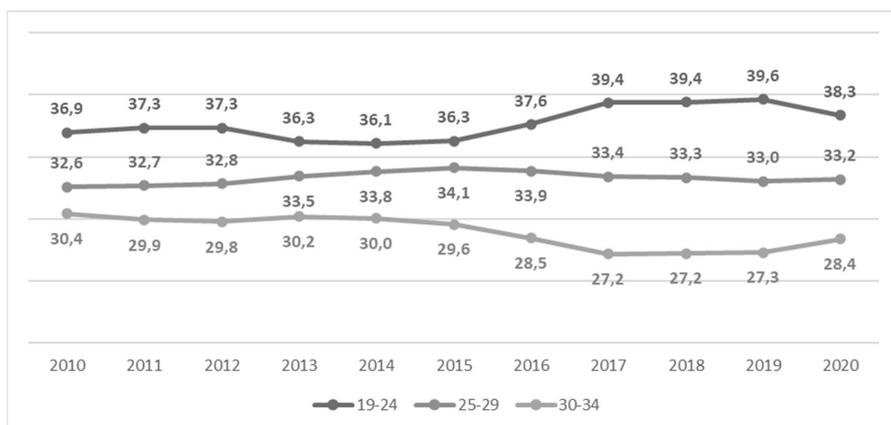
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Individui attivati (valori assoluti)											
19-24 anni	1.145.086	1.163.938	1.103.683	978.174	975.507	1.069.470	1.028.879	1.204.809	1.260.877	1.273.878	1.045.023
25-29 anni	1.009.591	1.019.546	971.504	902.817	913.663	1.005.904	926.024	1.022.895	1.066.593	1.062.342	904.735
30-34 anni	943.025	932.727	880.356	815.205	811.947	872.152	778.352	831.857	871.573	877.206	773.937
19-34 anni	3.099.712	3.118.222	2.957.555	2.698.209	2.703.131	2.949.541	2.735.271	3.061.578	3.201.061	3.215.445	2.725.715
Peso percentuale sul totale degli individui contrattualizzati nell'anno											
19-24 anni	18,0	17,9	17,4	16,6	16,3	16,3	16,9	18,0	18,0	17,9	16,7
25-29 anni	15,8	15,7	15,4	15,3	15,2	15,4	15,2	15,3	15,2	14,9	14,4
30-34 anni	14,8	14,4	13,9	13,8	13,5	13,3	12,7	12,4	12,4	12,3	12,4
19-34 anni	48,7	48,1	46,8	45,7	45,1	44,8	44,8	45,7	45,6	45,2	43,5
Popolazione 19-34enni											
Valori assoluti	-	-	10.762.798	10.624.339	10.681.546	10.553.448	10.414.687	10.301.121	10.220.597	10.043.941	9.957.567
di cui con almeno una attivazione (valori%)	-	-	27,5	25,4	25,3	27,9	26,3	29,7	31,3	32,0	27,4

Fonte: ANPAL – elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

E se cresce la quota di giovani attivati sulla popolazione in età, passando dal 27,5% del 2012 al 32% del 2019, va rilevato che invece, sul totale della popolazione interessata dalla attivazione di almeno un nuovo contratto di lavoro la quota di 19-34enni tende a ridursi, passando nel periodo dal 48,7% del 2010, al 45,2% del 2019 e al 43,5% del 2020.

Se osserviamo la composizione per età calcolata sul totale degli individui di 19-34 anni (Figura 8), si nota che la classe intermedia dei 25-29enni resta stabile nel tempo e non subisce variazioni neanche nel 2020, mentre, a partire dal 2015, risultano divaricarsi i valori che interessano i giovanissimi under 25 e i giovani-adulti. I primi, in particolare, fanno rilevare un incremento che li porta a rappresentare nel 2019 quasi il 40% di tutti i giovani interessati da un nuovo contratto di lavoro, mentre, all'opposto, i 30-34enni scendono fin quasi al 27% nel triennio 2017-2019. Nel 2020, invece, la dinamica fra i più giovani e i più adulti risulta inversa, sebbene in modo piuttosto marginale dal punto di vista della variazione in punti percentuali.

Figura 8 – Composizione percentuale degli individui 19-34 anni contrattualizzati nel periodo, per classe di età quinquennale. Anni 2010-2020. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

La lettura dei valori per genere mostra la presenza di gap a sfavore della partecipazione femminile al mercato del lavoro che, negli anni, si divaricano soprattutto nella classe di età dei giovanissimi (Tabella 4). Se infatti tra i 19-34enni il peso percentuale delle donne protagoniste almeno di una attivazione rimane pressoché costante negli anni, la distribuzione percentuale per genere e età mostra per le giovanissime una differenza sostanziale rispetto alla componente maschile. Al netto dei percorsi di istruzione e formazione e

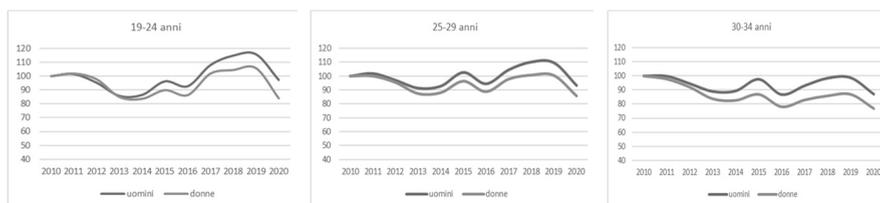
di ulteriori scelte di vita, nei fatti, il dato suggerisce un primo disallineamento che si consolida nel tempo. Evidente se si guarda agli andamenti dei numeri indice: fatto cento il numero complessivo di giovani donne e giovani uomini con contratto nel 2010, l'andamento dei numeri indice mostra quanto negli ultimi anni, e soprattutto dopo il 2016 siano stati gli uomini a beneficiare più delle donne di contratti di lavoro (Figura 9).

Tabella 4 – Individui attivati per classe di età e genere. Anni 2010-2020. Valori percentuali

Individui		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
19-24 anni	Uomini	54,6	54,5	54,0	54,8	55,4	56,3	56,4	56,0	56,9	56,8	58,2
	Donne	45,4	45,5	46,0	45,2	44,6	43,7	43,6	44,0	43,1	43,2	41,8
	Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
25-29 anni	Uomini	48,2	47,7	47,8	47,1	46,9	46,6	46,7	46,6	46,0	46,0	46,1
	Donne	51,8	52,3	52,2	52,9	53,1	53,4	53,3	53,4	54,0	54,0	53,9
	Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
30-34 anni	Uomini	48,5	48,0	47,9	47,1	46,7	45,7	46,0	45,7	45,2	45,4	45,5
	Donne	51,5	52,0	52,1	52,9	53,3	54,3	54,0	54,3	54,8	54,6	54,5
	Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
19-34 anni	Uomini	50,7	50,3	50,1	49,9	49,9	49,8	50,1	50,1	50,1	50,1	50,6
	Donne	49,3	49,7	49,9	50,1	50,1	50,2	49,9	49,9	49,9	49,9	49,4
	Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: ANPAL – elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Figura 9 – Individui con attivazioni negli anni 2010-2020, per genere e classe di età. Numeri indice



Fonte: ANPAL – elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

2.5. I primi ingressi

Per ciascun anno del periodo 2015-2020, sono stati individuati tutti i giovani tra i 19 e i 34 anni che presentavano almeno una attivazione nell'anno, ma che nei cinque anni precedenti non erano stati protagonisti di precedenti attivazioni o cessazioni.

L'aggregato così individuato ha consentito di quantificare i primi ingressi nel mercato del lavoro dipendente e, al più, gli eventuali reingressi nell'occupazione dopo un periodo di 5 anni di assenza da essa; vale a dire un intervallo temporale abbastanza prolungato da poter ipotizzare la non rilevanza

della eventuale precedente esperienza ai fini della individuazione di ingressi significativi nel lavoro dipendente¹⁹. Sul totale di giovani 19-34enni contrattualizzati, una percentuale variabile tra il 22,1% per il 2010, e il 18,2% del 2020 – con picchi sino al 24,7% rilevati nel 2017 – è rappresentato da giovani al loro primo ingresso al lavoro (Tabella 5). In media, nei sei anni, poco più di due contratti su dieci riguardano giovani alla loro prima esperienza lavorativa che però in termini assoluti decrescono del 28% nei sei anni considerati (passando in valore assoluto dagli oltre 651mila individui entrati nel mercato per la prima volta nel 2015 e quasi 497mila entrati nel 2020).

Tabella 5 – Individui al primo ingresso nel mercato del lavoro per genere e classe di età. Anni 2015-2020. Valori assoluti e percentuali

		2015	2016	2017	2018	2019	2020
19-24 anni	Uomini	204.947	200.261	246.939	234.095	217.843	150.739
	Donne	175.599	169.521	213.100	190.220	184.157	122.483
	Totale	380.546	369.782	460.039	424.315	402.000	273.222
25-29 anni	Uomini	85.703	83.060	98.698	102.329	96.014	69.025
	Donne	85.650	77.701	89.935	87.604	83.597	65.470
	Totale	171.353	160.761	188.633	189.933	179.611	134.495
30-34 anni	Uomini	52.747	49.268	56.856	62.124	58.629	46.330
	Donne	46.519	44.612	50.722	51.560	50.960	42.730
	Totale	99.266	93.880	107.578	113.684	109.589	89.060
Totale 19-34 anni	Uomini	343.397	332.589	402.493	398.548	372.486	266.094
	Donne	307.768	291.834	353.757	329.384	318.714	230.683
	Totale	651.165	624.423	756.250	727.932	691.200	496.777
% sul totale degli individui contrattualizzati di età corrispondente							
		2015	2016	2017	2018	2019	2020
19-24 anni	Uomini	34,1	34,5	36,6	32,6	30,1	24,8
	Donne	37,5	37,7	40,2	35,0	33,5	28,0
	Totale	35,6	35,9	38,2	33,7	31,6	26,1
25-29 anni	Uomini	16,0	16,8	18,1	17,8	16,7	14,2
	Donne	18,3	18,0	18,9	17,9	17,1	15,7
	Totale	17,0	17,4	18,4	17,8	16,9	14,9
30-34 anni	Uomini	11,1	11,7	12,6	13,0	12,2	11,0
	Donne	11,7	12,5	13,3	13,1	12,8	12,1
	Totale	11,4	12,1	12,9	13,0	12,5	11,5
Totale 19-34 anni	Uomini	21,3	22,3	24,1	22,5	21,0	17,5
	Donne	23,1	23,5	25,5	23,1	22,2	19,1
	Totale	22,1	22,8	24,7	22,8	21,5	18,2
Composizione % primi ingressi							
Classe di età	19-24	58,4	59,2	60,8	58,3	58,2	55,0
	25-29	26,3	25,7	24,9	26,1	26,0	27,1
	30-34	15,2	15,0	14,2	15,6	15,9	17,9
	Totale	100	100	100	100	100	100
Genere	Uomini	52,7	53,3	53,2	54,8	53,9	53,6
	Donne	47,3	46,7	46,8	45,2	46,1	46,4
	Totale	100	100	100	100	100	100

Fonte: ANPAL – elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

¹⁹ Per la definizione di primo ingresso, cfr. Nota metodologia in CNEL (2018), *XX Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva Roma, 2018-*

Una flessione di quasi 200mila giovani che tra il 2019 e il 2020 ha portato il numero dei primi ingressi ai valori più bassi del sessennio. Va peraltro rilevato che già nel triennio 2017-2019 si era verificato un decremento dei giovani interessati da nuovi contratti di lavoro.

Pur con delle oscillazioni dei valori, vanno messi in rilievo i dati relativi ai giovanissimi under 25 anni (che rappresentano quote variabili dal 55% a quasi il 61% di tutti i primi ingressi) e alle donne, per le quali, invece, si evidenzia il ritardo che scontano proprio nel primo ingresso.

Dal punto di vista contrattuale si osserva la netta prevalenza delle forme di contratto a termine, che tendono a rappresentare negli anni una quota sempre maggiore delle modalità di accesso (Tabella 6). Il contratto a tempo determinato, in particolare passa dal 35,7% del 2015, al 46,1% del 2019, al 48,2% del 2020, facendo rilevare, nel periodo in esame – fino al 2019 – una variazione in aumento di 10,4 punti percentuali, valore corrispondente a oltre 85mila primi ingressi in più con questa tipologia contrattuale.

Tabella 6 – Individui di 19-34 anni al primo ingresso nel mercato del lavoro per tipologia di contratto. Anni 2015-2020. Valori assoluti e valori percentuali

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	valori assoluti					
Tempo Indeterminato	145.857	91.672	77.872	83.556	74.389	64.640
Apprendistato	32.756	44.830	52.049	50.534	51.964	35.210
Tempo Determinato	232.342	267.225	335.262	332.006	318.365	239.435
Collaborazioni e altro lavoro autonomo non professionale	43.305	33.080	35.166	34.927	29.478	25.690
Somministrati	40.545	44.562	63.290	56.129	51.014	35.468
Intermittenti	24.691	27.299	68.401	56.866	56.218	28.840
Altri contratti	5.849	7.539	8.344	8.713	9.045	5.805
Tirocini extracurricolari	125.819	108.205	115.866	105.201	100.727	61.689
Totale	651.164	624.412	756.250	727.932	691.200	496.777
	valori percentuali					
Tempo Indeterminato	22,4	14,7	10,3	11,5	10,8	13,0
Apprendistato	5,0	7,2	6,9	6,9	7,5	7,1
Tempo Determinato	35,7	42,8	44,3	45,6	46,1	48,2
Collaborazioni e altro lavoro autonomo non professionale	6,7	5,3	4,7	4,8	4,3	5,2
Somministrati	6,2	7,1	8,4	7,7	7,4	7,1
Intermittenti	3,8	4,4	9,0	7,8	8,1	5,8
Altri contratti	0,9	1,2	1,1	1,2	1,3	1,2
Tirocini extracurricolari	19,3	17,3	15,3	14,5	14,6	12,4
Totale	100	100	100	100	100	100

Fonte: ANPAL – elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

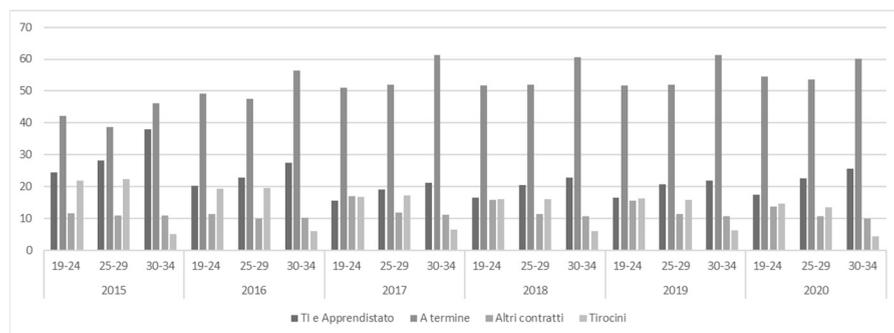
A subire maggiormente le conseguenze di questo incremento, è proprio il valore corrispondente ai primi ingressi con contratto a tempo indeterminato, che nel 2019 dimezza i valori corrispondenti sia in termini di peso percentuale, sia assoluti. Va detto, a tale proposito, che per le ragioni esplicitate in premessa e relative alla validazione degli archivi nazionali, il valore iniziale considerato è quello del 2015, un anno particolare per le forme di incentivazione all'assunzione, come già indicato a proposito delle analisi sulle attivazioni. Certamente è per questa ragione che appare così evidente il calo dei

tempi indeterminati, ma allo stesso tempo va rilevato come evidentemente quel tipo di intervento non è stato in grado di modificare stabilmente i meccanismi di ingresso al lavoro per i più giovani.

Una notazione a parte però riguarda l'ultimo anno considerato, il 2020, caratterizzato come noto dalla caduta di attivazioni, dal blocco dei licenziamenti ma anche dal rallentamento dell'intero sistema produttivo. In questo caso i contratti a tempo indeterminato – insieme ai contratti a tempo determinato e alle collaborazioni e altro lavoro autonomo non professionale – hanno implementato il proprio peso percentuale sul totale dei primi ingressi nel 2020. Una inversione di tendenza che si deve più alla riduzione di tutti gli altri contratti che a un reale incremento del ricorso a tale forma contrattuale.

Un'ultima considerazione riguarda infine i tirocini extracurricolari che, pur non costituendo un rapporto di lavoro sono comunque in questo caso stati presi in esame per completare il quadro relativo ai primi ingressi nel mercato. Si tratta del resto di un numero importante di giovani, sia pure decrescente, che sperimenta il primo contatto con il mondo del lavoro proprio attraverso il tirocinio²⁰. Più in generale, la disaggregazione del numero di giovani al primo ingresso nel mercato del lavoro per anno di attivazione, tipologia di contratto e classe di età conferma la netta prevalenza dei contratti a termine soprattutto per i giovani-adulti e la tendenza all'incremento del peso percentuale di questa tipologia contrattuale (Figura 10).

Figura 10 – Individui al primo ingresso nel mercato del lavoro per tipologia di contratto, classe di età e anno. Anni 2015-2020. Valori percentuali



Fonte: ANPAL – elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLP

²⁰ ANPAL, *Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari*, Biblioteca Anpal, n. 8/2019, Roma, 2019.

Pur nel decremento generalizzato dei nuovi ingressi, la distribuzione per grande gruppo professionale riproduce i meccanismi di polarizzazione del mercato del lavoro italiano degli ultimi anni. In particolare, tra il 2015 e il 2020 cresce il peso percentuale sia delle professioni non qualificate (che costituiscono oltre un quarto di tutti nuovi ingressi nel mercato) sia le professioni intellettuali e tecniche che insieme arrivano a coprire il 24,4% dei primi ingressi al lavoro nel 2020.

Tabella 7 – Individui al primo ingresso nel mercato del lavoro per Grande Gruppo Professionale. Anni 2015-2020. Valori assoluti e variazioni percentuali

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	valori assoluti						valori percentuali					
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	61.148	61.927	65.302	69.247	71.785	66.634	9,4	9,9	8,6	9,5	10,4	13,4
Professioni tecniche	67.975	63.851	71.830	72.183	69.631	54.846	10,4	10,2	9,5	9,9	10,1	11,0
Impiegati	92.431	76.846	89.763	86.558	81.092	59.511	14,2	12,3	11,9	11,9	11,7	12,0
Prof. qualificate attività commerciali e nei servizi	198.696	192.034	258.728	227.923	218.644	122.166	30,5	30,8	34,2	31,3	31,6	24,6
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	58.183	55.830	64.226	65.180	58.707	41.002	8,9	8,9	8,5	9,0	8,5	8,3
Conduttori di impianti e operai semi qualificati addetti a macchinari fissi e mobili	25.474	23.422	27.156	25.748	24.844	17.932	3,9	3,8	3,6	3,5	3,6	3,6
Professioni non qualificate	138.124	140.512	169.244	171.101	153.223	126.917	21,2	22,5	22,4	23,5	22,2	25,5
Totale	651.165	624.423	756.250	727.932	691.200	496.777	100	100	100	100	100	100

Fonte: ANPAL – elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

Sull’andamento del peso percentuale dei primi ingressi per grandi gruppi professionali, nel 2020 incide in particolar modo la caduta verticale delle professioni qualificate del commercio.

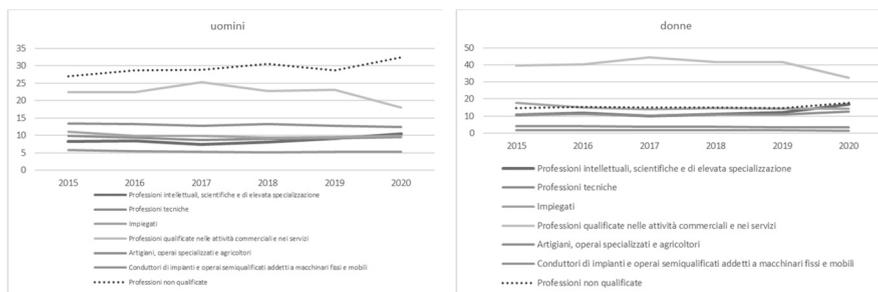
Una curva che seppure è da imputare più direttamente alla generale flessione che ha interessato il settore del commercio al dettaglio, della ristorazione e dei servizi legati all’accoglienza turistica lungo i mesi dell’anno 2020, non nasconde il sempre più alto numero di giovani al primo lavoro impegnato nelle professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (corrispondenti al GGP2 della classificazione Istat CP2011). Stabili o con piccole oscillazioni le figure legate alla logistica e le figure intermedie.

In questo caso la disaggregazione dei valori per genere tratteggia due mondi molto diversi per i numeri e gli andamenti (Figura 11). Più distribuiti i giovani uomini tra le professioni, più polarizzate le donne. Rispetto agli specifici gruppi professionali, i giovani uomini al primo ingresso nelle professioni non qualificate crescono in modo evidente anche nel 2020. Le donne prevalentemente occupate al primo ingresso nelle professioni del commercio crescono in modo ondivago e crollano nei numeri nel 2020. Crescono invece

per entrambi i generi (con una intensità maggiore tra le donne sia per andamento che per valore assoluto) le professioni intellettuali e scientifiche.

Una domanda che – soprattutto a ridosso degli stravolgimenti del sistema produttivo nazionale e internazionale del 2020 – rimanda alla necessità di ripensare una economia che punti a rinnovare soprattutto la dimensione qualitativa delle attività e professionalità richieste per mettere in atto una auspicata e stabile ripresa e un accesso qualificato e stabile per i giovani.

Figura 11 – Individui al primo ingresso nel mercato per Grande Gruppo Professionale* e genere. Anni 2015-2020. Valori percentuali



* Per maggiore facilità di lettura non vengono riportati i dati relativi ai Grandi Gruppi Professionali 1 e 9 (Legislatori, imprenditori e alta dirigenza e Forze armate in quanto impiegano in tutti gli anni considerati meno dell'1% dei primi ingressi).

Fonte: ANPAL – elaborazioni su dati Comunicazioni Obbligatorie MLPS

2.6. Conclusioni

Il presente lavoro, come detto, si confronta con la difficoltà di descrivere e circostanziare la presenza dei giovani nel mercato del lavoro utilizzando in via esclusiva informazioni di tipo amministrativo come appunto quelle contenute nell'Archivio delle Comunicazioni Obbligatorie del MLPS. Queste, sebbene occorra fare i conti con alcuni limiti che le caratterizzano, rappresentano di certo una straordinaria fonte informativa. Tra i limiti anche in fase di conclusione si ricorda, ad esempio, l'impossibilità di andare troppo indietro nel tempo (prima del 2010), e la parzialità delle informazioni collegate all'esistenza di contratti a tempo indeterminato antecedenti quel periodo e che, in assenza di movimentazioni successive, sfuggono alla analisi qui presentata. Si aggiunga a questo la fluidità del concetto di giovinezza che, piuttosto che restringersi o almeno assestarsi, sembra invece prolungarsi nel tempo arrivando "almeno" fino a 34 anni.

Nonostante tali avvertenze, l'analisi di medio periodo basata sulla dimensione amministrativa dell'occupazione ci offre uno sguardo sulle dinamiche di flusso e alcune chiavi interpretative per leggere la storia della progressiva flessibilizzazione del mercato del lavoro, cercando di esplorare²¹ il legame fra contesto micro (lavoratori, persone e eventi lavorativi) e contesto macro considerando gli andamenti delle crisi congiunturali che in questi anni hanno impattato sulla riconfigurazione del sistema produttivo, sulle caratteristiche dell'occupazione e, appunto, sul coinvolgimento o meno di specifici target di lavoratori²².

Da questo punto di vista, anche lo stesso tema dell'occupazione giovanile non è scevro dalla forzatura di tenere insieme bisogni, idealità e prospettive anche assai diverse, sebbene non di rado, in passato, il target giovani nel suo insieme sia stato indistintamente etichettato come poco disponibile al lavoro e all'autonomia, senza concedere il giusto peso alle tipologie di scelte che le diverse dimensioni anagrafiche comportano.

Scelte che non vengono di certo tracciate dalle fonti di tipo amministrativo che, si ricorda, sono in grado di descrivere gli eventi di entrata e uscita dal mercato ma non i percorsi di vita, genitoriali, di mobilità geografica o di studio.

L'analisi qui proposta mostra comportamenti, dinamiche e situazioni che sembrano comunque connotare in modo assai netto la difficoltà delle generazioni più giovani, ad assumere una condizione attiva nel lavoro che renda possibile lo svincolo dalla famiglia di origine, la dimensione di realizzazione individuale e professionale, attraverso una continuità reddituale tale da supportare e garantire l'autonomia.

Sono costanti i richiami che vengono fatti all'urgenza di definire politiche e misure tali da risolvere la situazione occupazionale giovanile, eppure i dati ci mostrano che l'occupazione dei giovani cresce solo se cresce l'occupazione nel complesso e non sembra che gli interventi messi in atto su specifici target abbia dato luogo a una decisa inversione di tendenza che si traduca in una partecipazione stabile e duratura nel tempo dei giovani nel mercato del lavoro.

Seguendo le curve dei valori assoluti delle attivazioni e della loro composizione percentuale per classi di età, emerge in modo piuttosto evidente una problematicità che si rileva con assoluta chiarezza tornando a osservare i valori assoluti del 2018, anno in cui, come visto (cfr. Figura 1), si registra il picco più elevato di tutte le attivazioni in tutte le classi di età. In questo

²¹ CHIOZZA A., MATTEI L., TORCHIA B., La condizione di non occupazione tra storie e biografie, in CROCE C., ZUCCA A., PREVETE R. (a cura di), *Porte girevoli*, Feltrinelli, Milano, 2019.

²² Cfr. anche FULLIN G., *Vivere l'instabilità del lavoro*, il Mulino, Bologna 2004; GALLINO L., *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Bari, 2001; NEGRELLI S., *Le trasformazioni del lavoro*, Laterza, Bari 2013.

anno vi sono oltre 2 milioni di attivazioni in più rispetto al 2010 e, di queste, più della metà (1 milione e 140mila) hanno interessato i lavoratori con più di 50 anni. Sostanzialmente, negli undici anni osservati le dinamiche delle attivazioni non sembrano aver favorito chi “naturalmente” compie la transizione verso il lavoro, il reddito, l'autonomia, ma piuttosto chi nel lavoro dovrebbe poter valorizzare stabilmente la propria esperienza.

Fenomeni che si riflettono anche in una lettura che favorisce l'approccio di genere e che mostra quanto, nei fatti, la crescita dell'occupazione dipendente femminile anche tra i più giovani ha ridisegnato le linee di gerarchia del mercato del lavoro, confermando il divario tra chi era già esposto alle disuguaglianze. Questo è particolarmente evidente guardando sia ai numeri indice che attestano una progressiva distanza in termini di quantità dell'occupazione che si amplia al crescere dell'età, sia alla settorializzazione più netta dell'occupazione dipendente femminile che conferma nel commercio, nei servizi all'accoglienza e ristorazione ancora i settori maggiormente accoglienti per le donne.

Negli anni, le riforme che hanno guardato in modo frammentario ora a una ora all'altra classe di età, o che hanno ridisegnato singole forme contrattuali hanno avuto, come mostrano gli andamenti, meno effetti degli incentivi per l'occupazione, suggerendo come interventi strutturali finalizzati alla riduzione del cuneo fiscale per alleggerire il costo del lavoro possano avere effetti di trascinarsi positivo per tutti i lavoratori.

Ancora, le analisi mettono in luce che per i più giovani si riducono i contratti più stabili e sembra evidenziarsi anche una ridotta opportunità lavorativa, considerando che la media annuale delle attivazioni per soggetto è bassa (meno di 2 attivazioni l'anno). In alcuni casi, è vero, si tratta di attivazioni per contratti piuttosto lunghi, ma va ricordato che le attivazioni per i giovani fino a 34 anni sono inferiori a 91 giorni in oltre il 60% dei casi e che, guardando ai primi ingressi nel mercato del lavoro, gli ingressi dei giovani con contratto a tempo indeterminato sono passati dal 2015 al 2020 da oltre 145mila a oltre 64 mila (74mila nel 2019).

Un'ultima considerazione va fatta con riferimento al Grande Gruppo Professionale collegato al contratto di lavoro attivato.

Il primo ingresso per un giovane di 19-34 anni in un quarto dei casi avviene all'interno di una professione non qualificata. Una percentuale che, sempre consistente nel tempo, aumenta proprio in concomitanza dei momenti di crisi. Un ulteriore quarto di nuovi ingressi nel mercato inoltre avviene per figure attive nei servizi della ricezione (alloggio e ristorazione) cui si aggiunge un ingresso su dieci che avviene nel settore del commercio.

Fa da contraltare a questo, ed è certamente un dato positivo anche nella prospettiva di una riconfigurazione del sistema produttivo e della conseguente offerta di lavoro, la crescita del peso percentuale delle professioni intellettuali e tecniche che crescono in particolare tra il 2015 e il 2020 e insieme arrivano a coprire il 24,4% dei primi ingressi al lavoro nel 2020. Una lettura di genere, tra l'altro, potrebbe aiutare a investire ulteriormente sull'innalzamento della qualità del lavoro di ingresso perché non si trasformi in una gabbia salariale ma punti alle professioni più qualificate che vedono una più ampia valorizzazione dei livelli di istruzione e formazione dei giovani e delle giovani.

Una domanda che – soprattutto a ridosso della crisi dettata dall'emergenza sanitaria – rimanda alla necessità di reinventare una economia che punti a salvaguardare gli aspetti più qualitativi e innovativi del lavoro e delle professionalità per tornare a parlare di transizione al lavoro dei più giovani e non solo della occasionalità degli eventi lavorativi.

Bibliografia

- ANASTASIA B., BERTAZZON L., GAMBUZZA M., RASERA M., *Grammatica delle comunicazioni obbligatorie/4*, Osservatorio & Ricerca, Veneto Lavoro, 2016.
- ANPAL, *Approfondimento Covid-19. Evidenze degli effetti della crisi sanitaria sulla dinamica dei rapporti di lavoro in somministrazione*, Nota 6/2021, Collana Focus Anpal n. 95, Roma, 2021.
- ANPAL, *Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari*, Biblioteca Anpal, n. 8/2019, Roma, 2019.
- BARBINI M., DE NOVELLIS F., *Occupazione e forme contrattuali*, in CNEL, *XXI Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva*, Roma, dicembre 2019.
- BAZZOLI M., MARZADRO S., SCHIZZEROTTO A., TRIVELLATO U., *Come sono cambiate le storie lavorative dei giovani negli ultimi quarant'anni? Evidenze da uno studio pilota*, *Stato e Mercato*, 2018, 3.
- BERTOLINI S. (a cura di), *Giovani senza futuro? Insicurezza lavorativa e autonomia nell'Italia di oggi*, Carocci, Roma, 2018.
- CESAREO V., *Ricomporre la vita. Gli adulti giovani in Italia*, Carocci, Roma, 2005.
- CHIOZZA A., MATTEI L., TORCHIA B., *La condizione di non occupazione tra storie e biografie*, in CROCE C., ZUCCA A., PREVETE R. (a cura di), *Porte girevoli*, Feltrinelli, Milano, 2019.
- CNEL, *XX Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva* Roma, 2018.
- DE LUIGI N., *I confini mobili della giovinezza. Esperienze, orientamenti e strategie giovanili nelle società locali*, FrancoAngeli, Milano 2007.

- DONATI P., *Manuale di sociologia della famiglia*, Laterza, Bari, 2006.
- FULLIN G., *Vivere l'instabilità del lavoro*, il Mulino, Bologna 2004.
- GALLINO L., *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Bari, 2001.
- INPS, *XVIII Rapporto annuale*, luglio Roma, 2019.
- ISTAT, *Rapporto annuale*, Roma, 2019.
- MURGIA A., ARMANO E. (a cura di), *Mappe della precarietà*, Emil di Odoya, Città di Castello, 2012.
- NEGRELLI S., *Le trasformazioni del lavoro*, Laterza, Bari 2013.
- OSSERVATORIO VENETO LAVORO, *Crescita delle trasformazioni, riduzione dei contratti a tempo determinato e "adattamento" delle imprese al decreto Dignità*, agosto 2019.
- SARACENO C., *Il lavoro non basta. La povertà in Europa negli anni della crisi*, Feltrinelli, Milano, 2015.
- VERRECCHIA F. (a cura di), *Dati amministrativi, metodi e statistiche per le politiche territoriali*, FrancoAngeli, Milano, 2019.

3. LAVORO E POVERTÀ DEI GIOVANI IN ITALIA. UNO SGUARDO DI LUNGO PERIODO SU DIVARI SOCIALI E TERRITORIALI

di *Claudia Colombarolli**, *Marianna Filandri*** e *Silvia Pasqua***

3.1. Introduzione

L'analisi del fenomeno dei working poor fa riferimento simultaneamente all'ambito di studio del lavoro e a quello della povertà. Tali ambiti vengono spesso presentati come opposti tra loro, identificando il lavoro come la strategia principale di uscita dalla povertà¹. Tra le misure di contrasto alla povertà, quelle che mirano a favorire l'aumento dell'occupazione sono infatti state storicamente preferite a quelle di sostegno al reddito in virtù dei principi delle politiche di welfare-to-work (workfare/work-first), che hanno come obiettivo l'affrancamento dalla dipendenza dal welfare e l'eliminazione del disincentivo all'offerta di lavoro. Tuttavia, oltre al problema della scarsa «quantità» di lavoro – che effettivamente rimane la prima causa di povertà – la scarsa «qualità» dell'occupazione stessa (in termini ore lavorate in un anno e di salario percepito) costituisce un'allarmante preoccupazione per le politiche sociali². Ma il problema della disoccupazione e dell'occupazione insufficiente come cause della povertà sono strettamente collegati, soprattutto se si adotta una prospettiva dinamica. Tra le due situazioni ideal-tipiche diametralmente opposte, ossia quella dell'occupazione a tempo pieno, stabile e ben retribuita e quella della disoccupazione di lungo periodo o completa non-occupazione, vi sono molte situazioni che vanno dal sotto-inquadramento alla sotto-occupazione, dalla sotto-remunerazione all'occupazione intermittente. Queste situazioni in passato potevano essere statisticamente non rilevanti, in particolare nella cosiddetta fase fordista a cavallo tra gli anni Cin-

* Università degli Studi di Bologna.

** Università degli Studi di Torino.

¹ FILANDRI M., STRUFFOLINO E., *Lavoratori o lavoratrici povere? Disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro in Europa. Sociologia e Ricerca Sociale*, 2018a, 117: 67-85.

² *Ibidem*.

quanta e Settanta del secolo scorso, in un contesto che era di crescita economica stabile, forte, e di piena occupazione. In quella fase i problemi di esclusione sociale erano prevalentemente connessi alle difficoltà di chi, per una ragione o per l'altra, non riusciva a partecipare al mercato del lavoro³.

Tuttavia, ormai da decenni, i giovani in Italia vivono condizioni di difficoltà legate alle caratteristiche del mercato del lavoro come conseguenza sia delle crisi economiche sia del processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro che aveva l'obiettivo dichiarato di aiutare proprio i giovani nell'ingresso in tale mercato. I nuovi rischi di esclusione sembrano quindi essere insiti nel mercato stesso, in relazione alla diffusione di molte posizioni occupazionali che si configuravano in passato come «atipiche», se paragonate a quelle garantite dai contratti a tempo pieno e indeterminato dominanti nei primi trent'anni del dopoguerra. Come è noto, negli ultimi decenni le occupazioni «atipiche» si sono diffuse al punto che vengono ormai considerate come «tipiche» specialmente dai giovani che in numero sempre minore riescono ad inserirsi nel mercato del lavoro stabilmente, con occupazioni a tempo pieno e con una retribuzione adeguata al lavoro svolto e al livello di istruzione acquisito.

Per questo la flessibilizzazione del mercato del lavoro è stata accusata di aver originato una doppia segmentazione, non solo più tra chi è dentro e chi è fuori, ma anche tra chi è dentro occupato a tempo pieno e con un contratto a tempo indeterminato e chi è dentro, ma in una occupazione non protetta, a tempo ridotto o poco pagata. Come conseguenza delle trasformazioni del mercato del lavoro, giovani coorti di lavoratori e lavoratrici nel nostro paese hanno visto ridursi pesantemente i loro diritti di cittadinanza sociale. Ma non solo. Il processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro italiano si è realizzato in un mercato del lavoro già altamente dualistico e problematico, segmentato dal divario fra regioni settentrionali e meridionali⁴. I divari territoriali che storicamente caratterizzano il nostro paese vedono da un lato le regioni del Nord più ricche, con tassi di occupazione più alti e con un livello di povertà assoluta e relativa contenuta e dall'altro il Sud con meno benessere, poco lavoro e un livello di povertà sempre più elevato. Le riforme al margine del mercato del lavoro introdotte negli ultimi decenni hanno quindi

³ BARBERA F., NEGRI N., ZANETTI M., Una questione generazionale? Ingresso alla vita adulta, crisi del ceto medio e cittadinanza sociale, in BAGNASCO A. (a cura di), *Ceto medio. Perché e come occuparsene*, il Mulino, Bologna, 2008.

⁴ RIZZA R., DE LUIGI N., La vulnerabilità dei giovani nel mercato del lavoro italiano: dinamiche e persistenze. *Sociologia del lavoro*, 2011, 124: 117-147; QUINTANO C., MAZZOCCHI P., ROCCA A., The determinants of Italian NEETs and the effects of the economic crisis. *Genus*, 2018, 74: 1: 5.

impattato diversamente in territori che già si presentavano differenti. Con l'ultima riforma del 2014 – il cosiddetto Jobs Act – il divario Nord-Sud è quindi ulteriormente aumentato: la maggior parte dei nuovi posti di lavoro sono stati creati al Nord mentre il Sud è rimasto indietro soprattutto per quanto riguarda le donne e i giovani⁵.

Per indagare se e come è cambiata la diffusione del lavoro povero tra i giovani in Italia abbiamo utilizzato i dati sull'Indagine sui Bilanci delle Famiglie Italiane rilevate dalla Banca di Italia, concentrando la nostra attenzione sui diversi territoriali. Adottando una prospettiva di lungo periodo, dal 1993, osserveremo quindi se i giovani delle tre macro-aree hanno probabilità simili di sperimentare il lavoro povero. Abbiamo inoltre indagato le conseguenze della pandemia di Covid-19 sull'impoverimento delle famiglie, povere e non, di giovani lavoratori nelle tre macro-aree del paese utilizzando i dati dell'indagine straordinaria della Banca di Italia condotta ad aprile e maggio 2020. Il diffondersi della pandemia e le misure di contenimento del contagio (in particolare il lockdown e i lunghi periodi di chiusure serali delle attività di ristorazione e di intrattenimento) hanno impattato diversamente sui lavoratori stabili, che hanno potuto beneficiare del blocco dei licenziamenti e della cassa integrazione, e sui lavoratori precari che hanno spesso visto non rinnovati i loro contratti, che non hanno trovato una nuova occupazione al termine dei loro contratti, che hanno potuto beneficiare in misura inferiore delle misure di ristoro messe in campo dal governo. Gli effetti su giovani residenti in aree diverse del paese possono quindi essere stati molto diversificati.

3.2. Il fenomeno dei working poor in Italia

L'espressione “working poor” fa riferimento a lavoratori che abitano in famiglie povere⁶. Si tratta di una condizione che emerge dall'intersezione di caratteristiche individuali (sotto occupazione, lavoro atipico o poco retribuito) e fattori famigliari (numero ristretto di percettori di reddito, molte persone a carico)⁷. Per questo, working poor e lavoratori poco retribuiti non sono

⁵ CIRILLO V., FANA M., GUARASCIO D., Labour market reforms in Italy: evaluating the effects of the Jobs Act. *Economia Politica*, 2017, 34: 2: 211-32.

⁶ EUROSTAT (2010). *In-Work Poverty in EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

⁷ CANTILLON B., VANDENBROUCKE F., *Reconciling work and poverty reduction: How successful are European welfare states?*, Oxford University Press, New York, 2014; CRETZAZ E., A state-of-the-art review of working poverty in advanced economies: theoretical models, measurement issues and risk groups. *Journal of European Social Policy*, 2013, 23: 4: 347-362; FILANDRI M., STRUFFOLINO E., Individual and household in-work poverty in Europe:

due categorie perfettamente sovrapponibili. Il basso salario di un lavoratore potrebbe infatti essere integrato dai redditi da lavoro degli altri componenti della famiglia, risultando in un reddito familiare complessivo al di sopra della soglia di povertà⁸. Viceversa, il salario di un lavoratore full-time potrebbe non essere sufficiente a proteggere dal rischio di povertà se rappresenta l'unica fonte di reddito di una famiglia numerosa⁹.

L'Italia è tra i paesi europei con la più alta incidenza di in-work poverty¹⁰. Qui il fenomeno è in continua crescita e nel 2019 interessa più di un lavoratore su dieci (l'11,8% dei lavoratori)¹¹. Questi tassi di in-work poverty sono da ricondurre ai bassi livelli di defamiliarizzazione e alle configurazioni del mercato del lavoro che risultano in famiglie monoreddito, con altre persone a carico¹². In Italia, infatti, vi è una limitata offerta dei servizi di cura che vengono così svolti dalle famiglie e, soprattutto, dalle donne, a discapito della loro partecipazione al mercato del lavoro. La famiglia ha poi un ruolo cruciale nella transizione alla vita adulta dei giovani, che spesso permangono all'interno del nucleo familiare per un tempo più lungo rispetto ai coetanei di altri paesi europei¹³. Donne e giovani sono inoltre i gruppi sociali più esposti ai rischi di disoccupazione o occupazione atipica e questo ostacola ulteriormente la formazione di nuclei familiari ad alta intensità lavorativa¹⁴.

understanding the role of labor market characteristics. *European Societies*, 2018b, 21: 1: 130-157; KALUGINA E., *The Working Poor*. In Hellier J. e Chusseau N. (a cura di), *Growing income inequalities, economic analyses*, Palgrave Macmillan, New York, 2013; LOHMANN H., *The concept and measurement of in-work poverty*, in LOHMANN H., MARX I. (eds.), *Handbook on In-Work Poverty* (pp. 7-25). Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2018.

⁸ La condizione di povertà di un nucleo è definita anche dalla possibilità di accedere ad aiuti pubblici, che modificano il reddito disponibile a disposizione del nucleo.

⁹ Op. cit. LOHMANN H., *The concept and measurement of in-work poverty*.

¹⁰ MORLICCHIO E., BENASSI D., *Le tendenze dell'in-work-poverty in Europa e in Italia nell'ultimo decennio*, in MINGIONE E. (a cura di), *Lavoro: la grande trasformazione. L'impatto sociale del cambiamento del lavoro tra evoluzioni storiche e prospettive globali*, Feltrinelli, Milano, 2020.

¹¹ Tasso di in-work poverty (18-64 anni). Fonte: Eurostat, European Survey on Income and Living Conditions. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=tespm070>.

¹² LOHMANN H., *The working poor in European welfare states: empirical evidence from a multilevel perspective*, in ANDREB H., LOHMANN H. (eds.), *The working poor in Europe, Employment, Poverty and Globalization* (pp. 47-74), Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2008; LOHMANN H., MARX I., *The different faces of in-work poverty across welfare state regimes*, in ANDREB H., LOHMANN H. (a cura di), *The working poor in Europe, Employment, Poverty and Globalization* (pp. 17-46), Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2008; RAITANO M., JESSOLA M., PAVOLINI E., NATILI M., *ESPN Thematic report on in-work poverty – Italy*. European Social Policy Network (ESPN), Brussels: European Commission, 2019.

¹³ SARACENO C., BENASSI D., MORLICCHIO E., *Poverty in Italy. Features and Drivers in a European Perspective*, Policy Press, Bristol, 2020.

¹⁴ RIZZA R., SCARANO G., *Nuovi modelli di politica del lavoro*, Egea, Milano, 2019.

La diffusione del modello di famiglia monoreddito si traduce in un rischio di in-work poverty maggiore per gli uomini, che spesso sono i soli percettori di reddito all'interno del nucleo e quindi sono gli unici a essere considerati "lavoratori" e a rientrare nelle statistiche dell'in-work poverty. Le famiglie a doppio reddito sono più protette dal rischio di in-work poverty ma non ne sono esenti, soprattutto se si verificano episodi di "accoppiamento selettivo" e i nuclei sono composti da soggetti con occupazioni poco qualificate o precarie (caso abbastanza frequente in Italia¹⁵). Inoltre, i working poor si concentrano nella fascia di età 36-45 anni mentre sono meno numerosi tra i più giovani, 18-35 anni, nonostante questi ultimi abbiano una maggior probabilità di ricoprire occupazioni svantaggiate. Si tratta di un dato in controtendenza con quanto rilevato per la maggioranza dei paesi europei e che è legato alla più lunga transizione scuola-lavoro, che sposta il rischio di in-work poverty sulle fasce di età più alte e sui genitori lavoratori¹⁶. Infine, un'altra peculiarità del fenomeno dei working poor in Italia consiste nella sua natura strutturale e persistente nel tempo. Se, infatti, l'ingresso in una condizione di in-work poverty può essere legata a specifici episodi (per esempio, la nascita di un figlio, la perdita di un lavoro), il rischio di permanere in quella condizione è molto alto per le famiglie con bassa intensità lavorativa o bassi livelli di istruzione¹⁷.

Il tasso complessivo di in-work poverty nasconde poi rilevanti differenze territoriali. Biolcati-Rinaldi e Podestà¹⁸ evidenziano che già nei primi anni 2000 vi era un significativo divario tra le regioni del Centro-Nord, in cui i working poor erano circa il 4,5% dei lavoratori e quelle del Sud, con una quota circa quattro volte superiore, attorno al 22%. Secondo gli autori, questo divario è da ricondurre al significativo svantaggio in termini di occupazione, redditi da lavoro e servizi di welfare che caratterizzava le regioni del Sud in quegli anni. La crisi economica del 2008 ha ulteriormente ampliato tali disparità, in quanto il Mezzogiorno è stato colpito da una recessione più profonda a cui sono seguiti ritmi di ripresa insufficienti¹⁹. Gli anni più recenti

¹⁵ OECD, *Doing Better for Families*, Parigi, 2011.

¹⁶ BARBIERI P., Il lavoro povero in Italia: determinanti strutturali e politiche di contrasto. *Lavoro e diritto*, 2019, 33: 1: 5-26.

¹⁷ BARBIERI P., CUTULI G., SCHERER S., In-work poverty in un mercato del lavoro duale: individualizzazione riflessiva dei rischi sociali o stratificazione della disegualianza sociale? *Stato e Mercato*, 2018, 114: 3: 419-460; op. cit. FILANDRI M., STRUFFOLINO E., *Individual and household in-work poverty in Europe: understanding the role of labor market characteristics*.

¹⁸ BIOLCATI-RINALDI F., PODESTÀ F., Two Countries in one: the working poor in Italy, in ANDREB H., LOHMANN H. (eds.), *The working poor in Europe, Employment, Poverty and Globalization* (pp. 203-226), Elgar Publishing, Cheltenham, 2008.

¹⁹ A titolo esemplificativo si consideri che i consumi e gli investimenti hanno subito dal 2008 al 2014 una contrazione, rispettivamente, del 12,4% e del 38,7% nel Mezzogiorno, a fronte di

non mostrano una significativa inversione di tendenza. Se consideriamo i dati Eurostat, infatti, nel 2020, il tasso di occupazione complessiva era di circa 68% al Nord, 63% nel Centro e 44% nel Mezzogiorno. Il Mezzogiorno mostra inoltre più bassi livelli di occupazione giovanile, attorno al 43%, inferiori di 30 punti percentuali a quelli delle regioni settentrionali e registra tra i più bassi livelli di occupazione femminile in Europa, circa il 32% a fronte di un tasso al 59% nel Nord Italia e di un valore medio europeo pari a 62%²⁰. Sempre al Sud vi è una maggiore incidenza di occupazioni precarie rispetto al Nord²¹.

Le disparità nel mercato del lavoro non sono le sole che possono influenzare la configurazione territoriale del fenomeno dei working poor in Italia. Il divario Nord/Sud è rilevante anche in termini di organizzazione dei servizi di welfare, in quanto i livelli di spesa pubblica pro-capite sono sensibilmente più bassi nel Mezzogiorno²². A titolo esemplificativo possiamo considerare i servizi per l'infanzia e le scuole primarie che svolgono un ruolo cruciale nella formazione dei ragazzi ma anche nel favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Nell'anno scolastico 2017-2018, il tempo pieno è stato garantito al 46% dei bambini nel Centro-Nord e solo al 16% nel Mezzogiorno²³.

Infine, le macroregioni mostrano importanti disparità anche in termini di capitale umano e questo può aggravare ulteriormente il fenomeno di in-work poverty. Le regioni del Sud registrano più alti tassi di abbandono scolastico e subiscono un fenomeno di "brain drain" a favore delle regioni del Centro-Nord: nel 2018, quasi due terzi dei cittadini che si sono trasferiti dalle regioni del Sud nel resto del Paese aveva almeno un titolo di studio di secondo livello²⁴.

valori ben inferiori nel Centro-Nord (3,8% e 25,9%.) Negli anni successivi il PIL delle regioni del Sud è tornato a crescere, ma a ritmi dimezzati rispetto a quelli del resto del Paese, anche a causa della forte contrazione degli investimenti pubblici, che è stata più consistente proprio in queste regioni. SVIMEZ, *Rapporto sull'economia del Mezzogiorno*, il Mulino, Bologna, 2020; VIESTI G., *Centri e periferie. Europa, Italia, Mezzogiorno dal XX al XXI secolo*, Laterza, Bari, 2021.

²⁰ Tasso di occupazione complessiva (15 e i 64 anni); tasso di occupazione femminile (15-64 anni); tasso di occupazione giovanile (25-34 anni) in Italia nel 2020. Fonte: Eurostat, Labour Force Survey. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

²¹ Op. cit. SVIMEZ, *Rapporto sull'economia del Mezzogiorno*.

²² CERSOSIMO D., NISTICÒ R., Un paese diseguale, il divario civile in Italia. *Stato e Mercato*, 2013, 98: 3: 265-299; KAZEPOV Y., GENOVA A., From government fragmentation to local governance: welfare reforms and lost opportunities in Italy, in HENMAN P., FENGER M. (eds.), *Administering Welfare Reform: International transformations in welfare governance*, The Policy Press, Bristol, 2006.

²³ Op. cit. SVIMEZ, *Rapporto sull'economia del Mezzogiorno*.

²⁴ Op. cit. SVIMEZ, *Rapporto sull'economia del Mezzogiorno*.

3.3. Le conseguenze della pandemia

Lo svantaggio socioeconomico delle regioni del Sud può contribuire a spiegare gli alti tassi di in-work poverty in Italia. Tuttavia, a giocare un ruolo più decisivo è la configurazione del regime di welfare e del mercato del lavoro nel suo complesso. Si consideri, infatti, che negli ultimi anni, l'Italia ha perso progressivamente terreno rispetto al resto dell'Europa in termini di crescita e reddito pro-capite e anche le regioni del Centro-Nord sono arretrate nella graduatoria delle regioni europee²⁵. È in questo contesto che la pandemia Covid-19 colpisce l'Italia nel febbraio 2020.

Da crisi sanitaria, la pandemia Covid-19 si è tradotta ben presto in crisi socioeconomica che ha investito tutto il mondo e si annuncia più profonda di quella del 2008-2009²⁶. Tutti i paesi hanno infatti registrato una severa contrazione dell'occupazione, sia in termini di posti di lavoro sia di ore lavorate, con una perdita complessiva di ore lavorative pari a 8,8% nel 2020, che corrisponde a circa 255 milioni di occupazioni full-time²⁷. La perdita di ore lavorative è continuata nel 2021, risultando in un'ulteriore contrazione dei redditi da lavoro e un aumento della povertà da lavoro e non²⁸. Un'indagine dell'Organizzazione per la Cooperazione e Sviluppo Economico (OECD) mostra la presenza di una generalizzata e consistente preoccupazione per la propria sicurezza socioeconomica da parte delle famiglie, a fronte del fatto che più di un terzo degli intervistati ha subito una perdita o una diminuzione del lavoro, e di questi quasi il 70% riscontra difficoltà a fronteggiare le spese quotidiane²⁹. Inoltre, secondo le stime dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro³⁰, le fasi di ripresa genereranno soprattutto posti di lavoro sul mercato secondario e comunque in numero insufficiente per assorbire l'offerta di coloro che hanno perso la loro occupazione nel corso della pandemia e dei giovani che faranno il loro primo ingresso sul mercato del lavoro. Gli studi³¹ sono inoltre unanimi nel sottolineare che la pandemia ha acuito le

²⁵ Op. cit. SVIMEZ, *Rapporto sull'economia del Mezzogiorno*; Op. cit. VIESTI G., *Centri e periferie. Europa, Italia, Mezzogiorno dal XX al XXI secolo*.

²⁶ BALDWIN R., WEDER DI MAURO B. (eds.), *Economics in the time of Covid-19*. Vox.eu, Cepr Press, London, 2020.

²⁷ ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*. Ginevra; stima elaborata considerando una settimana lavorativa di 48h, 2021a.

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ OECD, *Risks that matter 2020: The long reach of COVID-19*. Parigi, 2021a.

³⁰ Op. cit. ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*.

³¹ BELOT M., CHOI S., TRIPODI E., VAN DEN BROEK-ALTENBURG E., JAMISON J., PAPAGEORGE N., *Unequal consequences of Covid 19: representative evidence from six countries*. *Review of the Economics of the Household*, 19, 2021: 769-783; OECD, *Employment Outlook 2021. Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*, Parigi, 2021b; Op. cit. ILO, *World*

disuguaglianze socioeconomiche, in quanto le conseguenze della crisi si concentrano sui gruppi sociali più deboli: lavoratori a basse qualifiche, donne e giovani. A livello globale, il tasso di occupazione giovanile ha subito una riduzione del 8,7% nel 2020, a fronte di un calo del 3,7% per gli adulti e si è tradotto in un incremento dei livelli di disoccupazione e inattività³².

Queste tendenze globali non si discostano in maniera significativa da quanto è avvenuto in Italia, che è stata colpita dalla pandemia Covid-19 quando non aveva ancora riassorbito le perdite di occupazione e reddito generate dalla crisi mondiale³³. Già nei primi mesi di pandemia (marzo-aprile 2020), il governo ha varato misure straordinarie di protezione dell'occupazione (es. cassaintegrazione, blocco dei licenziamenti) che sono stati decisivi per i lavoratori dipendenti, mentre hanno avuto un effetto molto limitato per i lavoratori atipici, a causa dei mancati rinnovi dei contratti a termine³⁴. La crisi ha colpito in maniera selettiva anche imprese e settori. Ad esempio, il settore terziario, che si era rivelato decisivo all'indomani della crisi mondiale per la creazione di posti di lavoro (spesso nel mercato del lavoro secondario) è stato colpito in maniera differenziata³⁵. Se, da un lato, l'e-commerce ha registrato un incremento, altri comparti sono stati fortemente danneggiati, come cultura, turismo, servizi di cura. Le chiusure hanno inoltre acuito le disuguaglianze tra lavoratori qualificati e non, in quanto i primi hanno proseguito a lavorare in modalità telematica³⁶.

La natura selettiva della crisi ha ulteriormente accentuato i divari all'interno del mercato del lavoro e della società italiana, in quanto i lavori atipici e poco qualificati sono diffusi soprattutto tra persone con bassi redditi, bassi livelli di istruzione, donne e giovani³⁷. Ad aprile 2020, i lavoratori nel quartile di retribuzione più alto avevano circa il 50% di probabilità in più di la-

Employment and Social Outlook: Trends 2021; PALOMINO J., RODRÍGUEZ J., SEBASTIAN R., Wage inequality and poverty effects of lockdown and social distancing in Europe. *European Economic Review*, 2020, 129, 103564; Op. cit. VIESTI G., *Centri e periferie. Europa, Italia, Mezzogiorno dal XX al XXI secolo*.

³² Tra il 2019 e il 2020, il numero di giovani NEET (Not in Employment, Education or Training) nei paesi OECD è aumentato di circa 3 milioni di unità; Op. cit. OECD, *Employment Outlook 2021. Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*; ILO, *An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis*. Ginevra, 2021b.

³³ Op. cit. SVIMEZ, *Rapporto sull'economia del Mezzogiorno*.

³⁴ Tra marzo e maggio 2020, infatti, le richieste di sussidi di disoccupazione sono aumentate del 40% rispetto all'anno precedente ed erano prevalentemente motivate dal mancato rinnovo di contratti a termine; OECD, *Employment Outlook 2020. Worker Security and the Covid-19 Crisis. How does Italy compare?* Parigi, 2020.

³⁵ Op. cit. VIESTI G., *Centri e periferie. Europa, Italia, Mezzogiorno dal XX al XXI secolo*.

³⁶ Op. cit. ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*.

³⁷ Op. cit. SVIMEZ, *Rapporto sull'economia del Mezzogiorno*; Op. cit. VIESTI G., *Centri e periferie. Europa, Italia, Mezzogiorno dal XX al XXI secolo*.

vorare da casa rispetto a quelli del quartile più basso, che inoltre avevano una probabilità doppia di aver perso il posto di lavoro³⁸. Nei primi mesi del 2020, l'occupazione femminile ha subito una severa contrazione: a livello nazionale, si è perso quasi l'80% dei posti di lavoro creati dal 2008, nel Mezzogiorno quasi il 200%. Nello stesso periodo anche l'occupazione giovanile (15-34 anni) è diminuita dell'8% (e del 12% nel Mezzogiorno), più del doppio rispetto all'occupazione totale³⁹. Questo dato cattura solo in maniera parziale il disagio di questo gruppo sociale, in quando non considera le difficoltà di accesso al mercato del lavoro dei giovani alla ricerca della prima occupazione, che spesso incorrono in condizioni di inattività. Questi ultimi dati suggeriscono che le disparità macroregionali potrebbero acuirsi per effetto della pandemia. Se, infatti, le perdite in termini di valore aggiunto sono state maggiori al Nord, è nel Mezzogiorno che si temono le più severe ripercussioni in termini di occupazione, in quanto qui si registra una maggior incidenza di lavoratori atipici e informali, che sfuggono alla protezione degli ammortizzatori sociali. La pandemia potrebbe poi aggravare i divari territoriali anche in termini di capitale culturale. Alla luce dell'emergenza sanitaria, i servizi scolastici hanno adottato misure di didattica a distanza, che richiedono un uso intensivo di dispositivi informatici. Anche in questo caso, il divario Nord/Sud è consistente: nel Mezzogiorno, il 19% dei ragazzi tra i 6 e i 17 anni vive in famiglie che non dispongono di tali dispositivi, a fronte del 7,5% nel Nord⁴⁰.

La pandemia Covid-19 può avere effetti rilevanti sulla povertà lavorativa. Da un lato, il calo dell'occupazione può tradursi in un deterioramento dell'intensità di lavoro dei nuclei famigliari, con un conseguente aumento del rischio di in-work poverty. Dall'altro, se le persone perdono il posto di lavoro, non risultano più occupate e i tassi di in-work poverty potranno rimanere stabili o addirittura diminuire. Questo può verificarsi soprattutto per i nuclei famigliari giovani, che meritano quindi una particolare attenzione. In termini di configurazione territoriale della povertà lavorativa, nel breve-medio periodo molto dipenderà dalla composizione settoriale delle singole economie regionali, mentre nel lungo periodo giocheranno un ruolo decisivo i tradizionali divari nel mercato del lavoro, nella scuola e negli altri servizi di welfare.

³⁸ Op. cit. OECD, *Employment Outlook 2020. Worker Security and the Covid-19 Crisis. How does Italy compare?*

³⁹ Op. cit. SVIMEZ, *Rapporto sull'economia del Mezzogiorno*.

⁴⁰ *Ibidem*.

3.4. Dati

Le nostre analisi si basano sull'elaborazione di dati secondari raccolti dalla Banca di Italia. È stata innanzitutto utilizzata l'Indagine sui bilanci delle Famiglie Italiane che la Banca d'Italia conduce ogni due anni. Il vantaggio offerto da questi dati è quello di rendere disponibili informazioni precise circa l'ammontare dei redditi disponibili, circa la composizione e estensione del nucleo su un campione rappresentativo di famiglie italiane lungo un arco temporale sufficiente lungo da permettere l'osservazione degli andamenti di lungo periodo. Per la presente analisi sono stati quindi utilizzati i dati dal 1993 al 2016 (ultimo anno disponibile).

La seconda base dati analizzata è l'Indagine Straordinaria sulle Famiglie Italiane, condotta tra fine aprile e inizio maggio 2020, per raccogliere informazioni sulla situazione economica e sulle aspettative delle famiglie durante la crisi legata alla pandemia di Covid-19.

In entrambe le rilevazioni sono state considerate le condizioni economiche del sotto-campione di giovani occupati tra i 25 e i 34 anni.

La condizione di povertà è stata definita in termini relativi, ossia come l'aver un reddito disponibile equivalente inferiore al 50% del reddito mediano equivalente di tutte le famiglie. La scala di equivalenza adottata è la scala OECD Modificata, e i valori sono stati resi equivalenti a prezzi 2016. La condizione di impoverimento dopo la pandemia è invece stata definita come una riduzione del reddito familiare dichiarata consistente (oltre il 25%). Agli intervistati è stato infatti chiesto: «A seguito dell'emergenza Covid-19 e includendo anche eventuali sussidi come è variato il vostro reddito familiare negli ultimi due mesi?».

Le analisi, a carattere descrittivo, hanno tenuto conto delle caratteristiche familiari (numero dei componenti adulti e minori, età e titolo di studio del percettore di reddito più alto), nonché del contesto di residenza (area geografica di residenza), attraverso il ricorso a diverse regressioni logistiche binomiali. I risultati sono presentati come effetti medi⁴¹, ovvero come probabilità medie stimate tenuto conto delle diverse caratteristiche e distinguendo tra le famiglie di lavoratori poveri e non.

Infine, per tenere conto della diffusione della disoccupazione giovanile nelle tre macro-aree del paese, nonché della rilevanza del lavoro a tempo

⁴¹ WOOLDRIDGE J.M., *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, MIT Press, Cambridge and London, 2002.

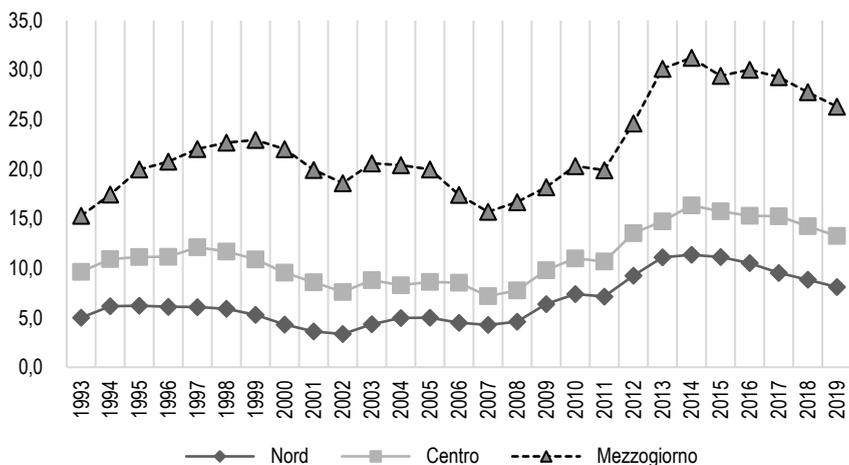
determinato, si è fatto ricorso ai dati ufficiali dell'Istituto Nazionale di Statistica.

3.5. Principali risultati

Le condizioni di vita nelle diverse macro-aree del paese sono, come detto, piuttosto sperequate. Questo è particolarmente evidente se osserviamo il tasso di disoccupazione dei giovani. A partire dal 1993 e fino al 2019 i giovani residenti nel Sud Italia hanno sempre avuto una probabilità più alta di quelli del Nord e del Centro di non avere un lavoro. Dai dati Istat riportati nella Figura 1 vediamo inoltre che a partire dal 2012 si fanno sentire più forti le conseguenze dalla crisi economica mondiale e si assiste così ad un aumento rilevante della disoccupazione giovanile in tutte e tre le macro-aree del paese, ma la crescita è decisamente più marcata nelle aree Mezzogiorno, che risultano ancora una volta economicamente più fragili e meno in grado di affrontare e contrastare il ciclo economico avverso.

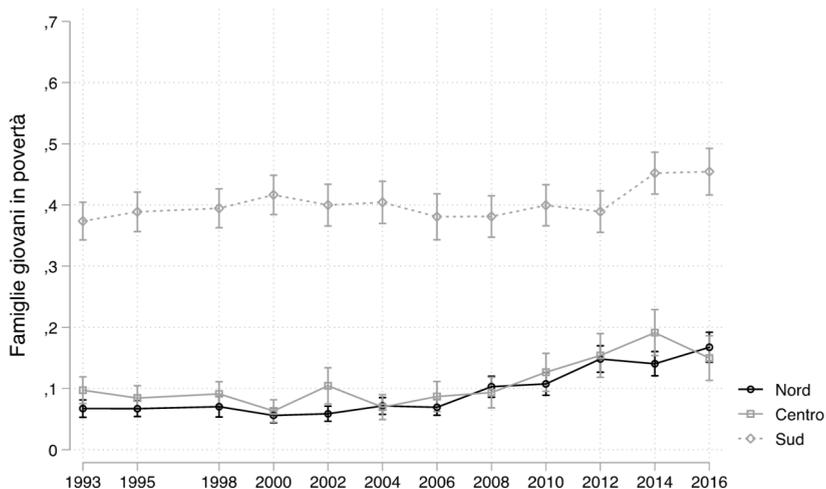
Questi dati sono in linea con i dati relativi alla diffusione della povertà giovanile (Figura 2): la probabilità dei giovani di essere in povertà è sempre notevolmente più alta al Sud rispetto alle altre macro-aree del paese. È interessante tuttavia notare che, se l'andamento dagli anni Novanta è abbastanza costante e la differenza tra il Sud e in Centro-Nord rimane pressoché uguale nel tempo, si assiste negli ultimi anni ad una riduzione della differenza tra Nord, Centro e Sud. Questa riduzione, tuttavia, è dovuta al peggioramento delle condizioni dei giovani nelle macro-aree tradizionalmente più ricche piuttosto che a una riduzione della povertà nei contesti più svantaggiati.

Figura 1 – Tasso di disoccupazione per ripartizione geografica dei giovani tra i 25 e i 34 anni. Italia 1993-2019



Fonte: nostre elaborazioni sui dati Istat (<http://dati.istat.it/>)

Figura 2 – Probabilità delle famiglie giovani di vivere in povertà per ripartizione geografica



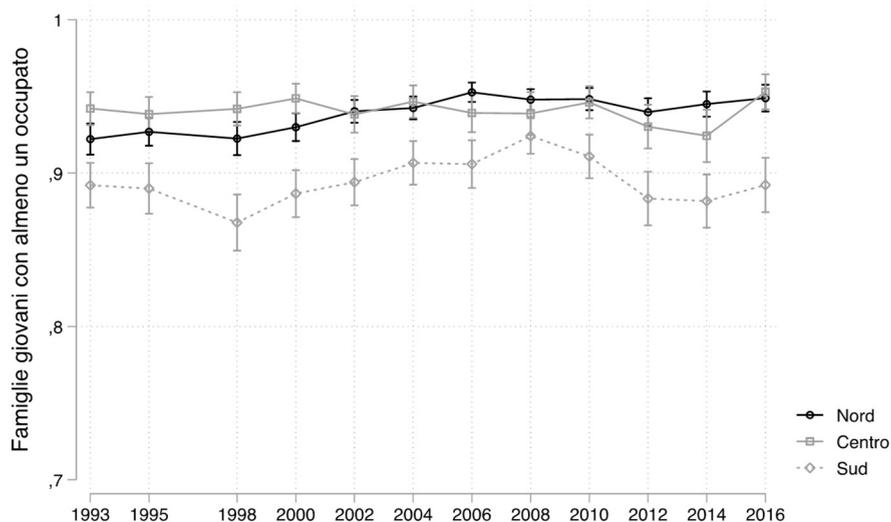
Fonte: nostre elaborazioni sui dati Ibf Banca d'Italia, 1993-2016, pesati.

Da quando mostrato finora, potremmo ipotizzare che la maggiore diffusione della povertà tra i giovani si possa ricondurre alla scarsità nella do-

manda di lavoro ed ai conseguenti alti tassi di disoccupazione. Al contrario, i dati relativi al numero di occupati per famiglia e alla presenza di lavoratori poveri nelle famiglie giovani (Figure 3 e 4) mostrano che la mancanza di lavoro non è l'unica spiegazione alla crescente povertà giovanile.

Se osserviamo i risultati riportati nella Figura 3, infatti, vediamo che la probabilità delle famiglie giovani di avere almeno un occupato nel nucleo è più bassa al Sud rispetto al Nord e al Centro, ma le differenze non sono grandi. Del resto l'uscita dalla casa dei genitori e la costruzione di un nucleo familiare autonomo (come single o come coppia) è fortemente condizionata dall'essere occupato e dalla possibilità quindi di disporre di un reddito da lavoro.

Figura 3 – Probabilità per le famiglie giovani di avere almeno un occupato per ripartizione geografica

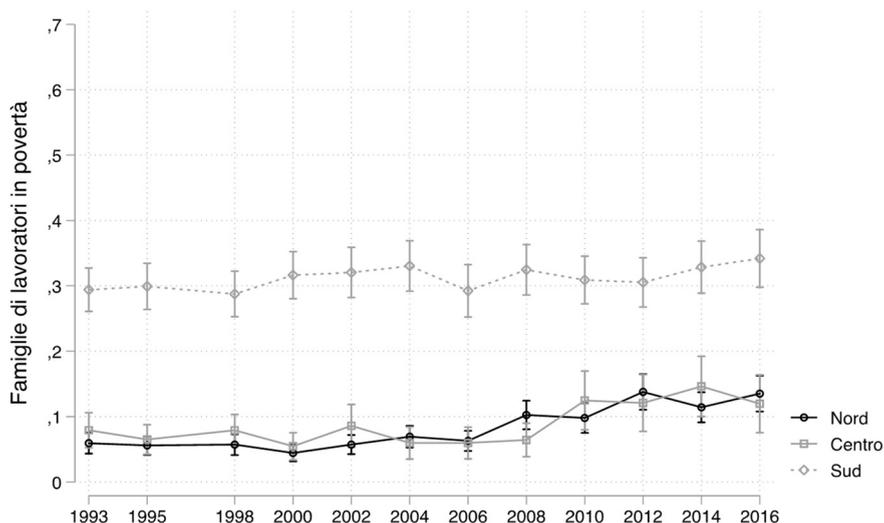


Fonte: nostre elaborazioni sui dati Ibf Banca d'Italia, 1993-2016, pesati.

Dalla Figura 4, tuttavia, emerge che il lavoro non basta a proteggere dal rischio di povertà, e questo è vero specialmente nelle regioni del Mezzogiorno. Dai dati emerge infatti che tra le famiglie giovani la probabilità di essere working poor è estremamente più alta, circa tre volte tanto, al Sud rispetto al Centro e al Nord. Anche in questo caso, come già per la povertà in generale (Figura 2), vediamo che l'andamento nel Mezzogiorno è abbastanza costante nel tempo e sembra poco influenzato dal ciclo economico, mentre nelle macro-aree del Centro e del Nord il rischio di povertà per le giovani famiglie è cresciuto negli ultimi dieci anni di osservazione a partire

dalla crisi economica. Avere un occupato nel nucleo, dunque, abbassa la probabilità di vivere in una condizione di povertà relativa, ma non in maniera così rilevante come avremmo potuto aspettarci, in particolare al Sud.

Figura 4 – Probabilità delle famiglie giovani con almeno un occupato di essere povere per ripartizione geografica

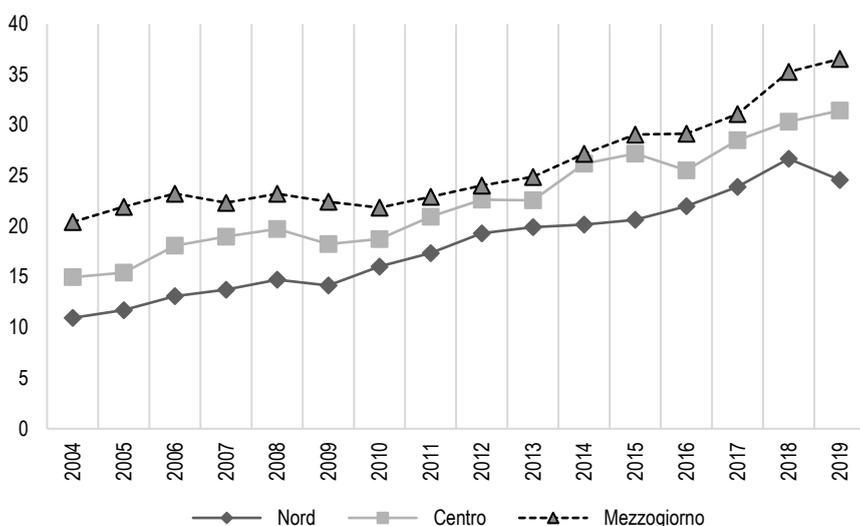


Fonte: nostre elaborazioni sui dati Ibf Banca d'Italia, 1993-2016, pesati.

Possiamo a questo punto chiederci, date le trasformazioni avvenute negli ultimi decenni nel mercato del lavoro italiano, se la flessibilizzazione del mercato del lavoro e il conseguente aumento della quota di lavoratori a tempo determinato possa almeno in parte spiegare il divario territoriale.

Nella Figura 5 vediamo che, effettivamente, la diffusione del lavoro a tempo determinato tra i giovani è andata costantemente aumentando dal 1993 al 2019 in tutto il paese. I giovani del Sud, tuttavia, hanno sempre una maggiore probabilità di avere un'occupazione non stabile rispetto ai giovani del Nord e del Centro. In particolare la differenza sembra rimanere costante e intorno ai dieci punti percentuali tra Nord e Sud, con il Centro che oscilla con valori intermedi. Il problema dell'occupazione al Sud Italia non è quindi limitato solo a una questione di quantità, ma anche di qualità. È infatti ben noto che i giovani con occupazioni instabili alternano periodi di lavoro a periodi di inattività, ricevono spesso retribuzioni più basse dei lavoratori con contratti a tempo indeterminato e hanno prospettive di carriera peggiori. Tutto questo si riflette negativamente sul reddito disponibile e quindi sulla probabilità di vivere in una famiglia povera.

Figura 5 – Percentuale dipendenti a tempo determinato giovani tra i 25 e i 34 anni per ripartizione geografica. Italia 2004-2019

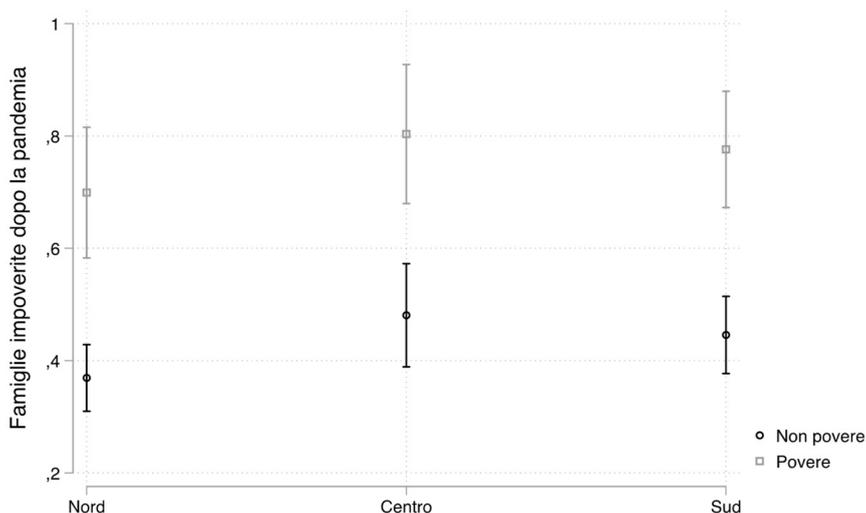


Fonte: nostre elaborazioni sui dati Istat (<http://dati.istat.it/>)

Il quadro fin qui delineato è congruente con gli studi sociali e economici che da molto denunciano la grave eterogeneità interna al paese e il persistente divario tra le regioni più ricche del Nord e del Centro e quelle più povere del Sud. Possiamo però adesso fare un'ulteriore analisi e considerare gli effetti della pandemia di Covid-19 che ha colpito il mondo intero, ma che potrebbe aver avuto effetti più drammatici proprio in quelle aree dove la mancanza di lavoro e la povertà lavorativa erano già a livelli allarmanti. Nella Figura 6 possiamo osservare quali famiglie di giovani hanno vissuto un impoverimento nei mesi successivi allo scoppio della pandemia. Come atteso, in tutte le macro-aree sono sempre le famiglie povere ad avere una maggiore probabilità di aver visto ridursi il loro reddito nei mesi di aprile e maggio 2020. In altri termini chi già era in difficoltà economica ha vissuto un ulteriore impoverimento: sia al Nord, sia al Centro, sia al Sud, i divari economici si sono ampliati e la popolazione più fragile – in questo caso quella dei giovani working poor – è quella che ha subito in maniera più drammatica le conseguenze delle crisi economica conseguente alla crisi sanitaria. Non emergono tuttavia grandi differenze nell'impatto della pandemia per i giovani lavoratori tra le diverse macro-aree. Sembra dunque che l'acuirsi dei divari territoriali già rilevanti del paese si sia verificato in particolare per la fascia di popola-

zione adulta e anziana. I giovani, tradizionalmente già più svantaggiati hanno visto peggiorare la propria condizione in tutte gli ambiti territoriali.

Figura 6 – Probabilità delle famiglie giovani, povere e non povere, con almeno un occupato di essersi impoverite per ripartizione geografica



Fonte: nostre elaborazioni sui dati dell'Indagine Straordinaria sulle famiglie, Banca d'Italia, 2020, Prima rilevazione, pesati.

3.6. Conclusioni

La disoccupazione giovanile rimane senza dubbio uno tra i più gravi problemi dell'Italia per le sue conseguenze sia economiche che sociali. Da un lato gli investimenti pubblici (anche se inferiori al resto dell'Europa) e privati in istruzione non trovano adeguata remunerazione nel mercato del lavoro. Dall'altra la mancanza di lavoro tra i giovani rende più difficile l'uscita dalla famiglia di origine, la formazione di nuovi nuclei familiari e le decisioni di avere figli in un paese che ha uno dei tassi di fecondità più bassi al mondo, ben al di sotto del tasso di sostituzione, frenando quindi anche la crescita dei consumi. La crisi economica mondiale scoppiata nel 2008 ha contribuito ad aggravare una situazione di difficoltà cronica e ha visto, a partire dal 2011-2012, un aumento considerevole della disoccupazione giovanile specie nelle aree del Sud Italia già caratterizzate da un minore sviluppo economico.

Come conseguenza della disoccupazione, i tassi di povertà sono cresciuti tra i giovani in tutte le aree del paese, e se si osserva una riduzione della differenza tra il Sud e il Centro-Nord nella probabilità di essere una giovane famiglia povera, questo è dovuto al peggioramento delle condizioni nelle aree centro-settentrionali piuttosto che ad un miglioramento delle condizioni nel Mezzogiorno.

Quello che ci siamo chieste è stato quindi se la creazione di maggiori opportunità di lavoro per i giovani possa costituire un freno al diffondersi della povertà tra le giovani famiglie nel nostro paese. Questa ipotesi, peraltro, è stata alla base di tutte le riforme al margine del mercato del lavoro degli ultimi decenni. L'idea portata avanti dai governi, anche di orientamenti politici opposti, era infatti quella di rendere più flessibile il mercato del lavoro per facilitarne l'ingresso ai giovani (e alle donne).

Dalla nostra analisi, tuttavia, emerge che il lavoro non basta a garantire alle famiglie giovani di stare fuori dalla povertà. La povertà lavorativa dei giovani si è affiancata infatti alla disoccupazione proprio in quelle aree dove la disoccupazione è più alta. Nelle regioni Meridionali una famiglia giovane in cui è occupato almeno un componente ha una probabilità di trovarsi in una situazione di povertà relativa tre volte maggiore di un'analogha famiglia residente al Centro o al Nord.

Una possibile spiegazione risiede nella maggiore diffusione del lavoro a tempo determinato nel Sud Italia. Il lavoro a tempo determinato spesso non garantisce una continuità nei redditi percepiti nel corso dell'anno e questo rende i redditi annuali dei lavoratori precari più bassi. Non solo, ma spesso alle occupazioni a tempo determinato corrispondono salari più bassi perché le imprese non investono in formazione e ovviamente non offrono prospettive di carriera ai lavoratori a tempo determinato.

Possiamo quindi affermare che le politiche per il mercato del lavoro attuate non solo non hanno raggiunto il loro obiettivo, ridurre la disoccupazione giovanile, ma hanno contribuito a creare il fenomeno dei working poor, particolarmente rilevante tra le famiglie giovani.

In questa situazione si è andata ad innestare l'emergenza sanitaria dovuta al COVID-19 che ha prodotto un ulteriore peggioramento del quadro economico nazionale. Ciò che emerge dai nostri dati è che la crisi economica dovuta alla pandemia ha colpito maggiormente le famiglie povere, ma senza quelle differenze tra regioni del Nord e del Sud che ci saremmo aspettate.

Bibliografia

- BALDWIN R., WEDER DI MAURO B. (a cura di), *Economics in the time of Covid-19*. Vox.eu, Cepr Press, London, 2020.
- BARBERA F., NEGRI N., ZANETTI M., Una questione generazionale? Ingresso alla vita adulta, crisi del ceto medio e cittadinanza sociale, in BAGNASCO A. (a cura di), *Ceto medio. Perché e come occuparsene*, il Mulino, Bologna, 2008.
- BARBIERI P., Il lavoro povero in Italia: determinanti strutturali e politiche di contrasto. *Lavoro e diritto*, 2019, 33: 1: 5-26.
- BARBIERI P., CUTULI G., SCHERER S., In-work poverty in un mercato del lavoro duale: individualizzazione riflessiva dei rischi sociali o stratificazione della disuguaglianza sociale? *Stato e Mercato*, 2018, 114: 3: 419-460.
- Bartus T, Estimation of Marginal Effects Using Margeff. *Stata Journal*, 2005, 5: 3, 1-23.
- BELOT M., CHOI S., TRIPODI E., VAN DEN BROEK-ALTENBURG E., JAMISON J., PAPAGEORGE N., Unequal consequences of Covid 19: representative evidence from six countries. *Review of the Economics of the Household*, 2021, 19: 769-783.
- BIOLCATI-RINALDI F., PODESTÀ F., Two Countries in one: the working poor in Italy. In ANDREß H., LOHMANN H. (eds.), *The working poor in Europe, Employment, Poverty and Globalization* (pp. 203-226), Elgar Publishing, Cheltenham, 2008.
- CANTILLON B., VANDENBROUCKE F., *Reconciling work and poverty reduction: How successful are European welfare states?* Oxford University Press, New York, 2014.
- CIRILLO V., FANA M., GUARASCIO D., Labour market reforms in Italy: evaluating the effects of the Jobs Act. *Economia Politica*, 2017, 34: 2, 211-32.
- CERSOSIMO D., NISTICÒ R., Un paese diseguale, il divario civile in Italia. *Stato e Mercato*, 2013, 98: 3: 265-299.
- CRETZAZ E., A state-of-the-art review of working poverty in advanced economies: theoretical models, measurement issues and risk groups. *Journal of European Social Policy*, 2013, 23: 4: 347-362.
- EUROSTAT, *In-Work Poverty in EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010.
- FILANDRI M., STRUFFOLINO E., Lavoratori o lavoratrici povere? Disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro in Europa. *Sociologia e Ricerca Sociale*, 2018a, 117: 67-85.
- FILANDRI M., STRUFFOLINO E., Individual and household in-work poverty in Europe: understanding the role of labor market characteristics. *European Societies*, 2018b, 21: 1: 130-157.
- ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*. Ginevra, 2021a.
- ILO, *An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis*. Ginevra, 2021b.
- KALUGINA E., The Working Poor, in HELLIER J., CHUSSEAU N. (eds.), *Growing income inequalities, economic analyses*, Palgrave Macmillan, New York, 2013.

- KAZEPOV Y., GENOVA A., From government fragmentation to local governance: welfare reforms and lost opportunities in Italy, in HENMAN P., FENGER M. (a cura di), *Administering Welfare Reform: International transformations in welfare governance*, The Policy Press, Bristol, 2006.
- LOHMANN H., The working poor in European welfare states: empirical evidence from a multilevel perspective, in ANDREB H., LOHMANN H. (eds.), *The working poor in Europe, Employment, Poverty and Globalization* (pp. 47-74). Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2008.
- LOHMANN H., The concept and measurement of in-work poverty, in LOHMANN H., MARX I. (eds.), *Handbook on In-Work Poverty* (pp. 7-25), Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2018.
- LOHMANN H., MARX I., The different faces of in-work poverty across welfare state regimes, in ANDREB H., LOHMANN H. (eds.), *The working poor in Europe, Employment, Poverty and Globalization* (pp. 17-46), Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2008.
- MORLICCHIO E., BENASSI D., Le tendenze dell'in-work-poverty in Europa e in Italia nell'ultimo decennio, in MINGIONE E. (a cura di), *Lavoro: la grande trasformazione. L'impatto sociale del cambiamento del lavoro tra evoluzioni storiche e prospettive globali*, Feltrinelli, Milano, 2020.
- OECD, *Risks that matter 2020: The long reach of COVID-19*. Parigi, 2021a.
- OECD, *Employment Outlook 2021. Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*. Parigi, 2021b.
- OECD, *Employment Outlook 2020. Worker Security and the Covid-19 Crisis. How does Italy compare?*. Parigi, 2020.
- OECD, *Doing Better for Families*, Parigi, 2011.
- PALOMINO J., RODRÍGUEZ J., SEBASTIAN R., Wage inequality and poverty effects of lockdown and social distancing in Europe. *European Economic Review*, 2020, 129, 103564.
- QUINTANO C., MAZZOCCHI P., ROCCA A., The determinants of Italian NEETs and the effects of the economic crisis. *Genus*, 2018, 74: 1, 5.
- RAITANO M., JESSOULA M., PAVOLINI E., NATILI M., *ESPN Thematic report on in-work poverty – Italy*. European Social Policy Network (ESPN), Brussels: European Commission, 2019.
- RIZZA R., DE LUIGI N., La vulnerabilità dei giovani nel mercato del lavoro italiano: dinamiche e persistenze, *Sociologia del lavoro*, 2011, 124: 117-147.
- RIZZA R., SCARANO G., *Nuovi modelli di politica del lavoro*, Egea, Milano, 2019.
- SARACENO C., BENASSI D., MORLICCHIO E., *Poverty in Italy. Features and Drivers in a European Perspective*, Policy Press, Bristol, 2020.
- SVIMEZ, *Rapporto sull'economia del Mezzogiorno*, il Mulino, Bologna, 2020.
- VIESTI G., *Centri e periferie. Europa, Italia, Mezzogiorno dal XX al XXI secolo*, Laterza, Bari, 2021.
- VIESTI G., L'economia italiana: dagli effetti della pandemia ad una possibile ripresa? *L'industria*, 2020, 4: 629-654. DOI: 10.1430/98708.
- WOOLDRIDGE J.M., *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, MIT Press, Cambridge-London, 2002.

4. LE DISUGUAGLIANZE GENERAZIONALI SUL MERCATO DEL LAVORO NELL'OTTICA DELLE CLASSI SOCIALI

di Pasquale di Padova*

4.1. Introduzione

Nell'ultimo ventennio, complice l'evoluzione del mercato del lavoro italiano, vuoi per l'onda lunga dei profondi interventi normativi di riorganizzazione che a cavallo fra i due secoli hanno inaugurato la stagione della deregolamentazione e della flessibilità¹, vuoi per i momenti di crisi provocati dalla doppia recessione economica del periodo 2008-2012, non è certo venuto meno fra gli studiosi di scienze sociali ed economiche l'interesse verso le condizioni di vita e di lavoro delle giovani generazioni², emerso in lettera-

* INAPP.

Le opinioni espresse nel presente capitolo hanno carattere personale e non impegnano in alcun modo la responsabilità dell'istituto di afferenza.

¹ Fino alla metà degli anni Ottanta, soprattutto in seguito all'approvazione dello Statuto dei lavoratori (1970) e della legge per l'occupazione giovanile (285/1977), sono rilevanti il ruolo dello Stato e il peso dei sindacati nella regolazione dei rapporti di lavoro. A seguito degli interventi del legislatore nel 1984 e nel 1987 fanno invece la loro comparsa i contratti part-time e a tempo determinato, e si amplia considerevolmente la facoltà delle aziende di ricorrere alle assunzioni nominative. La vera stagione della deregolamentazione e della flessibilità prende però davvero il via col così detto "pacchetto Treu" del 1997 e coi successivi interventi del periodo 2001-2003 coronati con la legge 30, comunemente nota come "Legge Biagi": è da allora che diventa massiccio il ricorso al lavoro "atipico", nelle varie forme dei rapporti a tempo determinato, a chiamata, interinali, occasionali e delle collaborazioni coordinate e continuative. Per un esame più approfondito delle conseguenze di queste riforme, si rimanda a ANASTASIA B., PAGGIARO A., TRIVELLATO U., *Gli effetti sulle disuguaglianze generazionali delle riforme nella regolazione e nel welfare del lavoro*, in SCHIZZEROTTO A., TRIVELLATO B., SARTOR N. (a cura di), *Generazioni disuguali. Le condizioni di vita dei giovani di oggi e di ieri: un confronto*, il Mulino, Bologna, 2011.

² Una rassegna puntuale degli studi in materia va ben oltre i limiti di questo contributo. Ci si limita qui a ricordare, pertanto, soltanto alcuni volumi che hanno affrontato il tema in una pluralità di approcci e punti di vista, fra cui non possono mancare AMBROSI E., ROSINA A., *Non è un paese per giovani. L'anomalia italiana: una generazione senza voce*, Marsilio, Pa-

tura già nella seconda metà degli anni Settanta, quando gli shock petroliferi preannunciarono la fine del “miracolo economico”.

Per una curiosa ma non inspiegabile coincidenza, sempre a partire dalla fine del secolo scorso, gli studi sulla stratificazione sociale sono stati investiti da una violenta polemica verso quella che da molti è considerata la pietra angolare non solo dell’analisi di genesi e trasmissione delle disuguaglianze, ma dell’intera disciplina sociologica nel suo complesso³, vale a dire lo strumento concettuale delle classi sociali. Secondo i suoi detrattori questo concetto sarebbe da ritenersi superato per lo studio delle società contemporanee, dove la crescente complessità e i processi di globalizzazione e individualizzazione in atto condurrebbero a un livellamento dei rischi sociali difficilmente interpretabile se non alla luce di una complessa costellazione di fattori multidimensionali, fra i quali le classi rivestirebbero un ruolo marginale⁴.

Poiché alla concettualizzazione “post-moderna” delle disuguaglianze⁵ si contrappongono però quanti sostengono che le trasformazioni sociali perlomeno dell’ultimo trentennio non solo non abbiano portato a una più equa distribuzione dei rischi sociali ma, al contrario, abbiano esacerbato le disuguaglianze che si dipanano a ridosso delle tradizionali linee di frattura all’interno delle società contemporanee⁶, in questo lavoro si proveranno a fornire alcune evidenze empiriche sul peggioramento di opportunità e condizioni lavorative e di vita dei giovani italiani sfruttando come chiave di lettura proprio le classi sociali al fine di testarne tenuta e attualità nell’analisi delle società contemporanee, al cui interno esse costituiscono un fondamentale, per quan-

dova, 2009; NEGRI N., FILANDRI M. (a cura di), *Restare di ceto medio. Il passaggio alla vita adulta nella società che cambia*, il Mulino, Bologna, 2010; op. cit. SCHIZZEROTTO A., TRIVELLATO B., SARTOR N., *Generazioni disuguali. Le condizioni di vita dei giovani di oggi e di ieri: un confronto*; BERTOLINI S. (a cura di), *Giovani senza un futuro? Insicurezza lavorativa e autonomia giovanile oggi in Italia*, Carocci, Roma, 2018.

³ PARKIN F., *Classi e stratificazione sociale*, *Enciclopedia delle Scienze Sociali*, Istituto della Enciclopedia Italiana, Roma, 1992, vol. II.

⁴ Cfr. GIDDENS A., *Living in a post-traditional society*, in BECK U., GIDDENS A., LASH S. (a cura di), *Reflexive Modernization: Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order*, Stanford University Press, Stanford, 1994; Beck U., Beck-Gernsheim E., *Individualization: Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*, Sage, London, 2002; C. RANCI, *Vulnerabilità sociale e nuove disuguaglianze sociali*. *Sociologia del lavoro*, 2008, 110.

⁵ Cfr. BARBIERI P., *Classi e disuguaglianze «queer»? Stato e mercato*, 2019, 39,1.

⁶ Cfr. BARBIERI P., *Italy: No country for young men (and women): The Italian way of coping with increasing demands for labour market flexibility and rising welfare problems*, in BLOSSFELD H.-P., BUCHHOLZ S., HOFÄCKER D., KOLB K. (a cura di), *Globalized labour markets and social inequality in Europe*, Palgrave Macmillan, London, 2011; BLOSSFELD H.-P., HOFÄCKER D., *Globalization, Rising Uncertainty and Life Courses in Modern Societies: A Summary of Research Findings and Open Research Questions*, *Sociologia del lavoro*, 2014, 136.

to non esclusivo, principio regolatore della diversificata distribuzione di potere e ricompense.

4.2. Dati e metodi

Per esaminare alcuni aspetti di particolare salienza nello studio delle condizioni lavorative e di vita di diverse coorti di italiani, al fine di trarne indicazioni utili allo studio delle tendenze al peggioramento per le generazioni più giovani emerse nella letteratura in materia, verranno utilizzati tre dataset scelti sulla base della ricchezza informativa offerta, oltre che della loro ampiezza e affidabilità: nello specifico, sono state selezionate la *Rilevazione campionaria sulle forze di lavoro* del 2017 (d'ora in poi "RCFL_17"), l'*Indagine sul reddito e le condizioni di vita* del 2017 (d'ora in poi "It-SILC_17"), e l'indagine *Famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita* del 2016 (d'ora in poi "FamSogg_16"). Si tratta in tutti e tre i casi di indagini ufficiali condotte da Istat, la cui qualità è assicurata sia dal punto di vista dell'impianto metodologico che da quello della rilevazione e produzione del dato.

Per rintracciare più agevolmente gli indicatori sui quali condurre il confronto, in linea con Grusky e Weeden⁷ sono state individuate tre dimensioni fondamentali di specificazione del concetto di disuguaglianza, all'interno delle quali sono stati poi rintracciati nei dataset disponibili i referenti empirici reputati più idonei sulla base della loro presunta validità di contenuto, ossia della loro adeguatezza nell'offrire una credibile traduzione empirica del concetto più generale e delle sue sottodimensioni. Verranno dunque prese in considerazione tre classi di variabili, alla luce delle quali analizzare il rapporto fra generazione, posizione di classe e disuguaglianze: 1) quelle riferite all'istruzione (il titolo di studio rispetto alla classe occupazionale); 2) quelle riferite alle condizioni di lavoro (la durata dell'orario di lavoro e la scadenza del contratto); 3) quelle riferite alle ricompense sociali (la retribuzione, il prestigio legato all'occupazione, le chance di mobilità).

Coerentemente con quanto anticipato in apertura, questo lavoro si avvarrà dello schema di Erikson, Goldthorpe e Portocarero (acronimo EGP) per l'operativizzazione delle classi sociali. La prospettiva neo-weberiana di studio delle classi poggia sull'assunto secondo cui ciò che un individuo possiede in termini di risorse determinerà in larga parte la misura dei beni che quello

⁷ GRUSKY D.B., WEEDEN K.A., *Measuring Poverty: The Case for a Sociological Approach*, in KAKWANI N., SILBER J. (a cura di), *The Many Dimensions of Poverty*, Palgrave Macmillan, London, 2013.

stesso individuo riuscirà a preservare e ottenere nel corso della sua vita. In tal senso, il sistema di classe viene inteso come un'arena in cui si investono risorse in vista dei benefici attesi, mentre i rapporti fra i componenti di questo sistema sono in ultima istanza definibili come relazioni di potere riflesse dal tipo di relazione di lavoro (distinguendo tra datori di lavoro, lavoratori autonomi e dipendenti) e dal grado di autonomia che caratterizzano una determinata collocazione occupazionale (un "contratto di lavoro" definisce uno scambio molto preciso di denaro in cambio di una prestazione dai contenuti chiari e solitamente supervisionata, mentre una "relazione di servizio" è meno stereotipata). Dati questi due criteri fondamentali, lo schema può essere ulteriormente specificato sulla base di informazioni relative alla posizione nella gerarchia organizzativa e al settore di attività economica⁸.

Tabella 1 – Classi sociali ESeC con denominazione originale e descrizione in italiano

ESeC 9 classi	
1	<i>Large employers, higher mgrs/professionals</i> (Grandi imprenditori, amministratori delegati e componenti dei consigli di amministrazione di aziende, alti dirigenti delle imprese e della pubblica amministrazione, liberi professionisti e occupazioni intellettuali ad alta qualificazione svolte alle dipendenze)
2	<i>Lower mgrs/professionals, higher supervisory/technicians</i> (Amministratori delegati e componenti dei consigli di amministrazione di aziende, dirigenti e liberi professionisti di livello inferiore; supervisori di lavoratori manuali alle dipendenze e occupazioni tecniche di livello superiore)
3	<i>Intermediate occupations</i> (Impiegati di concetto delle imprese e della pubblica amministrazione)
4	<i>Small employers and self-employed (non-agriculture)</i> (Piccoli imprenditori e lavoratori autonomi nei settori non agricoli)
5	<i>Small employers and self-employed (agriculture)</i> (Piccoli imprenditori e lavoratori autonomi nel settore agricolo)
6	<i>Lower supervisors and technicians</i> (Supervisori di lavoratori manuali alle dipendenze e occupazioni tecniche di livello inferiore)
7	<i>Lower sales and service</i> (Impiegati esecutivi e occupazioni non manuali a basso livello di qualificazione dell'industria e del terziario)
8	<i>Lower technical</i> (Occupazioni manuali qualificate alle dipendenze)
9	<i>Routine</i> (Occupazioni manuali non qualificate alle dipendenze)

Fonte: adattamento da Rose e Harrison (2007)

⁸ ERIKSON E., GOLDTHORPE J.H., *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Clarendon Press, Oxford, 1992.

Tuttavia, com'è noto, Erikson e Goldthorpe non hanno mai fornito una descrizione sufficientemente dettagliata del processo di operativizzazione del loro schema a partire dalle informazioni possedute su professione, rapporto di lavoro e forma di regolazione dell'impiego.

Per questa ragione, si è qui deciso di rifarsi alle procedure di derivazione della *European Socio-economic Classification*⁹ (d'ora in poi "ESeC"), che si ottiene a partire dallo status occupazionale (autonomo, supervisore, dipendente) e dalla professione svolta (vedi Tab. 1). ESeC è esplicitamente costruito sulle considerazioni teoriche alla base del suo progenitore EGP, con l'aggiunta del non trascurabile pregio di essere stato sottoposto ad un lungo e meticoloso processo di validazione¹⁰.

4.3. Risultati

Essendo il mercato del lavoro italiano fortemente connotato in senso credenzialista, e considerata le scarse opportunità di mobilità di carriera offerte ai lavoratori, da cui deriva l'importanza decisiva della posizione ottenuta al primo impiego¹¹, è bene valutare preliminarmente quali sono le credenziali educative che i giovani italiani possono mettere in campo rispetto a quelle detenute dalle generazioni precedenti, e quanto queste riescano a garantire un adeguato posizionamento nella stratificazione sociale delle occupazioni.

Con la Tab. 2 possiamo per prima cosa osservare a quali classi è favorito maggiormente l'accesso in base al titolo di studio posseduto. Com'è facile notare, ESeC si presta molto bene ad afferrare le disuguaglianze nei livelli di istruzione conseguiti fra i membri delle diverse classi. Leggendo infatti la tavola per generazione, emerge sia il lento ma costante miglioramento delle credenziali educative col trascorrere del tempo, sia il corrispondente innalzamento dell'asticella posta dalle classi al loro ingresso appunto in virtù dell'espansione dei titoli di studio superiori. Mentre infatti i più giovani che raggiungono le classi superiori sono in quasi l'80% dei casi laureati, tale percentuale si abbassa di 20 punti fra i 55-64enni. Analogamente, è cresciuto

⁹ ROSE D., HARRISON E., The European Socio-economic Classification: a new social class schema for comparative European research. *European Societies*, 2007, 3.

¹⁰ Cfr. SMALLENBROEK O., FLORIAN R.H., BARONE C., Measuring Class Hierarchies in Postindustrial Societies: A Criterion and Construct Validation of EGP and ESEC Across 31 Countries. *SocArXiv*, 2021, May 29.

¹¹ Cfr. PISATI M., SCHIZZEROTTO A., Pochi promossi, nessun bocciato. La mobilità di carriera in Italia in prospettiva comparata e longitudinale, *Stato e Mercato*, 1999, 2; BALLARINO G., BARBIERI P., *Disuguaglianze nelle carriere lavorative*, in CHECCHI D. (a cura di), *Disuguaglianze diverse*, il Mulino, Bologna, 2012.

negli anni il reclutamento dei laureati fra i colletti bianchi, così come è aumentato il rischio sia dei diplomati che dei laureati di svolgere occupazioni manuali e/o a bassa qualificazione. Tale distinzione è particolarmente apprezzabile usando ESeC, grazie al quale si riesce a intercettare la distanza che separa i lavoratori a bassa qualificazione del terziario dai ceti impiegatizi medi e medio-alti, e quella fra l'élite operaia e il resto dei lavoratori manuali.

Tabella 2 – Classificazione incrociata fra livello di istruzione¹², classe d'età e classe sociale attuale (percentuali di colonna e totali di riga - dati pesati per coefficiente di riporto all'universo)

Età	Livello di istruzione	ESeC							Tot.
		Grandi impr. e alti dirig.	Medi dirig. e profess.	Impiegati direttivi e di concetto	Piccoli impr. e lav. autonomi	Capi op. e tecnici di prod.	Lav. a bassa qual. del terziario	Operai	
25-34	Primario	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%	0,6%	1,0%	2,9%	2,0%
	Secondario	22,8%	42,1%	60,2%	79,8%	88,7%	83,6%	94,4%	71,1%
	Terziario	77,1%	57,9%	39,8%	17,6%	10,7%	15,3%	2,7%	26,8%
35-44	Primario	0,0%	0,1%	0,2%	2,3%	1,8%	1,7%	5,2%	3,4%
	Secondario	31,8%	52,9%	69,8%	86,3%	87,6%	87,2%	91,9%	74,5%
	Terziario	68,2%	47,1%	30,1%	11,4%	10,6%	11,1%	2,9%	22,1%
45-54	Primario	0,0%	0,2%	0,3%	3,6%	2,5%	2,4%	7,3%	5,3%
	Secondario	45,5%	63,3%	82,7%	90,6%	92,3%	91,0%	90,7%	79,9%
	Terziario	54,5%	36,5%	17,0%	5,8%	5,2%	6,5%	2,0%	14,8%
55-64	Primario	0,1%	0,2%	0,7%	9,9%	8,1%	5,3%	15,4%	13,8%
	Secondario	42,5%	63,8%	87,8%	85,7%	87,5%	89,3%	82,5%	73,4%
	Terziario	57,4%	36,0%	11,5%	4,3%	4,4%	5,4%	2,1%	12,8%

Fonte: propria elaborazione su dati RCFL_17

Naturalmente, se l'istruzione è una delle principali carte da giocare sul mercato del lavoro per l'accesso alle occupazioni più prestigiose, diventa allora importante non solo vedere, come nel caso precedente, quali segmenti della scala sociale accolgono maggiormente persone con certe credenziali educative, ma anche verificare in che misura le disuguaglianze si riproducono dai genitori ai figli attraverso la trasmissione di risorse e opportunità, e se le forme di questa trasmissione sono mutate nel tempo.

¹² Il titolo di studio è stato aggregato in tre livelli sulla base della possibilità di accesso offerta all'istruzione universitaria: il livello primario va quindi da nessun titolo posseduto al diploma di 2-3 anni di qualifica professionale di scuola secondaria superiore di II grado, nel secondario rientrano i diplomi di istruzione secondaria superiore di II grado di 4-5 anni, infine il terziario comprende i titoli di livello universitario.

Nella Tab. 3 si prendono appunto in esame i titoli di studio conseguiti dai figli in base alle generazioni e alla classe sociale dei genitori¹³. Se da un lato risulta evidente l'aumento del livello di istruzione al susseguirsi delle generazioni, dall'altro notiamo che la distanza fra le classi sociali rispetto all'origine familiare non ha conosciuto una sensibile riduzione nel tempo. Il livello di istruzione della popolazione italiana si è dunque mosso verso l'alto negli ultimi decenni grazie all'espansione dei diplomi e del più frequente accesso all'università, ma al contempo i figli dei membri di classi sociali inferiori hanno recuperato pochissimo terreno a quelli delle classi superiori¹⁴.

Tabella 3 – Classificazione incrociata fra classe di origine, livello di istruzione e classe d'età (percentuali di colonna – dati pesati per coefficiente di riporto all'universo)

ESeC familiare	Livello di istruzione	Età				
		25-34	35-44	45-54	55-64	65+
Grandi imprenditori e alti dirigenti	Primario	10,4%	11,7%	11,9%	12,6%	20,7%
	Secondario	35,3%	38,8%	36,9%	44,7%	38,5%
	Terziario	54,2%	49,5%	51,2%	42,7%	40,7%
Medi dirigenti e professionisti	Primario	7,3%	10,0%	13,3%	20,5%	24,3%
	Secondario	45,8%	43,5%	46,0%	44,1%	41,1%
	Terziario	47,0%	46,5%	40,6%	35,4%	34,5%
Impiegati direttivi e di concetto	Primario	9,8%	22,5%	17,4%	26,9%	47,9%
	Secondario	56,1%	51,7%	58,3%	47,0%	36,5%
	Terziario	34,1%	25,8%	24,4%	26,0%	15,6%
Piccoli imprenditori e lavoratori autonomi	Primario	28,3%	38,6%	49,4%	59,7%	80,3%
	Secondario	51,9%	45,2%	39,4%	30,7%	15,2%
	Terziario	19,8%	16,2%	11,2%	9,5%	4,5%
Capi operai e tecnici di produzione	Primario	9,6%	29,3%	24,6%	42,0%	53,2%
	Secondario	59,7%	55,9%	58,1%	36,2%	39,0%
	Terziario	30,6%	14,8%	17,3%	21,8%	7,8%
Lavoratori a bassa qualificazione del terziario	Primario	23,9%	25,9%	46,1%	44,5%	57,9%
	Secondario	52,6%	55,9%	39,8%	47,0%	33,7%
	Terziario	23,5%	18,3%	14,1%	8,5%	8,4%
Operai	Primario	34,9%	46,8%	56,0%	65,6%	83,7%
	Secondario	52,6%	43,6%	37,7%	29,2%	14,2%
	Terziario	12,5%	9,6%	6,3%	5,2%	2,1%

Fonte: propria elaborazione su dati FamSogg_16

¹³ Se i genitori afferiscono a classi sociali diverse, come di consueto viene assegnata come classe sociale familiare quella più elevata fra le due in base al principio di dominanza.

¹⁴ Cfr. BALLARINO G., PANICHELLA N., Origini familiari, scuola secondaria e accesso all'università dei diplomati italiani, 1995-2007, *Scuola democratica*, 2014, 2; MARZADRO S., SCHIZZEROTTO A., More stability than change. The effects of social origins on inequalities of educational opportunities across three Italian birth cohorts, *Scuola democratica*, 2014, 2.

Spostando adesso l'attenzione sulle condizioni del lavoro legate alle professioni che afferiscono alle diverse classi sociali, osserviamo in Tab. 4 che l'andamento del reddito da lavoro rispetto alle classi sociali segue molto bene la tendenza crescente che era lecito attendersi sulla base della teoria sottesa allo schema di costruzione delle classi. Con riferimento ai valori caratteristici della distribuzione all'interno delle varie classi, oltre all'aumento del valore mediano al salire del livello di stratificazione (con la non inusuale eccezione dei bassi redditi dichiarati da piccoli imprenditori e lavoratori autonomi), vale la pena notare come ESeC consenta di cogliere rilevanti differenze fra i segmenti che compongono le classi operaia e impiegatizia, che resterebbero occultati in classificazioni dalle maglie più larghe. In particolare, balzano all'occhio le evidenti differenze retributive fra gli impiegati a bassa e alta qualificazione, così come quella fra gli operai di livello superiore e quelli di livello inferiore. Al contempo, si nota che in tutte le classi sociali i "giovani adulti" 25-34enni dichiarano redditi sistematicamente più bassi degli omologhi più anziani nella stessa classe.

Tabella 4 – *Quartili della distribuzione del reddito individuale netto da lavoro per classe sociale ed età (dati pesati per coefficiente di riporto all'universo)*

ESeC	Reddito	Età			
		25-34	35-44	45-54	55-64
Grandi imprenditori e alti dirigenti	Q ₁	9.948	15.832	17.690	19.908
	Q ₂	17.104	22.424	25.407	28.795
	Q ₃	21.900	31.552	36.596	43.692
Medi dirigenti e professionisti	Q ₁	10.517	16.884	18.000	20.055
	Q ₂	17.032	20.648	21.900	23.324
	Q ₃	21.054	25.560	28.261	28.272
Impiegati direttivi e di concetto	Q ₁	11.772	16.032	15.672	16.719
	Q ₂	16.420	19.900	19.852	20.436
	Q ₃	21.428	23.673	24.839	24.348
Piccoli imprenditori e lavoratori autonomi	Q ₁	5.520	6.978	7.161	8.663
	Q ₂	12.412	13.527	14.789	14.636
	Q ₃	19.100	18.310	23.138	21.422
Capi operai e tecnici di produzione	Q ₁	10.932	14.100	15.400	15.706
	Q ₂	16.260	18.844	20.088	19.644
	Q ₃	19.823	22.482	24.486	23.844
Lavoratori a bassa qualificazione del terziario	Q ₁	9.005	11.328	11.650	12.624
	Q ₂	14.150	16.600	17.079	18.156
	Q ₃	17.531	20.604	22.229	21.841
Operai	Q ₁	9.980	10.812	10.524	10.058
	Q ₂	15.500	16.916	16.584	16.600
	Q ₃	19.000	20.444	21.142	20.182

Fonte: propria elaborazione su dati It-SILC_17

Questa inferiore retribuzione è ovviamente legata a un effetto di carriera che deve ancora dispiegarsi a pieno per i più giovani, ma una quota rilevante di questa differenza è comunque dovuta alla diffusione del lavoro del part-time che si concentra nelle fasce di età più giovani della popolazione. Tale circostanza è poi aggravata dal fatto che l'orario di lavoro ridotto, al decrescere dell'età e della posizione nella stratificazione sociale, diventa sempre più una necessità e meno una libera scelta.

Infatti, possiamo notare in Tab. 5 che all'abbassarsi della posizione nella stratificazione sociale aumenta prepotentemente la quota di lavoratori a tempo parziale involontario (dal 38% di Grandi imprenditori e alti dirigenti al 78% degli Operai), così come il part-time involontario coinvolge ben i $\frac{3}{4}$ dei 25-34enni che non lavorano a tempo pieno, percentuale che scende di 20 punti fra i 55-64enni. L'effetto generazionale è dunque chiaramente visibile anche all'interno delle singole classi sociali, in ciascuna delle quali la quota di lavoratori part-time loro malgrado non solo diminuisce costantemente al crescere dell'età, ma affronta un vero e proprio salto nel passaggio dalla generazione più giovane alle precedenti.

Tabella 5 – Part-time involontario per età e classe sociale (incidenza a parità di età e classe sociale e marginali di riga e colonna – dati pesati per coefficiente di riporto all'universo)

Part-time involontario ESeC	Età				Tot. Classe x Part-time involontario	Tot. Classe x Part-time su tot. lavoratori
	25-34	35-44	45-54	55-64		
Grandi impr. e alti dirigenti	57,7%	35,0%	36,2%	34,1%	37,6%	13,2%
Medi dirigenti e profess.	71,1%	44,1%	40,6%	35,6%	46,8%	11,0%
Imp. direttivi e di concetto	67,4%	40,9%	40,8%	31,2%	46,3%	25,1%
Piccoli impr. e lav. autonomi	68,2%	59,2%	60,2%	42,1%	52,6%	12,9%
Capi operai e tecnici di prod.	76,8%	59,5%	57,6%	56,0%	62,9%	13,3%
Lav. a bassa qual. del terz.	75,8%	65,0%	63,2%	58,6%	68,8%	34,8%
Operai	85,8%	76,2%	76,8%	74,7%	77,8%	20,0%
Tot. Età x Part-time involontario	74,0%	58,1%	58,7%	53,3%		
Tot. Età x Part-time su tot. lavoratori	21,5%	19,0%	17,2%	14,3%		

Fonte: propria elaborazione su dati RCFL_17

Alla contrazione dell'orario di lavoro, come detto nella maggior parte dei casi involontaria, si aggiunge anche l'incertezza derivante dalla durata stabilita del contratto. Sebbene a livello generale la flessibilità introdotta dal legislatore negli anni non abbia prodotto una proliferazione incontrollata dei rapporti a termine, tuttavia la diffusione di tali contratti è finita per concentrarsi specialmente nelle classi di età più giovani.

In Tabella 6 si può vedere come circa $\frac{1}{4}$ dei rapporti di lavoro dei 25-34enni siano a scadenza, percentuale che crolla nella classe di età immediatamente successiva e che continua a scendere fra i lavoratori più maturi. Que-

sto andamento si riscontra in tutte le classi sociali di destinazione, sebbene con intensità diverse. L'incidenza del lavoro a termine è doppia fra gli operai rispetto alle classi dirigenti e di servizio. Tali tendenze si riproducono anche nel confronto fra classi e a parità di età, con una ripida discesa nella frequenza dei rapporti a tempo determinato evidente soprattutto nel passaggio dalla classe dei 25-34enni a quella dei 35-44enni, a partire dalla quale continua la discesa, ma meno bruscamente.

Non viene riportato in Tab. 6 per la sua scarsa variabilità un dato su cui però è bene soffermarsi: a differenza di quanto visto poc'anzi col part-time involontario (la cui quota passava da circa la metà fra i più anziani a oltre il 75% fra i più giovani), qui la forzata accettazione di un impiego a termine è pressoché totale, attestandosi a oltre il 95% sul complesso dei lavoratori a termine, senza variazioni di rilievo per coorte o classe sociale.

Tabella 6 – Lavoro a termine per età e classe sociale (incidenza a parità di età e classe sociale e marginali di riga e colonna – dati pesati per coefficiente di riporto all'universo)

Lavoro a termine ESeC	Età				Tot. Classe x Lav. a termine
	25-34	35-44	45-54	55-64	
Grandi imprenditori e alti dirigenti	27,0%	8,5%	3,6%	2,7%	9,8%
Medi dirigenti e professionisti	27,2%	9,6%	4,6%	2,0%	9,5%
Impiegati direttivi e di concetto	23,7%	8,5%	4,9%	2,5%	11,9%
Piccoli impr. e lavoratori autonomi
Capi operai e tecnici di produzione	18,3%	8,3%	6,6%	4,0%	10,8%
Lavoratori a bassa qual. del terziario	29,2%	14,1%	10,7%	6,8%	21,0%
Operai	27,3%	17,6%	14,2%	13,5%	20,0%
Tot. Età x Lav. a termine	26,7%	12,6%	8,7%	6,2%	

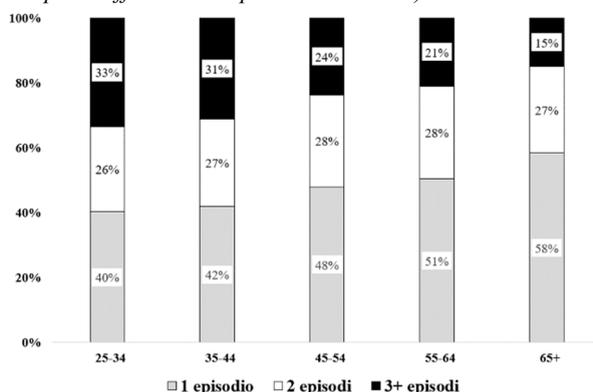
Fonte: propria elaborazione su dati RCFL _17

Provando a fornire una chiave di lettura di questo dato, è possibile affermare che mentre prima dell'avvio della stagione della deregolamentazione e della flessibilità dei rapporti di lavoro il ricorso al lavoro atipico era già in crescita, ma andava a intaccare le quote del lavoro in nero senza incidere sull'andamento dei contratti a tempo indeterminato, nel periodo successivo, invece, esso ha conosciuto una brusca accelerata legittimata dalla nuova normativa (il “pacchetto Treu” prima e la “Legge Biagi” poi), che ha però scaricato la maggior parte del suo peso sulle giovani generazioni all'ingresso sul mercato del lavoro, erodendone le quote di contratti stabili senza peraltro incrementare il tasso di partecipazione al lavoro nemmeno per i gruppi da esso più lontani, e accrescendo così le già problematiche condizioni di incertezza

fra le giovani coorti¹⁵. Si è trattato, dunque, di un processo di “deregolamentazione ai margini”¹⁶, che non ha toccato i rapporti di lavoro già esistenti, ma che si è scatenato soprattutto su quelli in entrata, contribuendo a creare ulteriore segmentazione in mercato del lavoro già “duale” attraverso l’accumulazione di ulteriori rischi sociali sulle spalle delle giovani generazioni¹⁷.

Non sorprende, allora, come si può osservare in Fig. 1, che essendo le carriere lavorative dei giovani caratterizzate da maggiore insicurezza, negli ultimi anni ne sia anche aumentata la turbolenza. Fra le coorti più giovani, infatti, sono un terzo del totale quelli che sperimentano tre o più episodi lavorativi nei primi dieci anni dal loro ingresso nel mercato del lavoro: erano appena il 15% fra i nati prima del 1952, coorte in cui il tasso di quelli che per tutto il primo decennio ne affrontavano solo uno sfiorava il 60%.

Figura 1 – Composizione per età del numero di episodi lavorativi nei primi 10 anni dal primo lavoro (dati pesati per coefficiente di riporto all’universo)



Fonte: propria elaborazione su dati FamSogg_16

Veniamo ora a uno degli aspetti più importanti nello studio delle disuguaglianze sin dai tempi di Weber, ossia il prestigio legato alle occupazioni. Nella Tab. 7 sono riportati alcuni valori caratteristici della distribuzione dei punteggi di due scale di prestigio occupazionale: il ben noto *International Socio-Economic Index – ISEI*¹⁸, e la versione italiana della più recente *International Cam-*

¹⁵ Cfr. FULLIN G., REYNERI E., Mezzo secolo di primi lavori dei giovani. Per una storia del mercato del lavoro italiano, *Stato e Mercato*, 2015, 3.

¹⁶ ESPING-ANDERSEN G., REGINI M. (a cura di), *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford University Press, Oxford, 2000.

¹⁷ Cfr. BARBIERI P., CUTULI G., SCHERER S., *Giovani e lavoro oggi. Uno sguardo sociologico a una situazione a rischio*, *Sociologia del lavoro*, 2014, 136.

¹⁸ GANZEBOOM H.B., DE GRAAF P.M., TREIMAN D.J., A standard international socio-economic index of occupational status, *Social Science Research*, 1992, 1.

*bridge Scale – ICAMS-IT*¹⁹. Mentre il primo indice è costruito in modo da valorizzare il ruolo dell'occupazione come variabile interveniente fra istruzione e reddito, il secondo si basa invece sulla distanza sociale fra occupazioni (generalmente calcolata a partire dall'affinità delle occupazioni fra i partner). La correlazione lineare fra i due indici resta comunque molto elevata ($r = .88$ in It-SILC_17), a conferma della loro validità convergente.

Tabella 7 – *Quartili della distribuzione del punteggio di prestigio occupazionale per classe sociale (dati pesati per coefficiente di riporto all'universo)*

ESeC	Età	ICAMS-IT			ISEI		
		Q ₁	Q ₂	Q ₃	Q ₁	Q ₂	Q ₃
Grandi imprenditori e alti dirigenti	25-34	61,75	72,27	79,66	55,00	66,00	74,00
	35-44	58,47	71,23	79,72	55,00	66,00	72,00
	45-54	58,38	71,23	79,72	55,00	65,00	72,00
	55-64	61,75	71,23	80,16	55,00	66,00	76,00
Medi dirigenti e professionisti	25-34	55,83	58,38	64,91	48,00	53,00	57,00
	35-44	55,83	58,38	69,27	48,00	53,00	57,00
	45-54	55,83	58,38	69,83	48,00	53,00	58,00
	55-64	55,83	62,47	71,23	48,00	56,00	59,00
Impiegati direttivi e di concetto	25-34	52,68	52,68	55,83	42,00	45,00	47,00
	35-44	52,68	52,68	55,83	41,00	42,00	47,00
	45-54	52,68	52,68	55,83	41,00	42,00	47,00
	55-64	52,68	52,68	53,83	41,00	42,00	47,00
Piccoli imprenditori e lavoratori autonomi	25-34	34,36	42,79	49,52	27,00	33,00	43,00
	35-44	37,00	42,79	50,11	29,00	33,00	43,00
	45-54	34,18	42,79	47,36	29,00	33,00	43,00
	55-64	34,18	37,36	45,79	26,00	33,00	39,00
Capi operai e tecnici di produzione	25-34	34,18	42,79	42,79	29,00	33,00	37,00
	35-44	32,83	37,00	43,97	27,00	34,00	38,00
	45-54	34,36	42,34	43,97	29,00	35,00	38,00
	55-64	30,79	37,00	43,97	27,00	34,00	39,00
Lavoratori a bassa qualificazione del terziario	25-34	42,79	42,79	43,97	29,00	33,00	33,00
	35-44	42,79	43,97	47,36	29,00	33,00	37,00
	45-54	42,79	43,97	52,68	29,00	33,00	38,00
	55-64	42,79	43,97	52,68	27,00	33,00	38,00
Operai	25-34	28,82	32,40	37,00	22,00	29,00	36,00
	35-44	28,82	32,40	34,36	21,00	29,00	36,00
	45-54	26,22	31,75	34,36	17,00	29,00	34,00
	55-64	26,22	30,79	34,36	17,00	29,00	34,00

Fonte: propria elaborazione su dati It-SILC_17

¹⁹ MERAVIGLIA C., GANZEBOOM H.B., DE LUCA D., A new international measure of social stratification, *Contemporary Social Science*, 2016, 2-3.

Com'era naturale attendersi, osserviamo una significativa crescita dei valori caratteristici al crescere del livello della classe sociale di appartenenza, e un'utile capacità di ESeC di discriminare i punteggi delle professioni impiegate e operaie. Più contenuto invece è l'aumento per classi di età, il che conferma il carattere tradizionalmente anelastico delle carriere lavorative nel nostro Paese, in cui alle scarse probabilità di mobilità sociale discendente si associano pochi movimenti verso l'alto nella stratificazione, peraltro di corto o cortissimo raggio e per lo più situati nei primi anni dall'ingresso sul mercato del lavoro, il che rende particolarmente penetrante l'effetto della classe sociale di origine sulle caratteristiche della prima occupazione, da cui difficilmente ci si allontana in maniera significativa nel prosieguo della carriera²⁰.

Vale la pena di sottolineare che dallo studio dell'interazione fra età e classe sociale non emerge, coerentemente con quanto appena detto, una crescita dei punteggi di prestigio all'interno di ogni singola classe. Al contrario, balza all'occhio la stabilità degli stessi al variare dell'età, il che se da un lato è ovvio, poiché le classi sociali naturalmente aggregano occupazioni dalle caratteristiche simili, dall'altro induce a pensare che le giovani generazioni non sempre si collocano "al piede" del livello di stratificazione quando entrano in una classe sociale, ma verosimilmente in occupazioni perlomeno equivalenti a quelle dei propri omologhi più maturi. Ciò non può che rendere quei differenziali che abbiamo osservato in Tab. 4 ancora più stridenti, poiché evidentemente legati maggiormente a politiche di anzianità salariale, sulle quali le giovani generazioni sono di fatto impotenti, piuttosto che a una evidente diversità di mansioni, quando al contrario le loro credenziali educative non si traducono automaticamente in una corrispondente ricompensa.

È stata anticipata in precedenza un'evidenza ricorrente negli studi sul mercato del lavoro nel nostro Paese, vale a dire la sua scarsa fluidità, che si traduce sia in una stretta associazione fra le posizioni di classe di genitori e figli, sia in una limitata probabilità di cambiare questa posizione nel corso della carriera lavorativa. Dati questi elementi, è allora chiaro che la prima posizione occupata all'ingresso nel mercato del lavoro risulterà decisiva per i destini dei giovani, e ne condizionerà tutto il successivo percorso. In Tab. 8 si va appunto a osservare la classe sociale al primo lavoro delle diverse generazioni alla luce della posizione nella stratificazione della famiglia di origine²¹.

Già osservando la diagonale principale della tabella per ogni coorte, che

²⁰ Cfr. op. cit. PISATI M., SCHIZZEROTTO A., *Pochi promossi, nessun bocciato. La mobilità di carriera in Italia in prospettiva comparata e longitudinale*; BALLARINO G., BARONE C., PANICHELLA N., *Origini sociali e occupazione in Italia, Rassegna Italiana di Sociologia*, 2016, 1.

²¹ Usare la prima occupazione anziché quella attuale nel confronto fra generazioni diverse permette di attenuare le distorsioni derivanti dalla diversa lunghezza delle carriere lavorative.

raccoglie le celle corrispondenti agli episodi di permanenza nella stessa classe sociale dei genitori, si nota subito un aumento della fluidità sociale al susseguirsi delle generazioni, come conferma anche la sezione di destra della Tab. 10, che fa registrare un calo di quasi il 10% nell'immobilità nel passaggio dalla prima all'ultima coorte.

Tabella 8 – Tavola di mobilità²² al primo lavoro rispetto alla classe di origine (percentuali di riga – dati pesati per coefficiente di riporto all'universo)

Età	ESeC familiare	ESeC primo episodio lavorativo				
		Classe dirigit. e di servizio	Occupazioni intermedie	Piccoli imprenditori e autonomi	Lav. a bassa qualif. del terz.	Operai
25-34	Classe dirigente e di servizio	31,0%	17,3%	11,7%	24,3%	15,7%
	Occupazioni intermedie	18,4%	20,2%	10,6%	33,7%	17,1%
	Piccoli impr. e autonomi	11,6%	12,7%	19,0%	27,9%	28,8%
	Lav. a bassa qualif. del terz.	14,0%	20,0%	3,1%	40,4%	22,5%
	Operai	6,7%	10,6%	5,6%	32,0%	45,1%
35-44	Classe dirigente e di servizio	40,5%	17,0%	8,7%	18,1%	15,7%
	Occupazioni intermedie	15,9%	20,0%	6,5%	27,8%	29,8%
	Piccoli impr. e autonomi	16,2%	10,4%	18,0%	21,5%	33,8%
	Lav. a bassa qualif. del terz.	11,3%	21,0%	8,5%	31,7%	27,4%
	Operai	10,0%	8,5%	7,2%	23,1%	51,1%
45-54	Classe dirigente e di servizio	40,9%	17,2%	10,4%	15,7%	15,7%
	Occupazioni intermedie	20,3%	31,4%	6,6%	23,0%	18,8%
	Piccoli impr. e autonomi	15,0%	10,9%	23,5%	16,5%	34,1%
	Lav. a bassa qualif. del terz.	15,9%	16,1%	9,4%	28,2%	30,4%
	Operai	8,7%	11,0%	7,5%	18,4%	54,4%
55-64	Classe dirigente e di servizio	43,9%	20,4%	8,3%	13,5%	13,9%
	Occupazioni intermedie	28,4%	26,6%	4,8%	10,8%	29,4%
	Piccoli impr. e autonomi	15,5%	10,0%	21,0%	14,6%	39,0%
	Lav. a bassa qualif. del terz.	21,0%	16,6%	5,5%	24,1%	32,7%
	Operai	9,6%	13,0%	6,6%	16,2%	54,5%

Fonte: propria elaborazione su dati FamSogg_16

Tuttavia, tale fluidità non si è purtroppo tradotta in un aumento costante nel tempo delle possibilità di miglioramento della propria condizione di par-

²² In Tabella 8 e Tabella 9 si adotta una versione più sintetica di ESeC a cinque posizioni (con aggregazione dei livelli 1 e 2, 3 e 6, 4 e 5, 8 e 9; cfr. Tabella 1) al fine di evidenziare i trend di mobilità più significativi senza rivestire di eccessiva importanza gli spostamenti di cortissimo raggio.

tenza; al contrario, al diminuire dell'immobilità si assiste a una progressiva crescita del rischio di demozione sociale. Se osserviamo infatti gli estremi della piramide sociale, notiamo una crescente tendenza allo scivolamento dei figli delle prime due classi (Classe dirigente e di servizio e Occupazioni intermedie) verso i lavori a bassa qualifica nel settore dei servizi, settore che accoglie anche quella relativamente ristretta quota di figli di operai che arrivano ad abbandonare la classe di origine, ma che riescono meno che in passato a raggiungere i livelli superiori della scala delle occupazioni, e la stessa tendenza si registra anche per i discendenti della piccola borghesia italiana.

Questi andamenti però non vanno letti solo alla luce dell'influenza della classe sociale di origine (che la letteratura in maniera piuttosto concorde considera sostanzialmente stabile nel corso del tempo²³), ma anche tenendo conto del mutamento della struttura occupazionale italiana nel corso dei decenni. Mentre, infatti, le generazioni nate a cavallo della seconda guerra mondiale hanno beneficiato di una notevole espansione delle posizioni nelle classi medie e superiori dovuta al passaggio da un'economia fondamentalmente agricola prima, industriale poi, e infine fondata sul terziario, espansione che ne spiega i consistenti tassi di mobilità ascendente, tale espansione ha subito una brusca frenata dal finire del secolo scorso e, complice anche la più recente doppia crisi economica, si è assistito a una crescita considerevole delle occupazioni nel terziario a bassa qualificazione²⁴.

Sebbene ricostruire i mutamenti di lungo periodo della struttura occupazionale sia un'operazione piuttosto complessa²⁵, è possibile tuttavia sfruttare i dati FamSogg_16 per provare almeno a ricavarne alcune indicazioni circa la differente configurazione delle opportunità occupazionali, intese come posti vacanti, cui le diverse generazioni si sono trovate di fronte nelle fasi iniziali della loro carriera lavorativa nel volgere degli ultimi decenni.

Al fine di poter paragonare giovani di appartenenti a generazioni diverse, nella Tab. 9 viene riportata per le diverse coorti la distribuzione nella classe

²³ Cfr., per es., op. cit. BALLARINO G., BARONE C., PANICHELLA N., *Origini sociali e occupazione in Italia*.

²⁴ Da questo punto di vista le differenze generazionali in Italia balzano particolarmente all'occhio poiché le profonde trasformazioni della struttura socioeconomica si sono realizzate nell'arco di appena cinquant'anni, laddove i primi paesi ad avviare la transizione (Europa centro-settentrionale e Stati Uniti) hanno impiegato più di un secolo (op. cit. FULLIN G., REYNARDI E., *Mezzo secolo di primi lavori dei giovani. Per una storia del mercato del lavoro italiano*).

²⁵ Cfr., in proposito, SCHIZZEROTTO A., Mutamenti di lungo periodo della struttura di classe e dei processi di mobilità in Italia, *Quaderni di sociologia*, 2013, 62.

sociale più alta raggiunta entro il compimento del trentesimo anno di età²⁶, cioè in una fase del ciclo di vita in cui i percorsi di istruzione sono nella maggior parte dei casi conclusi e la partecipazione al mercato del lavoro è consistente e per molti ormai avviata da diversi anni. Com'è possibile notare, dalla tabella emergono chiaramente sia la riduzione dimensionale della classe operaia che l'ampliamento delle posizioni di livello medio-alto, e ciò è particolarmente evidente se si osservano i salti nella variazione delle percentuali in corrispondenza del passaggio dalla coorte più anziana alle successive. Tuttavia, come anticipato, per i più giovani il mutamento della struttura occupazionale si è spesso tradotto in una riduzione delle opportunità di accesso alle classi sociali più alte, e ciò in ragione soprattutto della notevole espansione dei lavori a bassa qualificazione nel settore terziario, come testimoniato in maniera chiara dalla crescita dei tassi nella penultima colonna della Tab. 9 man mano che ci avviciniamo a epoche più recenti.

Tabella 9 – Distribuzione per età della classe sociale più alta raggiunta entro i 30 anni (percentuali di riga – dati pesati per coefficiente di riporto all'universo)

Età	Classe sociale ESeC più alta raggiunta entro i 30 anni				
	Classe dirigente e di servizio	Occupazioni intermedie	Piccoli imprenditori e autonomi	Lavoratori a bassa qual. del terziario	Operai
25-34	23,0%	18,4%	14,1%	25,4%	19,1%
35-44	26,7%	17,9%	15,6%	18,8%	21,0%
45-54	26,0%	17,5%	20,4%	14,7%	21,3%
55-64	24,9%	17,8%	19,9%	13,2%	24,1%
65+	17,9%	13,7%	23,8%	10,7%	33,9%

Fonte: propria elaborazione su dati FamSogg_16

Per questi motivi (si veda la Tabella 10) mentre in passato l'aumento della fluidità sociale si traduceva maggiormente in opportunità di promozione sociale, oggi soprattutto per i più giovani tale tendenza si è invertita, essendo diventati prevalenti i rischi di affrontare episodi di mobilità sociale discendente²⁷. Per loro, dunque, la competizione per l'accesso alle posizioni migliori, già viziata dalle disuguaglianze di classe, viene ulteriormente complicata dall'aumento delle disparità generazionali. Vale la pena ribadire, come già visto in Tabella 3, che le coorti più giovani detengono credenziali educa-

²⁶ Cfr. ISTAT, *Rapporto annuale 2020. La situazione del Paese*, Istituto nazionale di statistica, Roma, 2020, p. 138.

²⁷ Cfr. op. cit. ISTAT, *Rapporto annuale 2020. La situazione del Paese*, pp. 137-146.

tive migliori delle generazioni precedenti, ma, come ricordato, i titoli di studio più elevati non sempre garantiscono maggiori opportunità sul mercato del lavoro, e ciò sia per il mutamento della struttura occupazionale di cui si è appena detto, sia per la stagnazione economica di lungo periodo.

Tabella 10 – Tassi di mobilità fra classe del primo lavoro e attuale e fra classe di origine e del primo lavoro (percentuali di riga – dati pesati per coefficiente di riporto all’universo)

Età	Mobilità di carriera			Mobilità sociale		
	Ascendente	Immobile	Discendente	Ascendente	Immobile	Discendente
25-34	19,5%	71,7%	8,8%	27,6%	31,8%	40,6%
35-44	23,0%	66,4%	10,6%	28,7%	35,8%	35,5%
45-54	25,4%	63,7%	10,9%	30,1%	39,7%	30,2%
55-64	26,7%	62,3%	11,0%	33,1%	39,7%	27,2%

Fonte: propria elaborazione su dati FamSogg_16

C’è però anche un altro elemento da tenere in considerazione e su cui troppo spesso si sorvola, vale a dire la contrazione del reclutamento nel pubblico impiego scontata soprattutto dalle giovani generazioni. Come risulta evidente nella Tabella 11, la quota di individui che lavora per la Pubblica Amministrazione è letteralmente crollata nel corso dei decenni, e tale tendenza, frutto di precise scelte politiche che hanno ristretto il reclutamento prima fino a bloccare il turn-over poi, per i giovani italiani diventa particolarmente penalizzante se riflettiamo sul fatto che il pubblico impiego è stato tradizionalmente nel nostro Paese il naturale sbocco occupazionale dei giovani con livelli di istruzione medio-alti, i quali, privati di questa opportunità e in assenza di un tessuto economico-produttivo pronto ad accoglierli, finiscono spesso per ingrossare le fila dei lavoratori del terziario a bassa qualificazione o, soprattutto nel caso dei laureati, a cercare rifugio in forme di lavoro autonomo scarsamente gratificanti²⁸.

²⁸ Cfr. op. cit. FULLIN G., REYNERI E., *Mezzo secolo di primi lavori dei giovani. Per una storia del mercato del lavoro italiano*; BAZZOLI M., MARZADRO S., SCHIZZEROTTO A., TRIVELLATO U., *Come sono cambiate le storie lavorative dei giovani negli ultimi quarant’anni? Evidenze da uno studio pilota*, *Stato e Mercato*, 2018, 3.

Tabella 11 – Settore lavorativo attuale e al primo lavoro (percentuali di riga – dati pesati per coefficiente di riporto all’universo)

Età	Settore lavorativo attuale			Settore lavorativo primo lavoro		
	Privato	Pubblico	Misto	Privato	Pubblico	Misto
25-34	88,7%	8,7%	2,6%	92,1%	6,1%	1,8%
35-44	80,0%	16,6%	3,4%	87,8%	10,9%	1,3%
45-54	72,3%	24,2%	3,5%	83,2%	14,6%	2,2%
55-64	57,4%	38,3%	4,3%	78,4%	19,0%	2,6%

Fonte: propria elaborazione su dati FamSogg_16

Paradossalmente, oggi sono quindi proprio i giovani più istruiti a essere più a rischio di perdita del primo lavoro, e se ciò da un alto è dovuto naturalmente alle loro legittime maggiori aspettative su retribuzione e qualità dell’impiego, dall’altro non va dimenticata la scarsa crescita sul versante della domanda di forza lavoro qualificata²⁹. Ciò genera dunque come effetto perverso un minore ritorno dell’investimento in istruzione dei giovani (anche a causa dell’inflazione educativa dei titoli di studio), che è sì generalizzato³⁰, ma ancor più vessatorio per chi proviene da famiglie più svantaggiate: mentre infatti i più benestanti possono godere di mezzi di sostentamento adeguati nell’attesa di raggiungere un’occupazione all’altezza delle loro aspirazioni³¹, questa strategia non è perseguibile dai membri delle classi svantaggiate, che sono invece costretti ad un abbassamento più precoce delle proprie aspettative per evitare le conseguenze negative connesse alla prolungata inattività o disoccupazione, aumentando così il rischio di intrappolamento in carriere lavorative insoddisfacenti data anche la stretta associazione sussistente fra caratteristiche del primo lavoro e dei successivi³².

²⁹ Cfr. REYNERI E., Occupazione e disoccupazione giovanile: ieri ed oggi, *Sociologia del lavoro*, 2014, 136.

³⁰ Cfr. ARGENTIN G., BALLARINO G., *I rendimenti dell’istruzione: variazioni nello spazio e nel tempo*, in BARBIERI P., FULLIN G. (a cura di), *Lavoro, istituzioni, diseguglianze*, il Mulino, Bologna, 2014.

³¹ Cfr. ALBERTINI M., La trasmissione intergenerazionale delle disuguaglianze in Italia: classi sociali e il sostegno dei figli nelle prime fasi della vita lavorativa, *Sociologia del lavoro*, 2008, 110; ALBERTINI M., KOHLI M., The generational contract in the family. An analysis of transfer regimes in Europe, *European Sociological Review*, 2013, 4; BERTOLINI S., HOFÄCKER D., TORRIONI P.M., L’uscita dalla famiglia di origine in diversi sistemi di Welfare State: l’impatto della flessibilizzazione del mercato del lavoro e della crisi occupazionale in Italia, Francia e Germania, *Sociologia del lavoro*, 2014, 136.

³² Cfr. BARBIERI P., SCHERER S., Labour Market Flexibilization and Its Consequences in Italy, *European Sociological Review*, 2009, 6.

4.4. Conclusioni

Con questo lavoro si è cercato di fornire alcune evidenze empiriche sulle condizioni lavorative affrontate dalle giovani generazioni alla luce dei profondi effetti causati dalle trasformazioni nell'apparato normativo che le regola e dal mutamento della struttura economica del Paese. Poiché sembra si possa ancora affermare che nelle società moderne il veicolo principale di distribuzione delle ricompense sociali passa per la posizione ricoperta nel sistema di stratificazione, la chiave di lettura offerta dalle classi sociali si dimostra attualmente irrinunciabile per portare alla luce i meccanismi di produzione e trasmissione delle disuguaglianze che dispiegano i loro effetti sia nel tempo che fra contemporanei.

Le analisi svolte restituiscono il quadro di un Paese che dalla fine della seconda guerra mondiale ha assistito a un miglioramento nella fluidità di passaggio fra le diverse classi sociali, ma questa maggiore elasticità ha portato con sé maggiori opportunità di mobilità ascendente soprattutto per le generazioni coinvolte nelle due grandi trasformazioni del tessuto economico italiano (da agricolo a industriale, infine a terziario), grazie alla crescita dei posti disponibili nei gradini più alti della scala occupazionale. Al contrario, a partire grossomodo dai nati nella seconda metà degli anni Settanta, complici la stagnazione economica, la contrazione del pubblico impiego e le riforme del mercato del lavoro nella direzione della deregolamentazione e della flessibilità, tale tendenza ha rallentato sino a invertirsi, esponendo così le giovani generazioni a maggiori rischi sociali e a più frequenti episodi di arretramento rispetto alla famiglia di origine, accentuando ancor di più il dualismo nel mercato del lavoro italiano fra insider e outsider e contribuendo a definire questa spaccatura in termini generazionali. L'esatto contrario di quelli che, almeno nelle dichiarazioni, si sbandieravano come obiettivi delle riforme, ossia rendere più agevole l'inserimento dei giovani, migliorare i tassi di partecipazione per le categorie più deboli, ridurre i rischi di disoccupazione e arginare il lavoro nero.

Come si è visto, i giovani italiani si presentano sul mercato del lavoro con credenziali educative migliori di quelle delle generazioni che li hanno preceduti, senza però vedere ricompensato il loro più elevato livello di istruzione. Anzi, la scarsità di posti vacanti adatti a valorizzarne le competenze acquisite nei lunghi anni di formazione, unitamente all'inflazione dei titoli di studio, espone proprio i più istruiti (i diplomati e ancor di più i laureati) a esperienze lavorative frammentate e spesso poco gratificanti, frustrandone le legittime aspirazioni e aggravando le perdite legate al mancato ritorno dell'investimento in istruzione soprattutto per quelle famiglie svantaggiate che con mag-

giori sacrifici hanno sostenuto l'istruzione dei figli. Guardando al mercato del lavoro italiano nell'ottica delle generazioni, è dunque inevitabile dedurne che i giovani ne costituiscano il segmento più debole, viste le peggiori condizioni scontate dal punto di vista della retribuzione, della stabilità, dell'allineamento fra competenze e mansioni, delle opportunità di mobilità lungo la scala occupazionale.

Contrariamente a quanto sostenuto da alcuni filoni della sociologia post-modernista, si è inoltre avuto modo di osservare come le disuguaglianze generazionali non abbiano sostituito, né si siano semplicemente affiancate alle disuguaglianze di classe nella spiegazione delle differenti forme di distribuzione di ricompense e rischi sociali. È emerso al contrario come le prime vadano sostanzialmente a sommarsi alle seconde, il cui effetto, come ampiamente dimostrato in letteratura, è stabile (se non in crescita) e pervasivo al susseguirsi dei decenni. Se dunque si vuole affermare che il lavoro svolto abbia perso centralità tra le fonti di definizione dell'identità degli individui, non è però lecito dedurne che le occupazioni, da cui derivano le appartenenze di classe sociale, non siano a tutt'oggi il principio regolatore fondamentale alla luce del quale provare a leggere le disuguaglianze nelle condizioni e nelle opportunità di vita, tanto più se i maggiori rischi sociali scaricati sulle spalle dei più giovani non vanno nemmeno fra questi ultimi a distribuirsi equamente lungo le linee di frattura fra classi sociali differenti. Lo schema ESeC, in proposito, si è dimostrato essere uno strumento di lavoro di grandissima utilità, capace di restituire degli efficaci referenti empirici ai principi cardine della teoria delle classi nella sua versione neo-weberiana, e in grado di valorizzare affinità e differenze nei destini e nelle condizioni di vita di classi distinte con un livello di dettaglio apprezzabile, attagliandosi convenientemente alle caratteristiche del sistema socioeconomico contemporaneo. Per poter comprendere appieno (e dunque anche solo sperare di poter intervenire efficacemente) i fenomeni che caratterizzano le storie lavorative delle giovani generazioni (dalle retribuzioni alla mobilità sociale e di carriera, dal mismatch fra istruzione e occupazione alla frammentazione delle storie lavorative, dall'espansione dei lavori poco qualificati nel terziario al peggioramento delle condizioni delle nuove leve di professionisti) risulta dunque indispensabile inquadrarli correttamente all'interno del rapporto di relazione fra le classi, motore di mutamento sociale e conflittuale per natura in quanto arena della competizione per l'accaparramento e il godimento di specifiche risorse e ricompense.

Bibliografia

- ALBERTINI M., La trasmissione intergenerazionale delle disuguaglianze in Italia: classi sociali e il sostegno dei figli nelle prime fasi della vita lavorativa, *Sociologia del lavoro*, 2008, 110: 187-199.
- ALBERTINI M., KOHLI M., The generational contract in the family. An analysis of transfer regimes in Europe, *European Sociological Review*, 2013, 4: 828-840.
- AMBROSI E., ROSINA A., *Non è un paese per giovani. L'anomalia italiana: una generazione senza voce*, Marsilio, Padova, 2009.
- ANASTASIA B., PAGGIARO A., TRIVELLATO U., *Gli effetti sulle disuguaglianze generazionali delle riforme nella regolazione e nel welfare del lavoro*, in SCHIZZEROTTO A., TRIVELLATO B., SARTOR N., *Generazioni disuguali. Le condizioni di vita dei giovani di oggi e di ieri: un confronto*, il Mulino, Bologna, 2011, p. 369 ss.
- ARGENTIN G., BALLARINO G., *I rendimenti dell'istruzione: variazioni nello spazio e nel tempo*, in BARBIERI P., FULLIN G. (a cura di), *Lavoro, istituzioni, disuguaglianze*, il Mulino, Bologna, 2014, p. 165 ss.
- BALLARINO G., BARBIERI P., *Disuguaglianze nelle carriere lavorative*, in CHECCHI D. (a cura di), *Disuguaglianze diverse*, il Mulino, Bologna, 2012, p. 79 ss.
- BALLARINO G., BARONE C., PANICHELLA N., Origini sociali e occupazione in Italia. *Rassegna Italiana di Sociologia*, 2016, 1: 103-134.
- BALLARINO G., PANICHELLA N., Origini familiari, scuola secondaria e accesso all'università dei diplomati italiani, 1995-2007, *Scuola democratica*, 2014, 2: 365-392.
- BARBIERI P., *Italy: No country for young men (and women): The Italian way of coping with increasing demands for labour market flexibility and rising welfare problems*, in BLOSSFELD H.-P., BUCHHOLZ S., HOFÄCKER D., KOLB K. (a cura di), *Globalized labour markets and social inequality in Europe*, Palgrave Macmillan, London, 2011, p. 108 ss.
- BARBIERI P., Classi e disuguaglianze «queer»? , *Stato e Mercato*, 2019, 39(1): 95-116.
- BARBIERI P., SCHERER S., Labour Market Flexibilization and Its Consequences in Italy, *European Sociological Review*, 2009, 6: 677-692.
- BARBIERI P., CUTULI G., SCHERER S., Giovani e lavoro oggi. Uno sguardo sociologico a una situazione a rischio, *Sociologia del lavoro*, 2014, 136: 73-98.
- BAZZOLI M., MARZADRO S., SCHIZZEROTTO A., TRIVELLATO U., Come sono cambiate le storie lavorative dei giovani negli ultimi quarant'anni? Evidenze da uno studio pilota, *Stato e Mercato*, 2018, 3: 369-418.
- BECK U., BECK-GERNSHEIM E., *Individualization: Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*, Sage, London, 2002.
- BERTOLINI S. (a cura di), *Giovani senza un futuro? Insicurezza lavorativa e autonomia giovanile oggi in Italia*, Carocci, Roma, 2018.
- BERTOLINI S., HOFÄCKER D., TORRIONI P.M., L'uscita dalla famiglia di origine in diversi sistemi di Welfare State: l'impatto della flessibilizzazione del mercato del

- lavoro e della crisi occupazionale in Italia, Francia e Germania, *Sociologia del lavoro*, 2014, 136: 124-145.
- BLOSSFELD H.-P., HOFÄCKER D., Globalization, Rising Uncertainty and Life Courses in Modern Societies: A Summary of Research Findings and Open Research Questions, *Sociologia del lavoro*, 2014, 136: 16-33.
- COBALTI A., SCHIZZEROTTO A., *La mobilità sociale in Italia*, il Mulino, Bologna, 1994.
- ERIKSON E., GOLDTHORPE J.H., *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Clarendon Press, Oxford, 1992.
- ESPING-ANDERSEN G., REGINI M. (a cura di), *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford University Press, Oxford, 2000.
- FULLIN G., REYNERI E., Mezzo secolo di primi lavori dei giovani. Per una storia del mercato del lavoro italiano, *Stato e Mercato*, 2015, 3: 419-468.
- GANZEBOOM H.B., DE GRAAF P.M., TREIMAN D.J., A standard international socio-economic index of occupational status, *Social Science Research*, 1992, 1: 1-56.
- GIDDENS A., *Living in a post-traditional society*, in BECK U., GIDDENS A., LASH S. (a cura di), *Reflexive Modernization: Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order*, Stanford University Press, Stanford, 1994, p. 56 ss.
- GRUSKY D.B., WEEDEN K.A., *Measuring Poverty: The Case for a Sociological Approach*, in KAKWANI N., SILBER J. (a cura di), *The Many Dimensions of Poverty*, Palgrave Macmillan, London, 2013: p. 20 ss.
- ISTAT, *Rapporto annuale 2020. La situazione del Paese*, Istituto nazionale di statistica, Roma, 2020.
- MARZADRO S., SCHIZZEROTTO A., More stability than change. The effects of social origins on inequalities of educational opportunities across three Italian birth cohorts, *Scuola democratica*, 2014, 2: 343-364.
- MERAVIGLIA C., GANZEBOOM H.B., DE LUCA D., A new international measure of social stratification, *Contemporary Social Science*, 2016, 2-3: 125-153.
- NEGRI N., FILANDRI M. (a cura di), *Restare di ceto medio. Il passaggio alla vita adulta nella società che cambia*, il Mulino, Bologna, 2010.
- PARKIN F., Classi e stratificazione sociale. *Enciclopedia delle Scienze Sociali*. Istituto della Enciclopedia Italiana, Roma, 1992, vol. II, p. 7 ss.
- PISATI M., SCHIZZEROTTO A., Pochi promossi, nessun bocciato. La mobilità di carriera in Italia in prospettiva comparata e longitudinale, *Stato e Mercato*, 1999, 2: 249-279.
- RANCI C., Vulnerabilità sociale e nuove disuguaglianze sociali, *Sociologia del lavoro*, 2008, 110: 161-171.
- REYNERI E., Occupazione e disoccupazione giovanile: ieri ed oggi, *Sociologia del lavoro*, 2014, 136: 34-50.
- ROSE D., HARRISON E., The European Socio-economic Classification: a new social class schema for comparative European research, *European Societies*, 2007, 3: 459-490.
- SCHIZZEROTTO A., Mutamenti di lungo periodo della struttura di classe e dei processi di mobilità in Italia, *Quaderni di sociologia*, 2013, 62: 127-145.

SCHIZZEROTTO A., TRIVELLATO U., SARTOR N. (a cura di), *Generazioni disuguali. Le condizioni di vita dei giovani di oggi e di ieri: un confronto*, il Mulino, Bologna, 2011.

SMALLENBROEK O., FLORIAN R.H., BARONE C., *Measuring Class Hierarchies in Postindustrial Societies: A Criterion and Construct Validation of EGP and ESEC Across 31 Countries*, *SocArXiv*, 2021, May 29.

5. I LAVORI ARTIGIANI TRA TRADIZIONE E INNOVAZIONE. UNA SFIDA PER I GIOVANI

di *Massimo Tamiatti**

5.1. Introduzione

Il capitolo si sviluppa partendo dalla considerazione che l'artigianato, tratto distintivo della cultura e dell'economia italiana, è una delle possibili soluzioni al problema dell'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

Il lavoro artigiano non inteso come ritorno al passato, ma come un mestiere che si sta trasformando e generando un rinnovato interesse. La riscoperta del lavoro artigiano si accompagna al fenomeno dell'innovazione tecnologica che il settore è stato in grado di accogliere e valorizzare. Oggi, la bottega artigiana non è solo il luogo in cui si producono oggetti di alta qualità, ma è anche il posto dove c'è maggiore innovazione e spazio per la creatività. Si configura come ambito molto interessante per i giovani, rovesciando la diffusa percezione giovanile secondo cui i mestieri artigiani sono inadeguati rispetto ai cambiamenti della società¹.

Diverse sono le progettualità intraprese a livello europeo, nazionale e regionale per riscoprire i mestieri artigiani con maggiori possibilità occupazionali; tra tradizione e innovazione ci sono molti più punti di contatto di quanto si possa immaginare, come si evince dall'impianto quali-quantitativo a seguire, relativo al periodo 2008-2019.

5.2. Nuovo artigianato nella struttura occupazionale piemontese

La riscoperta dell'artigianato è un fenomeno in espansione, a livello internazionale come nazionale e locale, e sono sempre di più le aziende che

* Agenzia Piemonte Lavoro.

¹ In Italia, infatti, solo il 5% si aspetta di svolgere attività manuali ma poi il 48% è costretto a farlo secondo. Fonte: LA REPUBBLICA, *Italia 2019, il lavoro sparito. Mancano cuochi, tecnici, saldatori*, 2019.

fondano la loro attività sulla produzione «*fatta a mano*». Questo rinnovato interesse deriva dai cambiamenti economici e culturali che hanno modificato le abitudini di consumo, più orientate verso qualità ed eccellenza, e dalle accelerazioni tecnologiche che influenzano trasversalmente produzione, distribuzione e acquisto.

Infatti, digitale, informatica e robotica permeano in modo esponenziale la quotidianità e le attività lavorative tanto che l'antico mestiere artigiano, nell'immaginario collettivo, può apparire obsoleto e superato. In realtà, non scompare ma si attualizza. Si allinea, infatti, alla crescente richiesta di professionalità basate su competenze umane essenziali per interagire con le macchine e che da queste non possono essere sostituite: manualità, ingegno e creatività.

Le potenzialità dell'artigianato sono confermate dalla Commissione Europea che ha evidenziato la crescita del settore: «*I lavori artigianali sono destinati a crescere quando coniugano creatività, abilità manuale e padronanza delle tecniche da un lato e innovazione, tecnologie digitali e potenzialità della rete dall'altro*»².

Le proiezioni del *Bureau of Labor Statistics*³ vanno nella stessa direzione. Secondo questa fonte, la filiera degli articoli fatti a mano e su misura è quella che annovera i mestieri motore dell'incremento occupazionale negli Stati Uniti perché nonostante le componenti virtuali e digitali siano in crescita, la richiesta di prodotti reali e tangibili non può venire meno.

Inoltre, gli artigiani che hanno ottime prospettive sono quelli che operano nell'intera filiera della manutenzione e della riparazione di oggetti di qualsiasi tipo, favorita dalla crescente sensibilità collettiva verso economia circolare e sostenibilità ambientale. Secondo uno studio dell'Ires Piemonte «*la capacità di riparare, rigenerare, ricostruire tipica del mondo artigiano in antitesi con la filosofia dell'usa e getta è più attuale che mai*»⁴.

La produzione artigianale odierna è immersa in pluralità trasformative e si differenzia da quella tradizionale per diversi aspetti: cambiano i processi produttivi ampiamente intesi, le competenze impiegate e gli strumenti utilizzati, le configurazioni dei rapporti di filiera tra piccole, medie e grandi im-

² «*Collaborative Economy: collaborative production and the maker economy*», BUSINESS INNOVATION OBSERVATORY, 2015.

³ Il *Bureau of Labor Statistics* (BLS) è un'unità del Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti ed è la principale agenzia di indagini e ricerche del governo degli Stati Uniti nel vasto campo dell'economia e delle statistiche del lavoro e funge da agenzia principale del sistema statistico federale degli Stati Uniti.

⁴ BARBERIS L., ARMANO E., «*Mutamenti nella composizione dell'artigianato*», IRES-Istituto di Ricerche Economico-Sociali del Piemonte, 2015.

prese e, soprattutto, si modifica la visione che muove la nuova forma di impresa artigiana.

Infatti, l'artigiano tradizionale *sapeva fare* e *sapeva pensare* ma non *sapeva dire*. Quello che sapeva fare lo insegnava agli apprendisti, senza formalizzare o stabilizzare le tecniche. L'artigiano contemporaneo deve essere in grado, per esempio, di operare la traduzione strutturata e digitale dei processi di lavoro attraverso *software* specifici, espressione di capacità artigiane e convergenza di sapere, fare e dire.

Anche i luoghi di lavoro del XXI secolo si stanno allontanando dal vecchio modello di fabbrica anonima e standardizzata e assomigliano sempre più alle botteghe artigiane ma con una forte componente tecnologica. L'esplosione dei dispositivi digitali, l'*open source*, la modellizzazione delle interfacce, i *routine software*⁵ riutilizzabili e i modelli 3D di oggetti stampabili consentono di avere tra le mani una formidabile materia prima digitale, riutilizzabile e adattabile, con prestazioni elevate a costi contenuti. Questo modello produttivo è proprio quello che distingue gli artigiani digitali (*Digital maker*)⁶.

Il settore dell'artigianato si delinea così come una realtà molto composita, tesa tra la valorizzazione delle professionalità dell'artigianato tradizionale di qualità e il crescente riconoscimento dell'artigianato digitale che si estrinseca nelle reti di *FabLab*⁷, con le stampanti 3D⁸ e la comunità dei *maker*.

⁵ Una funzione (detta anche routine, subroutine, procedura, sottoprogramma o metodo), in informatica e nell'ambito della programmazione, è un particolare costruito sintattico di un determinato linguaggio di programmazione che permette di raggruppare, all'interno di un programma, una sequenza di istruzioni in un unico blocco, espletando così una specifica (e in generale più complessa) operazione, azione (o elaborazione) sui dati del programma stesso in modo tale che, a partire da determinati input, restituisca determinati output.

⁶ Un artigiano digitale (detto colloquialmente *maker*) è una persona che svolge attività di produzione artigianale avvalendosi di tecnologie digitali. Tra gli interessi tipici degli artigiani digitali vi sono realizzazioni di tipo ingegneristico, come apparecchiature elettroniche, realizzazioni robotiche, dispositivi per la stampa 3D, e apparecchiature a controllo numerico. Sono anche contemplate attività più convenzionali, come la lavorazione dei metalli, del legno e l'artigianato tradizionale.

⁷ Secondo la mappa mondiale dei Fablab, realizzata da Fablabs.io su 106 paesi, l'Italia è al terzo posto con 134 laboratori di fabbricazione digitale. Il Piemonte ha una rete di 11 FabLab aderenti alla rete Fablabs.io. L'esplosione delle tecnologie digitali, l'*open source*, la standardizzazione delle interfacce, i routine software riutilizzabili e i modelli 3D di oggetti stampabili consentono al Maker di avere tra le mani una formidabile "materia prima digitale", riutilizzabile e adattabile, e di avere prestazioni elevate a costi contenuti.

⁸ La stampante 3D è una stampante che riesce attraverso una logica ben precisa a stampare gli oggetti più svariati. Ne esistono di quattro tipi: Prusa, Delta e SLA e DLP. Le prime due stampano estrudendo plastica, mentre le ultime utilizzano resina fotosensibile.

In questo scenario, è anche in atto una convergenza interessante tra nuovi artigiani e grande impresa. È quasi automatico associare il lavoro artigianale alla piccola impresa. Questo accostamento ha una sua ragione d'essere, ma ripropone una verità solo parziale che riaccende la discussione sulla dimensione delle aziende e dell'organizzazione del lavoro, lungi dal tentativo di riesumare il concetto del *piccolo è bello* tipico degli anni elogio del nanismo aziendale. È certamente vero che in Italia sono presenti moltissime piccole imprese artigiane che ancora oggi riproducono i mestieri della tradizione nazionale. Esiste però, anche se è meno noto, un lavoro artigiano che dà qualità all'operato di tante medie e grandi imprese che si affidano ad artigiani per lo svolgimento di compiti fondamentali. È una scelta operata da imprese che producono su scala internazionale e non solo in filiere di prossimità. Infatti, la capacità del lavoro artigiano di recuperare, rinnovare e valorizzare rappresenta una scommessa che supera di molto i confini dell'economia nazionale.

Il lavoro artigianale costituisce uno dei pochi aspetti per cui il nostro paese continua a rappresentare una meta unica per imprese, giovani talenti del *design*, stilisti ed artisti di tutto il mondo. È una delle carte che l'Italia può giocare per trovare una collocazione originale sulla scena economica globale. La componente digitale consente proprio di aprire la catena del valore industriale al mondo dei *maker* grazie alla sempre maggiore sartorialità delle produzioni e alle connessioni generative delle comunità produttive.

Infine, rispetto alle produzioni sottrattive⁹, come la fresatura a controllo numerico (CN), la stampa 3D offre la possibilità di stampare pezzi unici senza bisogno di raccordi e giunzioni che ne complicano l'assemblaggio, la produzione e il rifornimento di ricambi. Per alcuni componenti di piccole dimensioni può quindi risultare più vantaggioso implementare una produzione additiva¹⁰ seriale più efficiente, meno dispendiosa e più sostenibile sia a livello economico sia ambientale.

⁹ La produzione sottrattiva è un termine generico per vari processi di lavorazione controllata e di asportazione di materiale che iniziano con blocchi solidi, barre, barre di plastica, metallo o altri materiali che vengono modellati per asportazione di materiale mediante taglio, foratura e rettifica.

¹⁰ Il termine produzione spesso non viene associato alle tecnologie di manifattura additiva in quanto la natura stessa dei sistemi di *additive manufacturing*, almeno nel loro concepimento iniziale, era destinato alla realizzazione di pezzi singoli: modelli o prototipi.

Nella prima fase di sviluppo, infatti, le tecnologie additive hanno abilitato la produzione rapida di prototipi e modelli estetici utili a velocizzare tutte le fasi di testing, oltre che di ricerca e sviluppo, di nuove applicazioni. Oggi, grazie ai sistemi di produzione additiva avanzati, è possibile produrre anche prototipi funzionali, produzioni di lotti medio piccoli o addirittura produzioni di massa.

In breve, i *Digital maker* rispetto agli artigiani del passato continuano a far leva sulla creatività e l'ingegno, ma contemporaneamente ibridano l'abilità manuale di un tempo con quella tecnologica e relazionale, sia rivolta verso la comunità di lavoro globale sia rivolta verso la vasta platea di potenziali consumatori. Il digitale, infatti, è una grande opportunità non solo per l'automazione dei macchinari e la semplificazione delle attività produttive e gestionali, ma anche sul versante *e-commerce* e internet delle cose¹¹.

L'artigianato dunque è il futuro, a patto che continui ad evolversi e ad avere la capacità sartoriale di costruire soluzioni su misura per le esigenze di ogni singolo acquirente, di miscelare in modo straordinario e inimitabile passato e futuro, tradizione ed innovazione. A differenza di quel che accade nella grande industria, per il mondo artigiano l'innovazione si esplicita nel potenziamento del lavoratore che, grazie alle tecnologie, lavora meglio senza essere sostituito dalla macchina.

I concetti di artigianato e di digitale sono stati a lungo, ingiustamente, considerati distanti se non incompatibili. Invece è proprio dalla loro unione che nasce il successo.

I fenomeni trasformativi sin qui descritti caratterizzano anche il contesto italiano che sta acquisendo conformazioni nuove ad alta componente tecnologica: ad oggi circa un terzo delle aziende lavora con successo nel campo della stampa 3D, per la prototipazione rapida¹² o per la produzione di componenti in serie limitata, e sono almeno 30 le qualifiche artigiane che prevedono l'impiego delle stampanti 3D¹³.

Come è noto¹⁴, l'artigianato costituisce uno dei tratti distintivi della cultura e dell'economia italiana ed è da sempre un elemento di riconoscibilità

¹¹ Internet delle cose (IdC o IoT, acronimo dell'inglese *Internet of Things*), nelle telecomunicazioni è un neologismo riferito all'estensione di Internet al mondo degli oggetti e dei luoghi concreti. Introdotto da Kevin Ashton, cofondatore e direttore esecutivo di Auto-ID Center (consorzio di ricerca con sede al MIT) durante una presentazione presso Procter & Gamble nel 1999, il concetto fu in seguito sviluppato dall'agenzia di ricerca Gartner.

¹² La prototipazione rapida è un insieme di tecniche industriali volte alla realizzazione fisica del prototipo, in tempi relativamente brevi, a partire da una definizione matematica tridimensionale dell'oggetto (CAD).

¹³ AGENZIA PIEMONTE LAVORO, elaborazione dati SILP (Sistema Informativo Lavoro Piemonte)

¹⁴ Si tratta di un universo articolato, diversificato e dinamico, regolato dalla Legge Quadro per l'Artigianato (L. 443/1985) secondo la quale lo Scopo prevalente dell'Impresa artigiana è lo svolgimento di una attività di produzione di beni, anche semilavorati, o di prestazioni di servizi, escluse le attività agricole e le attività di prestazione di servizi commerciali, di intermediazione nella circolazione dei beni o ausiliarie di queste ultime, di somministrazione al pubblico di alimenti e bevande, salvo il caso che siano solamente strumentali e accessorie all'esercizio di impresa.

del nostro Paese nel mondo. È fondato sulla competitività delle piccole imprese, promossa prevalentemente grazie alla forza complessiva dei distretti industriali in cui queste aziende hanno conosciuto il loro sviluppo. È importante sottolineare che all'origine del successo dei distretti, infatti, c'è uno straordinario patrimonio di saperi artigianali e di relazioni comunitarie, risorse preziose per assecondare una domanda mutevole e sempre più sofisticata come quella della moda e dell'arredo.

Parallelamente alle dinamiche nazionali, l'artigianato ricopre un ruolo centrale anche nel sistema produttivo piemontese e le imprese artigiane alimentano il tessuto connettivo ed economico dell'intero territorio regionale.

Sono 115.666 le imprese artigiane registrate in Piemonte nel 2019. Rappresentano il 27,0% del totale di tutte le imprese piemontesi registrate nello stesso anno (428.457) che dal 2008 riportano un saldo negativo tra le iscrizioni e le cessazioni, a seguito della doppia recessione. L'universo delle imprese artigiane regionali ha subito una delle contrazioni più significative rispetto alle imprese di altri settori: erano, infatti, 137.371 nel 2008 e al 2019 segnano un calo del 15,8%.¹⁵

Nel tempo, i mutamenti non hanno interessato esclusivamente la dimensione quantitativa del tessuto imprenditoriale e i modelli di produzione e organizzazione del lavoro. Il settore dell'artigianato è in trasformazione continua e lo sono anche i professionisti che lo animano.

Per comprendere proprio l'evoluzione dei mestieri artigiani, è utile confrontare quelli riportati nella Classificazione Istat delle professioni del 2001 e quelli nella Classificazione Istat del 2011, la più recente Classificazione delle professioni dell'Istat oggi a disposizione¹⁶. Dal confronto, si evidenzia la totale scomparsa di alcuni profili professionali.

Per quanto concerne esclusivamente il lavoro dipendente, da una rilevazione sui contratti richiesti dalle aziende tra il 2008 e il 2018 realizzata dall'Agenzia Piemonte Lavoro, emerge chiaramente che alcuni mestieri risultano in via di estinzione o interessati da processi di trasformazione.

¹⁵ Dati estratti MOVIMPRESE, INFOCAMERE è l'analisi statistica trimestrale della nati-mortalità delle imprese condotta da InfoCamere, per conto dell'Unioncamere, sugli archivi di tutte le CAMERE DI COMMERCIO ITALIANE. L'archivio sul Web, attivo dal 1997, consente l'accesso ai dati in formato elettronico a partire dal primo trimestre 1995. Precedentemente a tale data, i dati sono disponibili su supporto cartaceo facendone richiesta alla redazione.

¹⁶ La nuova edizione della classificazione delle professioni (CP2011).

Il sistema delle Comunicazioni Obbligatorie¹⁷ alimenta direttamente SILP, l'archivio della Regione Piemonte¹⁸, e permette di avere il quadro completo degli avviamenti dei rapporti di lavoro in tutta la regione. La parte più significativa del database è rappresentata dai rapporti di lavoro dei rapporti di lavoro riguardanti le imprese ed i lavoratori. Osservando le assunzioni è possibile mettere in evidenza i mestieri in via di estinzione come l'*Ombrellaio*, o in piena evoluzione come il *Carpentiere* o di più articolata definizione come le qualifiche che rientrano nelle categorie classificate al IV digit¹⁹ *Idraulici* e *Montatori* che a loro volta comprendono altre qualifiche specificate al V digit:

- solo 88 sono le assunzioni di *Stagnini* all'interno di una popolazione di 8.504 assunzioni di *Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas*; un mestiere, dunque, in estinzione con solamente l'1% di tutte le assunzioni degli *Idraulici*;
- i *Calderai* in ferro contano solo 6 assunzioni rispetto alle 10.294 assunzioni dei *Montatori di carpenteria metallica* a cui questo antico mestiere è associato dall'Istat; i *Calderai* in rame sono riportati nei *Lattonieri e calderai* che mostrano migliore performance rispetto agli altri;
- per i *Fornai* 659 sono le assunzioni rispetto alle 3.493 dei *Panettieri e pastai artigianali* pari, comunque, al 18,9% del totale, percentuale significativa;

Tra gli 85 mestieri individuati tramite SILP alcuni di essi richiamano ancora mestieri che in passato avevano avuto una larga diffusione. I mestieri dell'artigianato hanno registrato ben 69.202 assunzioni nel 2018 con un aumento significativo del 23,6% rispetto al 2008 quando invece ne furono registrate 56.427. L'incremento complessivo si conferma anche per il 2019 che registra un + 8,3% di assunzioni rispetto al 2008. Sono in parte mestieri che stanno scomparendo come i *Pulitori di Facciate*, gli *Attrezzisti* e i *Riparatori di apparecchi radio, televisivi e assimilati*, etc... In altri casi i dati indicano processi trasformativi dei mestieri. Le evoluzioni di determinate pro-

¹⁷ Il sistema informatico di invio delle Comunicazioni Obbligatorie sostituisce le vecchie modalità di comunicazione che le aziende inoltravano ai Centri per l'impiego, all'INPS, all'INAIL e al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Il sistema è in grado di monitorare tutte le informazioni che riguardano la formazione e la vita lavorativa dei cittadini (dalla ricerca della prima occupazione, all'ingresso nel mercato del lavoro, fino alla pensione).

¹⁸ SILP - Sistema centralizzato a livello regionale che gestisce una base dati contenenti informazioni sul lavoro e contiene l'archivio dei rapporti di lavoro avviati dalle imprese con le comunicazioni obbligatorie di assunzione, cessazione, proroga e trasformazione dei rapporti di lavoro subordinato.

¹⁹ Classificazione delle qualifiche secondo la Classificazione delle professioni ISTAT (CP2011).

fessioni artigiane, a titolo esemplificativo e dimostrativo, sono ancora più evidenti se si restringe il campo ai 53 mestieri artigiani richiesti nei Centri per l'Impiego nel 2018, anno in cui le richieste delle posizioni di mestieri artigiani sono il 16,9% del totale. Complessivamente sono stati 6.621 mentre quelli specifici legati all'artigianato sono stati 1.117. Delle 6.621 qualifiche richieste da parte delle aziende ai Centri per l'Impiego ben il 17,4% (1.154) sono state qualifiche artigiane²⁰.

La Tabella 1, tra le altre cose, include le qualifiche che stanno emergendo e resistono nel tempo con variazioni a segno positivo nelle annualità 2012-2018-2019. Tra questi figurano per esempio i *Montatori* di manufatti prefabbricati e di preformati, gli *Idraulici* e posatori di tubazioni idrauliche e di gas, gli *Elettricisti* nelle costruzioni civili e professioni assimilate, gli *Installatori* di infissi e serramenti, i *Pittori*, *Stuccatori*, *Laccatori* e *Decoratori*, i *Lattornieri* e *calderai*, compresi i *Tracciatori*, *Montatori* di carpenteria metallica, *Meccanici artigianali*, *Riparatori* e *Manutentori* di automobili e professioni assimilate e i *Frigoristi*, *Costruttori di strumenti ottici e lenti* e *Macellai*, *Pesciaioli* e professioni assimilate.

Tabella 1– Qualifiche andamento assunzioni 2008-2012-2019

Descrizione qualifica al 4 digit	2012	2018	2019	Var % 12/08	Var % 19/18	Var % 19/12
Tagliatori di pietre, scalpellini e marmisti	361	343	320	-5,0	-6,4	-11,4
Muratori in pietra, mattoni, refrattari	4.177	3.400	3.337	-18,6	-1,5	-20,1
Carpentieri e falegnami nell'edilizia (esclusi i parchettisti)	1.464	1.193	1.118	-18,5	-5,1	-23,6
Ponteggiatori	684	711	653	3,9	-8,5	-4,5
Armatori di gallerie, addetti all'armamento ferroviario e professioni assimilate	57	119	117	108,8	-3,5	105,3
Pavimentatori stradali e professioni assimilate	95	116	116	22,1	0,0	22,1
Montatori di manufatti prefabbricati e di preformati	525	922	781	75,6	-26,9	48,8
Copritetti e professioni assimilate	144	127	103	-11,8	-16,7	-28,5
Pavimentatori e posatori di rivestimenti	493	287	331	-41,8	8,9	-32,9
Intonacatori	343	210	312	-38,8	29,7	-9,0
Vetrai	104	113	87	8,7	-25,0	-16,3
Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	1.986	2.114	2.133	6,4	1,0	7,4
Elettricisti nelle costruzioni civili e professioni assimilate	2.025	2.702	2.570	33,4	-6,5	26,9
Installatori di infissi e serramenti	615	1.036	967	68,5	-11,2	57,2

(continua)

²⁰ Si precisa che le qualifiche offerte indicano il n. di posizioni per specifiche qualifiche proposte dai CPI; quelle richieste indicano il n. di posizioni per specifiche qualifiche richieste dalle aziende; quelle attivate indicano il n. di assunzioni per specifiche qualifiche effettivamente realizzate. Fonte SILP: Sistema Informativo Lavoro Piemonte, Dati 2018 Elaborazione Dati Agenzia Piemonte Lavoro

(segue)

Pittori, stuccatori, laccatori e decoratori	732	977	942	33,5	-4,8	28,7
Pulitori di facciate	30	18	14	-40,0	-13,3	-53,3
Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	11.557	13.022	11.419	12,7	-13,9	-1,2
Operai addetti alla manutenzione degli impianti fognari e professioni assi	44	54	40	22,7	-31,8	-9,1
Saldatori e tagliatori a fiamma	2.099	2.811	2.062	33,9	-35,7	-1,8
Lattonieri e calderai, compresi i tracciatori	144	290	225	101,4	-45,1	56,3
Montatori di carpenteria metallica	2.646	3.185	2.563	20,4	-23,5	-3,1
Specialisti di saldatura elettrica ed a norme ASME	175	306	267	74,9	-22,3	52,6
Lastroferatori	1.309	2.044	1.689	56,1	-27,1	29,0
Fabbri, lingottai e operatori di presse per forgiare	350	645	483	84,3	-46,3	38,0
Costruttori di utensili modellatori e tracciatori meccanici	58	66	57	13,8	-15,5	-1,7
Attrezzisti di macchine utensili e professioni assimilate	3.654	5.191	3.841	42,1	-36,9	5,1
Meccanici artigianali, riparatori e manutentori di automobili e professioni assimilate	1.498	2.419	2.388	61,5	-2,1	59,4
Meccanici e montatori di macchinari industriali ed assimilati	2.640	3.414	3.130	29,3	-10,8	18,6
Frigoristi	58	250	221	331,0	-50,0	281,0
Meccanici e montatori di apparecchi industriali termici, idraulici e di condizionamento	386	356	431	-7,8	19,4	11,7
Meccanici collaudatori	540	656	526	21,5	-24,1	-2,6
Verniciatori artigianali ed industriali	605	1.370	1.004	126,4	-60,5	66,0
Installatori e riparatori di apparati elettrici ed elettromeccanici	1.008	1.185	1.268	17,6	8,2	25,8
Manutentori e riparatori di apparati elettronici industriali e di misura	454	666	587	46,7	-17,4	29,3
Installatori e riparatori di apparati di telecomunicazione	180	311	221	72,8	-50,0	22,8
Installatori di linee elettriche, riparatori e cavisti	1.751	2.523	2.128	44,1	-22,6	21,5
Installatori, manutentori e riparatori di apparecchiature informatiche	255	142	178	-44,3	14,1	-30,2
Meccanici di precisione	381	929	511	143,8	-109,7	34,1
Costruttori di strumenti ottici e lenti	101	42	232	-58,4	188,1	129,7
Soffiatori, modellatori, tagliatori, molatori e levigatori di vetro	98	63	51	-35,7	-12,2	-48,0
Operatori delle attività poligrafiche di pre-stampa	115	127	98	10,4	-25,2	-14,8
Stampatori offset e alla rotativa	293	160	141	-45,4	-6,5	-51,9
Macellai, pesciaioi e professioni assimilate	133	1.818	1.284	1266,9	-401,5	865,4
Panettieri e pastai artigianali	884	737	1.089	-16,6	39,8	23,2
Pasticcieri, gelatai e conservieri artigianali	1.014	1.862	801	83,6	-104,6	-21,0
Artigiani ed operai specializzati delle lavorazioni artigianali casearie	54	196	1	263,0	-361,1	-98,1
Falegnami ed attrezzisti di macchine per la lavorazione del legno	918	1.254	1.227	36,6	-2,9	33,7
Tessitori e maglieristi a mano e su telai manuali	505	543	326	7,5	-43,0	-35,4
Sarti e tagliatori artigianali, modellisti e cappellai	857	1.034	938	20,7	-11,2	9,5
Biancheristi, ricamatori a mano e professioni assimilate	192	159	157	-17,2	-1,0	-18,2
Tappezzieri e materassai	78	84	118	7,7	43,6	51,3
Artigiani e addetti alle tintolavanderie	1.039	831	776	-20,0	-5,3	-25,3
Conciatori di pelli e di pellicce	218	76	67	-65,1	-4,1	-69,3
Totale complessivo	52.126	65.209	56.446	25,1	-13,4	8,3

Fonte: rielaborazione APL su dati SILP

Infine, si evidenziano incongruenze tra domanda e offerta di lavoro: mancano per esempio Elettricisti, Idraulici, Cablatori, Manutentori e attrezzisti,

Falegnami, Installatori di infissi, Panettieri, Pasticceri, Sarti, Parrucchieri e Cuochi. È difficile coprire un posto su quattro nonostante la facilità nel trovare un'occupazione e retribuzioni variabili da 25.000 a 40.000 euro lordi annui.²¹ Per molti giovani i mestieri artigiani non sono professioni ambite perché c'è un atteggiamento culturale radicato che collega i lavori ad alta manualità a un disvalore. Oggi manca all'appello un esercito di artigiani che troverebbe lavoro e spazi di mercato.

Sistematizzando quanto analizzato e inserendolo in una visione d'insieme, emerge una considerazione conclusiva stimolante e prospettica. L'artigianato potrebbe essere pronto a vivere un vero e proprio rinascimento. Lo dimostrano in particolare i dati delle assunzioni richieste dalle aziende in Piemonte nel 2019 rispetto al 2012 riportati nella Tabella 1.

I lavori basati sul *saper fare* saranno tra le professioni più ricercate del prossimo decennio al pari di quelle legate allo sviluppo delle nuove tecnologie, agli informatici e agli ingegneri. Si tratta di professioni in grado di garantire ai giovani sicuri sbocchi lavorativi e un alto grado di imprenditorialità. Specializzazione e capacità tecnologiche saranno quello su cui dovranno puntare gli artigiani di domani.

È essenziale essere consapevoli dell'evoluzione delle qualifiche richieste dal mercato del lavoro che possono subire variazioni anche nell'arco di breve tempo, in funzione della spinta innovativa del settore, e far dialogare il mondo delle nuove tecnologie con quello dei mestieri tradizionali collegati attraverso un'azione formativa sull'uso delle nuove tecnologie digitali e sul loro innesto all'interno dei processi produttivi tradizionali.

È importante avere un approccio lungimirante e proattivo dei modelli di governance sull'asse istruzione, formazione professionale e sistema produttivo che sia di contenimento al deficit di vocazione da parte dei giovani e risponda alle mutevoli esigenze di mercato.

5.3. Passaggio generazionale, artigianato e giovani

Come già evidenziato, il lavoro artigiano è un elemento fondativo del sistema produttivo italiano che si sta allineando alle tendenze evolutive globali. Stefano Micelli, autore del libro «Futuro artigiano», infatti, afferma che *«il lavoro artigiano è una delle cifre della cultura e dell'economia italiana; se si tornasse a scommettere su di esso, contaminandolo con i nuovi saperi*

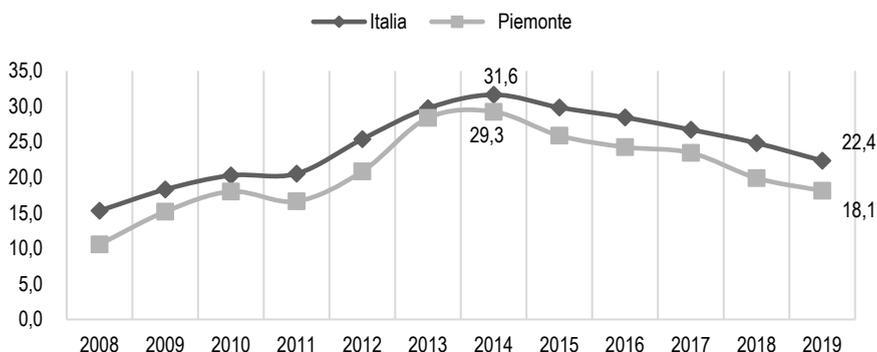
²¹ Questo è quanto si riscontra dall'analisi fatta dei posti riferiti ai mestieri artigiani richiesti dalle aziende ai Centri per l'Impiego nel 2018.

tecnologici e aprendolo alla globalizzazione, l'Italia si ritroverebbe tra le mani un formidabile strumento di crescita e innovazione. ...il saper fare rimane un ingrediente indispensabile per l'intero manifatturiero italiano...»²².

È dirimente far riscoprire il lavoro manuale agli italiani, anche ai più giovani. È necessario farlo puntando sia sulle nuove tecnologie sia sulla tradizione nei settori di spicco che delineano le specificità della penisola (meccanica, componentistica, abiti di alta sartoria, agroalimentare e design...), in diversa misura indebolite dalla crisi economico finanziaria accessasi nel 2008.

Sul versante dell'offerta di lavoro, è noto che a pagare il conto di questo crollo sono stati soprattutto i più giovani. Stando a quanto riportato dall'Istat il tasso di disoccupazione tra i 15 e i 29 anni in Piemonte nel 2019 è del 18,4%. Nel periodo considerato, 2008-2019²³, la curva esprime il suo andamento apicale nel 2014. Nonostante oggi sia in via di miglioramento, il dato rimane drammatico, di poco inferiore al tasso nazionale 2019, pari al 22,4 %, con un *gap* Piemonte/Italia di 4,3 punti percentuali, più accentuato rispetto a quello della fase acuta (2014) in cui il tasso di disoccupazione nazionale era del 31,6% e quello locale del 29,3%.

Grafico 1 – Andamento Tasso di disoccupazione 15-29 anni in Piemonte (2008-2019).



Fonte: rielaborazione APL su dati Istat

²² MICELLI S., *Futuro artigiano*, Marsilio, Venezia, 2011

²³ La serie storica è stata revisionata dal 2002 al 2014, in seguito all'aggiornamento della popolazione di riferimento sulla base delle risultanze censuarie del 2011. La popolazione utilizzata è di natura statistica, in quanto tiene conto dei risultati della *Post Enumeration Survey* (PES), dei flussi anagrafici post-censuari e del Sistema di Revisione delle Anagrafi (SIREA), al fine di attutire le perturbazioni dovute alle successive rettifiche anagrafiche. Per maggiori approfondimenti sulla popolazione statistica utilizzate si rinvia al seguente link: <http://www.istat.it/it/archivio/145206>.

Alla forte disoccupazione giovanile si aggiungono altri allarmanti fenomeni, come la crescita esponenziale dei NEET (*Not in Education, Employment or Training*), acronimo inglese ormai di uso comune che definisce i ragazzi e i giovani adulti che non studiano, non lavorano e non sono inseriti in percorsi di formazione o istruzione. Secondo i dati Istat, riferiti al 2018, in Italia i NEET nella fascia d'età 15-29 anni sono pari a 2.116.000, il 23,4% del totale dei giovani della stessa età presenti sul territorio. Nel 2018 in Piemonte erano poco più di 100.000, addirittura un quarto in più rispetto al 2007, periodo alle porte della crisi economica, in cui erano 74.000²⁴. Nel biennio successivo la tendenza va migliorando: il tasso di NEET in Piemonte è pari al 17,6% nel 2018 e scende al 16,5% nel 2019²⁵.

Complessivamente, questa platea è costituita da individui potenzialmente attivabili che possono essere accompagnati e seguiti in un percorso di supporto all'imprenditorialità, fruibile attraverso il progetto *Mettersi in proprio*²⁶ e proprio l'artigianato potrebbe costituire un'importante opportunità. Questi slanci positivi rischiano di rimanere potenziali perché nella pratica incontrano dei limiti principalmente dovuti a due fattori, di natura apparentemente diversa.

Il primo, di carattere strettamente culturale, è connesso all'immaginario collettivo: è noto che l'Italia vanta, come pochi al mondo, una tradizione di eccellenza nella produzione artigiana che, negli ultimi anni, sembra aver trovato occasione di apprezzamento e valorizzazione più all'estero. Questo fattore richiede di fare i conti proprio con il rapporto problematico tra giovani e lavoro artigiano che riguarda l'immagine percepita e la scarsa reputazione che questo ha presso larghi strati di popolazione giovanile. Secondo le indagini²⁷ di Confartigianato²⁸ i ventenni italiani percepiscono i mestieri artigiani come inadeguati rispetto ad un orizzonte complessivo di trasformazione della società, come percorsi senza prospettive, privi di innovazione e spinte all'in-

²⁴ Fonti: UNICEF, *Il silenzio dei Neet. Giovani in bilico tra rinuncia e desiderio*, 2019 e ISTAT, *I Neet*, 2019 Nota Statistica n. 1/18 – luglio 2018 a cura della DIREZIONE STUDI E ANALISI STATISTICA di ANPAL SERVIZI, *I Neet in Italia. La distanza dal mercato del lavoro ed il rapporto con i Servizi Pubblici per l'Impiego*, 2018.

²⁵ DIREZIONE STUDI E RICERCHE, Applicazioni Data Science di ANPAL Servizi su dati Istat.

²⁶ Per sostenere concretamente chi ha in mente un'idea di impresa e seguirlo nella sua realizzazione, la Regione Piemonte ha attivato il percorso MIP – Mettersi in proprio. Con il programma MIP l'aspirante imprenditore ha l'opportunità di trasformare l'idea in un vero e proprio progetto: dopo una prima valutazione delle attitudini è accompagnato in un percorso a tappe dove una rete di professionisti accreditati e di servizi saranno a sua disposizione, gratuitamente, per definire, sviluppare e realizzare una impresa o una attività professionale.

²⁷ Indagine Censis-Confartigianato, 2013

²⁸ Confartigianato Imprese: rete di associazioni di categoria che rappresenta 103 Associazioni territoriali, 21 Federazioni regionali, 12 Federazioni di categoria, 46 Associazioni di mestiere.

ternazionalizzazione. Un confronto impari clamoroso, rivelato da Eurobarometro²⁹, è quello tra le aspettative lavorative dei ragazzi svedesi e le attese dei nostri giovani. In Svezia il 40% degli adolescenti prevede di fare un lavoro manuale e alla fine lo fa esattamente nella stessa percentuale. In Italia solo il 5% si aspetta di svolgere attività manuali ma poi il 48% (quasi la metà) è costretto a farlo.

È urgente, dunque, lavorare nella direzione di un profondo cambiamento di prospettiva. Come permettere al nuovo artigiano di essere protagonista delle nuove logiche del lavoro su scala internazionale? Non è un obiettivo impossibile, se si considera quanto le imprese hanno già saputo fare in questi dieci anni di trasformazione del sistema industriale. La tradizione artigianale ha già dimostrato di essere in grado di confrontarsi, in modi a volte sorprendenti, con le sfide dell'innovazione e della globalizzazione. Proprio questi esempi di nuovi artigiani sono il migliore prodotto da esportare. La tendenziale scarsa considerazione verso molti lavori artigiani, l'ampio numero di posti vacanti che ogni anno il comparto artigiano lamenta e una generale crisi delle vocazioni che colpisce soprattutto le generazioni più giovani sono fenomeni ormai ben noti. E mentre da un lato incombe la sfida del ricambio ai vertici delle numerose piccole e medie realtà del nostro tessuto produttivo, dall'altro lato il bacino dei potenziali nuovi imprenditori va sempre più assottigliandosi.

Il secondo fattore è legato ai processi gestionali e finanziari delle imprese che incide prevalentemente sull'allontanamento dall'attività imprenditoriale, in particolare dei giovani, e comprime quindi il ricambio generazionale del *management*: è un fenomeno per molti versi comprensibile, considerata la fase economica che il Paese sta attraversando e le difficoltà specifiche che rendono un'odissea l'avvio di un'attività in proprio, in Italia più che altrove.

L'artigianato potrebbe, quindi, essere una dimensione interessante di impiego giovanile grazie alla componente creativa e alle spinte innovative ma, nei fatti, non lo è. Non si spiegherebbe altrimenti come mai, malgrado un tasso di disoccupazione così alto proprio tra i giovani tra i 15 e 24 anni (il 26,8% in Piemonte e 29,2% in Italia (2019³⁰)) le aziende italiane continuano a lamentare una cronica difficoltà a reperire sul mercato alcune figure artigiane.

²⁹ Fonti: EUROBAROMETRO, *PublicOpinion - European Commission (europa.eu)*, n. 486, 2019 e LA REPUBBLICA – AFFARI E FINANZA, *Italia 2019, il lavoro sparito. Mancano cuochi, tecnici, saldatori*, 7 ottobre 2019.

³⁰ Dati ISTAT, RCFL.

A proposito della questione giovani e inserimento lavorativo, risulta significativo esaminare i dati relativi al contratto di apprendistato³¹: il suo valore sta non tanto nel vantaggio economico ma in quello formativo-esperienziale maggiormente valorizzato nel contratto di apprendistato professionalizzante. Per quanto riguarda le assunzioni c'è stata in Piemonte una progressiva perdita del contratto di apprendistato nel periodo compreso tra il 2008 ed il 2015, determinata dall'eccessiva burocrazia³²: i contratti di apprendistato in particolare nel 2008 costituivano il 5,3% del flusso delle assunzioni da lavoro dipendente (esclusi lavoro intermittente e domestico), nel 2015 registrano un decremento fino a rappresentare solo il 2,5% del totale; proporzionalmente riprendono quota proprio dal 2016 in cui costituiscono il 3,5% del totale e per la prima volta dopo dieci anni, il 2018 chiude con un saldo³³ positivo di 538³⁴.

³¹ L' 'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione giovanile. Si articola in tre tipologie:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, per i giovani dai 15 ai 25 anni compiuti, finalizzato a conseguire uno delle suddette qualificazioni in ambiente di lavoro;
- apprendistato professionalizzante, per i giovani dai 18 e i 29 anni compiuti, finalizzato ad apprendere un mestiere o a conseguire una qualifica professionale;
- apprendistato di alta formazione e ricerca, per i giovani dai 18 e i 29 anni compiuti, finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, per attività di ricerca nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

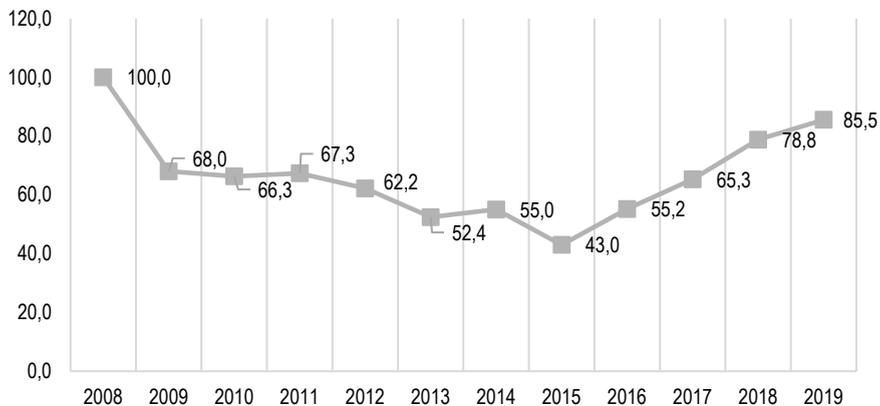
Per l'apprendistato professionalizzante e per l'apprendistato di alta formazione e ricerca è possibile assumere apprendisti anche dal 17° anno di età, se sono in possesso di una qualifica triennale di istruzione e formazione professionale.

³² Legata agli adempimenti richiesti dal D.lgs. 276/2003 prima e dal D.lgs. 167/2011, dopo, le richieste delle singole Regioni, diverse una dall'altra, competenti nella formazione esterna, la presenza di agevolazioni nelle assunzioni a tempo indeterminato (ad esempio l'art. 1, comma 118, della L. 190/2014 che lo ha "cannibalizzato") e la presenza sul mercato del lavoro di tipologie contrattuali più flessibili (lavoro intermittente) o senza particolari oneri (prestazioni accessorie) con oneri, invero limitati, per il datore di lavoro.

³³ Il saldo corrisponde alla differenza tra il flusso di attivazioni di contratti di apprendistato nell'arco temporale considerato e le cessazioni dello stesso flusso registrate nel medesimo arco temporale.

³⁴ Rielaborazione OMR DELLA REGIONE PIEMONTE e APL su dati SILP.

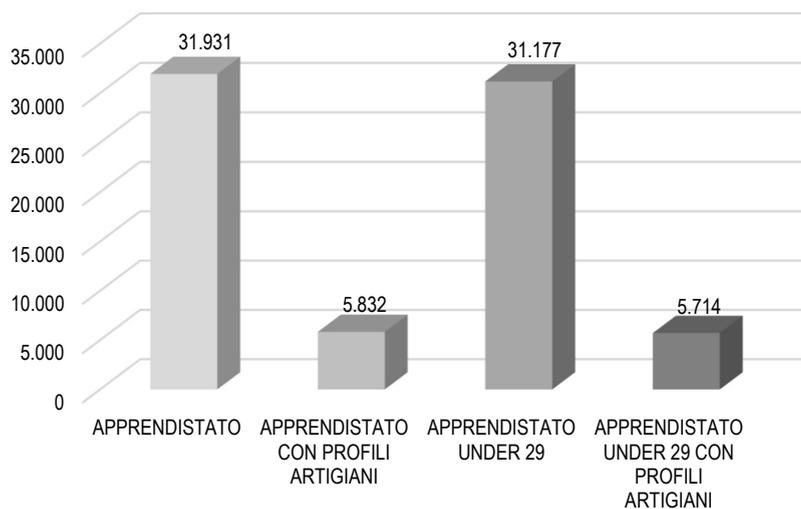
Grafico 2 – Contratti di apprendistato, Piemonte, Serie Storica 2008 base 100



Fonte: rielaborazione APL su dati OML della Regione Piemonte

Dal Grafico 2, si evince che il contratto di apprendistato giunge a quota 78,8 rispetto alla base del 2008. Il dato migliora ulteriormente nel 2019 in cui giunge a quota 85,5. In particolare, nel 2019 tra i tutti i contratti quelli riferiti a profili artigiani hanno coinvolto 5.714 giovani under 29, il 21,4% rispetto al totale.

Grafico 3 – Distribuzione apprendistato nel 2019 (V.A.)



Fonte: rielaborazione APL su dati SILP

Altro dato da considerare come elemento indicativo dell'inserimento lavorativo dei giovani e, in questi termini complementare a quello dell'apprendistato, è il tirocinio. Per ciò che concerne i tirocini formativi e di orientamento, nel 2018, dei 25.732 tirocini autorizzati, ben 20.733 hanno coinvolto giovani under 29 e di questi, 2.566 hanno svolto il loro tirocinio in aziende artigiane.

Infine, non bisogna dimenticare il versante dell'imprenditoria giovanile che si esplicita in due fenomeni. Le imprese giovanili, le imprese la cui partecipazione del controllo e della proprietà è detenuta in prevalenza da persone di età inferiore ai 35 anni, e imprenditoria *under 30* anni, persone fino a 29 anni con cariche di rilievo appartenenti a sedi o unità locali presenti in regione. Entrambe registrano un calo dal 2016, soprattutto concentrato nei settori (F) Costruzioni e (G) Commercio all'ingrosso e al dettaglio, settori più popolati da queste categorie di imprese giovani.

Tabella 2 – *Imprenditorialità Giovanile, anni 2016-2017-2018-2019*

PIEMONTE	2016	2017	2018	2019	Var. % 19/18	Var. % 19/16
Imprese giovanili	42.237	40.862	39.389	38.812	-1,5	-8,1
Costruzioni	7.697	6.973	6.298	5.963	-5,3	-22,5
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di automobili	10.633	10.240	9.755	9.479	-2,8	-10,9
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	4.226	4.115	4.027	3.977	-1,2	-5,9
Attività manifatturiere	2.522	2.438	2.360	2.278	-3,5	-9,7
Servizi di informazione e comunicazione	818	811	769	801	4,2	-2,1

Fonte: Unioncamere Piemonte su dati InfoCamere, Elaborazione dati APL

In quest'ottica, è possibile comprendere il grande valore rappresentato dal passaggio generazionale volto a tramandare le tecniche e i segreti artigiani. Permane la necessità di affiancare ai percorsi di alta formazione un livello intermedio, tecnico e professionale. A causa di un modello sociale che porta a guardare con una certa diffidenza questa tipologia di lavoro e un sistema scolastico che pone l'istruzione tecnica su un piano di parità con gli altri indirizzi, prevale nei giovani un'immagine del tutto stereotipata e tradizionale del lavoro artigiano che, per quanto possa essere apprezzato, risulta però poco attrattivo.

Molte sono le iniziative intraprese a livello regionale, nazionale ed europeo per incentivare i giovani ad avvicinarsi a queste realtà produttive e riscoprire i mestieri tradizionali in nuova veste. Tra le esperienze in Piemonte ricordiamo quella delle *FabLab Botteghe Scuola*, quella dei *WorldSkills* e dei *FabLab* che evidenziano i punti di contatto tra le aspettative dei giovani e il lavoro artigiano.

Oggi più che mai, con le nuove tecnologie accessibili, l'impresa artigiana sta diventando un *hub* propulsivo fatto di stampanti 3D, *web marketing*, *lean organization*, innovazione, esperienza e creatività.

5.4. Considerazioni finali

L'analisi ha cercato di mettere in evidenza le dinamiche trasformative del settore dell'artigianato, che coinvolgono non solo i modelli produttivi e organizzativi, ma anche le professionalità e i *mestieri* artigiani, potenzialmente un ottimo ormeggio occupazionale anche per i giovani.

Il maggior punto di forza del settore è la tecnologia al centro di una nuova rivoluzione industriale, sebbene, ad oggi, le stampanti 3D non siano ancora riuscite ad affermarsi come qualcosa di realmente dirompente. Molta strada c'è ancora da fare e i protagonisti di questa trasformazione sono sicuramente i *maker*, grazie proprio all'implementazione delle tecnologie e alla condivisione in rete attraverso modalità *open source*.

Il futuro continua ad essere artigiano e, come evidenziato precedentemente, le imprese artigiane in Piemonte sono un patrimonio di inestimabile valore da conservare e da cui ripartire. Nonostante le *défaillance* per tutto il sistema paese sono almeno due gli aspetti importanti che fanno ben sperare. Il primo è la sostanziale tenuta degli addetti del settore tra il 2017 e il 2019: 241.754 quelli al 2019, con variazioni compensative dello 0,4% nel triennio, malgrado il saldo negativo del numero delle imprese artigiane nello stesso periodo -5,3%. Il secondo è la ripresa delle assunzioni da parte delle imprese che mostra un +8,3%, accentuata a partire dal 2016 soprattutto per i contratti di apprendistato: +8,7 % tra il 2018 e il 2019 con un importante balzo tra il 2015 e il 2018 (+83,2%).

Per preservare la tenacia del settore è essenziale valorizzare la componente giovanile e promuovere un cambiamento multidimensionale (culturale, formativo e procedurale) che favorisca l'attrattività e l'accessibilità dell'artigianato in Italia. In particolare, rispetto a tutto l'orizzonte della formazione e dell'inserimento lavorativo, in Piemonte in questi anni si sono diffuse interessanti esperienze territoriali anche grazie alla regia della Regione Piemonte. Ognuna, con specificità diverse, rappresenta un modello di slancio dell'artigianalità, di *saper fare* e *saper condividere* con un impatto generativo dal punto di vista del capitale economico, sociale e umano. Ancora, i servizi *Mettersi in proprio* (MIP) dovrebbero essere rafforzati nel futuro anche perché dai dati attuali emergono importanti cambiamenti nei rapporti di

lavoro: il tempo indeterminato non è più la forma prevalente di lavoro e si stanno affermando le partite IVA riferite alla gestione separata dell'INPS.

Siamo di fronte a figure complesse, più di quanto potrebbero far pensare i nostri percorsi di formazione professionale. Pertanto, anche l'istruzione dovrà prestare maggiore attenzione alle nuove competenze di cui ha bisogno il mondo artigiano in un prossimo futuro, segnato dall'economia delle reti e dalla digitalizzazione diffusa.

Quali i contesti effettivamente abilitanti e quali politiche potrebbero favorire l'acquisizione di competenze adatte e fare dell'innovazione uno strumento capace di favorire l'occupabilità in particolare nell'artigianato? È soprattutto una questione culturale e di comunità produttiva.

Le competenze utili per i nuovi artigiani possono essere individuate in diversi ambiti e possono essere definite in vari modi: strategiche, diagonali, digitali, trasformativi, ibride. Certamente, tra le *soft skills*, la creatività, unita alla capacità di raccontarsi anche sul web, è per un artigiano la competenza più importante tanto da poter affermare che se non c'è creatività non c'è artigianato, non c'è *Made in Italy*. Artigianato ed informatica non sono concetti contrapposti ma complementari. Quindi la soluzione, per ciò che concerne le competenze, è sicuramente quella di integrarli.

Bibliografia

- BARBERIS L., ARMANO E., *Mutamenti nella composizione dell'artigianato*, a cura di IRES-ISTITUTO DI RICERCHE ECONOMICO-SOCIALI DEL PIEMONTE, 2015.
- BUSINESS INNOVATION OBSERVATORY, *Collaborative Economy: collaborative production and the maker economy*, 2015.
- DIREZIONE STUDI E ANALISI STATISTICA DI ANPAL SERVIZI, *I Neet in Italia. La distanza dal mercato del lavoro ed il rapporto con i Servizi Pubblici per l'Impiego*, Nota Statistica n. 1/18, luglio 2018.
- EUROBAROMETRO, *Public Opinion - European Commission (europa.eu)*, n. 486, 2019.
- ISTAT, *I Neet*, 2019.
- LA REPUBBLICA – AFFARI E FINANZA, *Italia 2019, il lavoro sparito. Mancano cuochi, tecnici, saldatori*, 7 ottobre 2019.
- MICELLI S., *Futuro artigiano*, Marsilio, Venezia, 2011.
- UNICEF, *Il silenzio dei Neet. Giovani in bilico tra rinuncia e desiderio*, 2019.

6. LA SOVRA-ISTRUZIONE E IL MISMATCH DI COMPETENZE GLOBALI E TRASVERSALI DEGLI INGEGNERI DAL PUNTO DI VISTA DELLA PERCEZIONE DELLE AZIENDE

di *Valeria Breuker**

6.1. Introduzione

Negli ultimi decenni il mercato del lavoro ha subito molte trasformazioni connesse ai processi di industrializzazione e globalizzazione. Ad esempio, le credenziali educative necessarie per accedere ad una data occupazione e le competenze richieste sono cambiate. Di conseguenza è cresciuta la consapevolezza della necessità delle cosiddette competenze trasversali, soft skills o competenze globali, per ottenere maggiore successo nelle opportunità di carriera¹.

La popolazione degli ingegneri è un esempio rilevante di una categoria professionale interessata da questo processo, in particolare in seguito alla rapida evoluzione della tecnologia che contribuisce a trasformare continuamente la professione².

Questo capitolo nasce da un progetto di strategic partnership Erasmus plus *TA VIE*³ (Tools for enhancing and assessing the value of international

* Università degli Studi di Milano La Statale.

¹ Sulla crescita rilevanza delle competenze trasversali, soft skills e competenze globali si rimanda a THURLOW L., *Globalization: The Product of a Knowledge-Based Economy*, The Annals of the American Academy of Political and Social Science, Vol. 570, Dimensions of Globalization, pp. 19-31, 2000; HECKMAN J.J., STIXRUD J., URZUA S., *The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior*, 2006; MAYER K.U., SOLGA H., *Skill Formation Interdisciplinary and Cross-National Perspectives*, Cambridge University Press, New York, 2008; HORA M.T., BLACKBURN COHEN C.A., *Cultural capital at work: How cognitive and non-cognitive skills are taught, trained and rewarded in a Chinese technical college* (WCER Working Paper No. 2017-02), 2017.

² ORTIZ-MARCOS I., BREUKER V., RODRIGUEZ-RIVERO R., KJELLGREN B., DOREL, F., TOF-FOLON M., URIBE D., ECCLI V., *A Framework of Global Competence for Engineers: The Need for a Sustainable World*, *Sustainability*, 2020, 12(22): 9568; KLEIN-GARDNER S., *Defining Global Competence for Engineering Students*, in American Society for Engineering Education: Washington, DC, USA, 2011.

³ Per maggiori dettagli sul progetto si veda <https://blogs.upm.es/tavie/>.

experience for engineers) a cui collaborano l'università di Trento, Politecnico di Madrid, Ecole Centrale di Nantes, BME (Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem) di Budapest e l'Istituto reale, KTH di Stoccolma. Il progetto TA VIE ha l'obiettivo di indagare quali sono le competenze globali più richieste sul mercato del lavoro per gli ingegneri nei cinque paesi, e come queste siano connesse o meno alla mobilità internazionale. «La competenza globale è definita come la capacità di esaminare questioni locali, globali e interculturali, di comprendere e apprezzare le prospettive e le visioni del mondo degli altri, di impegnarsi in interazioni aperte, appropriate ed efficaci con persone di culture diverse e di agire per il benessere collettivo e lo sviluppo sostenibile»⁴.

Dai risultati empirici del progetto sono stati approfonditi alcuni aspetti rilevanti che sono presentati in questo capitolo, ovvero quali sono le competenze globali (CG) e le competenze trasversali (CT) mancanti nei giovani ingegneri richieste dalle aziende e quali sono i possibili fattori che favoriscono lo sviluppo di CG e CT. In particolare, l'obiettivo è delineare le componenti del mismatch di competenze che emergono dalla domanda e dall'offerta del mercato del lavoro degli ingegneri neolaureati trentini, osservando le diverse dimensioni aziendali. Infine, l'attenzione è rivolta al ruolo delle università nel contribuire allo sviluppo delle CG e CT dei futuri ingegneri.

6.2. Background teorico

La quarta rivoluzione industriale ha influito sul processo di trasformazione della domanda e dell'offerta di competenze nel mercato del lavoro, a causa del mutamento e dello sviluppo di nuove occupazioni. Molte aziende hanno dovuto fronteggiare riorganizzazioni sia sul versante della produttività, sia sul versante del personale⁵. Oltre alle competenze tecniche è necessario che le figure professionali, come gli ingegneri, investano in nuove competenze come, ad esempio, le competenze trasversali e globali, che facilitano il loro adattamento alle trasformazioni del mercato del lavoro⁶.

⁴ OECD, *In-Depth Analysis of the Labour Market Relevance and Outcomes of Higher Education Systems: Analytical Framework and Country Practices Report*, in *Enhancing Higher Education System Performance*; OECD, Paris, 2017.

⁵ BERGER T., FREY C., *Structural transformation in the OECD: digitalization, and the future of work*, in *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No 193, OECD Publishing, Paris, 2016.

⁶ Op. cit. ORTIZ-MARCOS I., BREUKER V., RODRÍGUEZ-RIVERO R., KJELLGREN B., DOREL F., TOFFOLON M., URIBE D., ECCLI; GRANDIN J., HIRLEMAN E.D., *Educating engineers as global*

D'altro canto, negli ultimi decenni, l'istruzione si è gradualmente trasformata in un bene di posizione nel mercato del lavoro⁷; dunque, dal punto di vista dei ritorni, la posizione relativa nella distribuzione dell'istruzione ha acquisito maggiore rilevanza⁸. Il titolo di studio è un elemento funzionale che apre a determinate opportunità di carriera. Nel caso specifico, la laurea magistrale in ingegneria dovrebbe garantire che a parità di titolo di studio si possiedano le medesime competenze.

Secondo la teoria dei segnali⁹, l'istruzione è un indicatore che segnala la potenziale produttività del candidato, ma il titolo di studio non aumenta direttamente la produttività individuale. Il rendimento scolastico correla con aspetti non osservabili (ad es. volontà di apprendere)¹⁰. Questo approccio teorico sostiene che le conoscenze e le abilità rilevanti per la professione analizzata, saranno apprese tramite la formazione sul posto di lavoro con il tempo e i datori di lavoro selezioneranno i candidati sulla base dei titoli di studio. Le competenze hanno un ruolo rilevante nel definire le opportunità di carriera future, per cui sarebbe vantaggioso per i candidati, possedere le CG e le CT al momento dell'accesso al nuovo lavoro. Il "Job competition model" di Thurow¹¹ descrive il processo di assegnazione di chi è in cerca di occupazione a posti di lavoro vacanti, come un processo a doppia coda¹². Una prima coda delle occupazioni, in cui si distinguono le categorie occupazionali in base alla complessità tecnica e al relativo percorso formativo. La seconda coda si riferisce al lavoro, in cui i candidati sono classificati in base a caratteristiche osservabili e al titolo di studio. Dal punto di vista della domanda: i datori di lavoro usano l'istruzione come strumento di screening per identificare i candidati con un alto potenziale produttivo e selezionarli. Dal punto di vista dell'offerta: la competizione basata sui titoli di studio crea un incentivo,

citizens: A call for action/a report of the national summit meeting on the globalization of engineering education, *Online J. Glob. Eng. Educ.*, 2009, 4: 1-28.

⁷ BOL T., Has education become more positional? Educational expansion and labor market outcomes, 1985-2007, *Acta Sociologica*, 2015, 58(2): 105-120.

⁸ Op. cit. BOL T., Has education become more positional? Educational expansion and labor market outcomes.

⁹ GREEN F., MCINTOSH S., Is there a genuine under-utilization of skills amongst the over-qualified?, *Applied Economics*, 2007, 39: 427-439; GROOT W., VAN DEN BRINK H., Overeducation in the labour market: a meta-analysis, *Economics of Education Review*, 2000, 19(2): 149-158; SPENCE M., Job market signaling, *The Quarterly Journal of Economics*, 1973, 87: 355-374.

¹⁰ DI STASIO V., BOL T., VAN DE WERFHORST H., What makes education positional? Institutions, overeducation and the competition for jobs, *Research in Social Stratification and Mobility*, 2016, 43: 53-63.

¹¹ THUROW L., *Generating inequality*, Basic Books, New York, 1975.

¹² Op. cit. DI STASIO V., BOL T., VAN DE WERFHORST H., What makes education positional? Institutions, overeducation and the competition for jobs.

per i candidati in cerca di lavoro, ad acquisire sempre più istruzione per ottenere migliori opportunità di carriera¹³. L'istruzione funziona come un bene di posizione in questa competizione: non è il livello di istruzione assoluto che conta per l'accesso all'occupazione, ma quello relativo degli altri candidati¹⁴. Queste dinamiche di inflazione delle credenziali contribuiscono ad aumentare la sovra-istruzione¹⁵.

Invece, la teoria del Credenzialismo¹⁶ sostiene che ci sia una relazione diretta tra titolo di studio dell'individuo e la destinazione professionale. Le professioni si contraddistinguono da “processi di professionalizzazione”, regolamentazione occupazionale e altre forme di chiusura. Queste delineano le condizioni in cui i datori di lavoro selezionano un candidato basandosi su criteri diversi dalle credenziali educative. Gli anni di istruzione che non sono certificati, per l'occupazione di destinazione, non hanno un valore nel mercato del lavoro. Di conseguenza, gli aspiranti ingegneri non sono incentivati ad investire in ulteriori competenze oltre a quelle offerte dal piano formativo, come ad esempio la mobilità internazionale o altre esperienze extracurricolari, che non verrebbero riconosciute adeguatamente nella selezione.

Nel modello del bene posizionale della teoria delle code di Thurow, sono due gli aspetti cruciali: primo, che la competizione posizionale crea un incentivo ad acquisire più istruzione di quella richiesta per un dato lavoro, favorendo la sovra-istruzione; secondo, che l'eccessiva istruzione non ripaga,

¹³ MCGUINNESS S., Overeducation in the labor market, *Journal of Economic Surveys*, 2006, 20: 387-418; LEUVEN E., OOSTERBEEK H., *Overeducation and Mismatch in the Labor Market*, in IZA Discussion Paper No. 5523, IZA, Bonn, 2011; BORGNA C., SOLGA H., PROTSCH P., Overeducation, Labour Market Dynamics, an Economic Downturn in Europe, *European Sociological Review*, 2019, 35(1): 116-132.

¹⁴ Op. cit. DI STASIO V., BOL T., VAN DE WERFHORST H., What makes education positional? Institutions, overeducation and the competition for jobs; HIRSCH F., *Social limits to growth*, Harvard University Press, Cambridge, MA, 1976; op. cit. THUROW L., Generating inequality; ULTEE W.C., Is education a positional good? An empirical examination of alternative hypotheses on the connection between education and occupational level. The Netherlands, *Journal of Sociology*, 1980, 16: 135-153.

¹⁵ WOLBERS M., DE GRAAF P.H., ULTEE W.C., Trends in the occupational returns to educational credentials in the Dutch labor market, *Acta Sociologica*, 2001, 44: 5-19; BARONE C., ORTIZ L., Overeducation among European university graduates, *Higher Education*, 2011, 61: 325-337.

¹⁶ BOL T., WEEDEN K.A., Occupational Closure and Wage Inequality in Germany and the United Kingdom, *European Sociological Review*, 2015, 31(3): 354-69, 105-120; WEEDEN K.A., Why do some occupations pay more than others? Social closure and earnings inequality in the United States, *American Journal of Sociology*, 2002, 108: 55-101; COLLINS R., *The credential society: An historical sociology of education and stratification*, Academic Press, New York, 1979.

poiché la produttività è collegata al lavoro e non all'individuo¹⁷. In questo studio si propone di adattare questa teoria alle competenze globali e trasversali, si pensa agli ingegneri se incentivati o meno ad investire in CG e CT per essere maggiormente competitivi.

Le trasformazioni degli ultimi decenni sono connesse ad un altro fenomeno, ovvero il mismatch di competenze e le necessità del mercato del lavoro¹⁸. Il mismatch si verifica nei casi in cui un lavoratore ha acquisito un set di competenze durante gli studi oppure *on the job*, che risulta più o meno disallineato rispetto a quello richiesto per il lavoro svolto¹⁹.

Inoltre, la formazione di CG e CT attualmente offerta dal sistema universitario agli studenti non sono sempre valutate sufficienti. La tendenza dei programmi universitari è quella, però, di voler integrare maggiormente queste competenze, al fine di ridurre il mismatch. Infatti, i giovani ingegneri potrebbero non avere un profilo completamente in linea con le richieste delle aziende in seguito al mutamento del mercato del lavoro.

Un neolaureato in ingegneria del 2022 non ha le stesse competenze tecniche, CG e CT di un ingegnere laureato 15 anni prima, per i mutamenti del mercato del lavoro e dei programmi universitari. In alcuni casi, può verificarsi la condizione di sovra-istruzione degli ingegneri assunti. La sovra-istruzione è definita come il possesso di una qualifica più alta di quella tipicamente richiesta per la propria occupazione²⁰. In questo studio non si intende un maggiore titolo di studio, ma maggiori CG e CT che le aziende valutano durante la selezione dei giovani ingegneri. La sovra-istruzione deriva dalle dinamiche del mercato del lavoro o dalla mobilità lavorativa²¹. Inoltre, l'aumento della competizione lavorativa offre l'opportunità di migliorare i requisiti delle competenze richieste.

¹⁷ Op. cit. DI STASIO V., BOL T., VAN DE WERFHORST H., What makes education positional? Institutions, overeducation and the competition for jobs.

¹⁸ HANUSHEK E.A., SCHWERDT G., WIEDERHOLD S., WOESSMANN L., Returns to skills around the world: Evidence from PIAAC, *European Economic Review*, 2015, 73: 103-130; FLISI S., GOGGIO V., MERONI E.C., RODRIGUES M., VERA-TOSCANO E., Measuring Occupational Mismatch: Overeducation and Overskill in Europe. Evidence from PIAAC, *Social Indicator Research*, 2017, 131: 1211-1249.

¹⁹ LUCIANO A., ROMANÒ S., Università e lavoro. Una misura del mismatch tra istruzione e occupazione, *Scuola democratica*, 2017, 8(2): 319-342; GARCIA-ESPEJO I., IBANEZ M., Educational-skill matches and labour achievements among graduates in Spain, *European Sociological Review*, 2006, 22(2): 141-156.

²⁰ Op. cit. LUCIANO A., ROMANÒ S., Università e lavoro. Una misura del mismatch tra istruzione e occupazione; op. cit. GARCIA-ESPEJO I., IBANEZ M., Educational-skill matches and labour achievements among graduates in Spain.

²¹ Op. cit. BORGNA C., SOLGA H., PROTSCH P., Overeducation, Labour Market Dynamics, an Economic Downturn in Europe.

6.3. Ipotesi di ricerca

L'obiettivo di questo studio è analizzare i meccanismi sottostanti alla domanda e all'offerta di competenze nel mercato del lavoro dei neoingegneri, dal punto di vista delle aziende e delle università testando le seguenti ipotesi di ricerca.

- 1) Il contesto globale accresce il bisogno delle aziende di ingegneri con nuove CG e CT.
- 2) La domanda di competenze delle aziende varia al variare del tipo azienda (dimensione, collocazione geografica e grado di internazionalizzazione).
- 3) Il reclutamento di ingegneri sulla base delle credenziali educative non assicura che il candidato sia in possesso di CG e CT.
- 4) Le esperienze extracurricolari come la mobilità internazionale incrementano le CG e CT e contribuiscono a migliori opportunità di carriera.
- 5) Le aziende valorizzano maggiormente i candidati con elevate CG e CT.
- 6) La carenza di CG e CT degli ingegneri è legata a limiti nel percorso di studi, che non incentivano lo sviluppo di tali competenze.
- 7) Le caratteristiche strutturali ed organizzative delle aziende e la sovraistruzione di ingegneri neoassunti in azienda contribuiscono al mismatch di competenze.

6.4. Strategia analitica

Lo studio approfondisce alcuni punti del progetto *TA VIE*²². È stato individuato un campione analitico casuale di 25 aziende. In una prima fase sono state *effettuate*²³ 10 interviste semi-strutturate e un focus group ai responsabili delle risorse umane (HR, *human resources specialists*) sulle competenze globali e trasversali e le caratteristiche delle aziende (dimensione, produzione, grado di internazionalizzazione, collocazione geografica). L'obiettivo era di indagare quali fossero le CG e CT più richieste nelle aziende dell'area trentina, individuando le motivazioni e le definizioni delle competenze. Successivamente sono state condotte altre 15 interviste sul territorio, al fine di approfondire alcuni punti emersi durante la prima fase della ricerca. Ad

²² Per vedere i risultati empirici comparativi si veda: op. cit. ORTIZ-MARCOS I., BREUKER V., RODRÍGUEZ-RIVERO R., KJELLGREN B., DOREL F., TOFFOLON M., URIBE D., ECCLI V., A Framework of Global Competence for Engineers: The Need for a Sustainable World.

²³ Le prime dieci interviste fanno parte del progetto comparativo del progetto TA VIE. In seguito per ulteriori approfondimenti sono state effettuate altre 15 interviste ad altre aziende sul territorio.

esempio le CG e CT mancanti negli ingegneri, e i meccanismi di mismatch di competenze tra domanda delle aziende ed offerta dai giovani ingegneri. Lo studio offre un punto di vista parziale del fenomeno prendendo in considerazione le aziende e in seguito le università, come attori che hanno determinati interessi e percezioni e tralasciando la prospettiva di altri attori. Per analizzare il punto di vista delle università nella formazione delle CG e CT sono state effettuate altre 10 interviste ai responsabili delle strategie di internazionalizzazione di 5 università del nord Italia (Politecnico di Torino, Politecnico di Milano, Scuola di ingegneria di Bologna, Scuola di ingegneria di Padova e i dipartimenti di ingegneria di Trento). La scelta di intervistare i responsabili e gli esperti di internazionalizzazione delle università è determinata dalla loro conoscenza dell'offerta formativa e del loro ruolo centrale nell'organizzazione della mobilità internazionale. Inoltre sono osservatori privilegiati della formazione e dello sviluppo di CG e CT, che offrono un punto di vista alternativo a quello delle aziende.

6.5. Le aziende trentine

Trento è una città storicamente orientata all'innovazione e allo sviluppo, l'università si è guadagnata una posizione di eccellenza in molti campi dell'insegnamento e della ricerca, attirando sul suo territorio molte imprese talentuose.

Le aziende selezionate hanno caratteristiche strutturali differenti tra loro, e i loro interessi spaziano dall'energia, ai materiali, all'automotive, all'ingegneria medica e ai servizi alla persona.

Le aziende, a prescindere dalle proprie specificità strutturali e produttive, argomentano la rilevanza delle CG e CT. Gli HR affermano che “per essere innovativi è necessario investire in professionisti che diano un valore aggiunto all'azienda. «I nuovi ingegneri devono essere altamente qualificati e possedere le competenze necessarie al mercato globale attuale».

Le aziende piccole, generalmente, reclutano pochi ingegneri, e valorizzano il loro ruolo, attribuendogli molteplici responsabilità che sono fondamentali per lo sviluppo dell'azienda. Questo aspetto è particolarmente rilevante nell'area delle valli trentine. In queste zone si somma un'ulteriore questione, ovvero la difficoltà di attrarre giovani ingegneri. Le piccole aziende hanno diversi legami internazionali e tendono ad avere una visione globale, ma la loro collocazione geografica caratterizzata da territorio prevalentemente montano li penalizza nell'attrarre giovani ingegneri. Dunque, le CG e CT sono particolarmente premiate in questi contesti. Le opportunità di car-

riera dei giovani ingegneri crescono parallelamente alla domanda da parte delle aziende della figura professionale.

Le aziende collocate nel contesto urbano di Trento sono più attraenti per i giovani ingegneri. Le selezioni dei profili si orientano molto sulle competenze non tecniche. «Diamo per scontato una buona preparazione tecnica, perché sono laureati. Ci interessano le altre competenze che sono meno evidenti sul cv». Emerge una visione comune delle aziende che mettono al centro la figura del neoingegnere, le sue potenzialità e le competenze non tecniche, a prescindere dalla collocazione geografica. I selezionatori sono consapevoli delle tendenze del mercato globale, e ritengono necessario selezionare profili con esperienze eterogenee. Da queste considerazioni si può confermare la prima ipotesi.

6.6. Le competenze più richieste dalle aziende trentine

La flessibilità e la risoluzione dei problemi sono le competenze più richieste dalle aziende studiate. Inoltre, i giovani ingegneri devono avere buone capacità di comunicazione, anche in lingua straniera, devono essere capaci di lavorare in squadra, cooperando e gestendo eventuali conflitti, avere iniziativa, essere orientati alla performance e alle sfide, ma anche adattarsi ed essere empatici²⁴. Gli HR definiscono in modo eterogeneo le competenze selezionate. Le aziende piccole affermano che «la flessibilità è necessaria in una piccola azienda per coprire le necessità impreviste, a prescindere dal proprio ruolo professionale, se c'è un problema bisogna risolverlo, anche se questo implica a volte lavorare più a lungo». L'intervistato mette al centro l'atteggiamento e la volontà di agire per il bene dell'azienda.

Le aziende grandi del campione, invece, argomentano che «i giovani ingegneri devono essere flessibili su tutti i fronti, perché la flessibilità aiuta a capire come muoversi, essere proattivi, intuitivi e rapidi». Le due definizioni mostrano aspetti eterogenei, rilevando che le aziende piccole definiscono la flessibilità una competenza che porta a capire le richieste e plasmare le azioni a seconda delle necessità; le aziende grandi invece hanno una visione della flessibilità come una competenza, di valutazione della situazione e di azione.

La dimensione aziendale sembra influenzare la definizione delle competenze, evidenziandone alcune nebulosità. Si osserva che la domanda di competenze delle aziende varia al variare del tipo azienda (dimensione, colloca-

²⁴ Op. cit. ORTIZ-MARCOS I., BREUKER V., RODRÍGUEZ-RIVERO R., KJELLGREN B., DOREL F., TOFFOLON M., URIBE D., ECCLI V., *A Framework of Global Competence for Engineers: The Need for a Sustainable World*.

zione geografica e grado di internazionalizzazione) confermando l'ipotesi due.

6.7. Cosa manca ai giovani ingegneri che si affacciano al mercato del lavoro

I mutamenti del mercato del lavoro hanno evidenziato alcune lacune nelle competenze richieste agli ingegneri. Osservando la prospettiva delle aziende, la categoria professionale studiata è altamente qualificata, ma risulta carente, in particolare ad inizio carriera, nelle capacità di prendere decisioni, nella flessibilità, adattabilità, comunicazione e consapevolezza delle proprie potenzialità e competenze. Alcune fra queste sono definite come fondamentali. Fra gli HR intervistati, emerge che queste competenze si apprendono durante la carriera professionale, ma è importante possederle a livello latente, altrimenti è molto difficile svilupparle in seguito, come sostiene la teoria dei segnali.

Inoltre, dalle interviste emerge che alcune esperienze extracurricolari favoriscono lo sviluppo di CG e CT. Gli HR intervistati, ad esempio, suggeriscono che le esperienze di mobilità internazionale contribuiscono allo sviluppo dell'adattabilità, della comunicazione, della risoluzione dei problemi o dell'empatia. La mobilità internazionale permette all'individuo di fare esperienze al di fuori del proprio contesto d'origine, e di misurarsi con situazioni in cui è necessario implementare le CG e CT, che abitualmente non sono richieste nel contesto di provenienza. Nel nuovo contesto è necessario imparare a comprendere e valutare le situazioni, prendere decisioni e adattarsi, come accade in azienda. «I ragazzi che hanno avuto esperienze internazionali di solito hanno appreso molto durante quelle esperienze, e queste risorse si dimostrano molto utili quando si affacciano al loro primo lavoro». I selezionatori individuano delle differenze significative fra coloro che hanno esperienze di mobilità internazionale e coloro che non ne hanno.

Inoltre, non si può confermare la terza ipotesi secondo cui il reclutamento di ingegneri sulla base delle credenziali educative non garantisce un candidato in possesso di CG e CT. Questo perché le esperienze curriculari ed extracurricolari sono degli indicatori, valutati come affidabili dai selezionatori, del livello di CG e CT a parità del titolo di studio considerato. Al contrario di quanto affermato dall'approccio credenzialista, i selezionatori non reclutano i candidati basandosi solo sul titolo di studio, ma valutano anche le esperienze altre, come ad esempio la mobilità internazionale o i tirocini in una specifica realtà, che sono indicatori delle probabili competenze del candi-

dato. Dalle interviste emerge che nel processo di selezione sono valorizzate maggiormente le CG e CT relative di quelle assolute degli altri candidati.

6.8. Il ruolo delle università

Per individuare il ruolo delle università nella formazione delle CG e CT degli studenti di ingegneria sono stati intervistati i responsabili dell'internazionalizzazione delle università. È emerso che, su cinque atenei del nord Italia, solo al Politecnico di Milano sono stati istituzionalizzati crediti formativi obbligatori per lo sviluppo delle CG e CT. Negli altri atenei, i corsi sono a scelta o extra-curricolari. Dunque, a discrezione degli studenti. Al centro dei programmi formativi dei corsi di laurea in ingegneria ci sono i corsi pilastro dell'ingegneria. La specificità dei programmi formativi è un altro aspetto associato alla mancanza di CG e CT dei giovani ingegneri. In particolare, i programmi di studio non offrono dei corsi omogenei istituzionalizzati sulle competenze non tecniche, ma dal punto di vista delle aziende c'è una crescente domanda di tali competenze. Di conseguenza la carenza nell'offerta universitaria contribuisce, almeno in parte, alle carenze di competenze dei giovani ingegneri che entrano nel mercato del lavoro. In questo caso si assume il punto di vista delle aziende e lo si mette in relazione a quello delle università per rispondere almeno in parte al mismatch tra domanda e offerta di competenze degli ingegneri.

Sono stati ascoltati sia i prorettori all'internazionalizzazione sia il personale tecnico amministrativo, e in tutti gli atenei le due figure professionali concordano che ci sono delle lacune nei programmi di studio, ma che sono difficili da modificare a causa dei vincoli ministeriali. «I corsi di laurea in ingegneria sono molto più rigidi e strutturati di altri corsi di studi come ad esempio quelli umanistici, ci sono dei forti vincoli che rendono l'introduzione di corsi o crediti su competenze non tecniche più lente e macchinose. Per questo esistono molti programmi facoltativi a cui gli studenti possono accedere». Questo tipo di opportunità così strutturata implica un processo di selezione negativa, in cui solo alcuni studenti accedono a tali possibilità. Tuttavia, alcuni intervistati si domandano se sia adeguato che i neolaureati entrino nel mercato del lavoro in possesso anche di queste competenze, che fanno parte del bagaglio esperienziale di ciascun individuo. Alcuni studi argomentano che tali competenze si sviluppino con la crescita professionale²⁵.

²⁵ CAPPELLI P., Skill gaps, skill shortages and skill mismatches: evidence and arguments for the US, *Industrial and Labour Relations Review*, 2015, 68(2): 251-290.

I risultati empirici e la letteratura mostrano che in questo modo la responsabilità dello sviluppo di CG e CT richieste dalle aziende ricade sul candidato, e non sui datori di lavoro o sulle università²⁶.

Mettendo insieme le informazioni derivanti dagli HR delle aziende e dai responsabili per l'internazionalizzazione delle università emergono dei legami fra la carenza di CG e CT e le opportunità formative universitarie. Di conseguenza si può confermare l'ipotesi secondo cui la carenza di tali competenze degli ingegneri è legata, almeno in parte, a carenze nel percorso di studi, che non incentivano lo sviluppo di tali competenze e ridotte esperienze professionali.

6.9. Mismatch di competenze tra giovani ingegneri e aziende del Trentino

Due aspetti sono cruciali nel Job competition model di Thurow²⁷: 1) la competizione posizionale crea un incentivo alla sovra-istruzione (investimento in competenze); 2) qualsiasi investimento extra nell'istruzione per il lavoro non mostra ritorni significativi, poiché la produttività è collegata all'occupazione e non all'individuo²⁸.

I risultati empirici mostrano che dal punto di vista del lavoratore, la sovra-istruzione non comporta sempre un ritorno diretto nella carriera. Dal punto di vista delle aziende vi è invece un ritorno a livello di produttività e migliori rendimenti (CG e CT), come sostengono le teorie credenzialiste e neo-istituzionaliste. In alcune aziende, che attribuiscono minore peso al possesso di tali competenze, i giovani ingegneri neoassunti devono far fronte ad una domanda di molteplici ruoli, oltre a quelli legati alla professione. Per cui invece di valorizzare le credenziali, queste ultime vengono sottostimate e adattate alle esigenze delle aziende²⁹.

²⁶ Op. cit. CAPPELLI P., Skill gaps, skill shortages and skill mismatches: evidence and arguments for the US.

²⁷ Op. cit. THUROW L., Generating inequality.

²⁸ Op. cit. DI STASIO V., BOL T., VAN DE WERFHORST H., What makes education positional? Institutions, overeducation and the competition for jobs.

²⁹ Op. cit. FLISI S., GOGGIO V., MERONI E., RODRIGUES M., VERA-TOSCANO E., Measuring Occupational Mismatch: Overeducation and Overskill in Europe. Evidence from PIAAC; op. cit. CAPPELLI P., Skill gaps, skill shortages and skill mismatches: evidence and arguments for the US. I; GROENEVELD S., HARTOG J., Overeducation, wages and promotions within the firm, *Labour Economics*, 2004, 11(6): 701-714; op. cit. GROOT W.M., VAN DEN BRINK H., Overeducation in the labour market: a meta-analysis.

Fra le aziende del campione emergono alcune differenze sulla base delle caratteristiche strutturali ed organizzative. Due aspetti di rilievo sono la dimensione e il grado di internazionalizzazione dell'azienda che si sintetizzano nella tipologia nella figura 1.

Le aziende piccole (<50 dipendenti) con alto livello di internazionalizzazione tendono a valorizzare le competenze dei professionisti. Al contempo le sottovalutano in quanto tendono a richiedere maggiore impegno nel coprire le carenze aziendali, creando le condizioni di sovra-istruzione. In particolare, le aziende richiedono di ricoprire un numero maggiore di ruoli agli ingegneri neo assunti, per motivi di formazione. Inoltre, se questo tipo di azienda si trova lontano dal contesto urbano l'ammontare dei ruoli del giovane ingegnere tende ad aumentare.

Le aziende piccole con basso livello di internazionalizzazione attribuiscono minore valore alle CG e CT del professionista limitandone il percorso di crescita professionale. Le ragioni sono spesso legate alle dimensioni e alle risorse ridotte dell'azienda. Questo tipo di azienda è più tradizionale e legata ad una storia territoriale, spesso poco interessata a crescere a livello globale. Tuttavia, permangono situazioni di sovra-istruzione in cui al neoassunto vengono attribuiti molteplici ruoli, e il neolaureato è portato a sviluppare le CG e CT in modo indiretto.

Le aziende medie ($51 > x < 250$ dipendenti) del campione con un elevato livello di internazionalizzazione, attribuiscono maggiore importanza alle CG e CT nonché all'internazionalizzazione. Queste aziende sono interessate a crescere e vedono nel personale una risorsa su cui investire. Spesso, investono anche nella formazione di tali competenze in azienda degli ingegneri. D'altra parte, però i neoingegneri devono far fronte ad una richiesta di maggiore flessibilità dei ruoli, mansioni e orari di lavoro. Le aziende di medie dimensioni ritengono rilevante dare sostegno agli ingegneri con esperienze professionali internazionali. Le aziende li ritengono utili a ricoprire ruoli in cui è necessario possedere una visione internazionale. In queste aziende le condizioni di mismatch avvengono meno frequentemente, perché le aziende valorizzano le esperienze al di là del percorso universitario formale usandole come strumento a favore dell'azienda. La sovra-istruzione diventa una risorsa a favore sia del candidato sia dell'azienda.

Le aziende di medie dimensioni con un livello di internazionalizzazione nullo o basso, invece, attribuiscono valore alle CT ma non alle CG. Gli HR ritengono che le CT possano essere utili nelle relazioni interpersonali con i colleghi o i superiori o per affrontare alcune situazioni complesse. Le CT sono associate al carattere o alla personalità del candidato, non sono riconosciute come credenziali aggiuntive valide per la carriera. Questa interpretazione non

valorizza le esperienze extracurricolari del candidato maggiormente istruito, mettendolo in una situazione di mismatch in cui non vengono riconosciute alcune competenze. Queste aziende hanno un profilo tipicamente più tradizionale e offrono la loro produzione sul territorio locale e nazionale.

Nelle aziende grandi (>250 dipendenti), invece, assumere profili internazionali è una consuetudine. Si dà valore all'internazionalizzazione sia in termini di mercato sia in termini di risorse umane. La differenza con le aziende medie internazionali è che il numero di questi dipendenti è maggiore e dunque si ricrea la condizione di concorrenza fra dipendenti con esperienze altamente qualificate. Nel contesto descritto è probabile che gli ingegneri neoassunti eccessivamente istruiti non vengano ripagati adeguatamente, e che ricevano maggiori richieste di flessibilità e di risoluzione di problemi. In altre parole, l'ingegnere neoassunto deve emergere fra i profili migliori per ottenere le condizioni in cui il proprio profilo professionale venga valorizzato a favore di una crescita professionale. Le condizioni di mismatch si ricreano anche in questo contesto.

Le aziende di grandi dimensioni con minore orientamento internazionale hanno in comune con le aziende medie non internazionali, di dare poco valore alle CG, ma riconoscono le CT. Le opportunità di carriera dei candidati dipendono dalla produttività effettiva. Queste aziende hanno un approccio più rigido e tradizionale. Le aziende di questo gruppo si rivolgono al mercato nazionale e parzialmente internazionale, ad esempio hanno rapporti con una realtà estera specifica. Questo tipo di azienda non valorizza le competenze non strettamente formali o curriculari, come la mobilità internazionale. Esse creano una condizione di mismatch delle competenze per i soggetti altamente qualificati. Tuttavia, gli intervistati argomentano che i candidati che possiedono le CG e si candidano in queste aziende sono un numero ridotto. I profili altamente qualificati che possiedono buone CG e CT effettuano una selezione delle aziende a cui candidarsi e questo tipo di azienda viene lasciata da parte. La tipologia (Figura 1) mostra che alcune caratteristiche strutturali e organizzative delle aziende in alcuni casi favoriscono o svalutano la sovra-istruzione, contribuendo al mismatch di competenze tra ingegneri neoassunti e necessità delle aziende.

La tipologia permette di confermare l'ipotesi per cui le caratteristiche strutturali ed organizzative delle aziende e la sovra-istruzione di ingegneri neoassunti in azienda contribuiscono al mismatch di competenze.

Figura 1 – Tipologia del tipo di aziende e profilo internazionale dell'azienda

		AZIENDA		
		PICCOLA	MEDIA	GRANDE
AZIENDA	INTERNAZIONALE	SOVRA-ISTRUZIONE	NO SOVRA-ISTRUZIONE	SOVRA-ISTRUZIONE
		MISMATCH	NO MISMATCH	MISMATCH
		VALORIZZAZIONE CG E CT	VALORIZZAZIONE CG E CT	VALORIZZAZIONE CG E CT
		CARICO DI LAVORO EXTRA	VALORIZZAZIONE PROFILI INTERNAZIONALE	VALORIZZAZIONE PROFILI INTERNAZIONALE
		RICHIESTA DI FLESSIBILITÀ PER FAR FRONTE ALLE LACUNE AZIENDALI	OPPORTUNITÀ DI CRESCITA PROFESSIONALE PER I PROFILI INTERNAZIONALI	OPPORTUNITÀ DI CRESCITA PROFESSIONALE PER I PROFILI INTERNAZIONALI
		AZIENDE INNOVATIVE	AZIENDE INNOVATIVE/TRADIZIONALI	CONCORRENZA FRA INGEGNERI ALTAMENTE QUALIFICATI
		MISMATCH	MISMATCH	
		SOVRA-ISTRUZIONE	SOVRA-ISTRUZIONE	
		SCARSA VALORIZZAZIONE DELLE CG E CT	VALORIZZAZIONE DELLE CT E NON CG	VALORIZZAZIONE DELLE CT E SCARSA VALORIZZAZIONE DELLE CG
		RIDOTTE RISORSE AZIENDALI DISINCENTIVANO CRESCITA PROFESSIONALE	POCO O NON VALORIZZAZIONE DELLE ESPERIENZE EXTRACURRICULARI DEL CANDIDATO	LE OPPORTUNITÀ DI CARRIERA DEI CANDIDATI NON SONO STRETTAMENTE CONNESSE CON CG E CT
	AZIENDE TRADIZIONALI	AZIENDE TRADIZIONALI	AZIENDE TRADIZIONALI	
	MERCATO NAZIONALE	MERCATO NAZIONALE	IL MERCATO NAZIONALE E PARZIALMENTE INTERNAZIONALE	
	NON INTERNAZIONALE			

Fonte: propria elaborazione

6.10. Conclusioni e discussione

Questo studio indaga alcuni dei fattori che favoriscono o limitano lo sviluppo di CG e CT degli ingegneri neolaureati. Inoltre, studia le componenti del mismatch di competenze degli ingegneri trentini nelle aziende del terri-

torio. Infine, analizza il ruolo delle università nel contribuire lo sviluppo delle CG e CT dei futuri ingegneri.

I risultati empirici mostrano che le trasformazioni avvenute nel mercato del lavoro negli ultimi decenni hanno contribuito al bisogno di reclutare ingegneri con nuove CG e CT, per cui si conferma la prima ipotesi.

Nell'area del trentino gli HR hanno selezionato 12 CG e CT più richieste nelle aziende che sono: flessibilità, risoluzione dei problemi, capacità linguistiche di comunicazione anche in lingua straniera, lavoro di squadra, cooperazione e gestione dei conflitti, iniziativa, orientamento alla performance e alle sfide, ma anche adattabilità ed empatia. In particolare la flessibilità e la risoluzione dei problemi sono le competenze ritenute più rilevanti. Le aziende definiscono tali competenze in modo eterogeneo. Il livello di CG e CT relativo e le caratteristiche aziendali influiscono sulle competenze richieste dalle aziende. Di conseguenza la seconda ipotesi è confermata. Invece, non è possibile confermare la terza ipotesi, secondo cui il reclutamento degli ingegneri sulla base delle credenziali educative non garantisce un profilo con alte CG e CT. Infatti, gli HR colgono dalle esperienze pregresse dei candidati se essi hanno sviluppato CG o CT, al contrario di quanto viene sostenuto dall'approccio credenzialista. Sia il curriculum su cui sono elencate le attività curriculari ed extracurriculari, sia le esperienze al di fuori del contesto universitario sono elementi informativi per i selezionatori. Per cui a parità di titolo di studio gli HR attribuiscono maggiore valore alle esperienze extra curriculari, rispetto al percorso di istruzione formale, che è visto come condizione di partenza e non condizione sufficiente.

Fra i giovani ingegneri alcune competenze sono meno sviluppate, ovvero la capacità di prendere decisioni, flessibilità, adattabilità, comunicazione e consapevolezza delle proprie potenzialità e competenze. Secondo alcuni HR, in linea con alcuni studi ³⁰ queste competenze si apprendono durante la carriera professionale in modo graduale. Molti HR ritengono, invece, che i giovani ingegneri che hanno avuto esperienze internazionali o extracurriculari hanno avuto maggiori opportunità di sviluppare le competenze in oggetto, agevolati dal contesto diverso da quello di provenienza. Di conseguenza, la quarta ipotesi può essere confermata perché le esperienze come i tirocini o la mobilità internazionale favoriscono lo sviluppo di CG e CT.

In seguito è stato osservato che la maggior parte degli atenei ha inserito solo corsi facoltativi o extracurriculari su CG e CT, a causa dei vincoli ministeriali sui corsi di studio, implicando che solo pochi studenti hanno accesso

³⁰ Op. cit. CAPPELLI P., Skill gaps, skill shortages and skill mismatches: evidence and arguments for the US.

a questi corsi. Di conseguenza si può confermare l'ipotesi per cui la carenza di tali competenze degli ingegneri è legata, almeno in parte, a carenze nel percorso di studi, che non incentivano lo sviluppo di tali competenze e ridotte esperienze professionali.

Lo studio mostra che molte aziende affermano di preferire candidati con elevate CG e CT, in particolare ad inizio carriera, per poter investire sulla carriera di questi dipendenti. Dunque, si conferma anche la quinta ipotesi. Tuttavia, emergono differenze connesse alle caratteristiche strutturali e organizzative delle aziende. Analizzando insieme le dimensioni delle aziende e il relativo profilo internazionale è stata individuata una tipologia. Quest'ultima delinea le peculiarità delle aziende piccole, medie e grandi con profilo internazionale e no. In quasi tutti i tipi di aziende si ricreano le condizioni di sovra-istruzione e mismatch di CG e CT degli ingegneri, tranne che nelle aziende medie con profilo internazionale. Di conseguenza si conferma l'ipotesi per cui le caratteristiche strutturali ed organizzative delle aziende e la sovra-istruzione di ingegneri neoassunti in azienda contribuiscono al mismatch di competenze.

Per concludere, si osserva che nelle università italiane i corsi di ingegneria prediligono le discipline dell'ingegneria e non le discipline non tecniche come lo sviluppo di CG e CT. Al contempo, molte aziende sottolineano le carenze sostanziali di tali competenze degli ingegneri neoassunti, e le ritengono fondamentali. Inoltre, il numero degli studenti di ingegneria con esperienza di mobilità internazionale sono molto inferiori agli studenti provenienti da altri dipartimenti. L'insieme di questi aspetti contribuisce a rafforzare l'idea che ci sono molteplici fattori che incidono sullo sviluppo delle CG e CT e queste sono legate alle opportunità dei giovani ingegneri. Indirettamente questi fattori contribuiscono al mismatch di competenze dei giovani ingegneri. L'incontro tra domanda e offerta nel mercato del lavoro è associato al tipo di azienda e al profilo dei candidati più o meno qualificati. Queste considerazioni hanno il limite di riferirsi ad un contesto molto specifico; infatti, riguarda solo la categoria degli ingegneri neolaureati nel Trentino, orientando il focus sulla prospettiva delle aziende e delle università, ma i risultati empirici sono offerti come spunti di riflessione per nuovi studi comparativi su molteplici contesti e figure professionali.

Bibliografia

- ARROW K.J., Higher education as a filter, *Journal of Public Economics*, 1973, 2: 193-216.
- BARONE C., ORTIZ L., Overeducation among European university graduates, *Higher Education*, 2011, 61: 325-337.
- BERGER T., FREY C., *Structural transformation in the OECD: digitalization, deindustrialisation and the future of work*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No 193, OECD Publishing, Paris, 2016.
- BOL T., Has education become more positional? Educational expansion and labor market outcomes, 1985-2007, *Acta Sociologica*, 58(2).
- BOL T., WEEDEN K.A., Occupational Closure and Wage Inequality in Germany and the United Kingdom, *European Sociological Review*, 2015, 31(3): 354-69, 105-120.
- BORIGNA C., SOLGA H., PROTSCH P., Overeducation, Labour Market Dynamics, an Economic Downturn in Europe, *European Sociological Review*, 2019, 35(1): 116-132.
- CAPPELLI P., Skill gaps, skill shortages and skill mismatches: evidence and arguments for the US, *Industrial and Labour Relations Review*, 2015, 68(2): 251-290.
- COLLINS R., *The credential society: An historical sociology of education and stratification*, Academic Press, New York, 1979.
- DI STASIO V., BOL T., VAN DE WERFHORST H., What makes education positional? Institutions, overeducation and the competition for jobs, *Research in Social Stratification and Mobility*, 2016, 43: 53-63.
- FLISI S., GOGLIO V., MERONI E.C., RODRIGUES M., VERA-TOSCANO E., Measuring Occupational Mismatch: Overeducation and Overskill in Europe. Evidence from PIAAC, *Social Indicator Research*, 2017, 131: 1211-1249.
- FREY C.B., OSBORNE M., *The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, Oxford Martin School, University of Oxford, 2013.
- GARCIA-ESPEJO I., IBANEZ M., Educational-skill matches and labour achievements among graduates in Spain, *European Sociological Review*, 2006, 22(2): 141-156.
- GRANDIN J., HIRLEMAN E.D., Educating engineers as global citizens: A call for action/a report of the national summit meeting on the globalization of engineering education. *Online J. Glob. Eng. Educ.*, 2009, 4: 1-28.
- GREEN F., MCINTOSH S., Is there a genuine under-utilization of skills amongst the over-qualified? *Applied Economics*, 2007, 39: 427-439.
- GROENEVELD S., HARTOG J., Overeducation, wages and promotions within the firm, *Labour economics*, 2004, 11(6): 701-714.
- GROOT W.M., VAN DEN BRINK H., Overeducation in the labour market: a meta-analysis, *Economics of Education Review*, 2000, 19(2): 149-158.
- HANUSHEK E.A., SCHWERDT G., WIEDERHOLD S., WOESSMANN L., Returns to skills around the world: Evidence from PIAAC, *European Economic Review*, 2015, 73: 103-130.

- HECKMAN J.J., STIXRUD J., URZUA S., *The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior*, 2006.
- HIRSCH F., *Social limits to growth*, Harvard University Press, Cambridge, MA, 1976.
- HORA M.T., BLACKBURN COHEN C.A., *Cultural capital at work: How cognitive and non-cognitive skills are taught, trained and rewarded in a Chinese technical college* (WCER Working Paper No. 2017-02), 2017.
- KLEIN-GARDNER S., *Defining Global Competence for Engineering Students*, American Society for Engineering Education, Washington DC, 2011.
- LEUVEN E., OOSTERBEEK H., *Overeducation and Mismatch in the Labor Market*. IZA Discussion Paper No. 5523. Bonn: IZA, 2011.
- LUCIANO A., ROMANÒ S., Università e lavoro. Una misura del mismatch tra istruzione e occupazione, *Scuola democratica*, 2017, 8(2): 319-342.
- MAYER K.U., SOLGA H., *Skill Formation Interdisciplinary and Cross-National Perspectives*, Cambridge University Press, Cambridge-New York, 2008.
- MCGUINNESS S., Overeducation in the labor market, *Journal of Economic Surveys*, 2006, 20: 387-418.
- OECD, *In-Depth Analysis of the Labour Market Relevance and Outcomes of Higher Education Systems: Analytical Framework and Country Practices Report; Enhancing Higher Education System Performance*, OECD, Paris, 2017.
- ORTIZ-MARCOS I., BREUKER V., RODRÍGUEZ-RIVERO R., KJELLGREN B., DOREL F., TOFFOLON M., URIBE D., ECCLI V., A Framework of Global Competence for Engineers: The Need for a Sustainable World, *Sustainability*, 2020, 12(22): 9568.
- SPENCE M., Job market signaling, *The Quarterly Journal of Economics*, 1973, 87: 355-374.
- THUROW L., *Generating inequality*, Basic Books, New York, 1975.
- THUROW L., Globalization: The Product of a Knowledge-Based Economy, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 570, Dimensions of Globalization, 2000: 19-31.
- ULTEE W.C., Is education a positional good? An empirical examination of alternative hypotheses on the connection between education and occupational level. The Netherlands, *Journal of Sociology*, 1980, 16: 135-153.
- WEEDEN K.A., Why do some occupations pay more than others? Social closure and earnings inequality in the United States, *American Journal of Sociology*, 2002, 108: 55-101.
- WOLBERS M., DE GRAAF P.H., ULTEE W.C., Trends in the occupational returns to educational credentials in the Dutch labor market, *Acta Sociologica*, 2001, 44: 5-19.

7. I LAUREATI NEL MERCATO DEL LAVORO. UNO STUDIO SUI TIROCINI E LA COERENZA OCCUPAZIONALE

di Sara Romano*, Silvia Ghiselli** e Claudia Girotti**

7.1. Introduzione

Spesso capita di imbattersi in articoli di stampa o discorsi pubblici che mettono in risalto la questione dei giovani laureati nel mercato del lavoro. I titoli sono non di rado perentori ed evidenziano la difficoltà delle imprese a trovare lavoratori adeguatamente istruiti: “Scopri le lauree inutili”, “Le imprese non trovano laureati con competenze professionali”. Questo saggio ha l’obiettivo di provare ad illuminare, anche e soprattutto ai non addetti ai lavori, alcuni aspetti della questione della coerenza occupazionale dei giovani laureati in Italia, superando i toni sensazionalistici della stampa e dei salotti TV a favore di una valutazione più approfondita.

La questione della coerenza occupazionale racchiude in sé situazioni distinte. Un individuo può svolgere un lavoro che non richiede il titolo di studio posseduto perché ne possiede uno più elevato – situazione di sovra-istruzione – o uno meno elevato – situazione di sotto-istruzione – o perché ha un titolo appartenente a un campo disciplinare diverso da quello proprio del lavoro svolto – situazione di incoerenza orizzontale. Quando invece un individuo svolge un lavoro rispetto al quale possiede competenze, sviluppate durante la carriera formativa o lavorativa, in eccesso si usa il termine sovra-qualificato, e quando in difetto sotto-qualificato. Infine, se la domanda di alcuni profili professionali è maggiore rispetto alla disponibilità di forza lavoro, si fa riferimento alla questione dello *skills shortage*. Quest’ultimo è spesso indagato chiedendo alle imprese le intenzioni di assunzione negli anni a venire e la percezione della difficoltà a trovare candidati per determinati profili.

* Università degli Studi di Torino.

** AlmaLaurea.

Il tema della sovra-istruzione e quello della sovra-qualificazione sono ovviamente intrecciati, ma il loro studio richiede strategie di analisi diverse, così come diverse sono le politiche utili a farvi fronte. Il tema della sovra-istruzione è maggiormente studiato per una serie di ragioni, tra cui, la più ampia disponibilità di dati. A suscitare l'interesse per la questione della sovra-istruzione sono inoltre i costi pagati dai lavoratori in questa condizione e quelli collettivi. I lavoratori sovra-istruiti tendono infatti a guadagnare meno dei lavoratori allineati; inoltre, la sovra-istruzione è considerata uno spreco di risorse laddove i sistemi di istruzione sono finanziati pubblicamente. In Italia, si stima che la sovra-istruzione interessi tra il 23% e il 36% dei laureati¹. Le stime variano in riferimento a una serie di fattori: il ciclo economico e quindi il periodo considerato, il metodo di misurazione impiegato nonché la coorte di individui analizzata e la distanza di anni a cui la sovra-istruzione è misurata. Come si vedrà meglio più avanti, generalmente, livelli più alti di sovra-istruzione si riscontrano nelle coorti di laureati più giovani, se viene misurata poco tempo dopo il conseguimento del titolo di studio e utilizzando metodi di misurazione oggettivi (cfr. par. 7.3).

In questo saggio, si descrive una ricerca che ha avuto come principale obiettivo quello di rispondere alla seguente domanda: “i tirocini aiutano a ridurre i rischi di trovarsi in sovra-istruzione?”. In particolare, si analizzerà l'effetto sia dei tirocini curriculari, ovvero quelli realizzati dagli studenti universitari come parte del proprio corso di studi, sia dei tirocini extra-curricolari, che sono quelli realizzati nel post-laurea. Si offriranno inoltre alcuni dati utili a descrivere il mercato del lavoro attuale dei giovani laureati.

Perché una ricerca sui tirocini? I tirocini sono considerati uno dei principali strumenti attraverso cui i laureati possono acquisire competenze professionalizzanti, facilitando così la transizione università-lavoro e, al contempo, l'interconnessione tra i corsi di studio e le imprese. In conseguenza di ciò, potenziare e aumentare la diffusione dei tirocini sono obiettivi perseguiti sia dal legislatore sia dai corsi di studio. A far eco a questo orientamento del legislatore si collocano le riflessioni sull'importanza delle esperienze professionalizzanti per favorire l'inserimento nel mercato del lavoro. Sebbene l'attenzione pubblica verso le esperienze professionalizzanti sia positiva e alta, gli studi sui loro effetti sono ancora relativamente pochi. La realizzazione di questa ricerca mira a colmare questo vuoto: utilizzando l'ampia base dati di

¹ Si rinvia per esempio ai contributi di ROMANÒ S., GHISELLI S., GIROTTI C., Quanti laureati fanno il lavoro per cui hanno studiato? Un confronto tra le professioni attese e quelle effettivamente svolte, *Polis*, 2019, 33(3): 393-422; CATTANI L., GUIDETTI G., PEDRINI G. Overeducation among Italian graduates: do different measures diverge?, *Economia Politica*, 2018, 35(2): 491-521.

AlmaLaurea è stato studiato l'impatto dei tirocini sulla sovra-istruzione, nei primi cinque anni dopo la laurea magistrale o a ciclo unico, mettendo così alla prova dei numeri le ipotesi sui vantaggi del collezionare competenze attraverso esperienze professionali durante e dopo il corso di studi.

AlmaLaurea è un Consorzio interuniversitario a cui aderisce la maggior parte degli atenei italiani e che realizza, annualmente, due indagini censuarie (ossia raccolte su tutti i laureati e non solo su un campione di essi): quella sul Profilo dei Laureati, che analizza le caratteristiche, le *performance*, le esperienze e le valutazioni relative al percorso di studio compiuto; quella sulla Condizione occupazionale dei Laureati, che mappa la condizione occupazionale e le caratteristiche del lavoro svolto dopo uno, tre e cinque anni dal conseguimento del titolo. Integrando le informazioni provenienti dalle due indagini, nonché quelle derivanti dagli archivi amministrativi trasmessi dagli atenei ad AlmaLaurea, è possibile ricostruire la carriera universitaria e professionale dei laureati nel primo quinquennio dopo il conseguimento del titolo. Per questa ricerca si è utilizzata l'ampia base dati che include i laureati triennali, magistrali e a ciclo unico dal 2007 al 2019. Inoltre, è stata definita una base dati *ad hoc* che traccia, in ottica longitudinale, il percorso universitario e professionale della coorte di laureati magistrali e a ciclo unico più recente, quella del 2014, intervistata al momento della laurea e poi nel 2015 (dopo un anno dal conseguimento del titolo universitario), 2017 (dopo tre anni) e 2019 (dopo cinque anni dalla laurea).

Il saggio è organizzato come segue. Il primo paragrafo descrive brevemente cosa sono i tirocini, richiamando le norme che li regolano e offrendo informazioni circa la loro diffusione. Il secondo paragrafo descrive le principali teorie volte a spiegare le cause della sovra-istruzione, i principali studi sugli effetti delle esperienze professionalizzanti sulle carriere professionali dei laureati e le ipotesi di questo studio. Il paragrafo tre descrive i dati, i metodi e le variabili. Il paragrafo quattro si apre offrendo alcuni dati sul contesto del mercato del lavoro dei laureati in Italia e si chiude descrivendo i risultati dell'approfondimento sul ruolo dei tirocini sulla sovra-istruzione. Il saggio si conclude discutendo i risultati e loro implicazioni.

7.2. I tirocini: cosa sono e quanto sono diffusi tra i laureati

Cosa sono i tirocini? Sono esperienze realizzate in un contesto lavorativo con l'obiettivo di entrare in contatto con la realtà aziendale in cui si opera e acquisire dunque conoscenze e competenze di tipo professionale. Le esperienze di tirocinio sono considerate inoltre come un'occasione attraverso cui

gli studenti possono ampliare le proprie conoscenze interpersonali in quei campi professionali in cui potranno, un domani, inserirsi lavorativamente. I tirocini non costituiscono un rapporto lavorativo e si distinguono in curricolari ed extra-curricolari. I tirocini curricolari sono normati dalla L. n. 196/1997 “Norme in materia di promozione dell’occupazione”, all’art. 18 “Tirocini formativi e di orientamento”, e dal successivo decreto attuativo D.M. n. 142/1998. Gli studenti realizzano i tirocini curricolari durante il percorso formativo, inserendoli nel piano di studio con la finalità «di realizzare momenti di alternanza fra studio e lavoro nell’ambito dei processi formativi e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro» (art. 1 del D.M. n. 142/1998). Le università possono dotarsi di propri Regolamenti interni per disciplinarne l’attivazione e il relativo funzionamento. I tirocini curricolari promossi dalle università hanno una durata massima di 12 mesi (innalzabile a 24 mesi nel caso di soggetti disabili). Non è previsto un compenso obbligatorio per la partecipazione ai tirocini curricolari (come invece è previsto per quelli extra-curricolari), ma le attività svolte durante il tirocinio possono avere valore di credito formativo. Analizzando gli ultimi dati disponibili di AlmaLaurea sul Profilo dei Laureati, raccolti sulla coorte del 2019, si scopre che la metà dei laureati ha svolto un tirocinio curricolare e che gran parte di questi tirocini sono stati realizzati al di fuori dell’università, tipicamente in impresa. Nel corso del tempo è aumentata la percentuale di laureati che ha maturato un’esperienza di tirocinio, seppure la sua diffusione vari tra i vari campi disciplinari. Svolge un tirocinio la stragrande maggioranza dei laureati dei gruppi insegnamento, chimico-farmaceutico e geo-biologico (le percentuali sono rispettivamente 78,3%, 76,7%, 73,9%), mentre i laureati del gruppo giuridico raramente scelgono di intraprenderne uno (appena il 18,8%, ossia meno di un laureato ogni cinque).

I tirocini extra-curricolari, tra cui rientrano i tirocini formativi e di orientamento e quelli di inserimento o reinserimento al lavoro, sono realizzati al di fuori del percorso formativo, ossia quando quest’ultimo si è concluso. Le Linee guida nazionali (25 maggio 2017) definiscono la cornice normativa di riferimento, ma la competenza legislativa è regionale. Tali tirocini si concretizzano in un periodo di formazione in ambito lavorativo, che non costituisce rapporto di lavoro ed è atto ad agevolare le scelte professionali dei giovani nella fase di transizione verso il mercato del lavoro. La durata massima dei tirocini formativi e di orientamento è di 6 mesi, mentre quella dei tirocini di inserimento o reinserimento è di 12 mesi (vi sono poi tirocini rivolti a soggetti svantaggiati di durata massima 12 mesi, innalzabile a 24 mesi nel caso di soggetti disabili). A differenza dei tirocini curricolari, quelli extra-curricolari prevedono un compenso minimo, definito a livello regionale, mai in-

feriore a 300 euro lordi mensili e incrementabile dall'azienda o ente presso cui viene svolta tale esperienza.

I tirocini extra-curricolari sono l'azione di politica attiva più utilizzata nell'ambito del Programma Garanzia Giovani. I dati di AlmaLaurea più recenti sulla Condizione occupazionale, relativi al 2019, confermano che i tirocini extra-curricolari sono l'esperienza di formazione professionale post-laurea più diffusa: coinvolgono il 17,1% dei laureati intervistati a un anno dalla laurea e a farli sono soprattutto i laureati magistrali biennali (27,4%). Come nel caso dei tirocini curricolari, anche i tirocini extra-curricolari non sono ugualmente diffusi tra i vari campi disciplinari: li fanno soprattutto i laureati del gruppo economico-statistico (27,0%) seguono i laureati di architettura (24,2%) e quelli dei gruppi politico-sociale e chimico-farmaceutico (con percentuali di poco superiori al 20%). Sono invece poco diffusi tra i laureati dei gruppi insegnamento e medico-sanitario (le percentuali sono di poco inferiori al 10%).

7.3. La letteratura: le teorie sulla sovra-istruzione e i precedenti studi sul ruolo dei tirocini

Quali sono le cause della sovra-istruzione? Le teorie che cercano di rispondere a questa domanda sono diverse e in competizione tra loro.

Secondo la teoria del capitale umano² la sovra-istruzione non è un fatto in sé, ma è un fenomeno che si trova perché non si dispone di informazioni e strumenti adeguati a misurare le competenze realmente possedute dagli individui. Secondo questa teoria infatti ogni individuo ottiene un'occupazione e un salario che riflette la propria produttività, e lì dove individui con stessi titoli di studio ottengono occupazioni e salari diversi è perché tra individui con stessi titoli di studio possono esserci differenze molto ampie nelle competenze realmente possedute. In altre parole, secondo questa teoria, i titoli di studio sono indicatori imperfetti delle capacità degli individui e, se si potesse disporre di strumenti adeguati a misurare le competenze realmente possedute dai lavoratori, non troveremmo individui in sovra-istruzione³. Questa teoria

² BECKER G.S., *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago Press, 1964.

³ Si vedano per esempio i contributi di LEVELS M., VAN DER VELDEN R., ALLEN J., *Educational mismatches and skills: new empirical tests of old hypotheses*, *Oxford Economic Papers*, 2014, 66(4): 959-982; CHEVALIER A., *Measuring over-education*, *Economica*, 2003, 70(279), 509-531.

si poggia su un assunto cardine: il mercato del lavoro è in equilibrio per mezzo del ruolo dei salari.

L'effettiva presenza di sovra-istruzione diffusa e persistente è, invece, un esito predetto dalla prospettiva istituzionalista del mercato del lavoro⁴ che, contrariamente alla teoria del capitale umano, presuppone che la disoccupazione sia un fenomeno strutturale e che la sovra-istruzione sia l'esito della competizione per i posti di lavoro più desiderabili giocata cumulando titoli di studio. In questo solco è possibile collocare anche la teoria credenzialista⁵ che considera i titoli di studio alla stregua di uno strumento di esclusione nelle dinamiche di competizione tra classi sociali. Secondo questa prospettiva, le competenze necessarie per svolgere una determinata occupazione sono contesto-specifiche e il lavoratore se le forma lavorando; parallelamente, i datori di lavoro usano i titoli di studio posseduti dai candidati alle posizioni come indicatori della loro capacità di apprendere⁶. L'idea è perciò che la sovra-istruzione sia l'esito di individui che conseguono titoli di studio via via più elevati per scongiurare il rischio di rimanere disoccupati e nella speranza di ottenere occupazioni più desiderabili.

Infine, altri studiosi ritengono che la sovra-istruzione sia un fenomeno temporaneo dovuto al fatto che lavoratori e datori di lavoro, al momento dell'assunzione, non dispongono di tutte le informazioni adeguate sulle competenze possedute e necessarie. Pertanto, alcuni lavoratori accetteranno occupazioni al di sotto delle loro competenze e, una volta realizzato ciò, cercheranno un'altra occupazione.

Il dibattito tra le teorie rimane aperto, tuttavia gli studi recenti che offrono supporto la teoria credenzialista sono diversi. Per esempio, lo studio di Araki⁷, analizzando i dati raccolti in 26 paesi OCSE, rileva che i lavoratori con salari più alti sono generalmente quelli con titoli di studio più alti, e non quelli con le competenze più elevate, e che il valore dei titoli di studio scende all'aumentare della loro diffusione.

Al di là del dibattito tra le opposte teorie, le tante ricerche svolte negli ultimi quarant'anni hanno ottenuto risultati convergenti su una serie di fattori che influenzano i livelli di sovra-istruzione. In particolare, c'è un generale

⁴ Si vedano per esempio i contributi di THUROW L.C., *Generating inequality*, Basic Books, New York, 1975; SATTINGER M., Assignment models of the distribution of earnings. *Journal of Economic Literature*, 1993, 31.2: 831-880.

⁵ COLLINS R., *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*, Academic Press, New York, 1979.

⁶ SPENCE M., *Job market signaling*, in *Uncertainty in economics*, Academic Press, 1978, pp. 281-306.

⁷ ARAKI S. Educational expansion, skills diffusion, and the economic value of credentials and skills, *American Sociological Review*, 2020, 85(1): 128-175.

consenso sul fatto che, nei periodi di crisi economica, la sovra-istruzione tende ad aumentare⁸. Inoltre, livelli mediamente più bassi di sovra-istruzione si trovano in quei paesi o regioni in cui i tassi di occupazione femminile sono più alti⁹, dove il settore manifatturiero e quello pubblico sono più sviluppati¹⁰ o dove la protezione nella legislazione lavorativa tende a essere più elevata.

I risultati di ricerche diverse convergono anche¹¹ su una serie di fattori individuali associati alla sovra-istruzione. In particolare, corrono maggiori rischi di essere sovra-istruiti le donne, coloro che provengono da famiglie con origini sociali modeste, i laureati in scienze sociali, scienze economiche, studi umanistici, scienze biologiche¹².

Cosa si sa già sul ruolo dei tirocini curriculari ed extra-curriculari nel ridurre i rischi di sovra-istruzione? Non molto, specie sui tirocini curriculari, perché la gran parte degli studi si è finora concentrata sulla probabilità che i tirocini extra-curriculari hanno di facilitare l'ottenimento di un'occupazione¹³. Inoltre, gli studi realizzati sono spesso eterogenei tra loro, sia per i risultati ottenuti sia per il tipo di esperienze professionalizzanti considerate. Per esempio, alcuni studi si concentrano sui tirocini curriculari, altri sulle esperienze di lavoro svolto durante gli studi. Uno studio abbastanza recente sul tema dei tirocini e la sovra-istruzione è quello realizzato da McGuinness, Whelan e Bergin¹⁴. Utilizzando le valutazioni degli studenti, gli autori hanno costruito un indice, relativo al peso delle esperienze professionalizzanti nella composizione del corso di studi: i tirocini e i servizi di *work placement*, gli insegnamenti pratici, la partecipazione a progetti di ricerca. Analizzando

⁸ BORGNA C., SOLGA H., PROTSCH P., Overeducation, labour market dynamics, and economic downturn in Europe, *European Sociological Review*, 2019, 35(1): 116-132.

⁹ MCGUINNESS S., BERGIN A., WHELAN A., Overeducation in Europe: Trends, convergence, and drivers, *Oxford Economic Papers*, 2018, 70(4): 994-1015.

¹⁰ TARVID A., The role of industry in the prevalence of overeducation in Europe, *Procedia Economics and Finance*, 2015, 30: 876-884; BUDRÍA S., MORO-EGIDO A.I., Qualification and skill mismatches: Europe in a cross-national perspective, *Cuadernos Económicos de ICE*, 2018.

¹¹ DAVIA M.A., MCGUINNESS S., O'CONNELL P.J., Determinants of regional differences in rates of overeducation in Europe, *Social Science Research*, 2017, 63: 67-80.

¹² Si vedano i contributi citati in nota 1 e inoltre MCGUINNESS S., POULIAKAS K., REDMOND P., Skills mismatch: Concepts, measurement and policy approaches, *Journal of Economic Surveys*, 2017, 32(4): 985-1015; BARONE C., ORTIZ L., Overeducation among European University Graduates: a comparative analysis of its incidence and the importance of higher education differentiation, *Higher Education*, 2011, 61(3), 325-337.

¹³ ALMALAUREA XXIII Indagine Condizione occupazionale dei Laureati. Rapporto 2021. Disponibile all'indirizzo www.almalaurea.it/universita/occupazione/occupazione19.

¹⁴ MCGUINNESS S., WHELAN A., BERGIN A., Is there a role for higher education institutions in improving the quality of first employment?, *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 2016, 16(4).

questi dati, gli autori evidenziano che i laureati che hanno conseguito il titolo in corsi di studio che danno maggiore enfasi ai servizi di *work placement* e agli insegnamenti pratici, indipendentemente dal campo di studi, hanno meno rischi di essere sovra-istruiti al primo impiego e rischiano ancor meno di svolgere una professione in cui è richiesta una laurea di un altro campo di studi (incoerenza orizzontale). Questo studio ha il merito di essere comparativo perché è stato realizzato su dati provenienti da 15 paesi, tra cui l'Italia, ma sconta il fatto che i dati utilizzati sono stati raccolti tra i laureati del 2000, quando la situazione era apprezzabilmente diversa da quella attuale. All'epoca, si stava iniziando a cogliere l'enfasi sulle esperienze professionalizzanti, ma le riforme sui tirocini erano ancora incipienti. Inoltre, i tirocini erano perlopiù diffusi in quei corsi di studio tipicamente orientati alle professioni normate, dove il possesso del titolo è un prerequisito e dove il legame tra corso universitario e professione è molto stretto.

Un altro studio più recente realizzato in Italia e Regno Unito, che ha utilizzato dati raccolti sui laureati nel 2009-2010, evidenzia che aver fatto un tirocinio curricolare in azienda o aver un lavoro retribuito durante la laurea aumenta le *chance* di ottenere un'occupazione, ma non quelle di trovare un lavoro coerente con gli studi¹⁵.

Per quanto riguarda le esperienze post-laurea, AlmaLaurea annualmente realizza un'analisi volta a comprendere se i tirocini extra-curricolari facilitano l'ingresso nel mercato del lavoro. Questo approfondimento annuale mette in luce che coloro che svolgono i tirocini extra-curricolari riescono a trovare un'occupazione in tempi più rapidi¹⁶. Tuttavia, questa analisi non indaga l'impatto del tirocinio extra-curricolare sulla coerenza occupazionale.

Analizzando la letteratura, è però possibile trovare studi che indagano i fattori associati alla coerenza occupazionale considerando anche le esperienze post-laurea, tra cui i tirocini extra-curricolari. Come nel caso dei tirocini curricolari, i risultati di questi studi cambiano nel tempo. Per esempio, uno studio¹⁷ realizzato sui laureati nel 2005 suggerisce che l'aver svolto un tirocinio post-laurea non influisce sulla sovra-istruzione. Studi più recenti realizzati su laureati dal 2009 in poi trovano invece che coloro che hanno

¹⁵ TZANAKOU C., CATTANI L., LUCHINSKAYA D., PEDRINI G., How do internships undertaken during higher education affect graduates' labour market outcomes in Italy and the United Kingdom?, pp. 55-75; STEWART A., OWENS R., O'HIGGINS N., HEWITT A., *Internships, Employability and the Search for Decent Work Experience*, Edward Elgar Publishing, UK, 2021.

¹⁶ ALMALAUREA, *XXII Indagine. Condizione occupazionale dei Laureati. Rapporto 2020*, Bologna, 2020. Disponibile all'indirizzo www.almalaurea.it/universita/occupazione/occupazione18/volume.

¹⁷ CAROLEO F.E., PASTORE F., L'overeducation in Italia: le determinanti e gli effetti salariali nei dati AlmaLaurea, *Scuola democratica*, 2013, 4(2): 353-378.

svolto tirocini hanno generalmente un'occupazione non coerente con il percorso di studio, a cinque anni dal conseguimento della laurea¹⁸.

7.4. La ricerca: i dati e il metodo

I dati e il metodo

Come anticipato nell'introduzione, la ricerca qui presentata è stata realizzata utilizzando l'ampia base dati di AlmaLaurea. In particolare, allo scopo di offrire una descrizione accurata della condizione occupazionale dei laureati nel mercato del lavoro sono stati considerati i dati censuari derivanti dalle indagini AlmaLaurea che include i laureati dal 2007 al 2019. La più recente documentazione AlmaLaurea sulla condizione occupazionale dei laureati disponibile al momento dell'avvio della ricerca è riferita alla XXII Indagine, svolta nel 2019 su 650 mila laureati degli anni 2018, 2016 e 2014, contattati, rispettivamente, a uno, tre e cinque anni dal conseguimento del titolo. I tassi di risposta ottenuti sono stati pari a 73,2% per i laureati a un anno, 70,4% per quelli a tre anni e 64,6% a cinque anni. Per evitare distorsioni nei risultati ottenuti e quindi nelle conclusioni del presente studio, non sono stati presi in considerazione i dati relativi all'indagine svolta nel 2020, influenzati dagli effetti della pandemia da Covid-19. La situazione emergenziale, infatti, ha ridisegnato le caratteristiche del mercato del lavoro e le opportunità occupazionali anche dei laureati, che le indagini di AlmaLaurea hanno consentito, al momento, di intercettare solo parzialmente.

Disponendo dell'informazione sull'occupazione in tre momenti distinti nel tempo, lo studio sull'effetto dei tirocini sulla sovra-istruzione è stato realizzato in ottica longitudinale. Gli studi longitudinali, che sono relativamente pochi perché è complicato intervistare gli stessi individui a distanza di anni, offrono due principali vantaggi, entrambi legati al fatto che consentono di ricostruire la catena di eventi nella loro corretta sequenza. Il primo vantaggio è che riducono i rischi di distorsioni dovute alla memoria delle persone: agli intervistati vengono chieste informazioni riguardanti il momento dell'intervista e non è necessario chiedere loro di ricordare eventi che fanno riferimento a episodi precedenti o comunque molto distanti nel tempo. Il secondo vantaggio è che, disponendo degli eventi nel loro ordine temporale, è possi-

¹⁸ Si rinvia per esempio ai contributi di ROMANÒ S., GHISELLI S., GIROTTI C., Quanti laureati fanno il lavoro per cui hanno studiato? Un confronto tra le professioni attese e quelle effettivamente svolte, *Polis*, 2019, 33(3): 393-422; LUCIANO A., ROMANÒ S., Università e lavoro. Una misura del mismatch tra istruzione e occupazione, *Scuola democratica*, 2017, 8(2): 319-342. TARVID, 2015, op. cit. in nota 10.

bile fare valutazioni più accurate circa la causalità degli eventi stessi. Con tale studio longitudinale è stato dunque possibile analizzare se le esperienze professionalizzanti svolte durante gli studi universitari (tramite un tirocinio curricolare al di fuori dell'università, o in università o svolgendo un lavoro riconosciuto dal percorso) o dopo la laurea (grazie a un tirocinio extra-curriculare) esercitano un effetto sull'ottenimento, nel primo quinquennio dopo la laurea, di un'occupazione coerente con il titolo di studio conseguito.

In particolare, è stata considerata la coorte di laureati, magistrali biennali e a ciclo unico, del 2014, composta in origine da circa 110.000 individui. Su tale collettivo i tassi di risposta sono stati pari a 82,3% nel 2015, dopo un anno dalla laurea, 69,3% nel 2017, dopo tre anni dal conseguimento del titolo, e 64,6% nel 2019, ossia a cinque anni dalla laurea. La base dati utilizzata per tale approfondimento include 59.700 laureati¹⁹ intervistati almeno una volta dopo la laurea, che si sono dichiarati occupati al momento dell'intervista, e per i quali sono disponibili le informazioni relative allo svolgimento del tirocinio curricolare, tirocinio extra-curricolare, professione svolta e altre informazioni utili ai fini delle analisi. Poiché stessi individui sono stati intervistati fino a tre volte, la nostra base dati è composta da un totale di 111.050 osservazioni/eventi.

Le variabili

Disponendo di informazioni in ottica longitudinale, la sovra-istruzione è stata misurata in chiave dicotomica (sovra-istruito? No=0; Sì=1) in tre distinti momenti: a uno, tre e cinque anni dalla laurea. Utilizzando un approccio normativo, altrimenti detto di job-analysis, sono stati considerati sovra-istruiti quei laureati che hanno dichiarato di svolgere una professione che nella classificazione delle professioni ISTAT (CP2011) non appartiene al gruppo I (legislatori, dirigenti e imprenditori), II (professioni intellettuali, scientifiche e ad elevata specializzazione) o III (professioni tecniche). Questo tipo di misurazione della sovra-istruzione è stato usato anche in precedenti studi²⁰ e poggia sul fatto che la classificazione delle professioni è gerarchica e ha alla base i livelli di istruzione necessari per lo svolgimento delle professioni. Esistono anche altri due modi di misurare la sovra-istruzione: quello soggettivo, che consiste nel chiedere agli intervistati un'autovalutazione sulla coerenza tra il titolo posseduto e il lavoro svolto, e quello statistico, altrimenti detto di *rea-*

¹⁹ Le analisi hanno escluso i laureati del gruppo disciplinare difesa e sicurezza e i residenti all'estero, visto il loro particolare curriculum formativo e lavorativo e la loro ridotta numerosità.

²⁰ Si vedano per esempio, NORDIN M., PERSSON I., ROTH D.O., Education-Occupation Mismatch: Is There an Income Penalty?, *Economics of Education Review*, 2010, 29(6), 1047-59.

lized match, che consiste nel definire coerenti quegli appaiamenti tra livelli di studio e professioni che sono più frequenti in una data popolazione. Misurare la sovra-istruzione con un approccio normativo offre due vantaggi principali. Il primo è che, basandosi sugli schemi di classificazione elaborati da esperti e non sulle valutazioni dei soggetti intervistati, non introduce errori dovuti alla soddisfazione dei soggetti per il lavoro svolto nonché per il salario percepito²¹. Il secondo è che, essendo un metodo di misurazione costruito ex-ante dagli esperti e non basato su elaborazioni statistiche, non definisce come coerenti quegli accoppiamenti tra titoli di studio-professioni che sono più frequenti, ma non necessariamente coerenti²².

L'informazione sulla esperienza di tirocinio curricolare è stata raccolta nell'indagine sul Profilo dei laureati, ovvero al momento della laurea. Le informazioni sono sufficientemente articolate per distinguere quattro situazioni: coloro che hanno svolto un tirocinio curricolare al di fuori dell'università, coloro che lo hanno fatto in università, coloro che hanno svolto un lavoro retribuito durante la laurea e che essendo coerente con il campo di studi è stato riconosciuto come esperienza formativa, e coloro che non hanno nessuna di queste esperienze.

Per quanto riguarda il tirocinio extra-curricolare, a ogni indagine sulla condizione occupazionale è stato chiesto agli intervistati se avevano svolto e concluso un tirocinio extra-curricolare oppure se non l'avevano svolto o era ancora in corso. Purtroppo, non sono invece disponibili informazioni sull'inquadramento in azienda durante il tirocinio.

Oltre alle informazioni sulle esperienze di tirocinio, che rappresentano quelle di maggiore interesse per il presente approfondimento, nel modello di analisi sono state inserite quelle caratteristiche che gli studi precedenti rilevano essere associate alla sovra-istruzione: il genere, l'età (misurata per ogni episodio di sovra-istruzione considerato, a uno, tre e cinque anni dalla laurea), il titolo di studio dei genitori (se entrambi laureati, uno solo laureato, diplomati, o con titoli inferiori), il tipo di diploma (liceo classico, liceo scientifico, liceo delle scienze umane o artistico o linguistico, istituto tecnico o istituto professionale o diploma estero), il gruppo disciplinare del corso di laurea (ad esempio ingegneria, agraria, scienze sociali, economia), il voto di laurea, il rispetto dei tempi previsti dal corso di studio per l'ottenimento della laurea, l'area territoriale di lavoro (Nord, Centro, Sud o Isole), la mobilità per motivi di lavoro, il numero di lavori svolti. Le ultime tre variabili sono

²¹ Si vedano per esempio il rapporto AlmaLaurea del 2020, op. cit. in nota 16; ROBST J., Overeducation and College Major: Expanding the Definition of Mismatch between Schooling and Jobs, *The Manchester School*, 2008, 76(4): 349-368; CHEVALIER, 2003 op. cit. in nota 3.

²² Si vedano studi citati nella nota 1 e lo studio di BARONE e ORTIZ del 2011, op. cit. in nota 12.

misurate per ogni episodio di sovra-istruzione considerato, ossia a uno, tre e cinque anni dalla laurea.

7.5. Risultati

I laureati nel mercato del lavoro

Come anticipato nei precedenti paragrafi, prima di entrare nel merito dei risultati dell'approfondimento sull'influenza dei tirocini sulla coerenza occupazionale, viene riportata una descrizione delle recenti tendenze del mercato del lavoro e delle opportunità occupazionali dei laureati. La conoscenza del contesto attuale permette infatti di interpretare al meglio i risultati delle analisi volte ad indagare gli effetti dei tirocini sulla sovra-istruzione. Di seguito si riportano alcuni dei principali risultati emersi dal Rapporto annuale – a cui si rimanda per ulteriori approfondimenti²³. In tale Rapporto vengono analizzati i dati della XXII Indagine, raccolti nel 2019, anche in chiave comparata con quelli raccolti negli anni precedenti, così da disporre di informazioni su un collettivo e in un arco temporale molto ampio: le rilevazioni condotte tra il 2008 e il 2019 sui laureati a un anno, quelle svolte tra il 2010 e il 2019 sui laureati a tre anni e, infine, le rilevazioni svolte tra il 2012 e il 2019 sui laureati a cinque anni.

Prima di proseguire è bene chiarire che, come accennato in precedenza, la XXII Indagine naturalmente non dà conto dell'impatto che l'emergenza sanitaria da Covid-19 ha avuto sul mercato del lavoro, ma assume un'importanza fondamentale perché permette di tracciare i contorni del contesto nel quale si collocano le più recenti tendenze del mercato del lavoro che evidenziano, prima dello scoppiare della pandemia, un generale miglioramento dei principali indicatori occupazionali, dopo la profonda crisi economica che ha investito il nostro Paese a partire dal 2007-2008. Per inciso, alcune analisi svolte nel maggio 2020 con l'obiettivo di comprendere i primi effetti della pandemia sugli esiti occupazionali dei laureati hanno permesso di indicare come questa abbia colpito in particolare i neo-laureati, nel primo inserimento nel mercato del lavoro. Tali risultati sono stati successivamente confermati dal Rapporto del 2021²⁴.

Vista l'elevata tendenza dei laureati di primo livello a proseguire gli studi iscrivendosi a un corso di laurea di secondo livello (64,2% dei laureati del 2018 intervistati a un anno), e tenuto conto del fatto che lo studio qui presentato si riferisce ai laureati di secondo livello, in questa sede ci si concentra sui soli laureati di secondo livello. Si evidenzia, tuttavia, che le considera-

²³ Si veda il riferimento riportato nella nota 16.

²⁴ Si veda il riferimento riportato nella nota 13.

zioni osservate sui laureati di secondo livello sono sostanzialmente confermate anche tra i laureati di primo livello che, dopo il conseguimento del titolo, non si sono iscritti ad un altro corso di laurea.

Nel 2019 tra i laureati di secondo livello del 2018 il tasso di occupazione è pari, a un anno dal conseguimento del titolo, al 71,7% (Tabella 1). Col trascorrere del tempo dalla laurea si evidenzia un miglioramento del tasso di occupazione che raggiunge l'84,4% tra i laureati di secondo livello del 2016 a tre anni dal titolo e l'86,8% tra quelli del 2014 a cinque anni. Negli anni più recenti si evidenzia un miglioramento della capacità di assorbimento del mercato del lavoro, che riguarda non solo i neolaureati ma anche i laureati a tre e a cinque anni dal titolo, ossia coloro che si sono rivolti al mercato del lavoro negli anni peggiori della crisi globale e per i quali tali segnali di miglioramento si sono manifestati solo negli anni più recenti. Tuttavia, per tutti i collettivi analizzati, i segnali positivi registrati non sono ancora in grado di colmare la significativa contrazione del tasso di occupazione osservata negli anni più bui della crisi economica.

Tabella 1 – Laureati di secondo livello degli anni 2007-2018 intervistati a uno, tre e cinque anni dal conseguimento del titolo: tasso di occupazione per anni dalla laurea. Anni di indagine 2008-2019 (valori percentuali)

Anno di indagine	Tasso di occupazione		
	a 1 anno	a 3 anni	a 5 anni
2019	71,7	84,4	86,8
2018	69,4	81,9	85,5
2017	69,0	82,6	86,8
2016	66,6	80,3	84,6
2015	66,5	80,0	84,7
2014	65,2	80,7	86,6
2013	67,1	81,4	88,0
2012	69,6	83,9	90,4
2011	70,6	85,8	
2010	73,1	88,3	
2009	74,6		
2008	80,3		

Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati

Come è noto, gli esiti occupazionali risultano fortemente differenziati rispetto al genere, alla ripartizione geografica di residenza, ma anche alle caratteristiche del percorso di studio concluso e alle esperienze maturate durante gli studi universitari. Qui ci si limita a riportare che, specifici approfondimenti, atti a individuare i fattori che incidono sulla probabilità di essere occupato a un anno dal titolo, hanno evidenziato che chi ha svolto un tirocinio curricolare ha, *ceteris paribus*, il 9,5% di probabilità in più di essere occupato a un anno dal conseguimento del titolo rispetto a chi non ha svolto tale tipo di attività.

Nel 2019 la retribuzione mensile netta a un anno dalla laurea di secondo livello è, in media, pari a 1.285 euro (Tabella 2); raggiunge i 1.393 euro tra i laureati a tre anni dal titolo e i 1.499 euro tra quelli a cinque anni. In un contesto caratterizzato da una sostanziale stabilità dei prezzi al consumo²⁵, rispetto alle precedenti rilevazioni le retribuzioni reali figurano in aumento negli anni più recenti. Se per i laureati a uno e tre anni dal titolo, ciò, tuttavia, non è ancora in grado di colmare la significativa perdita retributiva registrata durante la crisi economica, tra i laureati a cinque anni nel 2019 si registrano i più elevati livelli retributivi osservati nel periodo in esame. Tali tendenze sono confermate anche tenendo conto della diffusione del lavoro part-time.

Tabella 2 – Laureati di secondo livello degli anni 2007-2018 occupati a uno, tre e cinque anni dal conseguimento del titolo: retribuzione mensile netta per anni dalla laurea. Anni di indagine 2008-2019 (valori rivalutati in base agli indici Istat dei prezzi al consumo; valori medi in euro)

Anno di indagine	Retribuzione		
	a 1 anno	a 3 anni	a 5 anni
2019	1.285	1.393	1.499
2018	1.238	1.359	1.466
2017	1.173	1.317	1.437
2016	1.183	1.311	1.428
2015	1.161	1.278	1.408
2014	1.086	1.228	1.370
2013	1.056	1.215	1.403
2012	1.096	1.242	1.482
2011	1.153	1.338	
2010	1.187	1.441	
2009	1.244		
2008	1.316		

Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati

²⁵ ISTAT FOI. *Indice dei prezzi al consumo per le rivalutazioni monetarie*, 2020 (anno di riferimento 2019).

In conclusione, analizzando l'ampia base dati AlmaLaurea emerge che il mercato del lavoro per i neolaureati, appena prima dello scoppio della pandemia, stava confermando i segnali di ripresa, anche se ancora del tutto insufficienti a raggiungere la situazione precedente la crisi economica del 2007-2008. Emerge inoltre la rilevanza delle congiunture economiche sulle opportunità dei giovani. Sebbene infatti per ogni coorte di laureati la situazione professionale tenda a migliorare con il passare degli anni dalla laurea, le coorti che sono entrate nel mercato del lavoro durante gli anni duri della crisi hanno uno svantaggio che si riflette lungo gli anni successivi.

I tirocini curricolari ed extra-curricolari aiutano a trovare un lavoro da laureato?

Per le ragioni descritte nel paragrafo 4, per indagare il ruolo dei tirocini sulla sovra-istruzione è stata costruita una misura di sovra-istruzione di tipo oggettivo: sono stati considerati sovra-istruiti i laureati che dichiarano di svolgere una professione che non è inclusa nei gruppi I, II e III della classificazione delle professioni ISTAT (CP2011). Applicando questa misura alla coorte di laureati del 2014, i dati mostrano che a un anno dal conseguimento del titolo il 44,4% degli occupati risulta sovra-istruito. All'aumentare della distanza dalla laurea diminuisce la quota di occupati in condizioni di sovra-istruzione: 37,6% dopo tre anni e 35,0% dopo cinque anni dal titolo.

Coerentemente con studi precedenti, dai dati emerge che sono soprattutto le donne ad essere sovraistruite, anche se il differenziale di genere tende a diminuire nel tempo: da 7,2 punti percentuali a un anno (47,4% rispetto a 40,2% degli uomini) a 3,4 punti a cinque anni (36,4% e 33,0%, rispettivamente). Allo stesso modo, all'aumentare del titolo di studio dei genitori diminuisce la quota di occupati sovraistruiti. A un anno dalla laurea, infatti, è pari al 49,5% tra i laureati con genitori con titolo di studio inferiore al diploma di scuola secondaria di secondo grado e al 46,5% tra coloro che hanno genitori diplomati; scende al 39,9% tra i laureati che hanno un genitore laureato e al 32,5% tra coloro che hanno entrambi i genitori laureati.

Allo scopo di indagare in profondità l'effetto dei tirocini sulla sovra-istruzione sono stati realizzati due modelli di regressione logistica longitudinale. I risultati, riportati sotto forma di Odds-ratio, sono rappresentati sinteticamente nella Figura 1. La linea nera verticale è in corrispondenza del valore 1 (valore che implica un effetto statisticamente non significativo), pertanto i pallini (con relativo intervallo rappresentato dalla linea corrispondente) che si trovano a sinistra della riga indicano le variabili che diminuiscono la probabilità di tro-

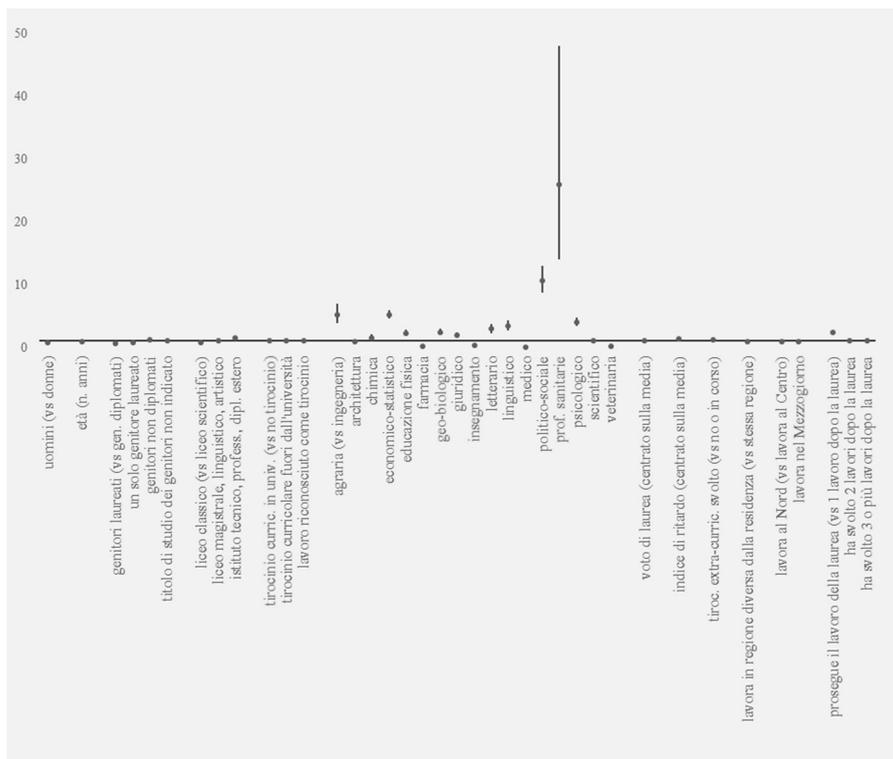
varsi in sovra-istruzione, mentre quelli a destra indicano le variabili che aumentano la probabilità di trovarsi in sovra-istruzione; infine i pallini che si trovano sulla linea nera verticale rappresentano le variabili statisticamente non significative.

Per quanto riguarda il tirocinio curricolare, i risultati del modello longitudinale suggeriscono che, *ceteris paribus*, l'aver svolto il tirocinio curricolare, rispetto al non averlo svolto, non offre vantaggi per trovare un'occupazione coerente col titolo di studio. Come si vede nella Figura 1, i pallini che rappresentano le varie categorie in cui si articola lo svolgimento del tirocinio curricolare – al di fuori dell'università, in università, o riconoscimento, come tirocinio, del lavoro svolto durante la laurea – si collocano sulla linea nera verticale. Ciò implica che, considerati due laureati con le stesse caratteristiche (genere, età, titolo di studio dei genitori, tipo di diploma, gruppo disciplinare, voto di laurea, ritardo nei tempi di laurea, tirocinio extra-curricolare, area territoriale di lavoro, mobilità per motivi di lavoro e numero di lavori svolti dopo la laurea), che differiscono solo per il fatto che uno ha svolto il tirocinio curricolare e l'altro no, essi avranno sostanzialmente la stessa probabilità di essere sovra-istruiti.

Per quanto riguarda il tirocinio extra-curricolare, invece, i risultati del modello longitudinale indicano che, *ceteris paribus*, lo svolgimento di tale esperienza tende ad associarsi a situazioni di sovra-istruzione. Nell'arco temporale considerato, chi ha concluso il tirocinio extra-curricolare, rispetto a chi non l'ha svolto o l'ha in corso al momento dell'intervista, ha il 21,5% di probabilità in più di essere sovra-istruito. Poiché la quasi totalità dei laureati svolge un tirocinio extra-curricolare nei primi mesi dopo il conseguimento del titolo, questo risultato suggerisce che esiste un trade-off tra inserirsi quanto prima nel mercato del lavoro²⁶ e inserirsi al meglio, inteso qui come l'intraprendere percorsi professionali in linea con il titolo di laurea.

²⁶ Anche nell'ambito del presente studio il modello logistico longitudinale ha considerato lo svolgimento di un tirocinio extra-curricolare sulla probabilità di essere occupato a uno, tre e cinque anni dal titolo. I risultati (disponibili su richiesta, ma qui non mostrati sia per ragione di spazio sia perché oltre lo scopo dell'articolo) sono coerenti con quelli dei rapporti Alma-Laurea e supportano l'idea che i tirocini extra-curricolari facilitino l'ottenimento di un'occupazione. Si veda inoltre il rapporto AlmaLaurea citato nella nota 16.

Figura 1 – Predittori della sovra-istruzione (Odds-ratio)



Considerando le altre caratteristiche inserite nel modello come variabili di controllo, i risultati ottenuti risultano coerenti con quelli di studi precedenti. In particolare, il modello mostra che la sovra-istruzione colpisce di più i laureati dei campi di studio generalisti, a cui si aggiungono quelli delle professioni sanitarie. Questi ultimi meritano una riflessione a parte: i percorsi magistrali biennali di questo ambito formano, tipicamente, per professioni dirigenziali ma, a cinque anni dal titolo, la maggior parte dei laureati è ancora impegnata in una professione tecnica. Inoltre, hanno un rischio maggiore di essere sovra-istruiti le donne, i figli di genitori con livelli più bassi di istruzione, i laureati che hanno conseguito il titolo con voti di laurea più bassi e tempi di laurea più lunghi, che continuano a svolgere il lavoro iniziato prima del conseguimento del titolo universitario. La coerenza tra i risultati del modello e quelli presenti in letteratura offre una conferma indiretta della validità del modello implementato.

7.6. Conclusioni

L'idea che le esperienze professionalizzanti facilitino la transizione “università-lavoro” riceve molti consensi. Precedenti studi indicano che le esperienze di tirocinio facilitano l'inserimento occupazionale, mentre le ricerche che hanno indagato se le esperienze professionalizzanti favoriscono l'ottenimento di un'occupazione da laureato sono poche e non giungono a risultati unanimi: alcune ricerche, le meno recenti, suggeriscono che le esperienze professionalizzanti non esercitino alcun effetto, altre, quelle più recenti, che sfavoriscono l'ottenimento di occupazioni coerenti. Al pari delle ricerche più recenti, anche lo studio qui presentato suggerisce che le esperienze di tirocinio curricolare non influenzano la sovra-istruzione, mentre quelle di tirocinio extra-curricolare tendono ad associarsi a situazioni di sovra-istruzione. Per i laureati magistrali e a ciclo unico il tirocinio extra-curricolare sembra rappresentare uno strumento per inserirsi al più presto nel mercato del lavoro, ma al costo di avviarsi verso carriere professionali per cui la laurea non è un titolo necessario.

Poiché i tirocini curricolari non paiono avere effetti statisticamente significativi sul percorso professionale possiamo concludere che questo tipo di esperienze professionalizzanti siano inutili? Nell'opinione di chi scrive la risposta è no. Tuttavia, i tirocini curricolari hanno una valenza *in primis* formativa: attraverso i tirocini curricolari gli studenti sperimentano gli ambienti di lavoro e queste esperienze contribuiscono ad orientarli nella pianificazione consapevole della propria carriera professionale.

Perché l'aver svolto un tirocinio extra-curricolare influisce negativamente sulle opportunità di trovare un lavoro da laureato? I dati disponibili per il presente studio non consentono di rispondere con certezza a questa domanda. Tuttavia è possibile ipotizzare che coloro che svolgono un tirocinio extra-curricolare, pur di inserirsi al più presto nel mercato del lavoro, accettino esperienze professionali non all'altezza del titolo conseguito e che queste prime esperienze lascino un segno, alla stregua di una cicatrice, incidendo sul loro successivo percorso professionale. In altre parole, se si adotta la prospettiva della teoria credenzialista, è possibile ipotizzare che coloro che svolgono i tirocini extra-curricolari rinunciano a competere per i lavori più desiderabili perché, data l'inflazione dei titoli di studio, l'aspirazione a tali occupazioni richiederebbe ulteriori investimenti in termini di anni e risorse economiche per ottenere titoli di istruzione post-laurea (per esempio master, dottorati, specializzazioni).

Presi nel loro insieme, i risultati di questo studio invitano a riflettere sul fatto che, per agire sulla coerenza tra domanda ed offerta di laureati, occor-

rono politiche concentrate non esclusivamente sul lato della qualità dell'istruzione, ma anche sul lato della domanda di lavoro qualificato.

Bibliografia

- ALMALAUREA *XXIII Indagine Condizione occupazionale dei Laureati*. Rapporto 2021. Disponibile all'indirizzo www.almalaurea.it/universita/occupazione/occupazione19.
- ALMALAUREA *XXII Indagine Condizione occupazionale dei Laureati*. Rapporto 2020, Disponibile all'indirizzo www.almalaurea.it/universita/occupazione/occupazione18/volume.
- ARAKI S., Educational expansion, skills diffusion, and the economic value of credentials and skills, *American Sociological Review*, 2020, 85(1), 128-175.
- BARONE C., ORTIZ L., Overeducation among European University Graduates: a comparative analysis of its incidence and the importance of higher education differentiation, *Higher Education*, 2011, 61(3), 325-337.
- BECKER G.S., *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago Press, 1964.
- BORGNA C., SOLGA H., PROTSCH P., Overeducation, labour market dynamics, and economic downturn in Europe, *European Sociological Review*, 2019, 35(1): 116-132.
- BUDRÍA S., MORO-EGIDO A.I., Qualification and skill mismatches: Europe in a cross-national perspective, *Cuadernos Económicos de ICE*, 2018.
- CAROLEO F.E., PASTORE F., L'overeducation in Italia: le determinanti e gli effetti salariali nei dati AlmaLaurea, *Scuola democratica*, 2013, 4(2): 353-378.
- CATTANI L., GUIDETTI G., PEDRINI G., Overeducation among Italian graduates: do different measures diverge?, *Economia Politica*, 2018, 35(2): 491-521.
- COLLINS R., *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*, Academic Press, New York, 1979.
- DAVIA M.A., MCGUINNESS S., O'CONNELL P.J., Determinants of regional differences in rates of overeducation in Europe, *Social Science Research*, 2017, 63: 67-80.
- ISTAT FOI, *Indice dei prezzi al consumo per le rivalutazioni monetarie, 2020* (anno di riferimento 2019).
- LEVELS M., VAN DER VELDEN R., ALLEN J., Educational mismatches and skills: new empirical tests of old hypotheses, *Oxford Economic Papers*, 2014, 66(4): 959-982.
- LUCIANO A., ROMANÒ S., Università e lavoro. Una misura del mismatch tra istruzione e occupazione, *Scuola democratica*, 2017, 8(2): 319-342.
- MCGUINNESS S., BERGIN A., WHELAN A., Overeducation in Europe: Trends, convergence, and drivers, *Oxford Economic Papers*, 2018, 70(4): 994-1015.

- MC GUINNESS S., POULIAKAS K., REDMOND P., Skills mismatch: Concepts, measurement and policy approaches, *Journal of Economic Surveys*, 2017, 32(4): 985-1015.
- MC GUINNESS S., WHELAN A., BERGIN A., Is there a role for higher education institutions in improving the quality of first employment?, *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 2016, 16(4).
- NORDIN M., PERSSON I., ROTH D.O., Education-Occupation Mismatch: Is There an Income Penalty?, *Economics of Education Review*, 2010, 29(6): 1047-59.
- ROBST J., Overeducation and College Major: Expanding the Definition of Mismatch between Schooling and Jobs, *The Manchester School*, 2008, 76(4): 349-368.
- ROMANÒ S., GHISELLI S., GIROTTI C., Quanti laureati fanno il lavoro per cui hanno studiato? Un confronto tra le professioni attese e quelle effettivamente svolte, *Polis*, 2019, 33(3): 393-422.
- SATTINGER M., Assignment models of the distribution of earnings, *Journal of Economic Literature*, 1993, 31(2): 831-880.
- SPENCE M., *Job market signaling*, in *Uncertainty in economics*, Academic Press, 1978, pp. 281-306.
- TARVID A., The role of industry in the prevalence of overeducation in Europe, *Procedia Economics and Finance*, 2015, 30: 876-884.
- THUROW L.C., *Generating inequality*, Basic Books, New York, 1975.
- TZANAKOU C., CATTANI L., LUCHINSKAYA D., PEDRINI G., *How do internships undertaken during higher education affect graduates' labour market outcomes in Italy and the United Kingdom?*. STEWART A., OWENS R., O'HIGGINS N., HEWITT A., *Internships, Employability and the Search for Decent Work Experience*, Edward Elgar Publishing, UK, 2021.

8. STRATEGIE DI ACQUISIZIONE DELLE COMPETENZE ATTRAVERSO PERCORSI DI FORMAZIONE ONLINE

di *Valentina Goglio** e *Sonia Bertolini**

8.1. Introduzione

Il presente capitolo intende fare luce su alcune delle strategie messe in campo dai giovani nell'ambito del proprio percorso formativo. Nel contesto dell'“economia della conoscenza” e della “4° Rivoluzione Industriale”, istruzione e formazione rivestono un ruolo fondamentale nella costruzione di un proprio percorso di transizione al mercato del lavoro e di mobilità all'interno di esso. Pertanto, la formazione continua diventa uno degli ambiti su cui i giovani possono fare leva per far fronte alle difficoltà di transizione alla vita adulta, consapevoli del contributo che questa può dare nel mantenere un elevato livello di occupabilità in un mercato del lavoro competitivo e in rapida evoluzione. Investire in formazione continua può rappresentare una strategia di fronteggiamento dell'insicurezza lavorativa che deriva, per i lavoratori in posizioni temporanee, dal susseguirsi di molteplici lavori in settori professionali affini ma che possono riguardare mansioni diverse. Dall'altro lato, anche nel caso di lavoratori in posizioni stabili, l'insicurezza può avere origine dalla rapida evoluzione delle mansioni e delle competenze richieste in un contesto di incremento dell'uso delle tecnologie ICT.

Nell'attuale mercato del lavoro vi è infatti una proliferazione di professioni e contratti che variano nel tempo, così come sono in rapida evoluzione anche le pratiche organizzative, come ha dimostrato il repentino passaggio al lavoro da remoto durante la pandemia da COVID-19. In tale contesto diventa quindi rilevante la capacità di adattarsi all'evoluzione delle professioni, e la formazione volta a sviluppare competenze specifiche e competenze trasversali assume un ruolo centrale nel supportare i giovani lavoratori e lavoratrici in queste transizioni.

* Università degli Studi di Torino.

Questo studio è stato finanziato dal programma H2020-MSCA-IF-2016, nell'ambito del progetto MOOC_DaSI (GA nr. 750242).

Il presente saggio esamina il contributo che la formazione online può dare in questa direzione, concentrandosi in particolare su una forma molto popolare e di recente evoluzione come i corsi online denominati Massive Open Online Courses (MOOCs). I MOOCs sono corsi online di livello universitario, focalizzati su un singolo argomento, sono di lunghezza variabile (da un minimo di 1 a un massimo di 16 settimane), comprendono videolezioni online, esercizi di autovalutazione e la possibilità di accedere a un certificato di completamento del corso (non riconosciuto formalmente). I MOOCs sono diventati molto popolari negli USA a partire dal 2012, grazie a una copertura mediatica che ne esaltava le caratteristiche di gratuità e flessibilità. Si sono poi diffusi in tutto il mondo attraverso diverse piattaforme online che danno accesso a una moltitudine di corsi a titolo gratuito o a costi molto ridotti (es. circa 50€ a corso, oppure circa 150€/anno). Nel corso del 2020, in corrispondenza delle misure di lockdown legate alla pandemia da COVID-19 che hanno interessato diversi paesi in tutto il mondo, i MOOCs hanno vissuto una seconda ondata di interesse, sui media ma anche e soprattutto in termini di incremento di utenti registrati (si pensi che nel solo mese di aprile 2020 i tre principali providers di MOOCs hanno registrato un numero di nuovi utenti pari a quelli registrati nell'intero anno 2019)¹.

Pertanto, i MOOCs rappresentano un tipo di formazione online ormai molto popolare, diffuso e in crescita, la cui analisi può contribuire a fornire nuovi e interessanti spunti di riflessione sui trend di evoluzione della formazione da un lato, ma anche, dall'altro lato, sulle strategie messe in atto dai lavoratori per rimanere competitivi nel mercato del lavoro. A tal fine il saggio presenta i risultati di un'indagine qualitativa condotta su un campione (non rappresentativo) di utenti registrati ai MOOCs residenti in Europa. Attraverso l'analisi di 18 interviste semi strutturate, questo lavoro metterà in luce le motivazioni che hanno portato gli intervistati a utilizzare i MOOCs come strumento di formazione continua e come li abbiano inseriti all'interno delle loro strategie di acquisizione di nuove competenze o di riqualificazione professionale.

8.2. Quadro teorico

8.2.1. Conoscenza e competenze

L'assunto alla base della teoria del capitale umano² è che livelli di istruzione più elevati siano associati a una maggiore produttività dei lavoratori,

¹ DHAWAL S., *By the Numbers: MOOCs During the Pandemic*, Class Central's MOOCReport, 2020 <<https://www.classcentral.com/report/mooc-stats-pandemic/>> [accessed 18 August 2020].

² BECKER G.S., *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, University of Chicago Press, Chicago, 1964.

produttività che verrà ricompensata con salari più alti in un mercato del lavoro competitivo. In quest'ottica, le relazioni sociali ed economiche che si instaurano nei sistemi economici avanzati diventano sempre più complesse, e di conseguenza richiedono alla forza lavoro livelli di competenze sempre più elevati per far fronte a lavori e processi sempre più complessi e interconnessi. Becker ha anche distinto tra *competenze generali e competenze specifiche*. Le prime vengono acquisite in famiglia e nel sistema educativo e comprendono un'ampia gamma di competenze: cognitive, non cognitive e socio-emotive. Le seconde invece, sono competenze specifiche a un determinato compito, lavoro o occupazione in cui l'individuo è coinvolto e sono generalmente acquisite successivamente nel percorso educativo attraverso la formazione professionale o la formazione sul posto di lavoro. Mentre le competenze generali possono essere utili in una vasta gamma di occupazioni e lavori, il valore delle competenze specifiche è molto alto per il lavoro specifico che l'individuo svolge, ma possono rivelarsi irrilevanti in caso di cambio di mansione. Inoltre, le competenze specifiche implicano generalmente un ruolo attivo dei datori di lavoro o dei loro rappresentanti nella definizione di quali competenze specifiche sono richieste da un settore, occupazione o lavoro particolare³.

8.2.2. *Competenze e struttura del mercato del lavoro*

La letteratura mostra che, a seconda delle istituzioni educative nazionali e delle normative del mercato del lavoro, i meccanismi con cui l'istruzione viene ricompensata sul mercato del lavoro variano tra i paesi e sono specifici al contesto istituzionale⁴. A questo proposito, le teorie dei sistemi occupazionali⁵ e delle varietà di capitalismo⁶ possono contribuire a comprendere ulteriormente l'interrelazione tra sistemi educativi e mercato del lavoro. Infatti, i meccanismi di ritorno delle competenze possono variare a seconda della

³ GEBEL M., HEINECK G., *Returns to Education in the Life Course*, in *Research Handbook on the Sociology of Education*, ed. by Rolf Becker, Edward Elgar Publishing Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA, 2019, pp. 454-75.

⁴ VAN DE WERFHORST H.G., Skill and Education Effects on Earnings in 18 Countries: The Role of National Educational Institutions, *Social Science Research*, 2011, 40(4): 1078-90 <<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2011.03.004>>.

⁵ FLIGSTEIN N., BYRKJEFLØT H., *The Logic of Employment Systems*, in *Social Differentiation and Social Inequality. Essays in Honor of John Pock*, ed. by James N. Baron, David B. Grusky, and Donald Treiman, Routledge, Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA, 1996, pp. 11-35.

⁶ HALL P.A., SOSKICE D., *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, 2001.

struttura del sistema educativo e del grado di coordinamento del mercato del lavoro⁷.

Nelle economie di mercato coordinate (ad es. Germania, Austria, Svizzera) i diplomi professionali sono sviluppati nell'ambito di un sistema coordinato fra stato, sistemi educativi, imprese e associazioni dei datori di lavoro. In questi paesi vige un modello di struttura occupazionale che è stato definito "vocationalist", in cui la presenza di un sistema duale si accompagna anche allo stretto coinvolgimento dei sindacati nella regolamentazione del lavoro. In questo contesto i dipendenti sono incentivati a investire in competenze specifiche legate al settore o all'azienda in cui lavorano, in ragione della prevalenza di carriere interne all'interno di un'occupazione o di un'azienda. In questi contesti, la formazione fornisce competenze professionali specifiche, ha un elevato valore informativo in termini di capitale umano e capacità produttive del candidato o lavoratore, e svolge una funzione di segnalazione (*signalling*) della potenzialità del lavoratore ad essere formato (dal datore di lavoro). Tuttavia, nei paesi con sistemi a orientamento professionale e un mercato del lavoro strettamente regolamentato, è più probabile che queste stesse qualifiche professionali funzionino come credenziali per accedere a lavori qualificati. Possono quindi rappresentare un meccanismo di chiusura sociale⁸. I meccanismi di chiusura sociale tendono a essere più presenti nel modello professionale dei sistemi occupazionali in cui le associazioni professionali regolano l'accesso al mercato del lavoro, in particolare per i laureati e le scuole superiori. Un esempio tipico è il sistema delle Grandes Écoles in Francia, che forma le élite professionali e rilascia credenziali educative che funzionano secondo meccanismi di chiusura sociale⁹.

La classificazione dicotomica di Hall e Soskice tra economie di mercato liberali ed economie di mercato coordinate lascia da parte i modelli intermedi che sono stati successivamente classificati come economie di mercato miste o inclusi in modelli più dettagliati di varietà di capitalismo¹⁰. Ad esempio, i paesi dell'Europa meridionale (dove risiedono molti partecipanti alla ricerca) sono tipicamente classificati all'interno del modello del capitalismo mediter-

⁷ BOL T. et al., School-to-Work Linkages, Educational Mismatches, and Labor Market Outcomes, *American Sociological Review*, 2019, 84(2): 275-307 <<https://doi.org/10.1177/0003122419836081>>.

⁸ BOL T., van de WERFORST H.G., Signals and Closure by Degrees: The Education Effect across 15 European Countries, *Research in Social Stratification and Mobility*, 2011, 29(1): 119-32 <<https://doi.org/10.1016/j.rssm.2010.12.002>>.

⁹ BALLARINO G., *Sistemi formativi e mercato del lavoro*, in *La sociologia economica contemporanea*, ed. by Marino Regini, Laterza, Bari, 2007, pp. 231-57.

¹⁰ BOYER R., How and Why Capitalisms Differ, *Economy and Society*, 2005, 34(4): 509-57 <<https://doi.org/10.1080/03085140500277070>>.

raeano¹¹. In questi paesi la maggior parte delle competenze vengono acquisite attraverso meccanismi informali di formazione sul lavoro basati su un approccio ‘learning by doing’, mentre il settore professionale di istruzione e formazione post-secondaria rimane limitato, come limitato è il coinvolgimento dei datori di lavoro e delle loro relative associazioni di rappresentanza¹².

Dato questo contesto, nei mercati del lavoro dei paesi europei è probabile che la partecipazione ai MOOC venga premiata sulla base del loro valore di segnalazione. In questo contesto, i MOOC possono indicare una proattività generale degli studenti, la loro motivazione e capacità di apprendimento autonomo e di auto-formazione. Questi fattori costituiscono quindi segnali indiretti, per i datori di lavoro, di produttività e capacità dei candidati o dei lavoratori a formarsi nel corso dell’attività. Allo stesso tempo i MOOC possono essere utilizzati anche come strategia per distinguersi nella fila dei candidati (‘job queue’), secondo il meccanismo dell’“istruzione come bene posizionale”¹³. Tuttavia, il mancato riconoscimento dei MOOC come veri e propri crediti formativi indebolisce il loro potenziale come credenziali formative e rafforza invece i meccanismi di chiusura sociale basati sul requisito di licenze e qualifiche accreditate.

8.3. Perché iscriversi a un MOOC

Dalla letteratura emerge come le motivazioni degli studenti MOOC differiscono significativamente da quelle degli studenti che frequentano le istituzioni tradizionali – in presenza – per una serie di fattori strutturali. Innanzitutto, i MOOCs eliminano diverse barriere tipiche delle scuole tradizionali. Non ci sono costi monetari associati all’iscrizione; oppure, se presenti, sono estremamente bassi rispetto a quelli delle università formali. I MOOCs rimuovono le barriere dovute alla distanza fisica e ai vincoli di tempo associati agli orari fissi delle scuole tradizionali. In secondo luogo, i MOOC aprono un insieme molto più ampio di possibilità educative per gli studenti rispetto a quelle a portata di mano nel mondo fisico (ad esempio la possibilità di sce-

¹¹ BURRONI L., PAVOLINI E., REGINI M. (eds.), *Mediterranean Capitalism Revisited: One Model, Different Trajectories*, Cornell Studies in Political Economy (Ithaca [New York]: Cornell University Press, 2021).

¹² REGINI M., *Education, Training, Employment and Work in Italy for the Younger Generation: Present Challenges for the Future*, 2021.

¹³ THUROW L.C., *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*, Basic Books, New York, 1975.

gliere fra un numero molto ampio di corsi, a diversi livelli e in diversi campi, anche offerti da università in paesi geograficamente distanti). D'altra parte, questi vantaggi sono controbilanciati dalla mancanza di altre caratteristiche tipiche della formazione in presenza, che tendono ad aiutare gli studenti a rimanere coinvolti e a riuscire a completare il percorso di apprendimento. Rispetto ai tradizionali corsi in presenza, nell'ambiente dei MOOC gli studenti non sono supervisionati; il tutoraggio è molto limitato; e mancano le interazioni faccia a faccia periodiche. C'è anche un livello molto più basso di responsabilità nei confronti dei compagni e degli insegnanti rispetto alla frequenza e regolarità nello studio¹⁴. Questi fattori costringono gli studenti a fare molto più affidamento sulle proprie capacità di autoregolamentazione e sulla capacità di apprendimento auto-diretto¹⁵, portando a risultati di apprendimento molto diversi per vari gruppi di studenti.

Coerentemente, gli studenti MOOC hanno motivazioni diverse rispetto a coloro che studiano nell'istruzione tradizionale¹⁶. Questa eterogeneità di motivazioni deriva dalla capacità di strumenti flessibili e accessibili come i MOOC di attrarre individui con caratteristiche demografiche e socio-economiche molto diverse¹⁷. Le motivazioni individuate da questi studi vanno da quelle strumentali – come la ricerca di conoscenze e competenze, il desiderio di integrare l'istruzione universitaria o scolastica superando le barriere fisiche e finanziarie dell'istruzione e della formazione formale – a motivazioni più legate alla sfera personale – come la ricerca di sfide personali, crescita personale, divertimento, il desiderio di connettersi con le persone ed anche un tentativo di sfuggire all'isolamento geografico – che nel caso di uno strumento online può sembrare paradossale.

Nel contesto dei MOOC gli utenti sono guidati da motivazioni sia intrinseche che estrinseche. Uno studio qualitativo di Shapiro e colleghi¹⁸ evidenzia che la grande maggioranza degli studenti ha motivazioni intrinseche le-

¹⁴ ALARIO-HOYOS C. et al., Understanding Learners' Motivation and Learning Strategies in MOOCs, *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 2017, 18(3) <<https://doi.org/10.19173/irrodl.v18i3.2996>>.

¹⁵ SONG L., HILL J.R., A Conceptual Model for Understanding Self-Directed Learning in Online Environments, *Journal of Interactive Online Learning*, 2007, 6(1): 27-42.

¹⁶ WATTED A., BARAK M., 'Motivating Factors of MOOC Completers: Comparing between University-Affiliated Students and General Participants', *The Internet and Higher Education*, 2018, 37: 11-20 <<https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2017.12.001>>.

¹⁷ LUIK P. et al., Programming MOOCs – Different Learners and Different Motivation, *International Journal of Lifelong Education*, 2020: 1-14 <<https://doi.org/10.1080/02601370.2020.1780329>>.

¹⁸ SHAPIRO H.B. et al., Understanding the Massive Open Online Course (MOOC) Student Experience: An Examination of Attitudes, Motivations, and Barriers, *Computers & Education*, 2017, 110: 35-50 <<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2017.03.003>>.

gate all'acquisizione di conoscenze, al desiderio di apprendere e migliorare la propria conoscenza della materia del corso. Un altro motivo per ipotizzare una prevalenza della motivazione intrinseca nell'ambito dei MOOC riguarda il loro mancato riconoscimento: i certificati di completamento del corso rilasciate dalle piattaforme MOOC al termine dei corsi non sono formalmente accreditate, per cui tali certificati non hanno lo stesso potenziale estrinseco come credenziali educative formali¹⁹. Tra gli studenti intervistati da Shapiro e colleghi solo un terzo di loro ha mostrato di essere davvero interessato al completamento del corso con il certificato. Tuttavia, la ricerca ha anche evidenziato che alcune forme di motivazione estrinseca esistono tra gli studenti MOOCs. A questo proposito il principale indicatore della motivazione estrinseca è la pertinenza rispetto al lavoro delle conoscenze e delle competenze insegnate sul MOOC: gli studenti che segnalano questa motivazione decidono di iscriversi al corso per svolgere meglio il proprio lavoro, per avanzare di carriera o – nel caso degli insegnanti – per migliorare la loro capacità di insegnamento.

8.3.1. *Motivazioni e condizione occupazionale*

Nel complesso, le ricerche sulle motivazioni all'iscrizione ai MOOCs hanno identificato tre ampie categorie di benefici attesi: benefici personali, educativi e di carriera (per una rassegna si veda Watted & Barak). Il primo gruppo – *benefici personali* – riguarda il desiderio di acquisire nuove conoscenze a causa dell'interesse personale per la materia, per il piacere di imparare, o per le opportunità di crescita personale e di arricchimento associate all'apprendimento di cose nuove. Il secondo gruppo – *benefici educativi* – riguarda le opportunità offerte dai MOOC in termini di guadagni accademici (es. migliorare il rendimento scolastico utilizzando i MOOC come tutoraggio o corsi di aggiornamento, integrando l'istruzione formale con crediti extra) ma anche ottenendo un certificato educativo, sebbene non sia ufficialmente riconosciuto. Infine, i *benefici di carriera* riguardano un insieme di motivazioni legate al desiderio di acquisire nuove competenze che sono rilevanti per il lavoro (attuale o futuro) o sono importanti per migliorare le opportunità nel mercato del lavoro in termini di cambiamento di occupazione, settore o di promozione.

¹⁹ WANG Y., BAKER R., Grit and Intention: Why Do Learners Complete MOOCs?, *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 2018, 19(3) <<https://doi.org/10.19173/irrodl.v19i3.3393>>.

Queste ragioni tendono a variare tra individui con caratteristiche socio-economiche differenti. Mentre le motivazioni intrinseche associate alla dimensione personale, ad es. crescita e arricchimento personale, tendono ad essere trasversali a molti gruppi, le motivazioni estrinseche relative ai benefici educativi tendono a prevalere per gli individui e gli studenti poco istruiti, ma anche per gli individui che vivono in paesi con poche scelte educative o che non possono permettersi il costo dell'istruzione. Le motivazioni estrinseche riconducibili al miglioramento delle competenze sono più spesso segnalate da individui disoccupati, ma anche da studenti che vogliono prepararsi per l'ingresso nel mercato del lavoro. Gli studenti con alti livelli di istruzione e individui occupati tendono ad essere più attratti dall'importanza dei MOOC per il lavoro e per le competenze professionali.

Benché le caratteristiche socio-economiche abbiano ricevuto relativamente meno attenzione rispetto alle caratteristiche demografiche, le ricerche condotte su questo tema hanno evidenziato un approccio compensativo rispetto ai MOOCs da parte di individui con un background svantaggiato sul mercato del lavoro. Studenti con livelli di istruzione inferiori tendono ad essere più propensi a selezionare – tra le molte motivazioni proposte – il miglioramento delle competenze e l'ottenimento di una certificazione. Al contrario, gli studenti con livelli di istruzione più elevati tendono ad essere più motivati dalla pertinenza del corso per il loro lavoro e meno dai benefici educativi²⁰. Allo stesso modo, i disoccupati tendono a partecipare di più ai MOOC e ad usarli come strumento economico e flessibile per riqualificarsi e segnalare la loro disponibilità al lavoro. Inoltre, gli individui occupati che non hanno ricevuto supporto dal loro datore di lavoro tendono ad utilizzare i MOOC per compensare questa mancanza di opportunità di formazione e potenzialmente per migliorare la loro posizione lavorativa²¹. Infine, gli occupati sembrano apprezzare particolarmente la flessibilità dei MOOC, in particolare la flessibilità del corso in termini di conciliazione di studio, lavoro retribuito e famiglia: per gli studenti con responsabilità lavorative e familiari il fatto che i MOOC siano gratuiti e flessibili in termini di tempo e spazio è un forte fattore motivante²².

Dato questo contesto, il saggio andrà ad indagare le motivazioni espresse dagli intervistati “giovani” o “giovani adulti” rispetto agli intervistati adulti (oltre i 40 anni) e come queste motivazioni varino a seconda del background socio-economico dei singoli individui, tenendo conto del contesto istituzio-

²⁰ LUIK et al. op. cit.

²¹ CASTAÑO-MUÑOZ et al. op. cit.

²² SHAPIRO et al. op. cit.

nale e di regolazione del mercato del lavoro in cui sono inseriti. Inoltre, si cercherà di comprendere come gli intervistati combinino diverse motivazioni e diversi corsi all'interno di un processo consapevole di creazione del proprio percorso formativo.

8.4. Dati e metodo

L'analisi empirica è basata su materiale qualitativo originale raccolto attraverso 18 interviste semi-strutturate con persone iscritte ai MOOC, tutti residenti in Europa e nella fascia di età fra i 26 e i 66 anni.

Gli intervistati sono stati reclutati attraverso canali formali resi disponibili dal Joint Research Center (JRC) della Commissione europea a Siviglia (Spagna), che ha concesso l'accesso al database MOOCKnowledge. Il database include indirizzi e-mail degli studenti che hanno risposto a survey pre- e post-corso e che hanno acconsentito ad essere contattati in survey di follow-up. Le interviste sono state condotte nella primavera del 2019, a distanza su Skype o al telefono. Metà delle interviste è stata condotta in inglese, sei interviste sono state condotte in spagnolo e tre in francese, per venire incontro alle esigenze degli intervistati non di madrelingua inglese. Tutte le interviste sono state registrate con il consenso dell'intervistato e trascritte ai fini della ricerca. Le interviste sono state codificate e analizzate utilizzando categorie a priori ideate dal gruppo di ricerca. Sulla base della letteratura presentata, è stato compilato un codebook comprendente 16 temi che sono stati utilizzati per codificare le trascrizioni delle interviste. Inoltre, per ogni intervista, gli autori hanno stilato una sinossi evidenziando i risultati e le citazioni più pertinenti per ogni tema.

Il campione ha una leggera prevalenza di donne (11 donne e 7 uomini), la maggior parte degli intervistati ha un titolo di istruzione elevato (11 con laurea magistrale, 3 con laurea triennale) e sono occupati (11). Tutti i MOOCs da cui sono stati tratti i contatti degli intervistati erano in lingua spagnola (nel settore business e marketing digitale), con l'eccezione di un corso di lingua francese (in francese), fattore che ha influenzato la distribuzione geografica degli studenti (Tabella 1).

Tabella 1 – Caratteristiche demografiche e socio-economiche del campione

		Nr.
	Totale campione	18
genere	Donne	11
	Uomini	7
età	Età media	40,8
	Min	26
	Max	66
Titolo di istruzione	Scuola superiore	2
	Laurea triennale	5
	Magistrale/Dottorato	11
occupazione	occupato	11
	disoccupato	4
	studente	3
Paese di residenza	Europa (include non-EU28)	18
	Solo EU-28	16
	di cui:	
	Spagna	8
	Belgio	3
	altri	5

8.5. Risultati

È stato chiesto agli intervistati di descrivere i fattori che li hanno spinti a decidere di iscriversi a un MOOC, differenziando anche tra la prima esperienza (il primo MOOC a cui si sono iscritti) e le successive esperienze. La quasi totalità degli intervistati ha dichiarato di essersi iscritta a diversi MOOC negli anni passati, oltre al corso da cui era stato tratto il proprio indirizzo email. In media gli intervistati hanno dichiarato di essersi iscritti a circa 5-6 corsi, in discipline molto diverse (con alcuni casi estremi di un massimo di circa 40 corsi frequentati – nel caso di Pepe – ad un minimo di solo 1 corso – per Estrella).

8.5.1. Per curiosità o per lavoro?

Nel complesso, le interviste restituiscono un'immagine di individui con una passione verso lo studio, l'imparare cose nuove, e in generale che hanno un atteggiamento proattivo nei confronti dell'apprendimento. Alla domanda sul motivo principale che li ha portati a iscriversi ai MOOCs, la maggior parte degli studenti ha infatti parlato di una curiosità generale e di un'attitudine verso l'apprendere cose nuove. Tuttavia, dietro a tale curiosità generale si rivelava spesso un interesse personale unito a esigenze lavorative contingenti: spesso nella decisione di iscriversi a un MOOC non c'era un'unica motivazione. Questo intreccio di molteplici fattori è particolarmente visibile nell'ampia gamma di corsi a cui gli intervistati si sono iscritti. La grande maggioranza di loro ha infatti mescolato percorsi molto diversi, abbinando percorsi orientati all'acquisizione di competenze tecniche e specifiche con quelli orientati all'acquisizione di soft skills, oppure a percorsi ludico-ricreativi. I corsi menzionati ad esempio spaziano fra: energia fotovoltaica, diritto ambientale, gestione di database, presentazioni PowerPoint, lingue, capacità imprenditoriali, gestione dei social media, arte, fumetti, mindfulness, gestione dell'ansia.

Tra il sottocampione adulto (oltre i 40 anni), spesso le ragioni legate al lavoro tendono a essere sottovalutate, ma questo atteggiamento può anche essere il risultato di un processo circolare in cui l'iscrizione successiva a numerosi MOOCs tende a ridefinire le motivazioni iniziali che avevano guidato la scelta del primo MOOC. Ad esempio, spesso gli intervistati hanno iniziato la loro esperienza perché avevano bisogno di affrontare una specifica mancanza di conoscenza, ma poi, una volta familiarizzato con il sistema, hanno continuato a scoprire nuovi argomenti e nuovi corsi e di conseguenza ad aggiungere molteplici motivazioni. Abbastanza tipico tra gli intervistati è proprio un processo di iscrizione graduale e cumulativo in cui iniziano iscrivendosi a un corso, poi familiarizzando con il sistema continuano a iscriversi a molti altri corsi aggiuntivi e in campi diversi.

Un esempio è Caterina, 44 anni, laureata in Giurisprudenza, vive in Spagna, ha un buon percorso educativo ma un percorso lavorativo debole. Si è iscritta a molti MOOCs. Alcuni in legge altri non legati a nessuna sua specializzazione precedente (es. lingue straniere o PowerPoint). Dimostrando un comportamento proattivo, dice che la motivazione principale è stata "la sua curiosità e passione per l'apprendimento". Inoltre, ha scoperto che la qualità dei MOOC è buona e che può imparare cose nuove a un buon livello.

Ha lavorato durante tutto il periodo dell'università per sostenersi ma facendo piccoli lavori secondari non legati a suoi studi. Al momento dell'in-

tervista è disoccupata da tre anni, e dichiara che si sta formando per aprire una sua attività legata al coaching.

Caterina ha completato solo alcuni dei corsi a cui si è iscritta, le capita di iscriversi a più corsi di quelli che riesce a seguire ma ormai dopo pochi moduli tende a selezionare, abbandonando quelli che non la convincono e concentrandosi su quelli che le sembrano più promettenti.

Una differenza con il sotto campione dei giovani (meno di 40 anni) è che questi nella maggior parte dei casi si sono iscritti ai MOOCs principalmente per ragioni lavorative. Tuttavia, rileviamo delle differenze fra individui con più o meno risorse socio-economiche, culturali-cognitive.

A questo proposito, il caso di Anita è esemplificativo: laureata in Giurisprudenza presso un'università messicana, è iscritta a un master in Svizzera al momento dell'intervista. All'inizio Anita ha parlato di un interesse generico per i MOOCs, ma tende a sottovalutare le ragioni lavorative. Infatti nel corso dell'intervista dichiara di essersi iscritta a un corso in diritto ambientale prima di fare volontariato per una ONG, al fine di inserirlo come esperienza nel suo curriculum, e poi ad un MOOC di lingue per prepararsi alla sua carriera in Svizzera come studentessa magistrale:

quello [il corso] in diritto ambientale mi è stato utile quando ero alla ONG e così anche quello in francese. [...] Perché ora mi sto concentrando sulle scienze ambientali e su uno sviluppo più sostenibile e il corso che ho fatto in diritto ambientale mi ha aiutato; e quello in francese è stato utile anche per... per quando ho sostenuto l'esame B2 in francese

(Anita, 26 anni, laurea, Svizzera)

Asunción ha una laurea in ingegneria geofisica dal Messico, al momento dell'intervista è studentessa magistrale in Energie Rinnovabili in Francia, presso il Politecnico di Parigi. Dopo la laurea, Asunción ha insegnato inglese in Messico per 1 anno e mezzo e poi è andata a Parigi per il Master.

il corso di francese consisteva solo nel leggere e comunicare in francese per essere preparata a venire qui in Francia. Quello sull'energia solare mi ha dato le conoscenze di base [...] perché stavo facendo uno stage sui pannelli solari, quindi mi ha aiutato a capire cosa succede all'interno del pannello solare.

E quello su "Learning how to learn" mi ha davvero aiutato, beh, a pensare a diversi modi di insegnare – perché in quel periodo insegnavo – ma anche poi per me stessa, è servito a imparare da sola quando andavo a lezione, su come prendere appunti, su come studiare [...].

(Asunción, 27 anni, laurea, Francia)

Asunción describe anche una sorta di strategia di selezione dei MOOCs mirata, che prevede sfogliare il materiale, seguire le parti che le sembrano più interessanti e poi fermarsi se l'argomento non le interessa più.

Anita e Assunción sono due casi di giovani con alti livelli di istruzione e di specializzazione, molto selettive nella scelta dei corsi da frequentare. Qui individuiamo casi di strategia razionale, in grado di affiancare i MOOCs alla formazione tradizionale universitaria e per colmare quella formazione specifica che l'azienda non offre più ai suoi lavoratori, con l'esternalizzazione delle forme di lavoro atipiche.

Dall'altro lato, i giovani in **situazioni lavorative deboli**, come quelli che vivono periodi di disoccupazione o con lavori precari e a bassa retribuzione, tendono ad essere più espliciti sulle ragioni legate al lavoro per iscriversi ai MOOCs. Ad esempio, Sol (diploma di scuola secondaria superiore) ha cambiato diversi lavori di bassa qualità nella sua carriera, ma alla fine è riuscita ad ottenere un lavoro temporaneo in una posizione amministrativa. Anche lei inizialmente si è definita generalmente interessata all'apprendimento, ma poi ha chiarito che attraverso i MOOCs ha sempre cercato di acquisire competenze che avrebbero potuto essere utili per lavori futuri. Non a caso infatti, si era iscritta a MOOCs in tema di amministrazione e contabilità, ma anche di gestione dei social media:

Quindi... cerco sempre di studiare, [...] normalmente faccio sempre qualcosa, soprattutto per cercare di impedire al mio cervello di addormentarsi, [...]. Di solito cerco cose che possono essere utili per me, che posso usare in futuro. [...]. Quando li ho fatti [i MOOC] era anche un po' per cercare di aprire le porte al lavoro.

[sui corsi di marketing digitale] Quindi ho cercato di fare soldi in qualche modo, e ho iniziato a fare bambole Reborn [...] Quindi, volevo imparare a farlo, e volevo anche saperne di più sui social media per essere in grado di venderle
(Sol, 40 anni, diploma scuola superiore, Spagna)

Allo stesso modo Pepe, laurea in ingegneria delle telecomunicazioni, uno studente appassionato che dichiara di essersi iscritto a circa 40 MOOC, è stato più esplicito nel dire che la motivazione principale per iscriversi era quella di migliorare le sue opportunità di trovare un lavoro, tenendosi aggiornato e segnalando le sue capacità e motivazione a potenziali datori di lavoro:

Quando ho fatto questi MOOC ero disoccupato, per questo motivo ho cercato di investire di più in istruzione, e ho pensato che i MOOC fossero una grande opportunità per ottenere un altro tipo di istruzione, non necessariamente di tipo universitario e a volte... questi MOOCs erano su argomenti veramente molto interessanti da studiare.

(Pepe, 42 anni, laurea, Spagna)

Il suo percorso lavorativo però è confuso, con molte esperienze nel settore turistico, così come la sua partecipazione ai MOOCs scelti in maniera un po' indiscriminata.

Anche Inés, nonostante una laurea in Giurisprudenza, ha sempre lavorato durante il periodo dell'università, facendo lavoretti (cameriera, cassiera, hotel...) e al momento dell'intervista è impiegata come agente assicurativo con contratto di 1 anno. Si definisce precaria, poiché il contratto è definito come "beca", che corrisponde ad una borsa di studio o a uno stage.

Ines è iscritta a diversi MOOC in vari campi: psicologia, arte, pittura, informatica, powerpoint. La motivazione principale è stata la necessità di applicare direttamente le competenze fornite dal MOOC, ma emerge anche la ricerca di corsi nelle discipline al di fuori del suo campo, per divertirsi e per esplorare o imparare cose nuove per interesse personale (es. arte).

Ad esempio si è iscritta al primo MOOC perché aveva bisogno di imparare a fare una presentazione in pubblico:

Penso che [il primo] fosse un MOOC sulle presentazioni, perché volevo fare una presentazione e mi sono registrata, per fare una presentazione in pubblico.

Principalmente il motivo principale per cui mi sono iscritta ai MOOCs è perché ero interessata all'argomento, volevo conoscere meglio l'argomento. Ad esempio, il corso sulla gestione dell'ansia è perché dovevo fare un esame e volevo saperne di più.

(Inés, 31 anni, laurea, Spagna)

Tuttavia, tende ad avere difficoltà a finire i corsi ed ha scarsi ritorni lavorativi.

Pertanto, sebbene tutti gli intervistati citati siano soggetti dinamici e proattivi, con medi o elevati titoli di studio, emergono delle differenze rilevanti. Mentre Anita e Assunción sono dei casi di profilo 'forte' che usano i MOOCs in maniera molto mirata per rafforzarsi ulteriormente; Pepe, Sol e Inés sono più deboli, tendono a cumulare diversi corsi, ma non hanno chiaro l'obiettivo verso cui tendere.

8.5.2. Strategie e struttura del mercato del lavoro

Questi risultati relativi alle motivazioni dietro alla decisione di iscriversi a uno o più MOOC rivelano anche un forte legame tra le strategie degli studenti e la struttura del mercato del lavoro in cui sono coinvolti.

Fra gli intervistati l'insieme delle motivazioni tende ad essere vario, sebbene il potere attrattivo dei MOOC per obiettivi di carriera, lavoro o istruzione rimane alto. In questo frangente si possono identificare due macrogruppi: da un lato ci sono persone occupate e studenti che sono alla ricerca di una soluzione formativa veloce e spesso combinano più corsi in più materie, in un processo cumulativo di esperienze sia lavorative che personali. Dall'altra parte, ci sono stati intervistati con percorsi lavorativi deboli che sono più espliciti nel dire che hanno utilizzato i MOOC con l'obiettivo di migliorare la propria situazione lavorativa, le prospettive di carriera o per uscire da circoli viziosi di disoccupazione o lavoro a bassa retribuzione. Si tratta soprattutto di giovani o persone con un background migratorio che incontrano difficoltà nell'inserirsi nel mercato del lavoro, soprattutto se si pensa che la maggior parte degli intervistati risiede in paesi dell'Europa meridionale caratterizzati da una struttura del mercato del lavoro che tende a penalizzare outsiders come nuovi entranti nel mercato del lavoro e le donne²³.

Tuttavia, questi risultati sottolineano anche il ruolo critico che svolgono le competenze dei singoli nell'individuare e costruire percorsi di formazione individuali di successo. Infatti, l'analisi del processo decisionale che porta all'iscrizione a un MOOC rivela che al momento dell'iscrizione gli studenti hanno già valutato la loro situazione, riflettendo sulle loro debolezze e lacune – sia professionali che educative – hanno identificato quella che potrebbe essere una possibile soluzione (es. MOOC) e hanno deciso come e dove ottenere quella soluzione. Queste abilità non sono alla portata di tutti: le abilità cognitive, metacognitive e gestionali giocano un ruolo cruciale, ma tendono ad essere apprese durante le precedenti esperienze educative, in particolare nell'istruzione superiore accademica, dove gli studenti sono esposti a vari metodi di apprendimento, sono socializzati al pensiero critico, all'apprendimento autonomo e all'autogestione delle proprie carriere.

Pertanto, gli individui che decidono di intraprendere un MOOC hanno in mente strategie definite a partire dalla propria dotazione di capacità cognitive, metacognitive e organizzative, ma anche modellate dalle proprie percezioni ed esperienze della struttura degli incentivi e dei vincoli propri del proprio mercato del lavoro di riferimento.

²³ REYNERI E., *Sociologia del mercato del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2011.

8.6. Conclusioni

I MOOCs sono spesso studiati come strumento alternativo all'istruzione formale e talvolta elemento che avrebbe potuto permettere una democratizzazione dell'accesso all'istruzione e del superamento delle disuguaglianze in tal senso. Tuttavia è anche interessante studiarli rispetto alle strategie di mercato del lavoro che i soggetti mettono in campo.

Dalle interviste sembra che siano soprattutto i giovani a utilizzare i MOOCs per acquisire competenze lavorative specifiche in relazione ai loro percorsi. Sappiamo che i MOOCs rimettono al centro le disuguaglianze perché in tal senso la popolazione che vi accede è già una popolazione molto selezionata di soggetti con titoli di studio medi o elevati, e che non hanno difficoltà nell'uso degli strumenti digitali. Inoltre, tra questi solo coloro che posseggono maggiori risorse culturali e socio economiche sono in grado di individuare il corso che è in grado di dare loro quella competenza specifica di cui è carente il loro percorso formativo, al fine di raggiungere o svolgere meglio particolari lavori. Chi ha percorsi formativi più deboli o minore capacità di analisi e riflessione, tende talvolta ad accumulare corsi senza essere in grado di applicare un frame razionale strategico.

Se osservati dalla prospettiva dei cambiamenti del mercato del lavoro, i MOOCs appaiono per i giovani non tanto alternativi alla formazione tradizionale, quanto rivolti alla formazione di competenze specifiche che non vengono più erogate dalle imprese. Queste ultime vogliono lavoratori "pronti all'uso" e i giovani con più elevate competenze culturali, cercano di rendersi tali attraverso la frequenza dei MOOCs. Non tutti però sono in grado di applicare una strategia razionale e di successo alla loro autoformazione. In molti casi compaiono delle generiche motivazioni estrinseche (es. "potrebbe servirmi"), più che una precisa e consapevole strategia dettata dalla conoscenza del mercato del lavoro e dei loro progetti professionali.

Bibliografia

- ALARIO-HOYOS C. et al., Understanding Learners' Motivation and Learning Strategies in MOOCs, *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 2017, 18(3) <<https://doi.org/10.19173/irrodl.v18i3.2996>>.
- AMABLE B., *The Diversity of Modern Capitalism*, Oxford University Press, Oxford, 2003.
- BALLARINO G., CHECCHI D. (a cura di) *Sistema Scolastico e Disuguaglianza Sociale: Scelte Individuali e Vincoli Strutturali*, il Mulino, Bologna, 2006.

- BALLARINO G., *Sistemi formativi e mercato del lavoro*, in REGINI M. (a cura di) *La sociologia economica contemporanea*, Laterza, Bari, 2007, pp. 231-57.
- BECKER G.S., *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, University of Chicago Press, Chicago, 1964.
- BELANGER Y., THORNTON J., *Bioelectricity: A Quantitative Approach Duke University's First MOOC*, 5 February 2013 <<https://dukespace.lib.duke.edu/dspace/handle/10161/6216>> [accessed 13 January 2021].
- BOL T., VAN DE WERFHORST H.G., Signals and Closure by Degrees: The Education Effect across 15 European Countries, *Research in Social Stratification and Mobility*, 2011, 29(1): 119-32 <<https://doi.org/10.1016/j.rssm.2010.12.002>>.
- BOL T. et al., School-to-Work Linkages, Educational Mismatches, and Labor Market Outcomes, *American Sociological Review*, 2019, 84(2): 275-307 <<https://doi.org/10.1177/0003122419836081>>.
- BOYER R., *How and Why Capitalisms Differ in Economy and Society*, 2005, 34(4): 509-57 <<https://doi.org/10.1080/03085140500277070>>.
- BURRONI L., *Capitalismi a Confronto: Istituzioni e Regolazione Dell'economia Nei Paesi Europei*, il Mulino, Bologna, 2016.
- BURRONI L., PAVOLINI E., REGINI M. (eds.), *Mediterranean Capitalism Revisited: One Model, Different Trajectories*, Cornell University Press, Ithaca New York, 2021.
- CASTAÑO-MUÑOZ J. et al., Does Digital Competence and Occupational Setting Influence MOOC Participation? Evidence from a Cross-Course Survey, *Journal of Computing in Higher Education*, 2017, 29(1): 28-46 <<https://doi.org/10.1007/s12528-016-9123-z>>.
- CLASS CENTRAL, *Beginners Guide to Massive Open Online Courses (MOOCs)*, 2021 <<https://www.classcentral.com/help/moocs>> [accessed 3 December 2021].
- DAVIS H. et al., *MOOCs for Universities and Learners - An Analysis of Motivating Factors*, in Proceedings of the 6th International Conference on Computer Supported Education (presented at the 6th International Conference on Computer Supported Education, Barcelona, Spain: SCITEPRESS – Science and Technology Publications, 2014), pp. 105-16 <<https://doi.org/10.5220/0004844901050116>>.
- DIPRETE T.A. et al., School-to-Work Linkages in the United States, Germany, and France, *American Journal of Sociology*, 2017, 122(6): 1869-1938 <<https://doi.org/10.1086/691327>>.
- FLIGSTEIN N., BYRKJEFLØT H., *The Logic of Employment Systems*, in BARON J.N., GRUSKY D.B., TREIMAN D. (eds.), *Social Differentiation and Social Inequality. Essays in Honor of John Pock*, Routledge, Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA, 1996, pp. 11-35.
- GEBEL M., HEINECK G., *Returns to Education in the Life Course*, in BECKER R. (ed.), *Research Handbook on the Sociology of Education*, Edward Elgar Publishing Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA, 2019, pp. 454-75.
- HALL P.A., SOSKICE D., *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, 2001.

- HANCKÉ B., RHODES M., THATCHER M., *Beyond Varieties of Capitalism*, Oxford University Press, Oxford, 2007 <<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199206483.001.0001>>.
- HEW K., CHEUNG W., *Students' and Instructors' Use of Massive Open Online Courses (MOOCs): Motivations and Challenges*, in *Educational Research Review*, 2014, 12 <<https://doi.org/10.1016/j.edurev.2014.05.001>>.
- KIZILCEC R.F., PIECH C., SCHNEIDER E., *Deconstructing Disengagement: Analyzing Learner Subpopulations in Massive Open Online Courses*, in LAK '13 Proceedings of the Third International Conference on Learning Analytics and Knowledge, ACM Press, 2013, pp. 170-79 <<https://doi.org/10.1145/2460296.2460330>>.
- KIZILCEC R.F., SCHNEIDER E., Motivation as a Lens to Understand Online Learners: Toward Data-Driven Design with the OLEI Scale, *ACM Transactions on Computer-Human Interaction*, 2015, 22(2): 1-24 <<https://doi.org/10.1145/2699735>>.
- LITTLEJOHN A. et al., Learning in MOOCs: Motivations and Self-Regulated Learning in MOOCs, *The Internet and Higher Education*, 2016, 29.Supplement C, 40-48 <<https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2015.12.003>>.
- LUIK P. et al., Programming MOOCs – Different Learners and Different Motivation, *International Journal of Lifelong Education*, 2020, 1-14 <<https://doi.org/10.1080/02601370.2020.1780329>>.
- MILLIGAN C., LITTLEJOHN A., Why Study on a MOOC? The Motives of Students and Professionals, *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 2017, 18.2 <<https://doi.org/10.19173/irrodl.v18i2.3033>>.
- MOLINA O., RHODES M., *The Political Economy of Adjustment in Mixed Market Economies: A Study of Spain and Italy*, in HANCKÉ B., RHODES M., THATCHER M. (a cura di), *Beyond Varieties of Capitalism*, Oxford University Press, Oxford, 2007, pp. 223-52 <<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199206483.001.0001>>.
- REGINI M., *Education, Training, Employment and Work in Italy for the Younger Generation: Present Challenges for the Future*, Second International Conference of Scuola Democratica, 4 giugno 2021.
- REYNERI E., *Sociologia del mercato del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2011.
- SHAH D., *By the Numbers: MOOCs During the Pandemic*, Class Central's MOOCReport, 2020 <<https://www.classcentral.com/report/mooc-stats-pandemic/>> [accessed 18 August 2020].
- SHAPIRO H.B. et al., Understanding the Massive Open Online Course (MOOC) Student Experience: An Examination of Attitudes, Motivations, and Barriers, *Computers & Education*, 2017, 110: 35-50 <<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2017.03.003>>.
- SONG L., HILL J.R., A Conceptual Model for Understanding Self-Directed Learning in Online Environments, *Journal of Interactive Online Learning*, 2007, 6(1): 27-42.
- STICH A.E., REEVES T.D., Massive Open Online Courses and Underserved Students in the United States, *The Internet and Higher Education*, 2017, 32: 58-71 <<https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2016.09.001>>.

- THUROW L.C., *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*, Basic Books, New York, 1975.
- VAN DE OUDEWEETERING K., AGIRDAG O., MOOCS as Accelerators of Social Mobility? A Systematic Review, *Journal of Educational Technology & Society*, 2018, 21(1): 1-11.
- VAN DE WERFHORST H.G., Skill and Education Effects on Earnings in 18 Countries: The Role of National Educational Institutions, *Social Science Research*, 2011: 1078-90 <<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2011.03.004>>.
- VAN DE WERFHORST H.G., Skills, Positional Good or Social Closure? The Role of Education across Structural-Institutional Labour Market Settings, *Journal of Education and Work*, 2011: 521-48 <<https://doi.org/10.1080/13639080.2011.586994>>.
- WANG Y., BAKER R., Grit and Intention: Why Do Learners Complete MOOCs?, *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 2018, 19(3) <<https://doi.org/10.19173/irrodl.v19i3.3393>>.
- WATTED A., BARAK M., Motivating Factors of MOOC Completers: Comparing between University-Affiliated Students and General Participants, *The Internet and Higher Education*, 2018, 37: 11-20 <<https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2017.12.001>>.
- ZHENG S. et al., *Understanding Student Motivation, Behaviors and Perceptions in MOOCs*, in Proceedings of the 18th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work & Social Computing, Association for Computing Machinery, New York, USA, 2015: 1882-95 <<https://doi.org/10.1145/2675133.2675217>>.

9. IL LAVORO CHE FARAI DA GRANDE LO FARAI PER TUTTA LA VITA? L'ACCESSO AL MONDO DEL LAVORO NELLE ASPIRAZIONI VIDEO-NARRATE DAI GIOVANI MODENESI

di Antonella Capalbi*, Eleonora Costantini*, Giulia Piscitelli*
e Tommaso Fabbri*

9.1. Introduzione

Questo lavoro nasce dall'esperienza realizzata in quattro istituti superiori di Modena, per un totale di 375 studenti coinvolti, all'interno del progetto *Me, myself and work*¹. Con l'obiettivo di stimolare la riflessione dei e delle partecipanti sul mondo del lavoro, muovendo dalla rappresentazione del proprio futuro professionale, è stata somministrata loro una *survey* e sono stati realizzati laboratori di drammatizzazione, al termine dei quali gli studenti hanno prodotto delle video-interviste. Le risposte alla *survey* insieme ai contenuti dei video – etichettati e archiviati in un database – costituiscono la base dati su cui è stata condotta l'analisi successiva, che ha inteso restituire come il lavoro entri nelle aspirazioni dei giovani coinvolti, il ruolo che assegnano alla scuola nel percorso di accesso al mondo del lavoro ma anche il peso che – in questo – attribuiscono all'età, al genere e alle competenze individuali.

Il contributo si articola come segue: nel secondo paragrafo si delinea il quadro teorico che ha consentito di ricomporre in modo organico il materiale raccolto e di focalizzare le domande che hanno guidato le riflessioni. Il terzo paragrafo descrive i laboratori e li colloca nel contesto modenese, in termini di popolazione scolastica e mercato del lavoro. Nel quarto e quinto paragrafo si commentano i principali risultati che trovano sistematizzazione nelle conclusioni.

* Fondazione Marco Biagi, Università degli studi di Modena e Reggio Emilia.

¹ Si tratta di un progetto realizzato dalla Fondazione Marco Biagi dell'Università di Modena e Reggio Emilia, sostenuto dal MIUR e dal MIBACT nell'ambito del programma "Cinema per la Scuola" dell'aprile 2018, finalizzato «alla crescita civile, all'integrazione sociale e alle relazioni interculturali nelle scuole, mediante l'utilizzo del cinema e dell'audiovisivo». <https://shortonwork.fmb.unimore.it/me-myself-and-work/>.

9.2. La «capacità di aspirare» come paradigma di riferimento

Le analisi sui percorsi di transizione verso l'età adulta dei giovani hanno evidenziato come essi siano condizionati dall'ambito privato-familiare e finiscano normalmente per ricalcare vantaggi/svantaggi dei genitori², riproducendo così le disuguaglianze già presenti nella società³. In questi percorsi, l'istruzione gioca un ruolo di rilievo come leva di possibile cambiamento, anche se la situazione italiana presenta delle specificità rispetto agli altri paesi OCSE, soprattutto nella transizione tra sistema di istruzione e mercato del lavoro⁴.

Gli esiti dell'indagine OCSE/PISA 2018 sostanziano empiricamente queste acquisizioni e, anzi, mostrano la portata dell'impatto dei fattori socio-economici sulle ambizioni di crescita dei quindicenni italiani. In Italia – infatti – a parità di rendimento elevato, solo tre studenti svantaggiati su cinque si aspettano di completare l'istruzione terziaria, mentre sono sette su otto tra quelli economicamente avvantaggiati. Inoltre, emergono – in modo più marcato rispetto alla media OCSE – forme di segregazione scolastica, per cui gli studenti con basso rendimento da un lato e quelli con alto rendimento dall'altro sono raggruppati nelle stesse scuole, condizione che incide innegabilmente sulle ambizioni di cambiamento della propria situazione⁵.

Un ultimo dato assume rilievo: l'impatto degli stereotipi di genere sulle aspettative di carriera delle studentesse. Sempre secondo i dati OCSE/PISA, tra gli studenti maschi con alto rendimento in matematica o scienze, uno su quattro prevede di lavorare come ingegnere o professionista scientifico all'età di 30 anni, mentre solo una studentessa su otto si aspetta di farlo; sul totale dei testati, solo il 7% dei maschi e quasi nessuna femmina in Italia prevede di lavorare nelle professioni legate alle ICT. D'altra parte, una studentessa su quattro si aspetta di lavorare in professioni sanitarie, mentre solo uno studente su nove lo prevede. Le ambizioni dei quindicenni italiani proiet-

² Per approfondimenti sul contesto italiano cfr. SCHIZZEROTTO A., TRIVELLATO U., SARTOR N. (a cura di), *Generazioni disuguali. Le condizioni di vita dei giovani di ieri e di oggi: un confronto*, il Mulino, Bologna, 2011; BAZZOLI M., MARZADRO S., SCHIZZEROTTO A., TRIVELLATO U., Come sono cambiate le storie lavorative dei giovani negli ultimi quarant'anni? Evidenze da uno studio pilota, *Stato e Mercato*, 2018, 114(3): 369-418; BRUNETTI I., Istruzione e mobilità intergenerazionale: un'analisi dei dati italiani, *Sinapsi*, 2020, X, 3: 48-63.

³ FRANZINI M., *Disuguaglianze inaccettabili. L'immobilità economica in Italia*, Laterza, Roma-Bari, 2013.

⁴ PASTORE F., *Fuori dal tunnel. Le difficili transizioni scuola-lavoro in Italia e nel mondo*, Giappichelli, Torino, 2016.

⁵ INVALSI, *I risultati degli studenti italiani in lettura, matematica e scienze*, Report nazionale, 2018.

tano quindi nel futuro caratteristiche che appartengono al mercato del lavoro odierno, come a dire che il futuro a cui aspirano è iscritto nel tempo e nella società in cui stanno vivendo, con poche possibilità di cambiamento.

Mobilitando l'apparato teorico delineato da Appadurai⁶, anche nelle riletture proposte da De Leonardis e Deriu⁷, sembra evidente – nel caso dei giovani e delle loro ambizioni – che le idee di futuro prendono forma e trovano nutrimento nella cultura in cui sono immersi e che, d'altra parte, «le aspirazioni non sono mai semplicemente individuali (come farebbe pensare il linguaggio dei bisogni e delle scelte)» ma si costruiscono in stretta connessione con la vita sociale. Allora, il radicamento sociale della povertà⁸ e, ancora di più, degli stereotipi e pregiudizi di genere nell'accesso al mercato del lavoro⁹ sembrano porsi come condizioni per la formazione e l'espressione delle aspirazioni nei confronti del proprio futuro lavorativo.

Seguendo la proposta di Appadurai – seppure maturata in un contesto distante da quello in analisi¹⁰ – si impone una riflessione su quale effettiva libertà di scelta dispongano i giovani e quali ostacoli incontrino i loro progetti di futuro; proveremo a farlo in questo lavoro, a partire dai dati primari raccolti nel corso dei laboratori realizzati con studenti e studentesse di istituti superiori modenesi.

Tre i punti che guidano l'analisi: l'ineguale distribuzione della capacità di aspirare tra individui, la sua sopravvivenza nella pratica e la costruzione, nella capacità di aspirare, di uno spazio di cambiamento nel futuro. Innanzitutto, la capacità di aspirare viene descritta da Appadurai come una sorta di meta-capacità, una possibilità di azione dei soggetti, intesa come possibilità di mettere in atto e coltivare quella che Sen definisce «libertà di perseguire la vita che una persona ha ragione di apprezzare». Risulta più sviluppata in coloro che sono ricchi e potenti, in quanto maggiormente «consapevoli dei nessi tra gli oggetti, più o meno immediati, a cui possono aspirare»¹¹. La capacità di aspirare, dunque, non è uniformemente distribuita tra gli individui, esistono gruppi per cui è una capacità meno sviluppata: le donne sono citate esplicitamente dall'autore come uno di questi.

⁶ APPADURAI A., *The Capacity to Aspire: Culture and the Terms of Recognition*, in RAO V., WALTON M. (eds.), *Culture and Public Action*, Stanford University Press, Palo Alto, California, 2004: 59-84.

⁷ DE LEONARDIS O., DERIU M. (a cura di), *Il futuro nel quotidiano. Studi sociologici sulla capacità di aspirare*, Egea, Milano, 2012.

⁸ SEN A., *La diseguaglianza*, il Mulino, Bologna, 2010.

⁹ FEDI A., COLOMBO L., BERTOLA L., ROLLERO C., *Donne e carriera tra stereotipi di genere e conciliazione lavoro-famiglia. Un'analisi psico-sociale*, *Sociologia del lavoro*, 2017, 148.

¹⁰ DE LEONARDIS O., DERIU M., *op. cit.*

¹¹ APPADURAI A., *op. cit.*

In secondo luogo, la capacità di aspirare «fiorisce e sopravvive» solo se può essere praticata, ossia utilizzata ripetutamente, anche come oggetto di contestazione. Anzi, la capacità stessa di avere aspirazioni risulta poco sviluppata là dove le opportunità di formulare ipotesi e contestazioni rispetto al futuro sono limitate (come tra i poveri di Mumbai). D'altro canto, i modi con cui una società immagina il futuro influenzano tanto la percezione della plausibilità di certi obiettivi (ad esempio, il tipo di lavoro a cui aspirare se donna) quanto quella dei concreti corsi di azione (ad esempio, le strategie per l'accesso al lavoro che si desidera). La definizione del futuro ha, allora, effetti concreti sui comportamenti degli individui: «le previsioni a riguardo sono dunque oggetto di dispute, di strategie comunicative di manipolazioni da parte di diversi poteri»¹².

Infine, e come conseguenza dei precedenti due punti, la capacità di aspirare permette di indagare lo spazio del possibile, ponendosi anche come ambito concreto di protesta¹³ e di cambiamento.

Riassumendo, dunque: gli obiettivi a cui appare sensato aspirare (il lavoro che si vuole fare da grandi), il quadro temporale in cui le aspirazioni si situano (quanto tempo sarà necessario per trovare il lavoro e per quanto tempo si vorrà tenere lo stesso lavoro), il sistema di previsioni collettive che fa da sfondo all'agire concreto (la presunta passività dei giovani nella ricerca del lavoro) dipendono dai contesti sociali e sono interiorizzati dagli attori come quadro entro cui si collocano le aspirazioni soggettive¹⁴. Mandich¹⁵ ritiene che il rapporto tra questo quadro culturale più ampio e le modalità individuali di aspirare si definisce attraverso due dimensioni – una narrativa, del sentire, e una cognitiva-razionale, del sapere – che innervano le biografie concrete dei singoli individui.

La capacità di costruire un racconto del e nel futuro muove dall'utilizzo degli elementi della cultura in cui si vive: si tratta, dunque, di un processo di «anticipazione riflessiva», che è cognitivo e razionale, su cui agisce la diseguale condizione di partenza degli individui in termini di capitali. In altre parole, le aspirazioni individuali tendono ad adeguarsi alle opportunità che vengono percepite come oggettive (perché socialmente costruite come tali), producendo pratiche concrete, oggettivamente adeguate alle possibilità inscritte nella situazione presente. Queste pratiche orientano anche la perce-

¹² *Ibidem*

¹³ HIRCHSMANN A.O., *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Harvard University Press, 1970.

¹⁴ JEDLOSKY P., *Il senso del futuro. I quadri sociali della capacità di aspirare*, in DE LEONARDIS O., DERIU M., *op. cit.*, pp. 1-17.

¹⁵ MANDICH G., *Il futuro quotidiano. Habitus, riflessività e capacità di aspirare*, in DE LEONARDIS O., DERIU M., *op. cit.*, pp. 19-30.

zione, ossia la valutazione soggettiva sul proprio poter-essere.

Leccardi¹⁶, nella riflessione che propone circa la costruzione delle biografie individuali, rileva che – ancora nella seconda metà del Novecento – le identità (soprattutto quelle della componente maschile della popolazione) si definivano intorno a tre fasi considerate socialmente cruciali: quella della formazione finalizzata al lavoro, quella del lavoro per il mercato, quella del pensionamento. Oggi, invece, il processo di esplorazione di quali adulti poter-essere ha «un orizzonte sempre più chiuso sotto il profilo delle possibilità effettivamente realizzabili». La relazione che i giovani degli anni Duemila intrattengono con il futuro è fortemente ancorata alla condizione presente di una *gioventù* che costituisce sempre meno «una fase esistenziale e sociale di durata prevedibile, segnata da punti di passaggio ben delineati e facilmente riconoscibili». La gioventù si connota piuttosto come periodo di attesa, di una durata non definita, con un esito caratterizzato da una maggiore incertezza rispetto alle generazioni passate¹⁷; è nel depotenziamento delle certezze politico-istituzionali ed economiche che caratterizza le società moderne che vanno ricercate – secondo Rampazi¹⁸ – le radici del disorientamento giovanile di fronte al futuro.

Rampazi tuttavia si spinge oltre, ipotizzando che sia proprio nei processi di aspirazione che i giovani contemporanei resistono al vuoto generato dall'insicurezza sociale. Lo fanno costruendo biografie – più spesso individuali – proiettate nel futuro, che tuttavia mancano della compiutezza che caratterizzava la «progettualità collettiva» del passato¹⁹. Quest'ultima si costruiva intorno a tre snodi: il riferimento a un fare come asse intorno cui prende forma l'intero processo (percorso scolastico, ad esempio, connesso a una idea di lavoro); la finalizzazione di questo fare a un obiettivo differito nel tempo ma riconosciuto e riconoscibile (un lavoro definito); il perseguimento di questo obiettivo attraverso tappe irreversibili e prevedibili, per forma e scansione temporale (i livelli successivi di formazione e di pratica).

Queste tre dimensioni guideranno l'analisi dei dati raccolti nel corso dei laboratori con l'obiettivo di comprendere, da una parte, se siano presenti e

¹⁶ LECCARDI C., *I giovani di fronte al futuro: tra tempo storico e tempo biografico*, in DE LEONARDIS O., DERIU M., *op. cit.*, pp. 31-50.

¹⁷ BERTOLINI S. (a cura di), *Giovani senza un futuro? Insicurezza lavorativa e autonomia giovanile oggi in Italia*, Carocci, Roma, 2018.

¹⁸ RAMPAZI M., *Una questione di rispetto. La costruzione del futuro nell'esperienza dei giovani*, in DE LEONARDIS O., DERIU M., *op. cit.*, pp. 83-99.

¹⁹ REBUGHINI P., COLOMBO E., LEONINI L. (a cura di), *Giovani dentro la crisi*, goWare & Edizioni Guerini e Associati, Milano, 2017; MAGARAGGIAS., BENASSO S., *In Transition... Where to? Rethinking Life Stages and Intergenerational Relations of Italian Youth*, *Societies*, 2019, 9: 7; BERTOLINI S., *op. cit.*

come nelle percezioni dei giovani coinvolti; dall'altra, se rappresentino uno spazio di resistenza e potenziale cambiamento.

9.3. Il video come strumento di *voice*

L'utilizzo dell'audiovisivo ha avuto un ruolo centrale all'interno del progetto e del quadro interpretativo precedentemente illustrato, muovendo da una riflessione su quanto le rappresentazioni audiovisive risultino lo specchio non deformato della realtà di cui sono riflesso e su quanto, allo stesso tempo, riescano a influenzare quella stessa realtà. Nello specifico, si è posto l'accento su quanto il linguaggio audiovisivo possa costituire uno strumento per indagare l'area delle percezioni, culturalmente condizionate, all'interno delle biografie che i più giovani costruiscono rispetto alle proprie carriere lavorative.

Il circuito della rappresentazione audiovisiva, infatti, oltre a essere portatore di significati culturalmente condizionati e riconosciuti dai fruitori di un determinato prodotto audiovisivo, è parte integrante del processo di costruzione di quegli stessi significati. Se è vero, infatti, che la figuratività non è mai innocente²⁰, e che è allo stesso tempo portatrice e promotrice di significati, è ancor più vero che questi significati risultano enfatizzati da una potenza a livello comunicativo che è tipica del linguaggio che passa per immagini. E, infatti, se da una parte la nostra conoscenza e la comunicazione in generale sono basate sulla parola e su processi di verbalizzazione, e il pensiero verbale ha la capacità di delimitare spazi di riferimento in maniera precisa e puntuale²¹, dall'altra, in un contesto caratterizzato quotidianamente da una fruizione sempre maggiore di immagini, «il nostro pensiero comincia ad esserne influenzato, anche se ciò che la maggior parte di noi fa uscire sono ancora delle parole»²² poiché ciò che è visivo riesce a creare nuove corrispondenze rispetto al verbale e, quindi, ammette interpretazioni altre rispetto a quelle consentite da quest'ultimo.

In sostanza, se è vero che «in ambito scientifico, il costruttivismo radicale e la fenomenologia ci hanno insegnato che noi siamo le parole che ascoltiamo», è vero anche che «nella società contemporanea [...] una delle risorse fondamentali con cui interpretiamo la realtà e con cui diamo significato alla nostra esistenza è costituita dalle immagini»²³.

²⁰ FLOCH J.M., *Identità visive. Costruire l'identità a partire dai segni*, FrancoAngeli, Milano, 2002.

²¹ CHAPLIN E., *Cultural Studies e rappresentazioni visuali: la creazione dei significati attraverso gli aspetti visuali del testo*, in HARPER D., FACCIOLI P. (a cura di), *Mondi da vedere. Verso una sociologia più visuale*, FrancoAngeli, Milano, 2007.

²² CHAPLIN E., *op. cit.*

²³ TOTA A.L. (a cura di), *Gender e media. Verso un immaginario sostenibile*, Meltemi, Roma 2008.

La risposta a quanto l'immagine possa costituire un quadro interpretativo della realtà naturalmente è complessa²⁴, ma risulta significativo sottolineare quanto l'esperienza laboratoriale condotta nelle scuole abbia permesso di esplorare alcune implicazioni conoscitive del mezzo visuale. Ad esempio, riprendendo le pionieristiche riflessioni di Bateson e Mead relative alle capacità euristiche delle immagini – in grado di cogliere e riprodurre anche l'invisibile in un modo non consentito dal linguaggio verbale – il linguaggio audiovisivo è stato utilizzato come strumento per indagare a fondo l'ethos, «il retroterra emotivo che muove gli attori sociali conferendo “carne” e “sangue” allo scheletro dell'intelaiatura strutturale»²⁵.

Un fatto ampiamente esplorato nei laboratori, all'interno dei quali l'audiovisivo ha permesso di cogliere aspetti legati all'ethos altrimenti non individuabili, rendendosi voce di percezioni e aspirazioni difficilmente indagabili unicamente tramite il solo linguaggio verbale.

In ultimo, la produzione di rappresentazioni audiovisive da parte di studenti di scuola superiore ha permesso di interrogarsi anche su quanto alcune percezioni legate al mondo del lavoro siano culturalmente condizionate. Questo elemento è stato reso evidente dall'osservazione di quanto i video prodotti siano costellati anche da immagini veicolate all'interno del discorso mediatico dominante.

In quanto oggetto di senso, infatti, l'opera visiva è dotata di uno spessore culturale che non esisterebbe se non fosse calata in un universo di significati prodotto dalla cultura in cui è forgiata; significati che, grazie alla potenza espressiva delle immagini, vengono ribaditi in maniera più forte e più immediata. In questo senso, le rappresentazioni audiovisive prodotte dagli studenti all'interno dell'esperienza laboratoriale, e dunque le loro percezioni, risultano essere culturalmente condizionate all'interno della cosiddetta società performativa²⁶ poiché largamente influenzate dalla fruizione di immagini veicolate all'interno del discorso mediatico *mainstream*.

²⁴ Nello specifico, una riflessione più strutturata sull'utilizzo dell'audiovisivo come strumento per indagare il binomio lavoro/identità è proposta in CAPALBI A., PISCITELLI G., Faccio dunque sono? Trasformazioni del lavoro e dell'identità di genere nelle rappresentazioni audiovisive di Short on Work – concorso internazionale per video brevi sul lavoro, *Sociologia del Lavoro*, 2020, 1: 197-213.

²⁵ PENNACINI C., *Filmare le culture. Un'introduzione all'antropologia visiva*, Carocci, Roma, 2011.

²⁶ ABERCROMBIE N., LONGHURST B., *Audiences. A Sociological Theory of Performance and Imagination*, Sage, London, 1998.

9.4. I laboratori nelle scuole: campione, dati e contesto

La partecipazione al bando «Cinema per la scuola 2018» è stata l'occasione per dare concretezza alle riflessioni portate avanti nell'ambito di Short on Work e del collegato programma scientifico²⁷. Non essendo prevista la possibilità di finanziare direttamente attività di ricerca e trattandosi di proposte formulate alle scuole nell'ambito dell'alternanza scuola-lavoro, lo sforzo è stato quello di progettare attività fruibili dagli studenti e dal corpo docente che permettessero, tuttavia, di costruire una base di dati da utilizzare a scopi scientifici. Il progetto, dunque, ha inteso mettere al centro il tema del lavoro – come contenuto – e della produzione audiovisiva – come metodo – cardini del concorso fin dalle sue origini, declinandoli tuttavia in funzione del target a cui le attività erano dirette, ossia gli studenti delle scuole superiori.

Inoltre, il richiamo esplicito del bando ad attività che affrontassero le questioni legate a stereotipi e pregiudizi ha determinato che questi venissero inclusi in modo trasversale a tutte le attività, garantendone coerenza interna. D'altra parte, già all'interno del programma di ricerca, stereotipi e pregiudizi nel mondo del lavoro hanno trovato, nel corso del tempo, un approfondimento analitico²⁸.

Alle scuole dunque sono stati offerti moduli, replicabili nelle diverse classi, costituiti da due momenti, anche temporalmente distinti: una presentazione in plenaria, alla presenza di più classi, in cui venivano messi a tema gli obiettivi e i contenuti del progetto, attraverso la proiezione di materiale dell'archivio *Short on Work* (durata un'ora circa). La sessione plenaria è stata, inoltre, l'occasione per somministrare ai ragazzi una breve *survey* circa il proprio futuro lavorativo. In un secondo momento, della durata di circa due ore, alle diverse classi, divise in piccoli gruppi, è stato chiesto di realizzare dei *role-plays* – intitolati *Colloquio di selezione* e *Video CV* – per ciascuno dei quali era prevista l'elaborazione, da parte degli studenti, di un breve video (tramite *smartphone*) come restituzione dell'esperienza. In questo senso, gli studenti sono stati fruitori attivi della strumentazione audiovisiva poiché, dopo una prima fase di visione dei corti selezionati dall'archivio di *Short on Work*, hanno prodotto le proprie rappresentazioni dell'esperienza laboratoriale, restituendone uno spaccato significativo in termini di percezioni.

²⁷ Per approfondire il programma scientifico cfr. AA.VV., *Rappresentare il lavoro: percorsi interdisciplinari e crossmediali*, Quaderni della Fondazione Marco Biagi, 2015, n. 5 <https://www.fmb.unimore.it/rappresentare-il-lavoro-percorsi-interdisciplinari-ecrossmediali/>.

²⁸ FABBRI T., CAPALBI A., COSTANTINI E., PISCITELLI G., RISSO G., *Short on Work: rappresentazioni audiovisive tra ricerca, lavoro e vita quotidiana*, in SEBAG J., DURAND J-P., LOUVEAU C., QUEIROLO PALMAS L., STAGI L. (eds.), *Sociologie Visuelle et Filmique: le point de vue dans la vie quotidienne*, Genova University Press <https://gup.unige.it/node/186>, 2018: 249-277.

I laboratori sono stati strutturati per favorirne la completa autogestione da parte dei componenti, cercando di ridurre al minimo gli interventi dei facilitatori. Per questo sono state redatte istruzioni dettagliate, che hanno guidato le diverse fasi dell'attività: l'assegnazione dei ruoli, la drammatizzazione, le riprese finali per la restituzione. In ciascuno dei due *role-plays* erano previste due figure di osservatori, a cui è stata delegata la distribuzione delle istruzioni e l'osservazione dell'intero processo di interazione tra gli altri componenti del gruppo. Gli osservatori, infine, hanno avuto il compito di guidare le video-interviste finali ponendo direttamente le domande ai compagni. Tutti i moduli nelle scuole sono stati realizzati con la supervisione di almeno due componenti del gruppo di ricerca, che hanno svolto anche il ruolo di facilitatori durante le drammatizzazioni dei *role-plays*.

Sono state partner del progetto quattro scuole modenesi: un istituto tecnico per geometri (l'I.T.G. "Guarino Guarini"), un istituto artistico, con classi a indirizzo professionale e liceale (l'Istituto "Adolfo Venturi"), un liceo linguistico (l'I.I.S. "Francesco Selmi") e una scuola paritaria, di cui sono stati coinvolti studenti del Liceo Scientifico e Classico e dell'Istituto Tecnico Amministrativo (l'Istituto "Sacro Cuore"). I laboratori sono stati realizzati nel corso del mese di ottobre 2019 e hanno raggiunto un totale di 375 studenti.

Tabella 1 – Scuole partecipanti al progetto e contestualizzazione rispetto alla popolazione scolastica modenese

Scuola	N. studenti coinvolti			% sulla popolazione scolastica modenese		
	TOT.	M	F	TOT.	M	F
Indirizzo tecnico	19	12	7	37,5	66,8	33,2
Istituto Tecnico per Geometri "G. Guarini"	19	12	7			
Indirizzo professionale	97	24	73	22,7	55	45
Istituto di Istruzione Superiore "A. Venturi" (sez. professionale)	97	24	73			
Indirizzo liceale	132	28	104	39,9	35,5	64,5
Istituto di Istruzione Superiore "A. Venturi" (sez. liceale)	88	17	71			
Istituto di Istruzione Superiore "F. Selmi" (liceo linguistico)	44	11	33			
Totale scuole statali	248	64	184	82,7	51,7	48,3
Scuole paritarie	127	56	71	0,133	56,3	43,7
Sacro Cuore	127	56	71			
Totale complessivo	375	120	255	100	51,7	48,3

Fonte: elaborazione degli autori

La popolazione scolastica raggiunta può essere considerata un buon campione di osservazione rispetto all'universo provinciale, sia sulla dimensione di genere che sulla rappresentatività dei percorsi scolastici (cfr. Tabella 1).

Un primo elemento degno di nota è che la popolazione studentesca della provincia di Modena (e del campione) si concentra in un percorso tecnico-professionalizzante: nel complesso, infatti, poco più del 60% degli studenti sceglie una scuola che non è un liceo.

Un secondo elemento è che il divario più ampio non si registra nelle scuole professionali – come ci si potrebbe aspettare – bensì tra i tecnici, dove i maschi rappresentano quasi il 70% della popolazione. In questo gioca un ruolo importante la presenza di istituti professionali dedicati ai servizi, a netta prevalenza femminile; di non secondaria importanza tuttavia è la sezione professionale dell’Istituto artistico (una delle scuole partecipanti al progetto), che si rivela a netta prevalenza femminile: per l’anno scolastico 2017-18, infatti, contava un totale di 270 alunne e 141 alunni.

L’Istituto Paritario Sacro Cuore, infine, assume un ruolo significativo perché la provincia di Modena è la terza in Emilia-Romagna per percentuale di studenti che frequentano una scuola paritaria di secondo grado²⁹.

Seppure lontani da una rappresentatività statisticamente definita³⁰, gli istituti superiori selezionati per il progetto rappresentano punti di osservazione privilegiati e significativi sulla distribuzione della popolazione scolastica provinciale.

Venendo a una dimensione di contesto, inoltre, alcuni dati possono aiutare a tratteggiare in quale mercato del lavoro i giovani costruiscono le proprie rappresentazioni e le rappresentazioni di futuro, entro cui si concretizzano le scelte dei percorsi scolastici.

Il mercato del lavoro provinciale presenta un tasso di occupazione, nello specifico femminile, più elevato rispetto alla media nazionale. Il dato è particolarmente rilevante nella fascia 15-24 anni, ossia nella popolazione giovane. In questo senso, i dati sulla dispersione scolastica e sui NEET aiutano a meglio comporre il quadro conoscitivo.

Il rapporto regionale *Indicatori sulla demografia, istruzione e lavoro tra i giovani in Emilia-Romagna* (2019) mette in evidenza come, nonostante il miglioramento osservato negli ultimi anni, si è ancora lontani dai livelli precisi (2008), quando i NEET di 15-34 anni erano stimati in Emilia-Romagna attorno al 10,1% (7,7% tra i 15-24 anni). La situazione è comunque migliore rispetto a quella italiana, che negli anni 2017/18 ha visto un tasso di diminuzione dei NEET meno significativo (-3,3% per la fascia di età 15-34 anni,

²⁹ Per un approfondimento sui dati cfr. www.dati.istruzione.it.

³⁰ In particolare, vanno riconosciuti come limiti la sovra-rappresentazione di studenti e studentesse liceali e l’autoselezione della scuola paritaria oltre a una sovra-rappresentazione del genere femminile.

contro il -5,4 dell'Emilia Romagna)³¹. Da notare, inoltre, a livello regionale e nazionale, la maggiore incidenza di NEET sulla componente femminile della popolazione giovanile.

Lo stesso rapporto evidenzia come in Emilia-Romagna la situazione sia andata migliorando anche in relazione alla dispersione scolastica. Nel 2018, infatti, la quota di giovani di 18-24 anni che ha abbandonato precocemente gli studi è stimata attorno all'11% (era il 13,2% nel 2014). Il dato regionale si conferma migliore della media nazionale (14,5%). Significativo il divario tra i generi: mentre la dispersione scolastica interessa il 12,7% dei maschi, solo il 9,1% è costituito dalle ragazze che hanno abbandonato prematuramente gli studi al di sotto del target europeo del 10%³².

Gli studenti che hanno preso parte ai laboratori, dunque, costruiscono le proprie traiettorie di futuro in un contesto caratterizzato da bassi tassi di abbandono scolastico e una diminuzione nel tasso dei NEET ma, soprattutto, in un mercato del lavoro maggiormente accogliente – anche per le donne – rispetto a quello con cui si confrontano i loro coetanei di altre regioni.

9.5. La survey: alcuni risultati

Nel disegno dei laboratori, la *survey* online aveva l'obiettivo di orientare i partecipanti al tema in discussione – il lavoro – dal loro punto di osservazione (il «lavoro che farai da grande»). Il questionario prevedeva otto domande³³ a cui hanno risposto 348 studenti: 243 femmine e 105 maschi; 126 frequentanti scuole a indirizzo liceale, 96 frequentanti indirizzi professionali e 126 frequentanti una scuola paritaria.

In occasione del laboratorio effettuato presso l'Istituto Tecnico per Geometri “Guarini” – il primo a essere svolto e considerato un test per quelli successivi – la *survey* non è stata somministrata. L'incontro ha però costituito

³¹ Cfr. «Indicatori sulla demografia, istruzione e lavoro tra i giovani in Emilia-Romagna».

³² La strategia Europa 2020 ha fissato l'obiettivo di ridurre a meno del 10 % la percentuale di giovani di età compresa fra 18 e 24 anni che abbandonano prematuramente l'istruzione o la formazione.

³³ Le domande della survey: *Hai un'idea del lavoro che farai da grande? Il lavoro che farai da grande è attinente agli studi che stai facendo? Come sei arrivato a pensare che il lavoro che farai da grande sia un lavoro buono e giusto per te? Il lavoro che farai da grande lo farai per tutta la vita? Credi che un giorno troverai il “tuo mestiere” e lo farai per tutta la vita? Credi che all'estero ci siano più opportunità di lavoro e sviluppo professionale rispetto all'Italia? Secondo te la percentuale di migranti presenti in Italia è più alta, più bassa o in linea con la media europea? Secondo te, a parità di lavoro, le donne guadagnano meno degli uomini?*

l'occasione per elaborare in maniera definitiva le domande: in questo caso, infatti, la sessione plenaria si è strutturata come una discussione con la classe, permettendo ai ricercatori di individuare e focalizzare alcuni temi di interesse, che sono stati poi integrati nelle domande.

Le risposte al questionario sono state utilizzate per sostanziare la dimensione cognitiva-razionale delle biografie dei partecipanti³⁴, in merito alla proiezione nel futuro delle proprie aspirazioni lavorative, la connessione tra queste e la scuola frequentata, la condizione femminile nel mercato del lavoro.

Dall'analisi dei dati raccolti è emerso che gli studenti partecipanti ai laboratori hanno le idee abbastanza chiare sul loro futuro lavorativo: il 62,6% del totale infatti dichiara di avere un'idea del lavoro che vuole fare da grande; i maschi, tuttavia, hanno un valore di dieci punti più elevato rispetto alle femmine (quasi il 70% risponde affermativamente a fronte del 60% delle ragazze). Da sottolineare come non sono le scuole a indirizzo tecnico o professionale a orientare maggiormente le idee dei ragazzi; sono infatti gli studenti che frequentano una scuola a indirizzo liceale ad avere le idee più chiare (cfr. Tabella 2).

Tabella 2 – Risposte alla domanda “Hai un’idea del lavoro che farai da grande” distribuite per indirizzo

Indirizzo	No		Sì		Totale
	va	%	va	%	
liceale	19	23,8	61	76,3	80
Selmi	5		22		40
Venturi-Sez. liceale	14		39		86
professionale	18	32,7	37	67,3	55
Venturi-Sez. professionale	18		37		96
scuola paritaria	36	43,4	47	56,6	83
Sacro Cuore	36		47		126
Totale	73	33,5	145	66,5	218

Fonte: elaborazione degli autori

È interessante notare che anche chi non ha un'idea del lavoro che farà in futuro pensa tuttavia che «un giorno troverà il suo mestiere da fare per tutta la vita»: più del 70% infatti ritiene che, dopo aver fatto diverse esperienze, troverà «il suo mestiere».

³⁴ MANDICH G., *op. cit.*

Sembra di poter dire dunque che, se anche non tutti i partecipanti al progetto hanno un'idea precisa della professione che faranno in futuro, vi è comunque un obiettivo lavorativo da raggiungere.

I dati mostrano inoltre una certa consapevolezza che il lavoro oggi è «sempre meno posto e sempre più percorso»³⁵ tra diverse esperienze lavorative e non. Il 41,7% del campione totale è infatti convinto che sarà costretto a cambiare più occupazioni nel corso della propria vita lavorativa. Guardando ai dati per genere, emerge che la componente maschile non desidererebbe fare lo stesso lavoro per tutta la vita (20,5% rispetto al 6,9%) mentre, per la componente femminile, proprio la stabilità lavorativa rappresenta qualcosa di desiderabile (44,1%) e – più spesso che per i maschi – una condizione di certezza nel futuro (49%).

Per questi ragazzi, fare diversi lavori più o meno precari e flessibili non è preferibile ad avere un lavoro fisso e stabile³⁶: la maggior parte di loro, infatti, vuole o vorrebbe fare uno stesso lavoro per tutta la vita (più del 90%). Tra chi non ha idea del lavoro che vuole fare da grande, più spesso le ragazze (il 70%) immaginano di dover attraversare diverse esperienze professionali prima di trovare il proprio mestiere.

Dal questionario emerge anche il valore che gli studenti intervistati attribuiscono al sistema di istruzione pre-universitario nell'accesso al mondo del lavoro. In questo senso, un primo dato da evidenziare è che il 30% di coloro che hanno idea del lavoro che vorrebbero fare in futuro sono convinti che sarà un lavoro *non* attinente agli studi che stanno facendo.

Se a questo dato aggiungiamo il quasi 40% del totale che non ha ancora un'idea chiara del lavoro vorrebbe fare in futuro, otteniamo poco più del 50% dei rispondenti totali (203 studenti su 348); ciò significa che circa la metà degli studenti che hanno partecipato ai laboratori sta frequentando una scuola che, a loro parere, non sarà particolarmente significativa per il loro futuro lavorativo. Questo implica che coloro che svolgeranno un lavoro diverso da quello per cui hanno studiato immaginano di trovare altre occasioni e opportunità di formazione professionale, presumibilmente al di fuori del sistema educativo.

Seppure la composizione del campione di rispondenti (in cui sono sovrarappresentati il genere femminile) e la componente di iscritti a una scuola paritaria pesino sull'interpretazione, dai dati emerge che l'effetto «specializzazione della scuola» appare quanto meno incerto. Sembra infatti essere

³⁵ GOSETTI G., *Lavoro frammentato, rischio diffuso. Lavoratori e prevenzione al tempo della flessibilità*, FrancoAngeli, Milano, 2012.

³⁶ BERTOLINI S., *op. cit.*

messa in dubbio – dagli stessi studenti – l’idea di scuola come istituto di formazione che deve assecondare pedissequamente una domanda di competenze proveniente dal mercato del lavoro, adeguando costantemente i contenuti dei propri percorsi al fine di definire specifiche figure professionali.

È però vero che alcune scuole, sia a indirizzo liceale che professionale (Selmi e Venturi), vengono scelte proprio per il loro grado di specializzazione: la specializzazione offerta da una scuola contribuisce – almeno in parte – a formare e consolidare idee sul futuro lavorativo dei giovani; questo tuttavia non sembra cancellare del tutto l’incertezza per il futuro.

Venendo all’ultimo tema affrontato nella *survey*, stereotipi e discriminazioni emergono in maniera tanto esplicita quanto implicita. A livello esplicito, dalle risposte alle domande 6, 7 e 8 volte a indagare la percezione della presenza degli stranieri in Italia, della necessità di andare all’estero per trovare un lavoro appagante e la consapevolezza o meno dell’esistenza di un *gender pay gap*. Con riferimento a quest’ultimo punto, tale consapevolezza è ugualmente diffusa tra ragazzi e ragazze e, trasversalmente, nelle diverse scuole.

Ma a un livello implicito – come emerso sopra – le donne sono anche quelle maggiormente consapevoli della necessità di doversi adattare a un futuro lavorativo discontinuo e non lineare tanto da costruire le proprie aspirazioni intorno alla stabilità lavorativa. Si può ipotizzare che su questa consapevolezza pesi la strutturazione sociale dei ruoli di genere e della «doppia presenza» richiesta alle donne³⁷.

9.6. La simulazione di un colloquio di lavoro nei prodotti video degli studenti

Dei due laboratori realizzati nelle scuole, quello incentrato sul «Colloquio di lavoro» ha prodotto materiale audiovisivo che, una volta elaborato, ha permesso di integrare le riflessioni fin qui proposte, a partire delle risposte alla *survey*.

Il colloquio rappresenta, nell’immaginario collettivo, il principale dispositivo di ingresso nel mondo del lavoro; la soglia da superare, mettendo in campo, in modo strategico, tutti i propri vantaggi competitivi. Il colloquio prevede, tuttavia, che questi siano oggetto di valutazione da parte del selezionatore che – incarnando lo sguardo dell’organizzazione per cui sta conducendo la ricerca – attribuisce loro valore. Questo significa che, nello spazio

³⁷ BALBO L., La doppia presenza, *L’inchiesta*, 1978, 32: 3-6.

del colloquio, gli stessi elementi – conoscenze, competenze, capacità, esperienze, caratteristiche individuali – possono essere oggetto di differenti attribuzioni di valore (o disvalore), socialmente radicate³⁸.

L'obiettivo del laboratorio era di far simulare agli studenti un colloquio di lavoro, a partire dalla fase di selezione di uno tra tre candidati. Parte dell'attività precedeva la simulazione stessa, chiedendo al gruppo di attribuire un ruolo a ciascuno dei propri componenti. Al termine della simulazione, sono state sottoposte ai diversi protagonisti due domande, oggetto di ripresa video. Le domande riguardavano le ragioni della scelta da parte dell'HRM (Human Resource Manager) di uno dei candidati e l'esclusione degli altri; le stesse domande sono state poste a chi impersonava l'HRM, a chi impersonava il candidato selezionato e a chi impersonava i candidati esclusi. Nei video, tutti i ragazzi hanno scelto di rispondere mantenendo il proprio ruolo, ossia *continuando a essere il proprio personaggio*, con le proprie percezioni.

Il laboratorio, dunque, chiedeva ancora una volta ai partecipanti di posizionarsi nel futuro, immaginandosi alle prese con un colloquio di selezione, incarnando uno dei personaggi proposti nelle istruzioni: l'HRM con il compito di leggere i CV di tre candidati e selezionare chi sottoporre a colloquio; due osservatori; tre candidati – Beatrice Vella (35 anni), Federico Ferrari (19 anni) e Marouane Konare (22 anni) – ciascuno con il proprio CV e una sintesi della propria storia di vita. I CV dei tre candidati – costruiti ad hoc per il laboratorio – differivano per competenze, conoscenze ed esperienza, racchiudendo in sé figure stereotipate in funzione dell'annuncio di selezione (anch'esso costruito per l'occasione).

Il colloquio mirava a selezionare un tecnico esperto, disponibile a lavorare su turni, per una impresa meccanica da poco automatizzata: Beatrice Vella rappresentava la donna, sovra-qualificata per il profilo, moglie e madre, con un mancato rinnovo di contratto in impresa analoga al rientro dalla maternità; Federico Ferrari rappresentava il giovane del territorio, formatosi nella scuola tecnica tradizionalmente deputata alla meccanica, con uno stage in cui aveva dimostrato le proprie capacità, sostenute da una lettera di referenza del suo tutor; Marouane Konare presentava, infine, un percorso molto simile a quello di Federico, età molto vicina, studi simili e un breve contratto di lavoro nel settore. Marouane, tuttavia, pur essendo nato a Modena dichiarava nel proprio CV nazionalità marocchina.

³⁸ BOLANDER P., SANDBERG J., How selection decisions are made in practice, *Organizations Studies*, 2018, 3: 285-311.

Lo snodo centrale del laboratorio consisteva nel processo di attribuzione di valore alle conoscenze, alle competenze e alle caratteristiche individuali, nelle diverse fasi della selezione³⁹, in funzione di quanto richiesto dal profilo professionale ricercato.

Oggetto di analisi – dunque – sono stati i processi di assegnazione dei ruoli e di selezione del candidato e i contenuti delle video-interviste finali agli HRM e ai candidati, selezionati ed esclusi. Queste sono state realizzate dagli osservatori secondo domande predeterminate, uguali per tutti gli interpreti, quindi successivamente comparabili.

I materiali video prodotti nei laboratori sono stati archiviati in un database, identificati con data di realizzazione, scuola e numero assegnato a ciascun sotto-gruppo di lavoro. In fase di analisi, inoltre, i video sono stati suddivisi per tipologia di personaggio ripreso: HRM, candidato escluso, candidato selezionato. Le video-interviste hanno mostrato una ricorsività dei temi utilizzati dagli interpreti per rispondere alle domande, che sono stati quindi sintetizzati in etichette, successivamente adottate per mappare tutte le video-interviste⁴⁰. La mappatura è stata integrata nel database, che sistematizza dunque le video-interviste e i loro contenuti, su cui sono state condotte elaborazioni, di cui si riportano i risultati più significativi.

Se, in fase di analisi, le risposte della *survey* sono state ricondotte alla dimensione razionale delle biografie dei partecipanti, i contenuti delle video-interviste scaturiscono dalle riflessioni degli studenti/interpreti circa l'esperienza drammatizzata nel laboratorio. Essi, quindi, sostanziano la dimensione emotiva delle biografie individuali e le percezioni che accompagnano le aspirazioni dei ragazzi.

Sono 17, in totale, i laboratori realizzati: in 12 casi il ruolo di HRM è stato assunto da una donna mentre in 5 casi da un uomo. Quando l'HRM è una donna emerge un maggiore equilibrio tra i generi dei candidati selezionati: viene selezionato un candidato uomo in 5 casi e una candidata donna in 7. Quando l'HRM è un uomo, vengono selezionati solamente candidati uomini: in 3 casi Federico Ferrari; in 2 casi Marouane Konare.

³⁹ Nello specifico, si è intesa per selezione la scelta del candidato da sottoporre a colloquio, compiuta dall'HRM sui dati riportati formalmente nel CV (oggettivi) e non sull'interpretazione (soggettiva) degli stessi nel corso della drammatizzazione. Si è voluto in questo modo limitare il rischio che la scelta venisse compiuta in base al grado di conoscenza e amicizia tra gli studenti o in base alla maggiore/minora capacità di drammatizzazione.

⁴⁰ GIOIA D.A., CORLEY K.G., HAMILTON A.L., Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research: Notes on the Gioia Methodology, *Organizational Research Methods*, 2013, 16(1): 15-31.

Nel complesso, emerge un sostanziale equilibrio nella scelta dei tre candidati: Beatrice Vella viene scelta per 7 volte (pesa naturalmente il numero più alto di donne HRM); Federico Ferrari e Marouane Konare vengono scelti 5 volte ciascuno (pesa la compattezza della scelta tra gli HRM uomini).

Quello che sembra di particolare interesse sono le ragioni che hanno guidato le scelte di selezione quanto di esclusione dei candidati da parte dell'HRM⁴¹.

Le ragioni che gli HRM esplicitano a supporto della scelta di Beatrice Vella sono l'età, la competenza, la formazione e l'esperienza: ha 35 anni, una laurea con lode in Ingegneria Meccanica, un precedente periodo di lavoro in mansioni di livello superiore rispetto a quelle richieste nell'annuncio. Solo in un caso, viene esplicitata anche la «disponibilità» come ragione della scelta. Tuttavia, la motivazione viene formulata dall'HRM legandola alla condizione di madre: «nonostante abbia una famiglia, ha comunque dato disponibilità al lavoro su turni» (HRM_Selmi_5). Nessuna delle motivazioni prevale e in nessun caso viene rilevato che il suo profilo sia sovra-qualificato rispetto a quanto richiesto nell'annuncio.

Federico Ferrari viene selezionato per la sua età in quanto sinonimo di disponibilità: in termini di orario di lavoro ma anche voglia di imparare. Queste le due motivazioni su cui si polarizza la scelta. Il profilo di Federico è certamente quello che ha permesso una maggiore immedesimazione da parte degli studenti (è un neo-diplomato, i ragazzi/interpreti sono al quarto o al quinto anno di scuola secondaria superiore) ed effettivamente ne emerge l'immagine di una «risorsa giovane e locale su cui investire» (HRM_Sacro_Cuore_1b).

Anche nel caso di Marouane Konare le ragioni della scelta si polarizzano, in questo caso sulle sue competenze (sa fare il lavoro). Il breve contratto di lavoro in mansione analoga rappresenta per lui un secondo vantaggio competitivo riconosciuto. Nonostante la vicinanza di età con Federico, a Marouane Konare non viene riconosciuta allo stesso modo la disponibilità, come elemento qualificante.

Più in generale, guardando i dati di sintesi, per fare il «tecnico su turni di una impresa meccanica in parte automatizzata» è necessario *saperlo fare* (competenza), *essere giovane* (età) e *disponibile*. Certamente, queste ultime due motivazioni sono direttamente connesse con l'organizzazione dell'orario di lavoro. L'esperienza in mansioni analoghe conta più della formazione.

⁴¹ Le domande poste all'HRM sono state: *Perché ha selezionato il candidato XXX? Perché ha escluso gli altri? Assumerà il candidato che ha selezionato e perché?*

Una breve riflessione sembra possibile sul significato che gli studenti hanno attribuito al concetto di *competenza*, che non trova una oggettivazione diretta nelle voci inserite nel CV. Nel caso specifico, la competenza è associata al profilo di Konare per il maggior numero di volte: è il candidato che ha frequentato una scuola tematicamente vicina al lavoro ed ha anche svolto un breve periodo di lavoro nella stessa mansione. È un vantaggio competitivo anche per Beatrice Vella che, sulle stesse dimensioni di Konare (formazione ed esperienza), è addirittura sovra-qualificata. Sembra possibile assumere, dunque, che i partecipanti abbiano inteso riassumere nel termine “competenza” un mix di conoscenze ed esperienza.

Le motivazioni che gli HRM hanno esplicitato a giustificazione della mancata selezione dei candidati possono essere lette come processo di attribuzione di disvalore a caratteristiche, oggettive, desunte dai CV. Il processo di attribuzione di un disvalore a caratteristiche di un individuo (o di un gruppo di individui o di un individuo perché appartenente a un gruppo) può essere terreno fertile per la produzione e la sedimentazione di atteggiamenti discriminatori⁴². A differenza della domanda posta nella *survey* sul *gender pay-gap*, che approccia la discriminazione come oggetto di conoscenza, nel caso dei roleplays la discriminazione è qualcosa che viene esperita, in modo sia diretto che indiretto. Ancora di più: nei laboratori è stato possibile cogliere come le discriminazioni rappresentino un ponte tra la società di oggi e le aspirazioni verso quella di domani.

La motivazione più ricorrente per l'esclusione di Beatrice Vella (in 7 casi su 10) sono i suoi carichi familiari: la presenza di un figlio e, a volte, di un marito di cui prendersi cura. Questa motivazione è espressa sia da HRM uomini che HRM donne. Con lo stesso peso (3 casi su 10), sono motivo di esclusione l'età (35 anni) e le competenze. In due casi, la ragione esplicita per l'esclusione è il genere; in questi casi, l'HRM dichiara che il tecnico meccanico «non è un lavoro da donne» (pur essendo chiaro che si tratta di un lavoro digitalizzato).

L'età (troppo giovane in 5 casi su 5) e l'assenza di competenze (in 5 casi su 5) è il motivo di esclusione nel caso di Federico Ferrari; sulla sua esclusione pesa anche l'assenza di esperienza diretta (3 casi su 5). Meno polarizzate le ragioni per l'esclusione di Marouane Konare: esperienza (4 casi su 5), competenza (3 casi su 5), età e formazione (2 casi su 5). In 2 casi viene espli-

⁴² MUSI E., *Le forme della discriminazione nei luoghi di lavoro*, in DELLO PREITE D.P.F. (a cura di), *Femminicidio, violenza di genere e globalizzazione*, FrancoAngeli, Milano, 2019, pp. 155-166.

citato che la sua provenienza è stata elemento di esclusione (Marouane è nato in Italia ma ha cittadinanza marocchina).

Le competenze, intese ancora come formazione ed esperienza, risultano anche il primo motivo di esclusione dei candidati dal colloquio (11 casi) a conferma dell'idea che si viene selezionati – o esclusi – da un lavoro in funzione di quanto si è competenti nel farlo. La mancata esperienza, da sola, torna come motivo di esclusione 7 volte e la giovane età, da sola, 9 volte, molto spesso intesa come assenza di esperienza. Queste motivazioni sono particolarmente vere per i due candidati uomini mentre per la candidata donna l'esclusione dal colloquio si gioca sul valore attribuito alla dimensione della disponibilità e sull'associazione tra presenza di carichi familiari e assenza di disponibilità a lavorare su turni. Questa dimensione non viene bilanciata da nessun'altra in termini di ricorrenze: né la formazione, né l'esperienza, né la competenza.

Il laboratorio prevedeva una video-intervista anche ai candidati esclusi, chiedendo loro di immaginare le motivazioni addotte dall'HRM per la loro esclusione e per la selezione di uno degli altri candidati. Su quest'ultimo punto le motivazioni riportate sono pressoché sovrapponibili con quelle espresse dagli HRM; interessanti invece quelle esplicitate dai candidati per la propria esclusione.

Chi ha impersonato Federico Ferrari si è sentito comprensibilmente non selezionato per la propria giovane età sinonimo di poca esperienza; Marouane ha percepito una molteplicità di ragioni alla base della propria esclusione: l'età, la poca esperienza e la limitata formazione. In alcuni casi, a telecamera spenta, o in momenti diversi del laboratorio è emerso il dubbio che la ragione dell'esclusione fosse la sua cittadinanza straniera ma che questa fosse difficilmente esplicitabile. Indubbia, invece, secondo gli studenti che l'hanno impersonata, è la ragione che ha portato all'esclusione di Beatrice Vella: è stata esclusa per i propri carichi familiari e in quanto donna. Vale la pena sottolineare che in diversi casi, quando l'interprete di Beatrice Vella era una ragazza, l'ammissione delle ragioni di esclusione sono state riportate lasciando trasparire un sentimento di rabbia⁴³.

Al termine di queste considerazioni, sembra possibile affermare che gli studenti coinvolti nei laboratori immaginano un mondo del lavoro in cui il principale elemento di valore sono le competenze – declinate in formazione ed esperienza – che si possono acquisire nel corso del proprio percorso di studi e di vita. Nel mondo del lavoro è necessario essere disponibili, soprat-

⁴³ Interessante il caso di almeno due studentesse che, impersonando Beatrice Vella, hanno dichiarato di voler denunciare l'impresa per discriminazione.

tutto se si è giovani e privi di una esperienza consolidata. Queste rappresentazioni, tuttavia, sottendono anche stereotipi e pregiudizi ancorati alla dimensione valoriale e di comportamento, meno a quella della conoscenza. In questo senso è lampante la distanza tra dichiarare di sapere che esiste un differenziale salariale a scapito delle donne e agire – nella simulazione – dinamiche discriminatorie contro l'unica candidata donna.

Un'ultima considerazione in merito alle competenze digitali. Nonostante l'elemento di innovazione, dato dal processo di automazione in atto nell'impresa, il profilo di tecnico meccanico è vissuto dal gruppo di studenti coinvolti ancora come un lavoro maschile, di fatica, che mal si concilia con la condizione di madre e moglie, senza espliciti riferimenti a nuove competenze tecnologiche.

9.7. Conclusioni

Solo attraverso l'utilizzo congiunto del linguaggio verbale – la *survey* – e di quello audiovisivo – le video-interviste autoprodotte dai ragazzi coinvolti – è stato possibile far emergere, nella loro complessità, le percezioni dei giovani e la distanza tra «quello che fanno» e «quello che sentono». Particolarmente evidente è stato in riferimento alla disparità di genere: come si è avuto modo di illustrare, a fronte di una uniforme conoscenza e consapevolezza delle questioni di disparità salariale, il video, nella sua dimensione sintetica, ha evidenziato stereotipi e tipizzazioni connessi ai temi di genere che altrimenti non sarebbero stati esplicitati.

L'uso del video come strumento di ricerca sociale ha permesso di andare oltre la dimensione cognitivo-razionale e indagare le biografie dei giovani coinvolti.

Il «lavoro del futuro» si presenta come progettualità individuale non sempre caratterizzata da tappe prevedibili e irreversibili, in cui la scuola non necessariamente rappresenta il perno attorno cui dare forma ai progetti⁴⁴. Più di un terzo degli studenti coinvolti non ha una idea del lavoro che farà da grande; dunque la scuola frequentata nel presente è quanto meno slegata da un «lavoro nel futuro», se non quando si pone a conferma di aspirazioni individuali preesistenti. In questo senso, la scuola non agisce più al pari che in

⁴⁴ BERTOLINI S., *op. cit.*

passato come un vettore di cambiamento sociale⁴⁵ se non all'interno di spazi di resistenza individuali (al pari dell'elaborazione delle *exit strategy*)⁴⁶.

Questo è particolarmente evidente per le studentesse che elaborano, a livello individuale, un progetto di futuro in contrasto con le tipizzazioni di genere, anche professionali; soprattutto in quel caso, vedono nella scuola un supporto per sostanziare le proprie aspirazioni.

Bibliografia

- AA.VV., *Rappresentare il lavoro: percorsi interdisciplinari e crossmediali*, Quaderni della Fondazione Marco Biagi, 2015, n. 5 <https://www.fmb.unimore.it/rappresentare-il-lavoro-percorsi-interdisciplinari-e-crossmediali/>.
- ABERCROMBIE N., LONGHURST B., *Audiences. A Sociological Theory of Performance and Imagination*, Sage, London, 1998.
- APPADURAI A., *The Capacity to Aspire: Culture and the Terms of Recognition*, in RAO V., WALTON M. (eds.), *Culture and Public Action*, Stanford University Press, Palo Alto, California, 2004, pp. 59-84.
- BALBO L., La doppia presenza, *L'inchiesta*, 1978, 32: 3-6.
- BAZZOLI M., MARZADRO S., SCHIZZEROTTO A., TRIVELLATO U., Come sono cambiate le storie lavorative dei giovani negli ultimi quarant'anni? Evidenze da uno studio pilota, *Stato e Mercato*, 2018, 114(3): 369-418.
- BERTOLINI S. (a cura di), *Giovani senza un futuro?insicurezza lavorativa e autonomia giovanile oggi in Italia*, Carocci, Roma, 2018.
- BOLANDER P., SANDBERG J., HOW J., Selection decisions are made in practice, *Organizations Studies*, 3, 2018: 285-311.
- BRUNETTI I., Istruzione e mobilità intergenerazionale: un'analisi dei dati italiani, *Sinapsi*, X, 2020, 3:48-63.
- CAPALBI A., PISCITELLI G., Faccio dunque sono? Trasformazioni del lavoro e dell'identità di genere nelle rappresentazioni audiovisive di Short on Work – concorso internazionale per video brevi sul lavoro, *Sociologia del Lavoro*, 2020, 1: 197-213.
- CHAPLIN E., *Cultural Studies e rappresentazioni visuali: la creazione dei significati attraverso gli aspetti visuali del testo*, in HARPER D., FACCIOLI P. (a cura di), *Mondi da vedere. Verso una sociologia più visuale*, FrancoAngeli, Milano, 2007.
- DE LEONARDIS O., DERIU M. (a cura di), *Il futuro nel quotidiano. Studi sociologici sulla capacità di aspirare*, Egea, Milano, 2012.
- FABBRI T., CAPALBI A., COSTANTINI E., PISCITELLI G., RISSO G., *Short on Work: rappresentazioni audiovisive tra ricerca, lavoro e vita quotidiana*, in SEBAG J., DURAND J-P., LOUVEAU C., QUEIROLO PALMAS L., STAGI L. (eds.), *Sociologie Visuelle et Filmique: le point de vue dans la vie quotidienne*, Genova University Press, <https://gup.unige.it/node/186>, 2018, 249-277.

⁴⁵ BRUNETTI I., *op. cit.*

⁴⁶ P. REBUGHINI, E. COLOMBO, L. LEONINI, *op. cit.*

- FEDI E., COLOMBO L., BERTOLA L., ROLLERO C., Donne e carriera tra stereotipi di genere e conciliazione lavoro-famiglia. Un'analisi psico-sociale, *Sociologia del lavoro*, 2017, 148.
- FRANZINI M., *Disuguaglianze inaccettabili. L'immobilità economica in Italia*, Laterza, Roma-Bari, 2013.
- FLOCH J.M., *Identità visive. Costruire l'identità a partire dai segni*, FrancoAngeli, Milano, 2002.
- GIOIA D.A., CORLEY K.G., HAMILTON A.L., Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research: Notes on the Gioia Methodology, *Organizational Research Methods*, 2013, 16(1): 15-31.
- GOSETTI G., *Lavoro frammentato, rischio diffuso. Lavoratori e prevenzione al tempo della flessibilità*, FrancoAngeli, Milano, 2012.
- HIRCHSMANN A.O., *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Harvard University Press, 1970.
- INVALSI, *I risultati degli studenti italiani in lettura, matematica e scienze*, Report nazionale, 2018.
- JEDLOSZYK P., *Il senso del futuro. I quadri sociali della capacità di aspirare*, in DE LEONARDIS O., DERIU M. (a cura di), *Il futuro nel quotidiano. Studi sociologici sulla capacità di aspirare*, Egea, Milano, 2012, pp. 1-17.
- LECCARDI C., *I giovani di fronte al futuro: tra tempo storico e tempo biografico*, in DE LEONARDIS O., DERIU M. (a cura di), *Il futuro nel quotidiano. Studi sociologici sulla capacità di aspirare*, Egea, Milano, 2012, pp. 31-50.
- MAGARAGGIA S., BENASSO S., In Transition... Where to? Rethinking Life Stages and Intergenerational Relations of Italian Youth, *Societies*, 2019, 7-9.
- MANDICH G., *Il futuro quotidiano. Habitus, riflessività e capacità di aspirare*, in DE LEONARDIS O., DERIU M. (a cura di), *Il futuro nel quotidiano. Studi sociologici sulla capacità di aspirare*, Egea, Milano, 2012, pp. 19-30.
- MUSI E., *Le forme della discriminazione nei luoghi di lavoro*, in DELLO PREITE D.P.F. (a cura di), *Femminicidio, violenza di genere e globalizzazione*, FrancoAngeli, Milano, 2019, pp. 155-166.
- PASTORE F., *Fuori dal tunnel. Le difficili transizioni scuola-lavoro in Italia e nel mondo*, Giappichelli, Torino, 2016.
- PENNACINI C., *Filmare le culture. Un'introduzione all'antropologia visiva*, Carocci, Roma, 2011.
- RAMPAZI M., *Una questione di rispetto. La costruzione del futuro nell'esperienza dei giovani*, in DE LEONARDIS O., DERIU M. (a cura di), *Il futuro nel quotidiano. Studi sociologici sulla capacità di aspirare*, Egea, Milano, 2012, pp. 83-99.
- REBUGHINI P., COLOMBO E., LEONINI L. (a cura di), *Giovani dentro la crisi*, goWare & Edizioni Guerini e Associati, Milano, 2017.
- SCHIZZEROTTO A., TRIVELLATO U., SARTOR N. (a cura di), *Generazioni disuguali. Le condizioni di vita dei giovani di ieri e di oggi: un confronto*, il Mulino, Bologna, 2011.
- SEN A., *La disuguaglianza*, il Mulino, Bologna, 2010.
- TOTA A.L. (a cura di), *Gender e media. Verso un immaginario sostenibile*, Meltemi, Roma, 2008.

10. LAVORO GIOVANILE NEI SERVIZI AL CLIENTE E TRANSIZIONE ALL'ETÀ ADULTA

di *Annalisa Dordoni**

10.1. Le “sfide strutturali” da affrontare

La transizione dei giovani dalla scuola al lavoro è oggi caratterizzata da difficoltà specifiche. I tassi di occupazione dei giovani in Europa erano relativamente bassi già prima della pandemia di Covid-19, come mostrano le analisi del 2017 della Commissione Europea¹. In particolare, l'incidenza dell'occupazione giovanile è maggiore nel lavoro non standard, atipico, temporaneo, part-time, nonché in attività e mansioni poco o per nulla qualificate.

La possibilità dei giovani di trovare lavoro, e di avere un lavoro che possa garantire stabilità, è condizionata da ‘sfide strutturali’, denominazione utilizzata dalla stessa Commissione Europea. Sfide da affrontare in relazione alle dinamiche del contesto in cui si trovano, alle caratteristiche del mercato del lavoro, alle legislazioni a tutela del lavoro e di ammortizzatori sociali, alle politiche di mobilità sociale, alle azioni specifiche per i giovani.

Da un lato, i giovani si scontrano dunque con il part time e con la flessibilità e instabilità del lavoro. La transizione verso contratti a tempo indeterminato e full-time, che possano garantire continuità di reddito, è necessaria per raggiungere l'autonomia economica, che, insieme all'autonomia psicologica dalla famiglia di origine e all'autonomia abitativa, incide sulla transizione alla vita adulta, sulla possibilità di uscire dal nucleo familiare dei genitori e sul decidere se creare una famiglia propria². Avere una continuità di reddito è fondamentale per immaginare e progettare il futuro, soprattutto per giovani che provengono da famiglie di classe non privilegiata.

* Università degli Studi di Milano-Bicocca.

¹ EC, *European semester thematic factsheet. Youth employment*, 2017.

² BERTOLINI S. (a cura di), *Giovani senza futuro?*, Carocci, Roma, 2018.

Dall'altro, tra le sfide strutturali che i giovani devono affrontare, vi è la qualità dei sistemi educativi e la disponibilità di fondi pubblici per garantirvi l'accesso. I giovani laureati hanno tassi di occupazione molto più elevati rispetto ai solo diplomati³. I giovani che abbandonano prematuramente i percorsi di istruzione secondaria e universitaria devono affrontare problemi persistenti sul mercato del lavoro e maggiori difficoltà nella stabilizzazione. Le possibilità di accesso alla formazione dipendono dalle risorse familiari e pubbliche, dalle politiche per il diritto allo studio.

Ora, è necessaria una breve digressione sull'attualità, prima di concentrarci sulla ricerca empirica proposta in questo contributo, che discute i temi del lavoro giovanile e della transizione all'età adulta a partire dall'analisi di interviste condotte nel periodo precedente alla pandemia di Covid-19.

L'emergenza sanitaria, come ben sappiamo, si è accompagnata ad una crisi economica e sociale che ha interessato ampi strati della popolazione mondiale, e che ha inciso fortemente sull'occupazione anche in Italia.

Osserviamo i dati Istat relativi al mercato del lavoro nel secondo trimestre 2021⁴. In tale periodo di riferimento, si è registrato un aumento rispetto sia al primo trimestre 2021, sia al secondo trimestre 2020. In particolare, rispetto al primo trimestre 2021 la crescita è legata soprattutto all'aumento di occupati e occupate con contratti a termine (+8,3), oltre che indipendenti (+0,7%), a fronte di un aumento molto contenuto di occupati a tempo indeterminato (+0,5%). Rispetto al secondo trimestre del 2020, l'aumento dell'occupazione nel secondo trimestre 2021 coinvolge *soltanto* occupati e occupate con contratti a termine (+23,6%), mentre continua il calo sia degli occupati a tempo indeterminato (-0,2%), sia degli indipendenti (-0,4%). Inoltre, in generale l'occupazione è rimasta molto inferiore ai livelli pre-pandemia (rispetto al secondo trimestre 2019 si registrano -678 mila unità).

Il lavoro a termine, non standard, atipico, sta divenendo preponderante rispetto al lavoro a tempo indeterminato. È anche un lavoro, in Italia, poco qualificato e poco retribuito, e associato al part time, spesso involontario, in particolare per quanto riguarda gli occupati giovani e le occupate donne.

Per le donne, giovani e non, questo può creare condizioni di vulnerabilità andando ad inasprire una situazione già difficile, nel nostro Paese, dal punto di vista sia della partecipazione al mercato del lavoro, sia della violenza contro le donne, che è estremamente connessa alla dipendenza economica.

Infine – seppur esuli dal tema di questo saggio è necessario ricordarlo – questo quadro acuisce il dramma di individui ormai maturi, licenziati o spinti

³ Rapporto cit. EC, *European semester thematic factsheet. Youth employment*.

⁴ ISTAT, *Secondo trimestre 2021. Il mercato del lavoro*, 2021.

al licenziamento. Vediamo oggi quotidianamente come spesso i licenziamenti di personale stabile vengano seguiti da campagne di nuove assunzioni di giovani, con contratti non standard, temporanei e atipici – modificando così la forza lavoro in azienda e riducendo i costi del lavoro per le imprese.

Gli accadimenti del 2020 e 2021, insieme ai dati degli occupati del II trimestre 2021, mostrano quanto sia necessario oggi più che mai riflettere non solo in termini di quantità di occupati e occupate, ma anche sulla qualità del lavoro, dal punto di vista di stabilità, salute e tutele, e sulla qualità della vita.

La flessibilità del lavoro, nella ricerca qui proposta analizzata dal punto di vista della flessibilità di tempi e ritmi di lavoro, può comportare difficoltà nella progettualità di vita, nella pianificazione del futuro, nel raggiungimento dell'autonomia psicologica, economica e abitativa dalla famiglia di origine.

Dunque, in questo capitolo verrà fornito un quadro del lavoro giovanile nel contesto europeo, con una specifica attenzione al settore del *retail*, in cui la presenza giovanile è ampia. Verrà proposto un approccio teorico che pone in relazione due ambiti: gli studi sui giovani e gli studi sul lavoro. Verranno poi presentati i risultati di una ricerca empirica su giovani commessi e commesse nei negozi a Milano e Londra, dando maggior risalto al contesto italiano. In conclusione, verranno considerate le conseguenze della pandemia di Covid-19, verranno delineate brevemente delle criticità su cui è necessario porre attenzione, e verranno proposte delle prospettive di ricerca future.

10.2. Transizione alla vita adulta e progettualità di vita

I processi contemporanei di flessibilizzazione del lavoro, insieme alle politiche di privatizzazione dei servizi pubblici e progressivo smantellamento di tutele e ammortizzatori sociali, incidono in sinergia tra loro sulla (in)stabilità percepita e sul senso di precarietà della vita quotidiana, così come sulle biografie dei giovani, sulle loro possibilità di autonomia, indipendenza e crescita personale, specialmente se devono produrre le loro risorse da sé.

Diversi studi hanno evidenziato come la precarietà di vita connessa alla flessibilità del lavoro condizioni, soprattutto in paesi del Sud Europa e in Italia, le traiettorie e le progettualità dei giovani⁵. Sono molteplici le rifles-

⁵ Tra i contributi che si sono focalizzati sulle traiettorie e progettualità di vita dei giovani nel contesto italiano, in riferimento ai processi di flessibilizzazione e destandardizzazione, all'instabilità del lavoro e all'incertezza nella vita quotidiana, si rinvia tra gli altri ai contributi di RAMPAZI M., *Giovani nell'incertezza: controllare il tempo e lo spazio*, in MANDICH G. (a cura di), *Culture quotidiane. Addomesticare lo spazio e il tempo*, Carocci, Roma, 2010; MURGIA A., *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transito tra lavoro e non*

sioni sull'influenza dell'instabilità del lavoro sulle scelte da compiere per il futuro, in particolare sull'età di uscita dal nucleo familiare dei genitori, sull'età matrimoniale o di creazione di una famiglia, nonché sul se e quando avere dei figli⁶.

La letteratura sui giovani ha evidenziato che la classe sociale della famiglia di origine, le risorse e i capitali disponibili sono aspetti imprescindibili nello studio della transizione alla vita adulta⁷. Inoltre, le politiche neoliberiste di compressione della spesa pubblica per la formazione – e nello specifico i tagli dei fondi per le borse di studio per chi ha necessità economiche, oltre che, in generale, a università e ricerca – contribuiscono a determinare l'abbandono degli studi di quella parte della popolazione giovanile che non ha, in ambito familiare, le risorse materiali per continuare a studiare⁸.

Da un lato la bassa qualificazione e il basso livello di istruzione, e dall'altro l'alta competizione, in un contesto di flessibilizzazione del lavoro e di scarsità di offerte considerate valide e dignitose dai giovani, contribuiscono a determinare una generale condizione di incertezza e insicurezza, in cui è conseguentemente molto difficile farsi carico di scelte che contribuiranno a definire la vita e il futuro.

Per analizzare le questioni inerenti al lavoro giovanile e alla transizione alla vita adulta, è necessario definire inoltre concetti e dinamiche che riguar-

lavoro, I libri di Emil, Bologna, 2010.; MUSUMECI R., *Giovani e lavoro: culture, significati e identità*, in *Economia e società regionale*, 2018.

⁶ In riferimento a come l'instabilità del lavoro possa condizionare le scelte dei giovani e incidere sulla (mancata) pianificazione del futuro, si vedano, tra gli altri, i contributi di GALLINO L., *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, 2001; NEGRI N., FILANDRI M., *Restare di ceto medio. Il passaggio alla vita adulta nella società che cambia*, il Mulino, Bologna, 2010.; BERTOLINI S., *Flessibilizzazione del mercato del lavoro e scelte familiari dei giovani in Italia*, *Sociologia del lavoro*, 2011; BERTOLINI S., *Flessibilmente giovani: percorsi lavorativi e transizione alla vita adulta nel nuovo mercato del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2012; BERTOLINI S. (a cura di), *Giovani senza futuro?*, Carocci, Roma, 2018; BERTOLINI S., FILANDRI M., *Lavoro, casa e famiglia: le strategie formali e informali dei giovani adulti nel Sud Europa*, *Sociologia del lavoro*, 2015; BOBEK A., PEMBROKE A.B., WICKHAM J., *Living with Uncertainty. Social Implications of Precarious Work*, FEPS-TASC, Bruxelles, 2018.

⁷ Gli aspetti strutturali e di classe sono elementi centrali in numerosi studi contemporanei sui giovani e sulla transizione alla vita adulta, tra gli altri si rinvia ai contributi di WOODMAN D., *Life Out of Synch: How New Patterns of Further Education and The Rise of Precarious Employment Are Reshaping Young People's Relationships*, *Sociology*, 2012; WOODMAN D., WYN J., *Class, Gender and Generation Matter: Using the Concept of Social Generation to Study Inequality and Social Change*, *Journal of Youth Studies*, 2015; FARRUGIA D., *Young People and Structural Inequality: Beyond the Middle Ground*, *Journal of Youth Studies*, 2013.

⁸ Sulle conseguenze delle politiche economiche e sociali neoliberali, di deregolamentazione, liberalizzazione e privatizzazione, e sulle problematiche vissute da giovani, precari e di classe non privilegiata, si rinvia al volume di BESSANT J., FARTHING R., WATTS R., *The precarious generation: A political economy of young people*, Routledge, London, 2017.

dano il tempo biografico e i tempi della vita quotidiana, in una prospettiva culturale e dell'identità. In particolare gli studi della sociologia della vita quotidiana e della sociologia del tempo ci mostrano come tempi e ritmi di vita siano strettamente connessi alle dinamiche e ai processi di costruzione dell'identità⁹. La condizione di immediatezza¹⁰, i processi di accelerazione¹¹, di desincronizzazione e destandardizzazione, rendono tempi e ritmi di vita sempre più contratti e recisi¹². Per immaginare, scegliere e costruire il futuro è necessario invece avere tempo riflessivo, introspettivo, per pianificare e progettare, tempo per sé o tempo privato¹³.

I nuovi mezzi di comunicazione e i dispositivi digitali, pur liberando tempo, inducono una percezione di scarsità, rendendoci schiavi del mito dell'accelerazione e della vita indaffarata¹⁴. Si tratta di un paradosso: avere molto tempo liberato da macchine e dispositivi, assenti nei secoli precedenti, ma anche percepire di aver sempre meno tempo a disposizione¹⁵. Ciò può causare ansia e alienazione¹⁶ e incide profondamente sui giovani, che necessitano di tempo per pensare al futuro, immaginarlo e agire consapevolmente per costruirlo.

Per comprendere i meccanismi che sottostanno alla transizione all'età adulta in termini di costruzione dell'identità, occorre tenere in considerazione gli studi sulle dinamiche di riconoscimento. Ogni attore sociale si riflette negli altri, nella scoperta della somiglianza e della differenza definisce se stesso, e crea l'immagine che vorrebbe restituire al mondo¹⁷. I principali

⁹ Sulla dimensione qualitativa del tempo in connessione con instabilità del lavoro e giovani generazioni, si rinvia ai contributi di LECCARDI C., *Il tempo come strumento di analisi sociale*, in CRESPI F. (a cura di), *Tempo vola*, il Mulino, Bologna, 2005; LECCARDI C., *Sociologie del tempo. Soggetti e tempo nella società dell'accelerazione*, Laterza, Roma-Bari, 2014; CAVALLI A., LECCARDI C., *Le quattro stagioni della ricerca sociologica sui giovani*, *Quaderni di sociologia*, 2013.

¹⁰ TOMLINSON J., *The culture of speed: The coming of immediacy*, Sage, London, 2007.

¹¹ ROSA H., *Alienation and Acceleration: Towards a Critical Theory of Late-modern Temporality*, NSU Press, Malmö, Aarhus, 2010.

¹² FEIXA C., LECCARDI C., NILAN P., *Youth, Space and Time: Agoras and Chronotopes in the Global City*, Brill, Leiden-Boston, 2016.

¹³ NOWOTNY H., *Tempo privato. Origine e struttura del concetto di tempo*, il Mulino, Bologna, 1993.

¹⁴ WAJCMAN J., *Pressed for time. The Acceleration of Life in Digital Capitalism*, Chicago University Press, Chicago, 2014.

¹⁵ LECCARDI C., *Sociologie del tempo. Soggetti e tempo nella società dell'accelerazione*, Laterza, Roma-Bari, 2014.

¹⁶ Op. cit. ROSA H., *Alienation and Acceleration: Towards a Critical Theory of Late-modern Temporality*.

¹⁷ SCIOLLA L., *L'identità a più dimensioni. Il soggetto e la trasformazione dei legami sociali*, Ediesse, Roma, 2010.

processi coinvolti riguardano la riflessività e il riconoscimento: riconoscendosi nell'altro si avanza nel processo di individuazione, si diviene adulti, si definisce e ridefinisce ogni giorno l'identità.

Il riconoscimento sociale¹⁸ ha grande rilevanza anche per la crescita: riflettersi negli occhi degli altri¹⁹, vedersi attribuito un significato valoriale dagli altri, per poi pensare a tale giudizio e dargli un significato soggettivo, dargli senso, è un processo fondamentale per poi compiere scelte e prendere decisioni sulla vita futura²⁰. Dunque, è necessario per i giovani avere tempo per sé, tempo libero sia dal lavoro che dalle interazioni sociali, per riflettere, per avere consapevolezza e scegliere i passi da compiere per pianificare e progettare.

Intersecare i campi di studio permette di analizzare il lavoro giovanile e la transizione all'età adulta da più punti di vista e tenendo in considerazione le diverse sfaccettature, dinamiche e processi che vi sono sottesi. Da un lato, analizzare i vissuti e le criticità dei giovani nell'ambito lavorativo tenendo conto delle questioni culturali, temporali e identitarie consente di illuminare aspetti cruciali nella transizione all'età adulta. Dall'altro, osservando le dinamiche della crescita, del passaggio alla vita adulta e della costruzione dell'identità, senza tener conto delle questioni di classe e dei processi di flessibilizzazione e destandardizzazione del lavoro e dei tempi di lavoro, si perderebbero di vista fattori fondamentali che incidono sulla percezione di (in)stabilità, sull'autonomia e indipendenza.

10.3. Il lavoro giovanile nel *retail*

Il settore dei servizi è assai rilevante rispetto a giovani e lavoro, occupando molte donne e giovani, oltre che forza lavoro migrante²¹. In Italia, dopo la crisi economica, l'occupazione nei servizi ha ripreso a crescere a ritmi sostenuti e nel 2018 è aumentata rapidamente, un aumento marcato da

¹⁸ HONNETH A., *The Struggle for Recognition: The Moral Grammar of Social Conflicts*, MIT Press, Cambridge, 1996.

¹⁹ Cfr. MEAD G.H., The Social Self, in *The Journal of Philosophy. Psychology and Scientific Methods*, 1913; MEAD G.H., *Mind, Self and Society. From the Standpoint of a Social Behaviorist*, University of Chicago Press, Chicago, 1934

²⁰ Op. cit. SCIOLLA L., *L'identità a più dimensioni. Il soggetto e la trasformazione dei legami sociali*.

²¹ FELLINI I., FULLIN G., *Lavorare nella società dei servizi*, in MINGIONE E. (a cura di), *Lavoro: la grande trasformazione. L'impatto sociale del cambiamento del lavoro tra evoluzioni storiche e prospettive globali*, Fondazione Feltrinelli, Milano, 2020.

un'alta incidenza di rapporti di lavoro part-time²². Vedremo se questa spinta riprenderà, dopo il freno dato dalla pandemia di Covid-19 e conseguenti restrizioni.

All'interno del settore del terziario, nello specifico il *retail* si configura come uno dei comparti più interessanti da analizzare in merito al lavoro giovanile. I processi di globalizzazione hanno contribuito a rendere le due vie dello shopping molto simili tra loro: seppur in diverse aree, le stesse aziende hanno deciso di collocare in queste vie le stesse attività commerciali, con punti vendita arredati allo stesso modo, in cui sono venduti gli stessi prodotti, e in cui lavorano molto spesso addetti giovani.

Una caratteristica della mansione è la relazione con il cliente²³. Ad addetti/e è richiesto di sorridere ed essere empatici²⁴. Sebbene si tratti di un lavoro in generale poco qualificato, sono richieste delle competenze relazionali, e la selezione avviene sulla base di queste, oltre che in base alla bellezza estetica, all'età, e al genere²⁵. Dunque, le attività di vendita al cliente sono svolte molto spesso da donne, e da giovani che stanno ancora definendo e progettando il loro futuro e le loro identità.

Inoltre, nei contesti metropolitani, potremmo dire, di tutto il mondo, i negozi spesso sono sempre aperti, i ritmi sono veloci, i tempi di lavoro sono flessibili, i turni sono spesso comunicati all'ultimo momento²⁶. Dunque, i lavoratori al servizio del cliente hanno tempi di lavoro flessibili e destrutturati e questo può generare alienazione²⁷.

In questo settore, anche i giovani occupati a tempo indeterminato hanno un vissuto lavorativo caratterizzato da flessibilità. Infatti, il tempo di lavoro flessibile ha forti conseguenze sulla vita quotidiana e sul tempo biografico, sulla pianificazione del futuro e sulla costruzione dell'identità. I tempi di la-

²² ISTAT, *Rapporto annuale 2019. La situazione del Paese*, 2019.

²³ Op. cit. FELLINI I., FULLIN G., *Lavorare nella società dei servizi*.

²⁴ HOCHSCHILD A.R., *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, University of California Press, Berkeley, Los Angeles, London, 1983

²⁵ Per un approfondimento sul lavoro nel terziario di consumo e nella vendita al cliente, si rinvia ai contributi già citati FELLINI I., *Il terziario di consumo. Occupazione e professioni*; FELLINI I., FULLIN G., *Lavorare nella società dei servizi*. Inoltre, si rinvia ai contributi empirici di FULLIN G., *Front-line Workers in the Global Service Economy: Overshadowed and Overstretched in the Fast Fashion World*, Routledge, New York; DORDONI A., *Gender and Time Inequalities. Retail Work and the Deregulation of Shop Opening Hours*, *Sociologia Italiana*, 2018; DORDONI A., *Sempre aperto: lavorare su turni nella società dei servizi 24/7*, Mimesis, Sesto San Giovanni, 2019.

²⁶ Cfr. HENLY J.R., LAMBERT S.J., *Unpredictable Work Timing in Retail Jobs: Implications for Employee Work-Life Conflict*, *Industrial and Labor Relations Review*, 2014.

²⁷ DORDONI A., *Tempi e ritmi della vendita al cliente. Processi di destrutturazione e alienazione*, *Rassegna Italiana di Sociologia*, 2020.

voro, influenzando la quotidianità, la possibilità di organizzare la vita sociale e familiare e l'opportunità di avere tempo per sé, condizionano consapevolezza, coscienza di sé e *agency*.

Prima di proseguire, si segnalano due note sulla ricerca e i contesti. Addetti e addette intervistati erano per la maggior parte occupati a tempo indeterminato e part time. Inoltre, l'Italia è esempio paradigmatico di liberalizzazione (totale deregolamentazione) delle aperture delle attività commerciali: con il Decreto Salva-Italia attuato nel 2012 supermercati e negozi hanno facoltà di aprire al pubblico 24/7. Infine, non vi è in Italia un diritto di rinuncia al lavoro domenicale, presente invece nel Regno Unito, e gli addetti lavorano sei giorni su sette, mentre nel Regno Unito solo cinque giorni.

10.4. Precarietà del lavoro e crisi della narrazione del futuro

Sennett ha recentemente sottolineato come la difficoltà di narrazione del proprio vissuto lavorativo sia connessa all'instabilità del lavoro, in un contesto caratterizzato da contratti flessibili, e ha affermato che la crisi della narrazione va di pari passo con la crisi del capitalismo moderno²⁸. Nelle dichiarazioni degli intervistati si rileva la stessa criticità nel narrare e raccontare i vissuti, le decisioni e i pensieri sul futuro, e viene utilizzata spesso la categoria della casualità per mascherare la difficoltà di narrazione.

Raccontano storie autobiografiche confuse, spezzettate e con molteplici ritorni, non narrazioni lineari. Da queste storie, da un lato emerge una mancanza di consapevolezza e di capacità di prendere decisioni e, dall'altro, si rileva una difficoltà nell'agire per far corrispondere dei fatti alle decisioni prese, legata all'*agency*, all'agire sulla realtà sociale per pianificare e progettare il futuro. La capacità di decidere prima, e agire consapevolmente poi, è un aspetto imprescindibile della fase di transizione alla vita adulta, necessaria per costruire il futuro. Tali problematiche sono generate da processi di alienazione e immediatizzazione²⁹ connessi anche alla flessibilità del lavoro contemporaneo.

²⁸ SENNETT R., *Il lavoro e le sue narrazioni*, in HONNETH A., SENNETT R., SUPIOT A., *Perché lavoro? Narrative e diritti per lavoratrici e lavoratori del XXI secolo*, Fondazione Feltrinelli, Milano, 2020.

²⁹ Cfr. DORDONI A., *Tempi e ritmi della vendita diretta al cliente: società dei servizi 24/7 e trasformazioni sociali*, in PACELLI D. (a cura di), *Le cose non sono quelle che sembrano. Contributi teorico-analitici per una sociologia non ovvia. Sulla traccia di Luciano Gallino*, FrancoAngeli, Milano, 2017; DORDONI A., *Introduzione*, in HONNETH A., SENNETT R., SUPIOT A., *Perché lavoro? Narrative e diritti per lavoratrici e lavoratori del XXI secolo*, Fondazione Feltrinelli, Milano, 2020.

Un esempio è dato dalla transizione scuola-lavoro e dall'abbandono degli studi universitari. Gli intervistati più giovani, sotto i 28 anni, affermano di aver abbandonato gli studi senza prendere una vera e propria decisione. Mark, ad esempio, ragazzo di 21 anni, dice di non avere tempo per studiare e preferisce quindi lavorare, per ora, ma non sa fino a quando. Durante l'intervista, prima racconta di avere necessità di lavorare, poi sostiene di volersi iscrivere l'anno successivo ad un corso universitario, ma subito dopo dice che in realtà non sta pianificando nulla. Alla richiesta di spiegare perché lavora a tempo pieno e ha scelto di non proseguire gli studi, risponde dicendo che lavora a tempo pieno quindi non può studiare. Non racconta una scelta, una decisione, non esprime il suo punto di vista, semplicemente dice ciò che è accaduto in una forma frammentata di *story telling*. Emerge dalla stessa intervista che il giovane non può modificare il contratto da full-time a part-time per motivi economici. A causa delle risorse economiche viene accantonata la possibilità di studiare, ma non viene esplicitata una decisione, i fattori strutturali agiscono sul futuro e sulla transizione alla vita adulta in qualche modo inconsapevolmente³⁰.

Questi giovani sono condizionati da fattori non legati alla scelta individuale, che sono talmente al di là della loro possibilità di controllo da non essere detti, affermati – su cui non è possibile alcuna forma di riflessività e introspezione. Hanno necessità economiche a cui far fronte che limitano la loro possibilità di *agency*, ma non le focalizzano e non le esplicitano durante le interviste. Pur non essendo assunti a tempo determinato o con contratti flessibili, sono comunque immersi in una condizione di precarietà e instabilità³¹ e non riescono a raccontarsi in modo lineare³².

Una ragazza, Romina, dice di aver lasciato Giurisprudenza, per non lasciare un contratto a tempo indeterminato come commessa, poco prima di scrivere la tesi. Trattandosi di un percorso ancora oggi a ciclo unico, di quattro anni, era vicina al titolo e alla chiusura degli studi universitari. Questa giovane, di 26 anni, non esplicita il processo decisionale che la porta a rinunciare alla laurea, descrive soltanto i fatti, senza riflessività, senza accennare a decisioni prese o ad una qualche pianificazione. Così come per Mark, anche

³⁰ Cfr. opere cit. WOODMAN D., *Life Out of Synch: How New Patterns of Further Education and The Rise of Precarious Employment Are Reshaping Young People's Relationships*; WOODMAN D., WYN J., *Class, Gender and Generation Matter: Using the Concept of Social Generation to Study Inequality and Social Change*.

³¹ Sulla flessibilità temporale e le sue conseguenze sociali vedi op. cit. DORDONI A., *Tempi e ritmi della vendita diretta al cliente: società dei servizi 24/7 e trasformazioni sociali*.

³² Op. cit. SENNETT R., *Il lavoro e le sue narrazioni*.

in questo caso sono stati decisivi i fattori strutturali³³, che hanno determinato le “non scelte” per il futuro.

Il materiale empirico mostra che i giovani intervistati, seppur assunti con un contratto a tempo indeterminato, sono comunque condizionati dalla condizione di precarietà e instabilità che caratterizza in generale il lavoro contemporaneo. Affermano di aver molta paura di perdere l’impiego attuale, rappresentandosi il mondo del lavoro come estremamente incerto. “Si tengono stretto” ciò che hanno, dedicandosi del tutto al tempo di lavoro e rinunciando al tempo di vita. Dicono di “accontentarsi”, di “essersi abituati” a tempi di lavoro spezzettati e destrutturati, affermano di cercare di raggiungere gli obiettivi di vendita richiesti, e per questo di dover acconsentire alle richieste aziendali, anche se in questo modo mettono da parte i progetti e i piani che avevano per la loro vita.

Martino, 21 anni, racconta che ha abbandonato l’università. Durante l’intervista afferma: “volevo avere un’indipendenza, studiavo, però volevo pagarmi l’università da solo e volevo comunque non essere sotto i genitori”. Aveva iniziato a lavorare proprio per pagarsi gli studi, ma, afferma, “è capitato” che il lavoro occupasse tutta la sua vita presente e futura, eliminando così il tempo per lo studio – come se fosse accaduto “per caso”. I fattori strutturali vengono rimossi dalla narrazione e sostituiti dal “caso”, narrazione che non riesce a divenire riflessiva e introspettiva ma resta fattuale.

Si ripropone in molte interviste l’incapacità di argomentare e narrare la propria storia lavorativa, il proprio vissuto, argomentare le decisioni e riflettere sui progetti. La maggior parte dei giovani intervistati tra i 20 e i 28 anni afferma di voler riprendere gli studi, ma non pianifica e non progetta. Sottolineano di vivere alla giornata, come se non fosse quello il momento di decidere del loro futuro. Narrare costringe a riflettere sul proprio percorso. Faticano a riflettere sulla vita in termini di piano, con dei passi da definire, con delle svolte, da progettare. Seppur delle transizioni alla vita adulta chiare e nette non siano più comuni, già da decenni, queste interviste mostrano una criticità giovanile più specifica.

Le questioni che riguardano i fattori strutturali, la mobilità sociale, il diritto allo studio e la stabilità nel lavoro e del lavoro, non vengono esplicitate, né tematizzate, né percepite. Senza capacità di *story telling* della vita personale e lavorativa passata e presente è impossibile immaginare e soprattutto costruire il futuro, si naviga a vista, in balia degli eventi, in una condizione di totale precarietà.

³³ Op. cit. FARRUGIA D., *Young People and Structural Inequality: Beyond the Middle Ground*.

La mancanza di progettualità è spesso connessa a difficoltà di conciliazione dei tempi di lavoro e di studio, determinata dal non avere tempi definiti e strutturati, da una mancanza di potere sul proprio tempo³⁴ e dalla alienazione del proprio tempo³⁵ che generano criticità nella riflessione e nell'introspezione, necessarie alla crescita e alla scelta consapevole. L'aver o meno tempo privato³⁶ durante il quale riflettere, pianificare e progettare ha conseguenze sull'identità, sulla riflessione, sulla consapevolezza. La contemporanea flessibilità dei tempi di lavoro, in molti ambiti, incide su vita quotidiana e progettualità, e, così come la flessibilità contrattuale ha dei 'costi umani'³⁷ soprattutto per i giovani.

Dice ancora Romina: "Non mi sono mai neanche guardata in giro sinceramente [...] va bene così, per adesso. Simile non so se lo cercherei, più che altro. Cioè, è nata come un'esperienza, così è continuata e probabilmente cambierei settore. [E cosa ti ha spinto a decidere di fare questo lavoro quando hai iniziato?] Il caso... sì, il caso... [...] In realtà è un settore che non mi ha mai interessato più di tanto [...] [Hai dei progetti per il futuro, o pensi mai al futuro?] Ehm... sì, sì... [Riguardano ciò che fai ora, l'azienda per cui lavori?] Ma in realtà vorrei proprio cambiare settore, ma per una cosa mia personale. Cioè mi piacerebbe fare un lavoro proprio che amo, insomma, non che solo che... verso la quale ho dell'affetto, provo dell'affetto [Stai cercando altro?] No, no, in questo momento no... Magari più avanti... [...] C'è chi, per dire, vorrà fare questo lavoro per tutta la vita, chi dice: Ho una famiglia, quindi mi va bene così. Io... ho modo di reinventarmi quando mi pare...".

Questa addetta ha raccontato di aver iniziato a lavorare in negozio "per caso". Ha affermato di non pianificare il futuro ma di pensare che "può reinventarsi quando le pare". Pur non volendo restare nel settore, però, non agisce per progettare un cambiamento. In molti casi è evidente una difficoltà di *agency*, che ha il suo contraltare nella rilevanza dei fattori strutturali. La struttura sociale schiaccia questi giovani che faticano ad agire e non hanno abbastanza risorse, sicurezza e consapevolezza da riuscire a comporre una vera e propria narrazione³⁸. Un contesto di incertezza, insicurezza e precarietà, determinato dalla flessibilità del lavoro e dall'insicurezza sia rispetto

³⁴ Op. cit. DORDONI A., *Tempi e ritmi della vendita diretta al cliente: società dei servizi 24/7 e trasformazioni sociali*.

³⁵ Op. cit. DORDONI A., *Tempi e ritmi della vendita al cliente. Processi di destrutturazione e alienazione*.

³⁶ Op. cit. NOWOTNY H., *Tempo privato. Origine e struttura del concetto di tempo*.

³⁷ A tal proposito, si rinvia ai contributi di GALLINO L., *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, 2001; *Il lavoro non è una merce: contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, 2011; *Vite rinviata. Lo scandalo del lavoro precario*, Laterza, Roma-Bari, 2014.

³⁸ Op. cit. SENNETT R., *Il lavoro e le sue narrazioni*.

al contratto che ai tempi di lavoro, incide negativamente sui processi di definizione dell'identità, di riconoscimento, e anche sulla capacità di riflettere e di narrare la propria storia, il proprio vissuto personale e lavorativo: il lavoro ha molto a che fare con l'identità³⁹.

Chiara è italiana e lavora a Londra, era addetta alla vendita in Italia e, quando il fidanzato le ha proposto di farlo, ha chiesto il trasferimento per il Regno Unito. Il lavoro in negozio ha una connessione con i suoi studi, ha studiato marketing e i suoi desideri di carriera futura comprendono la vendita, seppur con una mansione più manageriale. Dichiarò però che non ha potuto proseguire dopo aver conseguito la laurea triennale, ha abbandonato gli studi per difficoltà nel conciliare vita e lavoro, e non ha potuto cambiare mansione: “Ho studiato marketing e vendite, ho una laurea triennale, subito dopo la triennale in realtà avrei voluto prendere la specialistica, però ho trovato lavoro... quindi quando trovi lavoro... è difficile poi che lasci il lavoro per tornare a studiare. Per un periodo ho cercato anche di far combaciare le due cose [...] ho iniziato a lavorare nelle vendite che avevo 22-23 anni. Quando ho iniziato ho detto: “mai più”, invece poi...”.

Gli intervistati e le intervistate dichiarano che la condizione in cui si trovano “non dipende da loro”. Non si tratta di scelte e decisioni consapevoli, ma di percorsi labirintici, in realtà determinati da fattori strutturali e culturali insieme. La classe della famiglia di provenienza e la rappresentazione che hanno del mondo del lavoro come incerto incidono profondamente sulla transizione, e fanno sì che ci si aggrappi a quello che si ha, per non rischiare di perderlo: si resta così occupati nel primo impiego.

In questa rappresentazione del mondo del lavoro e del futuro, ha importanza solo l'eterno presente, qui e ora, è difficile progettare il futuro e divenire autonomia⁴⁰, non vi sono svolte chiare e definite, identificabili, come avveniva in passato. Se si è di classe privilegiata si può aspettare e cercare un lavoro che aderisce alle aspettative, adottando la strategia dell'attesa, mentre se si è di classe popolare si salta lo stesso, si adotta la strategia del *jump anyway*⁴¹.

Questi giovani sono in attesa, in una condizione di incertezza, insicurezza, indeterminatezza, vaghezza, aleatorietà e sospensione. Non possono permettersi di aspettare un lavoro per loro più soddisfacente. Il loro vissuto, passato e presente, è narrato come un *quid* in cui tutto sembra capitare per caso, come ad esempio capita di ottenere un primo impiego “per caso” che resta “per

³⁹ Op. cit. DORDONI A., *Introduzione*.

⁴⁰ Op. cit. BERTOLINI S. (a cura di), *Giovani senza futuro?*

⁴¹ Op. cit. NEGRI N., FILANDRI M., *Restare di ceto medio. Il passaggio alla vita adulta nella società che cambia*.

caso” il lavoro svolto per tutta la vita. Si sentono insicuri, precari, anche se sono occupati con contratti a tempo indeterminato. Nel momento in cui il contesto generale è caratterizzato da instabilità e incertezza, non possono permettersi di ritornare sul mercato e accettano ogni richiesta aziendale.

Dal materiale empirico emerge quanto siano in balia dei fattori strutturali e di contesto, senza aver mai veramente deciso per la propria vita e senza decidere del futuro. Molti avrebbero voluto studiare, hanno provato a portare avanti gli studi ma non sono riusciti a gestire i tempi.

Inoltre, le politiche di privatizzazione e riduzione dei finanziamenti pubblici a favore di istruzione e formazione non hanno aiutato a fronteggiare l’abbandono degli studi dei giovani di classe popolare, poiché hanno determinato un calo drastico delle borse di studio⁴².

Una parte della società passa da un lavoro poco qualificato ad un altro, senza mai iniziare una vera carriera e questa insicurezza corrode il carattere nel capitalismo neoliberalista e flessibile, scriveva Sennett⁴³. I giovani intervistati non sanno quando lavoreranno, lavorano di domenica e nei giorni festivi, lavorano tutto l’anno e tutte le settimane, su turni, con un solo giorno di riposo che spesso cade di martedì o mercoledì, ma quasi mai il sabato o la domenica. Si tratta spesso di un lavoro fisso, ma con una richiesta di flessibilità enorme, che rende difficile l’organizzazione del tempo libero, incidendo anche sullo studio, sulla famiglia, sulle relazioni.

Se Gallino⁴⁴ aveva già evidenziato i costi umani della flessibilità in termini di flessibilità legata alla durata del contratto, ora emergono i costi umani di tempi di lavoro destrutturati e destandardizzati, e di un mondo del lavoro che, ormai, è persino percepito come precario anche da chi precario non è. Giovani addetti/e percepiscono il proprio lavoro attraverso le lenti della generale instabilità del mercato del lavoro, e hanno paura di lasciare un impiego a tempo indeterminato, ma in cui non vedono prospettive per il loro futuro, per cercarne uno più qualificato o considerato migliore, in cui sentirsi realizzati e che li rappresenti. È interessante quanto dice Anne, 22 anni, lavoratrice a Londra, in merito al lavoro e ai suoi colleghi. Anne in questo passo dell’intervista usa, senza saperlo, le stesse parole di Sennett⁴⁵ che spesso in varie

⁴² Come accennato, su questo si rinvia a op. cit. BESSANT J., FARTHING R., WATTS R., *The precarious generation: A political economy of young people*.

⁴³ Cfr. SENNETT R., *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, W. W. Norton and Co., New York, 1998.

⁴⁴ Cfr. opere cit. GALLINO L., *Il costo umano della flessibilità; Il lavoro non è una merce: contro la flessibilità; Vite rinviate. Lo scandalo del lavoro precario*.

⁴⁵ Op. cit. SENNETT R., *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*.

occasioni ha sottolineato il fatto che i giovani d'oggi, a causa della flessibilità del lavoro, passano da un job all'altro senza mai iniziare una vera e propria career. In questo caso però il job è a un lavoro fisso, ma flessibile nei tempi di lavoro: “È davvero triste, penso, perché non lo vedono come una carriera [career], lo vedono solo come un lavoro [job]”.

Per gli intervistati più giovani, due ragazzi di 21 anni, Martino e Mike, l'unica cosa importante da tenere a mente è che “bisogna essere felici di avere un lavoro”. La paura di perdere il lavoro, sempre presente, fa sì che posticipino i loro progetti di vita e pensino solo all'immediato hic et nunc, ad aumentare le vendite e raggiungere gli obiettivi aziendali richiesti. Martino, addetto assunto in somministrazione tramite agenzia interinale, dice: “Oggi come oggi secondo me non abbiamo proprio il pensiero di dire: Io non voglio lavorare tot giorno, talaltro giorno, perché non c'è lavoro, o meglio, è difficile da trovare”.

Il principio reiterato è che “si fa quello che si deve fare”, perché non si può fare altrimenti, perché la struttura comprime l'agency: non vi è molto spazio per la riflessione o la decisione personale, “è così e basta”. Perché? Non si riesce a rispondere. Per vari motivi, il mercato del lavoro, precario e instabile, il bisogno di lavorare, il non aver risorse per decidere e agire secondo il proprio personale giudizio.

Questo avviene anche se nell'idea, che resta sognata, onirica, vaga, incerta e sospesa, del futuro, c'è altro: lo studio universitario, la laurea, una carriera in un altro settore. Così, viene considerato scontato il calendarizzare la propria vita secondo i turni di lavoro, durante tutto l'anno, ogni giorno: diviene “un'abitudine” e “non si può fare altrimenti”. La paura percepita di perdere il lavoro, la percezione della difficoltà di trovarlo, è così forte da determinare tutta la vita, passata, presente e futura, stando fermi nello stesso posto per non rischiare – anche se i sogni restano, solo in chiave, appunto, onirica.

Marina, 26 anni, lavoratrice a Londra, racconta che non è un problema lavorare nei festivi, e poco dopo afferma di voler cambiare lavoro, e poi dichiara che questo lavoro “paga” e dunque, per adesso, si adatta ai suoi piani. Dice Marina: “Beh, va tutto bene. Ci sono abituata. Non è male. Hai solo bisogno di programmare la tua vita, sai, intorno ai tuoi turni, e poi va bene. [Quali sono i tuoi piani per il futuro?] Ti dirò... non so. Vorrei trovare un altro lavoro, tipo un lavoro d'ufficio dal lunedì al venerdì, dalle 9 alle 17, ma ovviamente è più difficile. Quindi, sì, questo è il mio piano, ma... [Come si adatta il tuo lavoro a questi piani?] Beh, paga, in questo senso aiuta a adattarsi ai miei piani, per ora”.

Questa ragazza dichiara che far ruotare la vita intorno al lavoro, con il passare degli anni, non è facile. In futuro vorrebbe creare una famiglia, avere dei figli, ma si tratta di un futuro in qualche modo sospeso e onirico, non un progetto. Afferma che i turni di lavoro non le creano disagio, ma poco dopo afferma di sentirsi alienata, stressata, ansiosa, proprio a causa dei turni. Poi, alla domanda successiva, dichiara che questo lavoro “è ok”.

Anche in questo caso le risposte sono confuse e si evidenzia la difficoltà di narrare, raccontare⁴⁶. Il discorso di Marina è contraddittorio, le considerazioni sul futuro sono, seppur volta, vaghe, incerte⁴⁷, ma è evidente la fatica nella narrazione.

Molti addetti/e dichiarano che “bisogna essere felici di avere un lavoro”, qualsiasi esso sia. Si tratta evidentemente di una questione di classe. Ana, ad esempio, dice di essere molto confusa e di far fatica a riflettere sulle sue scelte: “Oh mio dio, i miei piani per la vita... al momento sono... sono molto persa, molto persa. Non ho idea di cosa farò tra un anno quindi, per tutta la vita... non riesco a immaginare (...) lo facevo... All’inizio, perché era super impegnativo, un sacco di clienti, a volte non hai qualcuno che ti aiuti e così questo ti fa sentire angosciata. Ma ora, ti ci abitui (...) Sono confusa, molto confusa” (Londra_A2_Ana_F26).

Tale situazione è condizionata da tre fattori. Da un lato una trasformazione nell’immaginario sul mercato del lavoro, per cui si è ormai radicata una narrazione della crisi come limite insormontabile alla stabilità. Così, anche un contratto a tempo indeterminato non è percepito come garanzia di sicurezza e stabilità. Dall’altro lato, questa condizione è influenzata da modificazioni realmente avvenute nella normativa in merito ai contratti di lavoro. Con le ultime riforme del lavoro sono stati infatti liberalizzati i licenziamenti individuali, e anche collettivi, per motivi economici. Inoltre, non è più previsto il reintegro sul posto di lavoro per chi è stato licenziato senza giusta causa o giustificato motivo, ma solo un risarcimento economico (a parte in caso di comprovata discriminazione). Un’azienda può licenziare un lavoratore semplicemente per esigenze di mercato e non è tenuta a riassumerlo neanche se quest’ultimo vince una causa legale per licenziamento illegittimo.

Questo comporta una percezione generalizzata di precarietà condivisa sia da chi è assunto a termine, sia da chi è a tempo indeterminato. Anzi, si verifica la situazione paradossale per cui chi ha un “posto fisso” ha ancor più paura di ritornare sul mercato e si sottomette ancor di più alle richieste azien-

⁴⁶ Op. cit. SENNETT R., *Il lavoro e le sue narrazioni*.

⁴⁷ Op. cit. BERTOLINI S. (a cura di), *Giovani senza futuro?*

dali. In più, per lavoratori e lavoratrici nella vendita uno dei nodi centrali che genera la percezione di precarietà, il terzo fattore, è la flessibilità temporale, dei tempi di lavoro, e non contrattuale.

Le riflessioni poste da molti studiosi in tema di flessibilità e precarietà si possono così utilizzare anche per comprendere la precarietà esperita da chi è assunto a tempo indeterminato, da addetti/e alla vendita che, pur teoricamente assunti con contratto fisso, hanno orari di lavoro flessibili. Questi, infatti, percepiscono comunque ansia e stress legati alla paura di perdere il posto di lavoro. Inoltre, la flessibilità temporale, caratteristica del lavoro su turni nella vendita, è un tipo di flessibilità con conseguenze sociali profonde, anche per chi è assunto a tempo indeterminato. Si pensi alla definizione di Gallino⁴⁸: “Si possono definire flessibili, in prima approssimazione, i lavori che richiedono alla persona di adattare ripetutamente l’organizzazione della propria esistenza – nell’arco della vita, dell’anno, sovente perfino nel mese o nella settimana – alle esigenze mutevoli della o delle organizzazioni produttive che la occupano”.

In questa definizione rientra perfettamente la categoria della flessibilità temporale. Anche chi non è assunto a termine, se ha tempi e ritmi di lavoro destrutturati, percepisce questo tipo di precarietà. Gallino riporta inoltre tre modelli di precarietà, rispetto ai progetti di vita, rispetto alla carriera, e rispetto all’identità. Tutti e tre questi modelli sono fondamentali aspetti della transizione alla vita adulta, che se vengono meno inficiano la crescita dell’essere umano, la possibilità di autonomia psicologica, abitativa, economica, necessarie per divenire adulti.

Scrive ancora Gallino⁴⁹: “la maggior parte dei lavori flessibili non consentono di accumulare alcuna significativa esperienza professionale (...) non permettono all’individuo di costruirsi una carriera”. Il tema della flessibilità del lavoro è stato affrontato, da molteplici studi e ricerche, focalizzando l’attenzione sui contratti cosiddetti atipici e a termine. Ad esempio Bertolini⁵⁰ scrive, in merito all’insicurezza lavorativa e ai contratti flessibili, a termine: “l’ingresso nel mercato del lavoro non significa più terminare gli studi e trovare un lavoro stabile e di buona qualità, sappiamo che per i giovani spesso significa trovare un lavoro instabile, ma con la crisi sappiamo che ad un contratto instabile può seguirne un altro instabile, o una situazione di non lavoro, che può declinarsi come disoccupazione o inattività per effetto di uno scorggiamento”.

⁴⁸ Op. cit. GALLINO L., *Il costo umano della flessibilità*, p. 25.

⁴⁹ Op. cit. GALLINO L., *Il costo umano della flessibilità*, pp. 41-42.

⁵⁰ Op. cit. BERTOLINI S. (a cura di), *Giovani senza futuro?*, p. 23.

Il concetto di autonomia è da scomporre nei tre ambiti sopra accennati, psicologica, abitativa, economica, per poterne cogliere la complessità, e tutti e tre sono condizionati dalla flessibilità del lavoro, nei termini della durata contrattuale ma anche dei tempi di lavoro. Scrive ancora Bertolini⁵¹ che: “non è solo l’autonomia abitativa, passaggio considerato tradizionalmente importante nel frame della transizione alla vita adulta, a segnare il passaggio verso la nuova condizione, e non sempre si accompagna a quella economica. L’autonomia psicologica costituisce la cornice entro la quale il soggetto rielabora le prime due”.

Prendendo in considerazione il corso di vita del giovane fino all’età adulta, va considerato che la progettualità di vita è influenzata dalla flessibilità non soltanto nel breve termine, ma ripresenta i conti anche molti anni più tardi. Sempre Gallino⁵², sottolinea: “il lavoro che si fa oggi è capace di presentare i conti anche tra dieci o vent’anni. Quando la giovinezza sarà passata, e le lacune di formazione, i progetti di vita rinviati e mai realizzati, le esperienze personali frammentarie che caratterizzano i lavori flessibili protratti per lungo tempo comporranno un curriculum dinanzi al quale un responsabile dopo l’altro delle «risorse umane» (quale ingrata espressione da applicare a persone, giacché le definisce come mezzi) scuoterà mestamente il capo”.

Anche in questo caso, ritroviamo tale caratteristica della flessibilità anche nella sua forma temporale, e non solo in quella contrattuale. I giovani, in piena fase di transizione all’età adulta, devono fronteggiare sia un contesto esterno di precarietà, in cui potrebbero ricadere se perdessero il posto di lavoro, sia la flessibilità temporale richiesta dalle aziende.

Si tratta di giovani che non possono permettersi di aspettare un lavoro migliore, con salario più elevato, con orari meno flessibili. Scrive Bertolini⁵³: “i figli di ceto medio che spesso posseggono elevati titoli di studio praticano la strategia dell’attesa, vivendo a lungo con la famiglia di origine, prima mentre studiano, poi mentre cercano il lavoro ideale, attraverso complicati percorsi lavorativi. Alcune ricerche evidenziano come si tratti di una strategia di riproduzione del ceto medio. Il meccanismo allora è quello della sostenibilità, cioè fare la transizione abitativa/familiare quando si ha accesso a sufficienti risorse per mantenere un certo standard di vita”.

I soggetti intervistati nella ricerca qui presentata invece, per diversi motivi – contestuali, strutturali, familiari o personali – lavorano oggi nei negozi, nelle vie dello shopping delle città metropolitane europee. Scrive Bertolini⁵⁴:

⁵¹ Op. cit. BERTOLINI S. (a cura di), *Giovani senza futuro?*, p. 25.

⁵² Op. cit. GALLINO L., *Il lavoro non è una merce: contro la flessibilità*, p. 8.

⁵³ Op. cit. BERTOLINI S. (a cura di), *Giovani senza futuro?*, pp. 23-24.

⁵⁴ Op. cit. BERTOLINI S. (a cura di), *Giovani senza futuro?*, p. 24.

“per i bassi titoli di studio, spesso provenienti da ceti popolari, il problema è trovare un lavoro. Talvolta entrano in circoli viziosi tra lavori instabili e di bassa qualità e non possono fare più di tanto affidamento sulla famiglia o sul welfare. La strategia è quella del *jump anyway*, cioè ridurre l’incertezza lavorativa attraverso una transizione familiare, escono prima di casa, entrando spesso in situazioni rischiose”.

Questi ragazzi e ragazze hanno adottato tale strategia, rispetto al lavoro: pur non trovando un’occupazione con le caratteristiche desiderate – soprattutto in merito a tempi di lavoro: certi e non su turni, con domeniche e festivi liberi – hanno deciso di lavorare. Anzi, non potevano permettersi di non lavorare, più che decidere di farlo. Spesso le motivazioni sono strutturali, e spesso il loro desiderio era invece proseguire gli studi, terminare l’università, ottenere una laurea e cercare un lavoro stabile, in tutti i sensi, non solo perché a tempo indeterminato. Perché per loro questa occupazione non dà stabilità.

Già Bertolini⁵⁵, con una riflessione che è trasversale ai filoni di studi della transizione all’età adulta e del lavoro giovanile, scrive: “il concetto classico di transizione alla vita adulta come partenza da una meta per arrivare ad un’altra meta sicura non sarebbe più valido (...) ma più che altro cadrebbe l’idea dell’età adulta come luogo sicuro, che mette al riparo dalle incertezze (...) Si parla di una navigazione nel presente per tenere sotto controllo l’incertezza sociale”.

La navigazione nel presente in cui si cerca di tenere sotto controllo l’incertezza è la situazione in cui vengono a trovarsi questi giovani. Anche quando hanno un contratto a tempo indeterminato, percepiscono comunque una forte instabilità causate da tempi di lavoro flessibili, ritmi veloci, e dalla paura di perdere il lavoro in un contesto fragile, precario – anche questo instabile.

10.5. Considerazioni e prospettive dopo la pandemia di Covid-19

Il capitolo si focalizza sul lavoro giovanile nel *retail*, proponendo parte di una ricerca in cui la flessibilità dei tempi di lavoro e il suo impatto sulla vita quotidiana emergono come nodi centrali. I giovani intervistati faticano ad analizzare ed esplicitare piani e previsioni, immaginano un futuro desiderato e sognato e non mettono in atto pratiche o strategie per renderlo reale. Si afferma una rappresentazione del futuro come incerta e precaria, caratte-

⁵⁵ Op. cit. BERTOLINI S. (a cura di), *Giovani senza futuro?*, p. 22.

rizzata da difficoltà nel definire scelte articolate, punti di svolta chiaramente delineati. Le cause dei cambiamenti avvenuti nelle vite di questi giovani (inizio dell'attività lavorativa, abbandono degli studi, etc.) sono connesse per lo più a fattori strutturali, come le scarse risorse economiche familiari, ma non sono identificate ed esplicite.

A causa della pandemia di Covid-19, è oggi ancor più complesso immaginare il futuro, e tentare di far corrispondere ad un “futuro sognato” un futuro prima progettato e pianificato, e poi praticato e agito. La rappresentazione del mondo del lavoro come insicuro e incerto è esacerbata dalla crisi sanitaria ed economica attuale che acuisce la percezione di precarietà e di paura per il futuro.

È difficile scegliere, progettare, pianificare e agire, in un sistema ancora fortemente caratterizzato da processi di destrutturazione, e per di più durante una crisi sanitaria, sociale, politica ed economica, che potrebbe aumentare la percezione dei rischi e quindi la rappresentazione del futuro come incerto.

D'altro canto, è vero anche che la pandemia potrebbe aver innescato un processo culturale, potremmo dire, di rivalutazione della propria vita e del proprio tempo, per cui forse i giovani sono, e saranno, meno propensi ad accettare compromessi al ribasso, cioè ad adattarsi e a restare intrappolati in attività lavorative che richiedono molto, in termini di tempi di vita, ma restituiscono poco – come nel caso dei settori e delle mansioni che stravolgono i tempi e la vita quotidiana senza offrire in cambio un salario adeguato.

Sarà certamente di interesse analizzare se, come e quanto l'incertezza influenzerà il lavoro giovanile e la transizione alla vita adulta, tenendo conto di fattori strutturali quali le differenze di genere, di classe, di provenienza socioeconomica ed etnica. Inoltre, sarà importante osservare, fin d'ora, come e quanto le istituzioni si adopereranno per arginare l'incertezza nel futuro e sostenere realmente i e le giovani. Ci si riferisce in particolare al PNRR Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, i cui fondi provengono, va tenuto a mente, dal piano europeo di finanziamenti denominato *Next Generation Europe*.

Bibliografia

- BERTOLINI S., Flessibilizzazione del mercato del lavoro e scelte familiari dei giovani in Italia, *Sociologia del lavoro*, 2011, 124/2011: 148-165.
- BERTOLINI S., *Flessibilmente giovani: percorsi lavorativi e transizione alla vita adulta nel nuovo mercato del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2012.

- BERTOLINI S. (a cura di), *Giovani senza futuro?*, Carocci, Roma, 2018.
- BERTOLINI S., FILANDRI M., Lavoro, casa e famiglia: le strategie formali e informali dei giovani adulti nel Sud Europa, *Sociologia del lavoro*, 2015, 139/2015: 13-28.
- BESSANT J., FARTHING R., WATTS R., *The precarious generation: A political economy of young people*, Routledge, London, 2017.
- BOBEK A., PEMBROKE A.B., WICKHAM J., *Living with Uncertainty. Social Implications of Precarious Work*, FEPS-TASC, Bruxelles, 2018 disponibile all'indirizzo: <https://www.feps-europe.eu/resources/publications/605:living-with-uncertainty-the-social-implications-of-precarious-work.html>.
- CAVALLI A., LECCARDI C., Le quattro stagioni della ricerca sociologica sui giovani, *Quaderni di sociologia*, 2013, 62: 157-169.
- DORDONI A., *Tempi e ritmi della vendita diretta al cliente: società dei servizi 24/7 e trasformazioni sociali*, in PACELLI D. (a cura di), *Le cose non sono quelle che sembrano. Contributi teorico-analitici per una sociologia non ovvia. Sulla traccia di Luciano Gallino*, FrancoAngeli, Milano, 2017, pp. 113-126.
- DORDONI A., Gender and Time Inequalities. Retail Work and the Deregulation of Shop Opening Hours, *Sociologia Italiana*, 2018, 12/2018: 161-172.
- DORDONI A., *Sempre aperto: lavorare su turni nella società dei servizi 24/7*, Mimesis, Sesto S. Giovanni, 2019.
- DORDONI A., Tempi e ritmi della vendita al cliente. Processi di destrutturazione e alienazione, *Rassegna Italiana di Sociologia*, 2020a, 61(1): 61-94.
- DORDONI, A., *Introduzione*, in HONNETH A., SENNETT R., SUPIOT A., *Perché lavoro? Narrative e diritti per lavoratrici e lavoratori del XXI secolo*, Fondazione Feltrinelli, Milano, 2020, pp. 7-17.
- EC, *European semester thematic factsheet. Youth employment*, 2017, disponibile all'indirizzo: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet_youth_employment_en.pdf.
- FARRUGIA D., Young People and Structural Inequality: Beyond the Middle Ground, *Journal of Youth Studies*, 2013, 16(5): 679-693.
- FEIXA C., LECCARDI C., NILAN P., *Youth, Space and Time: Agoras and Chronotopes in the Global City*, Brill, Leiden-Boston, 2016.
- FELLINI I., *Il terziario di consumo. Occupazione e professioni*, Carocci, Roma, 2017.
- FELLINI I., FULLIN G., *Lavorare nella società dei servizi*, in MINGIONE E. (a cura di), *Lavoro: la grande trasformazione. L'impatto sociale del cambiamento del lavoro tra evoluzioni storiche e prospettive globali*, Fondazione Feltrinelli, Milano, 2020, pp. 215-235.
- FULLIN G., *Front-line Workers in the Global Service Economy: Overshadowed and Overstretched in the Fast Fashion World*, Routledge, New York.
- GALLINO L., *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, 2001.
- GALLINO L., *Il lavoro non è una merce: contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, 2011.
- GALLINO L., *Vite rinviate. Lo scandalo del lavoro precario*, Laterza, Roma-Bari, 2014a.
- GALLINO L., *Dizionario di Sociologia*, UTET, Torino, 2014b.
- HENLY J.R., LAMBERT S.J., Unpredictable Work Timing in Retail Jobs: Implications for Employee Work-Life Conflict, *Industrial and Labor Relations Review*, 2014, 67(3): 986-1016.

- HONNETH A., *The Struggle for Recognition: The Moral Grammar of Social Conflicts*, MIT Press, Cambridge, 1996.
- HOCHSCHILD A.R., *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, University of California Press, Berkeley, Los Angeles, London, 1983.
- ISTAT, *Rapporto annuale 2019. La situazione del Paese*, 2019 disponibile all'indirizzo: <https://www.istat.it/it/archivio/230897>.
- ISTAT, *Secondo trimestre 2021. Il mercato del lavoro*, 2021 disponibile all'indirizzo: https://www.istat.it/it/files//2021/09/Mercato-del-lavoro-II-trim_2021.pdf.
- LECCARDI C., *Il tempo come strumento di analisi sociale*, in CRESPI F. (a cura di), *Tempo vola*, il Mulino, Bologna, 2005.
- LECCARDI C., *Sociologie del tempo. Soggetti e tempo nella società dell'accelerazione*, Laterza, Roma-Bari, 2014.
- MEAD G.H., *The Social Self*, *The Journal of Philosophy. Psychology and Scientific Methods*, 1913, 10: 374-380.
- MEAD G.H., *Mind, Self and Society. From the Standpoint of a Social Behaviorist*, University of Chicago Press, Chicago, 1934.
- MURGIA A., *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transito tra lavoro e non lavoro*, I libri di Emil, Bologna, 2010.
- MUSUMECI R., *Giovani e lavoro: culture, significati e identità*, *Economia e società regionale*, 2018, 36(2): 59-76.
- NEGRI N., FILANDRI M., *Restare di ceto medio. Il passaggio alla vita adulta nella società che cambia*, il Mulino, Bologna, 2010.
- NOWOTNY H., *Tempo privato. Origine e struttura del concetto di tempo*, il Mulino, Bologna, 1993.
- RAMPAZI M., *Giovani nell'incertezza: controllare il tempo e lo spazio*, in MANDICH G. (a cura di), *Culture quotidiane. Addomesticare lo spazio e il tempo*, Carocci, Roma, 2010.
- ROSA H., *Alienation and Acceleration: Towards a Critical Theory of Late-modern Temporality*, NSU Press, Malmö, Aarhus, 2010.
- SCIOLLA L., *L'identità a più dimensioni. Il soggetto e la trasformazione dei legami sociali*, Ediesse, Roma, 2010.
- SENNETT R., *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, W. W. Norton and Co., New York, 1998.
- SENNETT R., *Il lavoro e le sue narrazioni*, in HONNETH A., SENNETT R., SUPIOT A., *Perché lavoro? Narrative e diritti per lavoratrici e lavoratori del XXI secolo*, Fondazione Feltrinelli, Milano, 2020, pp. 7-17.
- TOMLINSON J., *The culture of speed: The coming of immediacy*, Sage, London, 2007.
- WAJCMAN J., *Pressed for time. The Acceleration of Life in Digital Capitalism*, Chicago University Press, Chicago, 2014.
- WOODMAN D., *Life Out of Synch: How New Patterns of Further Education and The Rise of Precarious Employment Are Reshaping Young People's Relationships*, *Sociology*, 2012, 46(6): 1074-1090.
- WOODMAN D., WYN J., *Class, Gender and Generation Matter: Using the Concept of Social Generation to Study Inequality and Social Change*, *Journal of Youth Studies*, 2015, 18(10): 1402-1410.

11. UN TRAGUARDO, TANTE STRADE. GIOVANI, LAVORO E TRANSIZIONE ALLA VITA ADULTA

di *Ciro Cangiano** e *Rosalba Sarnataro**

11.1. Premessa

Le riflessioni che vengono presentate in questo contributo nascono da una esperienza empirica di stampo qualitativo realizzata a Napoli, che ha visto come protagonisti 20 giovani di età compresa tra i 25 e i 30 anni. Obiettivo ultimo della ricerca è stato quello di comprendere come le nuove generazioni affrontano il passaggio all'età adulta in uno scenario che ha reso il corso di vita – ovvero l'ordine e la durata con cui le tappe del percorso biografico si susseguono – più “fluido”¹, e che ha trasformato la fase di transizione all'adulthood in «una “lunga moratoria”, che sposta in avanti l'assunzione di ruoli adulti, ma che non impedisce di vivere pienamente il tempo presente»². Come è noto, infatti, il declino del modello del lavoro stabile e duraturo e la conseguente erosione dei sistemi di protezione sociale, se in generale hanno stravolto l'assetto societario tipico del fordismo, in particolare hanno fortemente alterato i tempi e le modalità con cui i giovani attraversano le soglie di ingresso alla vita adulta.

Soltanto fino a qualche decennio fa la fine della gioventù era segnata dal superamento di cinque marcatori, i “Big 5” come sono stati etichettati da Settersten³, che nella trattazione sociologica si è soliti definire come soglie di transizione: l'uscita dal circuito formativo, l'ingresso nel mercato del lavoro, il raggiungimento dell'autonomia abitativa, il consolidamento di una rela-

* Università degli Studi di Napoli Federico II.

¹ SPANÒ A., Gioventù e adultità nella società contemporanea: riflessioni sul dibattito suscitato dai cambiamenti del corso di vita, *Quaderni di Sociologia*, 2019, 80: 69-86.

² BESOZZI E., *Diventare adulti tra realtà locale e società globale*, in BESOZZI E. (a cura di), *Tra sogni e realtà. Gli adolescenti e la transizione alla vita adulta*, Carocci, Roma, 2009.

³ SETTERSEN R.A., Passages to Adulthood: Linking Demographic Change and Human Development, *European Journal of Population*, 2007, 23: 251-272.

zione affettiva stabile e l'assunzione della responsabilità genitoriale. Tali soglie seguivano un ordine prestabilito e costituivano delle tappe socialmente prevedibili, dei veri e propri riti di passaggio, che scandivano tradizionalmente il percorso verso l'acquisizione dello status di adulto⁴. Oggi, invece, la strada che conduce alla fine della gioventù risulta tutt'altro che prestabilita e prevedibile, e pertanto il modello di transizione all'adulthood è diventato non solo poco lineare, vale a dire più frammentato e reversibile⁵, ma anche più individualizzato, ovvero maggiormente legato alle scelte dei singoli.

In buona sostanza, nella società contemporanea il processo di transizione alla vita adulta, perdendo quella caratteristica di percorso a forte valenza normativa⁶ e divenendo così più problematico di un tempo, richiede alle nuove generazioni da una parte una spiccata capacità progettuale, dall'altra una significativa capacità riflessiva. Non tutti i giovani, però, sono dotati della stessa capacità di dare forma a progetti ben definiti, né tanto meno possono mobilitare la stessa quantità e gli stessi tipi di risorse familiari e personali. Di conseguenza, è chiaro che le modalità attraverso cui oggi avviene la transizione all'età adulta non possono che presentarsi in modo più differenziato. In definitiva, ci troviamo di fronte a un unico traguardo, quello di lasciare la gioventù e di entrare nel mondo adulto, ma a una pluralità di strade che a questo traguardo possono condurre.

Il contributo si articola in tre parti. Nella prima si mostra la centralità che il tema delle transizioni biografiche ha assunto nella riflessione sociologica nei tempi più recenti. Nella seconda si evidenzia come abbia preso corpo una pluralizzazione dei percorsi verso l'adulthood, e nel farlo viene presentata una tipologia costituita da tre profili, ognuno dei quali percepisce in maniera diversa la dimensione temporale e si colloca in modo differente rispetto alle tappe che conducono alla fine della gioventù. Nella terza parte, infine, si propongono alcune considerazioni di sintesi e si pone l'accento sulla necessità,

⁴ CAVALLI A., La gioventù: condizione o processo?, *Rassegna Italiana di Sociologia*, 1980, 4: 519-542.

⁵ A tale proposito, BIGGART A., WALTHER A., *Coping with Yo-Yo Transitions: Young Adults' Struggle for Support, between Family and State in Comparative Perspective*, in LECCARDI C., RUPINI E. (eds.), *A New Youth? Young People, Generations and Family Life*, Ashgate, Aldershot, 2006, utilizzano l'efficace metafora dello *yo-yo* per descrivere le transizioni contemporanee. Oggi, secondo gli autori, queste si caratterizzano per un nuovo andamento che, contraddistinto da continui passaggi reversibili e frammentati, produce un ricorrente entrare e uscire degli individui da una condizione all'altra, e cioè dalla gioventù all'adulthood e viceversa.

⁶ HEINZ W.R., *Youth Transitions in an Age of Uncertainty*, in FURLONG A. (ed.), *Handbook of Youth and Young Adulthood: New Perspectives and Agendas*, Routledge, London, 2009, pp. 3 ss.

oggi più che mai impellente, di mettere a punto una serie di interventi rivolti alla popolazione giovanile.

11.2. Diventare adulti nella società contemporanea

A partire dagli anni Ottanta del secolo scorso lo scenario occupazionale delle società occidentali ha subito profonde trasformazioni. Come segnalato da più parti, infatti, l'epoca salariale – caratterizzata dall'impiego *full time-full life* e basata sui principi della stabilità, della standardizzazione e della protezione del lavoro – è giunta al termine, lasciando spazio a formule contrattuali atipiche e dando origine, di conseguenza, al fenomeno della flessibilizzazione del mercato del lavoro.

L'espressione “flessibilità del lavoro” si è fortemente radicata nella società contemporanea, al punto che oggi costituisce una categoria giuridica e concettuale a tutti gli effetti. Tuttavia, nel corso degli anni, non sono mancati da parte degli “addetti ai lavori” dibattiti e critiche relativi a questa categoria, soprattutto per arrivare a definirne propriamente il senso. A nostro avviso, tra le tante definizioni suggerite in letteratura, quella proposta da Gallino risulta particolarmente esplicativa. Secondo l'autore il lavoro flessibile è costituito da tutte quelle «*occupazioni che richiedono alla persona di adattare ripetutamente l'organizzazione della propria esistenza [...] alle esigenze mutevoli della o delle organizzazioni produttive che la occupano*»⁷. In poche righe Gallino mostra quanto i processi che attraversano la contemporaneità abbiano avuto conseguenze non solo sulla sfera economica, ma anche sulle biografie individuali, influenzando così l'intera vita delle persone.

Nel dettaglio, i processi a cui si fa riferimento sono il processo di individualizzazione, quello di detradizionalizzazione e quello di destandardizzazione del corso di vita, processi che, privando gli individui dei modelli di riferimento abituali, hanno enfatizzato la responsabilità individuale. Difatti, ci si trova a vivere in un contesto molto più incerto, più fluido e mutevole, che se è vero che conduce a una moltiplicazione delle possibilità di scelta, è vero anche che richiede maggiore capacità di costruire autonomamente la propria biografia. Questo, è bene sottolinearlo, non significa aderire alla tesi dei teorici dell'individualizzazione più ottimisti, secondo i quali l'estrazione sociale ha perso la sua influenza, ma significa riconoscere che se da un lato

⁷ GALLINO L., *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, 2007.

la classe continua a produrre i suoi effetti⁸, dall'altro le risorse di natura personale acquisiscono una nuova e indiscussa centralità nel raggiungimento dell'indipendenza economica e nell'assunzione dei ruoli adulti⁹.

Nonostante le novità descritte interessino l'intera popolazione, sono le nuove generazioni – socialmente chiamate a definire il proprio *status* e la propria identità di adulti – a risentirne maggiormente. Non a caso, l'incertezza contemporanea incide profondamente sul modo di transitare all'età adulta, in quanto preclude ai giovani la possibilità di prendere decisioni definitive e di fare progetti a lungo termine¹⁰. Una situazione, questa, aggravata dalla crisi economica del 2007-2008 che, al di là delle differenze legate all'origine sociale, al genere e all'appartenenza etnica, ha reso più complesse tanto le scelte della vita quotidiana, quanto quelle educative e professionali¹¹.

In effetti, se per buona parte del Novecento la popolazione giovanile seguiva quasi meccanicamente un unico modello di transizione all'adulthood, oggi il passaggio al mondo adulto non ha più nulla di meccanico. Del resto, come dimostrano le ricerche empiriche condotte da Bertolini, lungo le loro traiettorie biografiche i giovani combinano in modo differente, a seconda delle risorse a disposizione e delle capacità possedute, sprazzi di autonomia, moltiplicando così le modalità con cui divenire adulti¹².

Se è vero che la transizione allo status di adulto è legata ai capitali che si è in grado di mobilitare e alle capacità acquisite nel corso della vita, è vero anche che essa non può che essere influenzata dalla dimensione contestuale. Van de Velde¹³, ad esempio, ha messo in luce come il contesto – inteso come ambiente istituzionale, economico, culturale e sociale – abbia un ruolo tutt'altro che marginale nel delineare l'esperienza che i giovani fanno del passaggio all'età adulta. In particolare l'autrice, in uno studio comparativo sulla gioventù europea, individua quattro modalità attraverso cui percorrere

⁸ GOLDTHORPE J.H., MCKNIGHT A., *The Economic Basis of Social Class*, in MORGAN S., GRUSKY D.B., FIELDS G.S. (eds.), *Mobility and Inequality: Frontiers of Research from Sociology and Economics*, Stanford University Press, Stanford, 2006, pp. 109 ss.

⁹ FURLONG A. (ed.), *Handbook of Youth and Young Adulthood: New perspectives and Agendas*, Routledge, London, 2009; FARRUGIA D., Young People and Structural Inequality: Beyond the Middle Ground, *Journal of Youth Studies*, 2013, 16(5): 679-693.

¹⁰ BLOSSFELD H.P., KLIJZING E., MILLS M., KURZ K., *Globalization, Uncertainty and Youth in Society. The Losers in a Globalizing World*, Routledge, London, 2005.

¹¹ REBUGHINI P., COLOMBO E., LEONINI L. (a cura di), *Giovani dentro la crisi*, Guerini e Associati, Milano, 2017.

¹² BERTOLINI S., *Flessibilmente giovani. Percorsi lavorativi e transizione alla vita adulta nel nuovo mercato del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2012; BERTOLINI S. (a cura di), *Giovani senza futuro? Insicurezza lavorativa e autonomia nell'Italia di oggi*, Carocci, Roma, 2018.

¹³ VAN DE VELDE C., *Devenir Adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*, PUF, Paris, 2008.

la strada verso l'adulità, modalità intrinsecamente connesse al contesto di riferimento: quella dello sviluppo personale, tipica della Danimarca; quella dell'emancipazione individuale, propria del Regno Unito; quella dell'integrazione sociale, caratteristica della Francia; quella della appartenenza familiare, specifica della Spagna. Sulla scia dei contributi di Van de Velde, non si può fare a meno di volgere lo sguardo in direzione del contesto che fa da sfondo alla ricerca empirica che viene presentata: quello italiano in generale e quello napoletano in particolare¹⁴.

11.2.1. Uno sguardo al contesto della ricerca

In Italia il processo di autonomizzazione delle nuove generazioni è fortemente rallentato. Le cause di tale rallentamento possono essere individuate tanto nel carattere selettivo della disoccupazione, che com'è noto colpisce soprattutto le donne e i giovani, quanto nel carattere familista del modello di *welfare*, che nel nostro Paese vede nella famiglia e nella solidarietà intergenerazionale il suo principale pilastro. Sebbene il ritardo con cui i giovani raggiungono l'indipendenza interessi l'intero territorio nazionale, è nelle regioni del Sud, dove il tasso di disoccupazione giovanile raggiunge livelli sconcertanti e dove le misure di sostegno ai giovani sono meno incisive, che esso si presenta con maggiore nettezza¹⁵. Difatti come si mostrerà di seguito, la regione Campania, e più nel dettaglio l'area metropolitana di Napoli, si caratterizza per alti livelli di disagio in tutte le dimensioni prese in esame: quella dello sviluppo socio-economico, quella dello sviluppo socio-culturale e quella del mercato del lavoro.

Per quanto riguarda lo sviluppo socio-economico, i dati più recenti¹⁶ descrivono la situazione della Campania come una delle peggiori situazioni nel

¹⁴ La portata dei mutamenti intervenuti nel corso di vita e la complessificazione dello scenario istituzionale nel quale i giovani sono chiamati a divenire adulti hanno spinto alcuni studiosi a sostenere che l'approccio delle transizioni sia ormai obsoleto e a sostituirlo con un nuovo approccio basato sul concetto di generazione. Per una rassegna critica sul tema in questione, si veda SPANÒ A., *Studiare i giovani nel mondo che cambia. Concetti, temi e prospettive negli Youth Studies*, FrancoAngeli, Milano, 2018. Nella ricerca condotta ci si rifà alla prospettiva transizionale perché nelle parole dei nostri intervistati le tappe che segnano il passaggio alla condizione di adulto mantengono una forte centralità.

¹⁵ SPANÒ A., DOMECKA M., *Pathways Towards Adulthood in Times of Crisis. Reflexivity, Resources and Agency among Young Neapolitans*, in CUZZOCREA V., BELLO B.G., KAZEPOV Y. (a cura di), *Italian Youth in International Context. Belonging, Constraints and Opportunities*, Routledge, London, 2020, pp. 185 ss.

¹⁶ EUROSTAT, *Eurostat Regional Yearbook, 2020* – testo disponibile all'indirizzo: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/11348978/KS-HA-20-001-EN_N.pdf/flac43ea-cb38-3ffb-ce1f-f0255876b670?t=1601901088000.

panorama europeo: il 41.4% della popolazione, infatti, è a rischio di povertà. Si tratta di una percentuale di poco inferiore a quella del Mezzogiorno (circa il 45%), ma di gran lunga più alta di quella della media nazionale, che si assesta al 25.6%¹⁷. I dati BES riferiti al reddito medio pro capite¹⁸ vanno nella stessa direzione. Nel 2017, infatti, il reddito medio disponibile in Campania (13.153 euro) risultava più basso non solo rispetto a quello dell'Italia (18.505 euro), ma anche rispetto a quello del Mezzogiorno (13.684 euro). Un indicatore, quello del reddito medio disponibile, che è utile a ribadire quanto la Campania sia una tra le aree più critiche del Paese.

Sulla stessa linea, per quanto concerne lo sviluppo socio-culturale, i dati BES mettono in luce la condizione di assoluta fragilità del contesto campano. In effetti, se si guarda all'uscita precoce dal sistema di istruzione e di formazione – ovvero alla percentuale di persone tra i 18 e i 24 anni con al massimo la licenza media che nel 2018 non sono inserite in un percorso di istruzione o di formazione sul totale delle persone della stessa età – si può vedere come, in generale, il Mezzogiorno sia l'area del Paese con la più alta percentuale di giovani che non si formano (il 18.8%, contro il 10.7% del Centro e il 12.2% del Nord) e come, in particolare, la Campania si collochi tra le regioni che presentano i risultati meno virtuosi. Per di più, i dati del 2018 sul passaggio all'università mostrano che in Campania soltanto il 43.7% dei neo-diplomati inizia un percorso di studi nell'istruzione terziaria nello stesso anno in cui ha conseguito il diploma di maturità. Si tratta di una percentuale inferiore sia alla media italiana (50.4%) sia a quella del Mezzogiorno (46.6%). La stessa situazione emerge guardando gli indicatori relativi all'educazione informale, che collocano la Campania tra le regioni più disagiate.

Infine, anche per quanto attiene al mercato del lavoro lo scenario campano si dimostra piuttosto complesso. Difatti, i dati Istat¹⁹ evidenziano per la Campania un tasso di occupazione del 41.5%, molto inferiore rispetto a quello medio nazionale (59%), ma anche a quello del Mezzogiorno (44.8%). Spostando lo sguardo sui giovani, la situazione peggiora. In Campania, infatti, il livello di occupazione giovanile (25-34 anni) si assesta al 41.2% (mentre a Napoli è del 38.1%), contro il dato nazionale che registra invece

¹⁷ I dati ISTAT, *Statistiche today, sezione economia*, 2021 – testo disponibile all'indirizzo: <https://www.istat.it/it/archivio/254440> indicano che la pandemia da Covid-19 ha fatto registrare un peggioramento della situazione, con un aumento di circa 1 milione di persone in condizione di povertà assoluta.

¹⁸ ISTAT, *Rapporto BES 2019: il benessere equo e sostenibile in Italia*, 2019 – testo disponibile all'indirizzo: https://www.istat.it/it/files//2019/12/Bes_2019.pdf.

¹⁹ ISTAT, *Rilevazione sulle forze di lavoro*, 2019a – Dati trimestrali disponibili all'indirizzo: <http://dati.istat.it/Index.aspx>.

una percentuale del 62.5. Il tasso di disoccupazione segue la stessa tendenza: elevato in Campania (20%), e a Napoli in modo particolare (23.3%), raggiunge livelli a dir poco drammatici se si considera il mondo giovanile, in cui i disoccupati tra i 25 e i 34 anni salgono al 29.6% nella regione e al 32.5% nell'area metropolitana. L'ultimo dato, il più emblematico della condizione giovanile, è quello relativo alla percentuale di NEET. Tornando al rapporto BES, infatti, la percentuale di NEET in Campania è del 35.9%, circa 12 punti percentuali più alta della media nazionale (23.4%) e circa 2 punti percentuali più alta della media del Mezzogiorno (33.8%).

I dati riferiti alla Campania descrivono una realtà decisamente problematica, che di certo non sostiene i giovani nella transizione verso l'adultità. Infatti, diventare adulti – che già di per sé rappresenta un compito oneroso, in quanto chiama in causa la necessità di compiere scelte e di prendere decisioni talvolta molto complicate – nello scenario campano, e in quello napoletano in modo specifico, è tutt'altro che facile. Ne sono ben consapevoli i protagonisti della ricerca condotta, che sono chiamati a lasciarsi alle spalle la gioventù e a entrare nella vita adulta in un contesto che non offre loro alcuna sicurezza e alcun sostegno istituzionale.

11.3. I giovani e i loro percorsi verso l'età adulta a Napoli

Come anticipato, l'indagine empirica ha coinvolto 20 giovani (12 donne e 8 uomini) di età compresa tra i 25 e i 30 anni, la metà di essi vive a Napoli, mentre l'altra metà proviene dalle aree limitrofe alla città. Gli intervistati hanno tutti concluso il proprio percorso educativo: 7 di loro hanno ottenuto una laurea, 9 un diploma di maturità e 4 la licenza media. La scelta di prendere in esame soggetti che sono usciti dal circuito formativo è stata dettata dall'interesse verso traiettorie biografiche già in qualche misura delineate. I giovani che hanno preso parte alla ricerca sono diversamente equipaggiati in termini di capitali: 5 di essi sono di posizione sociale superiore, 10 di posizione sociale media e 5 di posizione sociale inferiore²⁰. La maggioranza degli intervistati (16 su 20) ha un impiego, anche se più della metà di coloro che sono occupati (9 su 16) vive una condizione lavorativa alquanto precaria. Passando alla *partnership*, molti di essi (15 su 20) sono impegnati in una

²⁰ La posizione sociale degli intervistati è stata definita, rifacendosi a MARRADI A., *Concetti e metodo per la ricerca sociale*, La Giuntina, Firenze, 1987, sulla base del livello della professione e del titolo di studio di entrambi i genitori. La decisione di non focalizzarsi sui parametri reddituali è dovuta all'intenzione di considerare l'intera esperienza biografica del soggetto, e non solo la disponibilità di risorse economiche.

relazione affettiva stabile, 12 su 20 hanno raggiunto l'autonomia abitativa e 7 su 20 sono genitori. Questi dati sembrano evidenziare traguardi importanti raggiunti dai nostri intervistati, ma in realtà vanno letti tenendo conto del fatto che la gioventù di classe svantaggiata tende a lasciare presto la casa dei genitori e ad anticipare la genitorialità.

Il campione, di natura non probabilistica, è stato selezionato con un campionamento “a valanga”. Durante la selezione dei casi si è cercato di diversificare quanto più possibile il campione, tanto sul versante della condizione socio-economica, quanto sul versante dell'esperienza formativa e lavorativa. Venendo all'approccio metodologico, nel corso del 2019 sono state raccolte e analizzate 20 storie di vita attraverso il *Biographical Interpretive Method*, un metodo orientato a limitare l'interferenza del ricercatore e a far emergere la griglia valoriale e il sistema di significati del soggetto preso in esame²¹. Come si è accennato, l'analisi del materiale biografico ha consentito di definire una tipologia costituita da tre tipi di giovani, caratterizzati da un diverso modo di affrontare il passaggio all'età adulta. Per costruire la tipizzazione sono state individuate due dimensioni apparse al contempo ricorrenti nelle narrative raccolte e determinanti nel tracciare i confini tra i profili: la percezione della dimensione temporale e la collocazione rispetto alle tappe che conducono allo *status* di adulto. I tipi elaborati sono: gli *esploratori*, gli *affannati* e i *precoci per difetto*.

11.3.1. Gli esploratori

Sono stati identificati con l'etichetta di *esploratori* quei giovani che sentono di avere tempo – e cioè che si concedono del tempo per cogliere le occasioni che di volta in volta si presentano ai loro occhi, senza la preoccupazione o il timore di dover raggiungere le mete socialmente definite – e che hanno superato al massimo tre delle soglie tradizionali di ingresso al mondo degli adulti. In linea generale, infatti, coloro che rientrano in questo primo profilo hanno terminato gli studi, sono entrati attivamente nel mercato del lavoro e hanno lasciato il focolare familiare, anche se molti di essi passano non solo da un impiego all'altro, ma anche da una casa all'altra, tornando talvolta, per brevi periodi, a casa dei genitori. Si tratta di ragazzi e di ragazze con un alto livello di istruzione, il più delle volte laureati, e che provengono da condizioni sociali privilegiate. Questi giovani sono cresciuti in aree della città vivaci, dinamiche, dove hanno avuto la possibilità di frequentare asso-

²¹ ROSENTHAL G., Reconstruction of Life Stories: Principles of Selection in Generating Stories for Narrative Biographical Interviews, *The Narrative Study of Lives*, 1993, 1: 59-91.

ciazioni del terzo settore, centri di aggregazione sociale e dove hanno potuto coltivare vecchie passioni e sviluppare nuovi interessi.

Gli *esploratori*, consapevoli delle sfide poste dalla contemporaneità e alquanto riflessivi, sembrano accomunati da un solido capitale di esperienza²², inteso come insieme di relazioni significative, di contesti attraversati e di circostanze sperimentate nel corso della vita, gioco forza connesso alla dotazione di risorse economiche e culturali, ma legato anche al vissuto personale. Questi giovani, inoltre, mostrano di avere una forte capacità di aspirare, che va in direzione di traguardi innovativi: aspirano a essere mobili, a promuovere lo sviluppo sostenibile e a migliorare un “pezzettino” di mondo. La storia di Angela risulta indicativa a riguardo. Angela è una giovane ventottenne proveniente dalla “Napoli bene”, figlia di due avvocati e laureata in Conservazione dei beni culturali. Durante gli anni universitari, la ragazza trascorre un lungo soggiorno-studio in Germania, sia per valorizzare la sua esperienza accademica sia per iniziare ad “assaggiare” un pizzico di indipendenza. È lei stessa a raccontarlo:

«mia mamma e mio padre entrambi avvocati, con la testa sulle spalle, sempre seri... erano in tribunale anche quando erano dentro casa. Quando gli ho detto che sarei partita per Francoforte mi hanno riso in faccia. Ma io ne avevo proprio bisogno, dovevo assaporare un po' la vita vera. Poi hanno capito e mi hanno lasciata andare, non hanno fatto problemi, nemmeno tanto per i soldi.

A Francoforte sono rinata, ma nel vero senso della parola. Ogni giorno era un'avventura... conoscere gente, imparare una lingua nuova, sapersi adattare, non è stato facile all'inizio, però ho imparato tanto, tanto proprio. Io penso di aver imparato più cose in quei nove mesi che sono stata in Germania che nel resto della mia vita».

Sulla stessa linea Giuliano, un giovane trentenne proveniente da un piccolo paese della costiera flegrea, figlio di un ufficiale della marina in pensione e di un'insegnante di letteratura, racconta di aver collezionato numerose esperienze lavorative in giro per l'Italia subito dopo aver conseguito la laurea in Economia, esperienze che, a suo avviso, lo hanno portato a vedere il mondo con occhi nuovi:

«una volta presa la laurea non ho perso tempo... sinceramente non avevo voglia di restare ancora dieci anni nel mio paese a non fare nulla, quindi sono andato prima a Milano, dove ho lavorato in un'azienda di pubblicità, poi mi sono spostato a Brescia, poi a Modena e a Roma. Ho sempre trovato qualcosa

²² SPANÒ A. (a cura di), *I giovani del Sud di fronte alla crisi. Strategie di sopravvivenza e capacità di innovazione*, FrancoAngeli, Milano, 2017.

da fare, non sono mai stato con le mani in mano. A parte i soldi e tutto il resto, il fatto di viaggiare mi ha fatto crescere, mi ha fatto capire tanto. In questi anni io sono cambiato, sono maturato, ma proprio interiormente. Ho deciso di tornare a Napoli perché questa è casa mia, però lo faccio con una maturità diversa. [...] Per il futuro quello che voglio è fare qualcosa per Napoli, io voglio dare un contributo alla mia città».

Il bagaglio esperienziale accumulato da Angela e da Giuliano, così come dagli altri *esploratori*, permette loro da una parte di avere fiducia in se stessi, di auto-orientarsi e di navigare nell'incertezza che caratterizza la società contemporanea; dall'altra di affrontare il passaggio all'età adulta sperimentando le molteplici strade che intravedono davanti a sé²³. Essi, infatti, fanno propria quella strategia dell'indeterminazione di cui parla Lasen, per la quale chi può mobilitare maggiori risorse familiari e personali riesce a vivere la mancanza di sicurezze come un moltiplicatore di possibilità e l'imprevedibilità come una potenzialità per l'azione²⁴. In altri termini, per questi giovani l'adulthood non rappresenta certamente una minaccia, ma piuttosto «qualcosa da costruire pian piano», «una nuova terra da esplorare».

11.3.2. *Gli affannati*

Sono stati definiti *affannati* quei giovani che sentono di non avere tempo – ovvero che hanno la sensazione di essere in perenne ritardo rispetto al *timing* standard – e che hanno raggiunto al massimo tre delle tappe classiche di ingresso all'universo adulto. In effetti, pur presentando traiettorie biografiche eterogenee, coloro che costituiscono questo secondo profilo hanno concluso il percorso formativo, sono entrati nel mondo del lavoro e hanno fatto un altro passo verso l'adulthood²⁵. Questi giovani “affannano” perché da un lato intendono strutturare la propria vita sulla base del modello di transizione tradizionale; dall'altro faticano nel tentare di adeguarsi a tale modello a causa della precarietà che caratterizza il Sud Italia. A dare forma al profilo degli *affannati* sono ragazzi e ragazze cresciuti in aree residenziali, perlopiù diplomati, e provenienti da famiglie di classe media.

²³ La centralità delle risorse personali è emersa anche in un'altra ricerca condotta nel contesto napoletano, CANGIANO C., SARNATARO R., Il lavoro che vorrei. Uno studio sulla capacità di aspirare dei giovani studenti napoletani, *Sociologia del lavoro*, 2020, 157: 209-224, in cui i giovani con più “abilità” hanno dimostrato una maggiore capacità di aspirare.

²⁴ LASEN A., *Le temps des jeunes. Rythmes, durée et virtualités*, L'Harmattan, Paris, 2001.

²⁵ Alcuni di questi giovani vivono da soli, altri hanno un legame affettivo stabile e duraturo e altri ancora sono genitori.

Un elemento che risulta accomunare le biografie di questi giovani, che diversamente dagli *esploratori* non hanno avuto la possibilità di “allenare” le proprie capacità soggettive, è costituito dall’*intrusiveness*²⁶, vale a dire da un atteggiamento invasivo da parte dei genitori, che si esplica non soltanto in una continua intrusione nella dimensione privata dei propri figli, ma anche in un costante sguardo ansioso di controllo. Gli *affannati*, inoltre, appaiono dotati di una buona capacità di aspirare che, in linea con la loro filosofia di vita, è legata a mete tradizionalmente riconosciute. La storia di Monica aiuta a comprendere meglio quanto appena detto. Monica è una ventisettenne nata e cresciuta in provincia di Napoli. Suo padre è un impiegato comunale; sua madre, invece, è un’insegnante di scuola primaria. Dopo aver conseguito il diploma linguistico, spinta insistentemente dalla madre, la ragazza frequenta un corso di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore, ottenendo un certificato di specializzazione in Tecnologie informatiche, che le permette di iniziare a lavorare come grafica in un’agenzia pubblicitaria:

«dopo il liceo ho avuto dei dubbi. Non sapevo se iscrivermi all’università, se lavorare o se fare altro. Poi diciamo che a schiarirmi le idee, anzi a decidere per me, ci ha pensato mia madre, che mi ha dato la possibilità di iscrivermi al corso che poi ho frequentato. Ora lavoro perché ho l’attestazione presa grazie a mia madre. È severa e vuole avere sempre ragione, ma comunque ha fatto bene ad insistere. Ora non si lamenta più del lavoro, ha iniziato con il matrimonio e tutto il resto. Mi dice in continuazione: quando ti sposi? Hai quasi 30 anni. Sei fidanzata da un secolo. Ha ragione... è ansiosa per me. Ma io ci sto lavorando, anche perché lei vuole diventare nonna. Ce la sto mettendo tutta, voglio costruirmi una famiglia».

Anche Valerio, un geometra ventinovenne proveniente da un quartiere non molto lontano dal centro antico di Napoli, vive una pressione familiare non di poco conto e aspira a “mettere su famiglia”. A riguardo, il giovane racconta di aver avuto un percorso formativo e lavorativo molto condizionato dai suoi genitori, ai quali – dal suo punto di vista – deve molto. Come emerge dalle sue parole:

«sono un geometra, come mio padre. La scelta dei miei di farmi studiare come geometra è stata vincente. Adesso lavoro nel suo studio e non devo preoccuparmi del lavoro, a differenza di tanti miei amici e coetanei. La possibilità di seguire mio padre mi ha permesso di avere un percorso molto lineare dal punto di vista lavorativo. Adesso devo impegnarmi sul versante, come dire... privato. I

²⁶ WOOD J.J., Parental Intrusiveness and Children’s Separation Anxiety in a Clinical Sample, *Child Psychiatry Hum Dev*, 2006, 37: 73-87.

miei genitori soffrono del fatto che io non abbia ancora una famiglia e mi trasmettono ansia. Dicono sempre che loro alla mia età aspettavano già mia sorella, erano sposati da due anni... insomma la classica storia. Devo raggiungere questo obiettivo, ho 29 anni».

Le storie di Monica e di Valerio, così come dagli altri *affannati*, mettono in luce quella propensione, descritta da Leccardi²⁷, secondo la quale alcuni genitori tendono a proiettare sui figli aspirazioni, piani e progetti tarati sulla propria visione del futuro, che non può prescindere dalla propria visione della condizione di adulto. Non a caso questi giovani, senza alcuna distinzione di genere, affrontano il passaggio all'età adulta rincorrendo quel modello socialmente definito e legittimato, che in termini di obiettivi di vita si traduce in “studio, lavoro e famiglia”. Il loro modo di fare, infatti, appare un “dover fare” piuttosto che un “voler fare”, e l'adulità finisce per rappresentare «una strada da seguire, anzi da rincorrere».

11.3.3. I precoci per difetto²⁸

Sono stati chiamati *precoci per difetto* quei giovani che non riflettono sul proprio tempo – ossia che fanno scelte e prendendo decisioni “sul momento”, in modo del tutto inconsapevole e senza domandarsi in che direzione stanno andando – e che hanno superato almeno quattro degli *steps* che tradizionalmente conducono alla fine della gioventù. In effetti, coloro che fanno parte di questo ultimo profilo sono usciti dal circuito formativo, sono entrati nel mercato del lavoro, hanno raggiunto l'autonomia abitativa, sono impegnati in una relazione “fissa” e non di rado sono anche genitori. Diversamente dagli *esploratori* e dagli *affannati*, questi giovani hanno alle spalle dei percorsi di studio fallimentari, che spesso si sono conclusi ancor prima dell'ottenimento del diploma di maturità. Al basso capitale culturale si aggiungono poche risorse economiche ed esperienziali: si tratta infatti dei figli della *working class*, provenienti da contesti problematici, che non sono mai entrati in contatto con ambienti “altri” da quelli frequentati abitualmente.

²⁷ LECCARDI C., *I giovani di fronte al futuro: tra tempo storico e tempo biografico*, in DE LEONARDIS O., DERIU M. (a cura di), *Il futuro nel quotidiano. Studi sociologici sulla capacità di aspirare*, Egea, Milano, 2012, pp. 31 ss.

²⁸ L'etichetta fa riferimento a CASTEL R., *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, La Seuil, Paris, 2009, il quale definisce “individui per difetto” coloro che vivono alla giornata e che mancano delle risorse necessarie per assumere positivamente la loro identità di individui.

I *precoci per difetto* sono accomunati da un'esperienza biografica difficile e senza punti di svolta, che li spinge a incorporare gli orizzonti di possibilità²⁹ propri delle classi meno abbienti, e quindi da una scarsa capacità di aspirare. D'altronde, se tra i nostri intervistati sono quelli più prossimi allo status di adulto (avendo raggiunto il maggior numero di tappe) è perché essi non “vedono” alcuna possibilità di promozione sociale. Di conseguenza, questi giovani non investono tempo e impegno nel tentare di uscire dalla loro condizione di disagio, ma aderiscono passivamente al modello socio-culturale interiorizzato. È ciò che emerge dalla storia di Assunta, una ragazza di 26 anni proveniente dalla periferia nord di Napoli, figlia di un idraulico e di una casalinga. La ragazza – che segue una traiettoria diffusa tra le giovani napoletane di posizione sociale inferiore – racconta di aver abbandonato gli studi a 17 anni, poiché aspettava un bambino da un ragazzo conosciuto solo qualche mese prima:

«quando stavo al quarto anno delle superiori sono uscita incinta, non era una cosa che avevo programmato o una cosa che volevo in quel momento, però è capitato. Mia mamma e mio padre ovviamente si sono arrabbiati, però alla fine hanno capito... quando sei piccola e tante cose non le capisci, queste cose possono succedere. Io e mio marito abbiamo deciso di tenere il bambino. Cioè alla fine ti devi assumere pure le conseguenze delle tue azioni. Quindi tutti e due abbiamo dovuto lasciare la scuola. Lui ha iniziato a lavorare con mio padre, a fare l'idraulico, e io stavo a casa. Poi piano piano ci siamo sistemati... ci siamo sposati e abbiamo preso una casa nostra. Poi ho iniziato a lavorare pure io, ho cominciato a fare i servizi nelle case, perché solo con uno stipendio non si può portare avanti la casa. [...] Che posso dire... non è stato facile affrontare tutto, ma doveva andare così».

Anche Gianni, un ragazzo di 25 anni di estrazione operaia e proveniente da un comune dell'*hinterland* napoletano che registra alti livelli di svantaggio socio-economico, racconta di aver lasciato prematuramente la scuola e di aver seguito l'unica strada che vedeva possibile. Il giovane, che vive una condizione lavorativa discontinua e sottopagata, mostra di avere delle aspirazioni molto basse:

«io sapevo che la scuola non faceva per me... ma i miei genitori mi hanno iscritto, quindi ho iniziato le superiori. Mi sono fermato al secondo anno perché mi hanno bocciato due volte, quindi ho detto vabbè è meglio se vado a lavorare, così ho iniziato a fare il muratore. È un mestiere che un giorno lavori tanto e il giorno dopo non lavori proprio, però vabbè già è qualcosa, cioè c'è gente che sta peggio di me. Alla fine, io non mi voglio lamentare, la vita mi ha dato quello

²⁹ BOURDIEU P., *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*, La Seuil, Paris, 1994.

che mi ha dato. Infatti, con tutto che il lavoro è quello che è, mi sono realizzato, due anni fa mi sono sposato e l'anno scorso ho avuto un figlio. Quello che ho fatto già è assai... che voglio di più».

L'incapacità di intravedere un'alternativa che traspare dalle storie di vita di Assunta, di Gianni e di quanti rientrano nel profilo dei *precoci per difetto* – legata alla scarsa dotazione di risorse materiali (economiche, culturali e sociali) e di capitale esperienziale – fa sì che essi affrontino la transizione alla vita adulta “arrangiandosi” come possono³⁰, o meglio vivendo gli eventi, le situazioni e le circostanze che si trovano davanti privi di un progetto e di un disegno di insieme. D'altronde, non sorprende affatto che per questi giovani l'adulità «è *solo una parola*».

11.4. Considerazioni conclusive

Le trasformazioni economiche e sociali iniziate negli anni Ottanta hanno reso, in generale, la società priva di riferimenti condivisi e, in particolare, le traiettorie biografiche più individualizzate e sempre meno normate dallo scadenziario sociale³¹. Uno scenario, questo, che ha complessificato e moltiplicato le strade attraverso cui i giovani divengono adulti. Del resto, molti sono i contributi che hanno rilevato le difficoltà incontrate dalle nuove generazioni nella transizione alla vita adulta³². Così come numerose sono le esperienze empiriche che hanno evidenziato come oggi non esista più un unico modo di diventare adulti, in quanto, sebbene la classe sociale resti un fattore determinante nell'influenzare le opportunità di vita³³, le modalità con cui si raggiunge l'adulità dipendono anche dalle risorse di natura strettamente personale che si è in grado di mobilitare.

La necessità di porre l'attenzione tanto sulle risorse materiali quanto sulle risorse soggettive costituisce il *focus* di questo contributo. In linea con altre

³⁰ CLARIZIA P., MADDALONI D., Flessibilità del lavoro, segmentazione sociale e sviluppo del Mezzogiorno, *Quaderni di Sociologia*, 2002, 29: 29-57.

³¹ BONINI R., *Una transizione generativa: i giovani-adulti volontari*, LED Edizioni Universitarie, Milano, 2005.

³² Op. cit. SPANÒ A. (a cura di), *I giovani del Sud di fronte alla crisi. Strategie di sopravvivenza e capacità di innovazione*; op. cit.; BERTOLINI S. (a cura di), *Giovani senza futuro? Insicurezza lavorativa e autonomia nell'Italia di oggi*; COLOMBO E., REBUGHINI P. (a cura di), *Youth and the Politics of the Present: Coping with Complexity and Ambivalence*, Routledge, London and New York, 2019.

³³ Op. cit. GOLDTHORPE J.H., MCKNIGHT A., *The Economic Basis of Social Class*.

ricerche condotte nel contesto napoletano³⁴, che hanno posto l'accento sulla profonda diversificazione dei modi in cui i giovani (e le giovani coppie) mettono in atto il passaggio alla vita autonoma, le analisi presentate mostrano infatti una vera e propria pluralizzazione delle strade che portano all'adulità, pluralizzazione legata alla diversa combinazione tra il patrimonio di risorse familiari di cui si dispone e il bagaglio di *personal skills*. Difatti, i ragazzi e le ragazze meglio equipaggiati in termini di capitali e di capacità soggettive affrontano il passaggio alla adulità attraverso una strategia volta alla sperimentazione di nuovi stili di vita, centrati sulla reversibilità delle scelte (gli *esploratori*). I giovani che possono mobilitare buone risorse materiali, ma che non hanno acquisito quel bagaglio di esperienze utile a rispondere alle sfide della contemporaneità affrontano invece il passaggio alla vita adulta rincorrendo un modello di transizione oramai obsoleto, il che li porta a vivere una condizione di ansia e di frustrazione (gli *affannati*). Infine, i giovani che non possono contare né su risorse di tipo materiale né su risorse di tipo personale affrontano il passaggio al mondo degli adulti in maniera passiva e irriflessiva, replicando il modello di vita interiorizzato in ambito familiare e cercando di arrangiarsi come possono (*i precoci per difetto*).

La complessificazione dello scenario entro cui le nuove generazioni sono chiamate alla sfida di transitare alla vita adulta, data dalla nuova rilevanza assunta dalle *personal skills*, pone la necessità di un intervento istituzionale rivolto alla popolazione giovanile. Difatti, come scrivono Cuzzocrea *et al.*³⁵, «*Italy is not a country for young people*», tanto per la poca dinamicità del mercato del lavoro, quanto per l'incapacità del sistema di *welfare* di favorire l'indipendenza dalla famiglia di origine. In particolare, come si è messo in luce, nel contesto napoletano il disagio delle nuove generazioni traspare in modo dirompente. Un disagio che tra le altre cose si è diffuso e acuito con l'emergenza sanitaria da Covid-19, a seguito della quale i giovani napoletani hanno subito un drastico indebolimento delle proprie prospettive professionali e personali. Molteplici sono gli aspetti su cui è opportuno intervenire: il legame tra mondo dell'istruzione e mondo del lavoro, che appaiono ormai come due universi a sé stanti; la protezione dalla precarietà di lunga durata, che sembra costituire la norma per i giovani; il sostegno all'autonomia abitativa, che nel nostro Paese rappresenta il passo più difficile nel cammino che conduce all'età adulta. Ma prima ancora di implementare qualsivoglia

³⁴ SALMIERI L., *Coppie flessibili. Progetti e vita quotidiana dei lavoratori atipici*, il Mulino, Bologna, 2009; GIANNINI M., ORIENTALE CAPUTO G., *Casa, lavoro, futuro. Gli incerti percorsi di vita di giovani coppie napoletane*, Liguori, Napoli, 2011.

³⁵ CUZZOCREA V., BELLO B.G., KAZEPOV Y. (eds.), *Italian Youth in International Context. Belonging, Constraints and Opportunities*, Routledge, London, 2020.

tipo di politica è necessario ripensare il valore e il ruolo assegnati alla gioventù nella società italiana, poiché non saranno di certo delle “misure-tampone” a cambiare davvero lo stato delle cose. Il punto, per dirla in breve, è ridare centralità istituzionale ai giovani e ai bisogni di cui essi sono portatori, così da permettere loro di uscire dalla condizione di marginalità/invisibilità nella quale da troppo tempo sono relegati.

Bibliografia

- BERTOLINI S., *Flessibilmente giovani. Percorsi lavorativi e transizione alla vita adulta nel nuovo mercato del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2012.
- BERTOLINI S. (a cura di), *Giovani senza futuro? Insicurezza lavorativa e autonomia nell'Italia di oggi*, Carocci, Roma, 2018.
- BESOZZI E., *Diventare adulti tra realtà locale e società globale*, in BESOZZI E. (a cura di), *Tra sogni e realtà. Gli adolescenti e la transizione alla vita adulta*, Carocci, Roma, 2009, pp. 19 ss.
- BIGGART A., WALTHER A., *Coping with Yo-Yo Transitions: Young Adults' Struggle for Support, between Family and State in Comparative Perspective*, in LECCARDI C., RUPPINI E. (eds.), *A New Youth? Young People, Generations and Family Life*, Ashgate, Aldershot, 2006, pp. 41 ss.
- BLOSSFELD H.P., KLIJZING E., MILLS M., KURZ K., *Globalization, Uncertainty and Youth in Society. The Losers in a Globalizing World*, Routledge, London, 2005.
- BONINI R., *Una transizione generativa: i giovani-adulti volontari*, LED Edizioni Universitarie, Milano, 2005.
- BOURDIEU P., *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*, La Seuil, Paris, 1994.
- CANGIANO C., SARNATARO R., Il lavoro che vorrei. Uno studio sulla capacità di aspirare dei giovani studenti napoletani, *Sociologia del lavoro*, 2020, 157: 209-224.
- CASTEL R., *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, La Seuil, Paris, 2009.
- CAVALLI A., La gioventù: condizione o processo?, *Rassegna Italiana di Sociologia*, 1980, 4: 519-542.
- CLARIZIA P., MADDALONI D., Flessibilità del lavoro, segmentazione sociale e sviluppo del Mezzogiorno, *Quaderni di Sociologia*, 2002, 29: 29-57.
- COLOMBO E., REBUGHINI P. (eds.), *Youth and the Politics of the Present: Coping with Complexity and Ambivalence*, Routledge, London and New York, 2019.
- CUZZOCREA V., BELLO B.G., KAZEPOV Y. (eds.), *Italian Youth in International Context. Belonging, Constraints and Opportunities*, Routledge, London, 2020.
- EUROSTAT, *Eurostat Regional Yearbook, 2020* – testo disponibile all'indirizzo: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/11348978/KS-HA-20-001-EN-N.pdf/f1ac43ea-cb38-3ffb-ce1f-f0255876b670?t=1601901088000>.
- FARRUGIA D., Young People and Structural Inequality: Beyond the Middle Ground, *Journal of Youth Studies*, 2013, 16(5): 679-693.

- FURLONG A. (a cura di), *Handbook of Youth and Young Adulthood: New perspectives and Agendas*, Routledge, London, 2009.
- GALLINO L., *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, 2007.
- GIANNINI M., ORIENTALE CAPUTO G., *Casa, lavoro, futuro. Gli incerti percorsi di vita di giovani coppie napoletane*, Liguori editore, Napoli, 2011.
- GOLDTHORPE J.H., MCKNIGHT A., *The Economic Basis of Social Class*, in MORGAN S., GRUSKY D.B., FIELDS G.S. (eds.), *Mobility and Inequality: Frontiers of Research from Sociology and Economics*, Stanford University Press, Stanford, 2006, pp. 109 ss.
- HEINZ W.R., *Youth Transitions in an Age of Uncertainty*, in FURLONG A. (ed.), *Handbook of Youth and Young Adulthood: New Perspectives and Agendas*, Routledge, London, 2009, pp. 3 ss.
- ISTAT, *Rapporto BES 2019: il benessere equo e sostenibile in Italia*, 2019 – testo disponibile all’indirizzo: https://www.istat.it/it/files//2019/12/Bes_2019.pdf.
- ISTAT, *Rilevazione sulle forze di lavoro*, 2019a – Dati trimestrali disponibili all’indirizzo: <http://dati.istat.it/Index.aspx>.
- ISTAT, *Statistiche today, sezione economia*, 2021 – testo disponibile all’indirizzo: <https://www.istat.it/it/archivio/254440>.
- LASEN A., *Le temps des jeunes. Rythmes, durée et virtualités*, L’Harmattan, Paris, 2001.
- LECCARDI C., *I giovani di fronte al futuro: tra tempo storico e tempo biografico*, in DE LEONARDIS O., DERIU M. (a cura di), *Il futuro nel quotidiano. Studi sociologici sulla capacità di aspirare*, Egea, Milano, 2012, pp. 31 ss.
- MARRADI A., *Concetti e metodo per la ricerca sociale*, La Giuntina, Firenze, 1987.
- REBUGHINI P., COLOMBO E., LEONINI L. (a cura di), *Giovani dentro la crisi*, Guerini e Associati, Milano, 2017.
- ROSENTHAL G., Reconstruction of Life Stories: Principles of Selection in Generating Stories for Narrative Biographical Interviews, *The Narrative Study of Lives*, 1993, 1: 59-91.
- SALMIERI L., *Coppie flessibili. Progetti e vita quotidiana dei lavoratori atipici*, il Mulino, Bologna, 2009.
- SETTERSEN R.A., Passages to Adulthood: Linking Demographic Change and Human Development, *European Journal of Population*, 2007, 23: 251-272.
- SPANÒ A. (a cura di), *I giovani del Sud di fronte alla crisi. Strategie di sopravvivenza e capacità di innovazione*, FrancoAngeli, Milano, 2017.
- SPANÒ A., *Studiare i giovani nel mondo che cambia. Concetti, temi e prospettive negli Youth Studies*, FrancoAngeli, Milano, 2018.
- SPANÒ A., Gioventù e adultità nella società contemporanea: riflessioni sul dibattito suscitato dai cambiamenti del corso di vita, *Quaderni di Sociologia*, 2019, 80: 69-86.
- SPANÒ A., DOMECKA M., *Pathways Towards Adulthood in Times of Crisis. Reflexivity, Resources and Agency among Young Neapolitans*, in CUZZOCREA V., BELLO B.G., KAZEPOV Y. (eds.), *Italian Youth in International Context. Belonging, Constraints and Opportunities*, Routledge, London, 2020, pp. 185 ss.

- VAN DE VELDE C., *Devenir Adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*, PUF, Paris, 2008.
- WOOD J.J., Parental Intrusiveness and Children's Separation Anxiety in a Clinical Sample, *Child Psychiatry Hum Dev*, 2006, 37: 73-87.

12. DIVENTARE ADULTI: RISORSE E OSTACOLI PER L'INDIPENDENZA ABITATIVA

di *Valentina Joffre** e *Manuela Michelini**

12.1. Introduzione

I giovani nel nostro Paese sono sempre meno e troppo spesso le loro potenzialità rimangono inutilizzate. Al 1 gennaio 2020 le persone tra 18 e 40 anni sono meno di 15 milioni, circa un quarto della popolazione residente, oltre 2 milioni in meno rispetto a 10 anni fa. Oltre la metà di questi non ha un lavoro, uno su cinque vive ancora con i genitori e due su tre non ha figli¹. La quota di persone intrappolate in questa lunga giovinezza è destinata ad aumentare visto il progressivo ritardo con cui si compie la transizione allo stato adulto e si acquisiscono ruoli e responsabilità tipiche di questa fase della vita. Con il passare delle generazioni si è assistito, infatti, ad una estensione della fase di transizione che, pur lasciando in gran parte immutata la tradizionale sequenza delle tappe che segnano il passaggio allo stato adulto, ha portato ad una maggior articolazione nei tempi e nelle modalità con cui si compie questo passaggio e, in particolare, all'allungamento del tempo di permanenza dei giovani nella famiglia di origine.

Per effetto delle riforme dell'istruzione superiore e di un generale innalzamento della scolarità, i percorsi scolastici e formativi si sono allungati e l'ingresso nel mercato del lavoro, diventato sempre più difficile e incerto, si è spostato in avanti. L'indipendenza dai genitori è sempre più spesso rimandata e la formazione di una propria famiglia è diventata una tappa tutt'altro che scontata.

* Ricercatrici Istat.

Il lavoro è frutto della collaborazione delle due autrici. Manuela Michelini ha curato i paragrafi 12.1 e 12.3, Valentina Joffre i paragrafi 12.2 e 12.4.

¹ Dati disponibili su <http://dati.istat.it/>.

In un quadro demografico profondamente caratterizzato dai bassi livelli di fecondità e segnato dalla progressiva riduzione del numero di donne in età fertile, la posticipazione dei progetti familiari e soprattutto, riproduttivi, ha un costo rilevante sul piano demografico, sociale, economico e politico oltre che privato: denatalità e invecchiamento della popolazione generano una ulteriore alterazione dello squilibrio intergenerazionale e, di conseguenza, una forte pressione sugli equilibri finanziari e sul sistema di welfare nel suo complesso.

Il mercato del lavoro gioca un ruolo cruciale in questo processo. Gli alti tassi di disoccupazione e l'ingresso tardivo dei giovani nel mercato del lavoro – il segmento più colto, mobile e tecnologicamente avanzato della popolazione – sono tra i principali limiti allo sviluppo economico del Paese e, impedendo la realizzazione dei progetti di vita delle giovani generazioni, ostacolano anche la ripresa della natalità². La rigidità del mercato immobiliare, con una bassa disponibilità di alloggi in affitto a prezzi accessibili, insieme ad una diffusa cultura della casa di proprietà sono un ulteriore ostacolo all'emancipazione dalla famiglia di origine; la mancanza di adeguate politiche di protezione e promozione dell'autonomia giovanile fa il resto. Dove manca lo Stato interviene la famiglia che, insieme al supporto economico ed emotivo, trasferisce valori e modelli culturali tradizionali³.

Obiettivo di questo lavoro è analizzare tempistiche, modalità e determinanti di una tappa centrale del processo di transizione alla vita adulta, il raggiungimento dell'autonomia abitativa, e indagare l'impatto delle risorse individuali e familiari nel favorire o rallentare, e a volte addirittura impedire, la realizzazione dei progetti di indipendenza dei giovani.

L'Italia, con un'età media di uscita dalla famiglia di origine di 30,1 anni (31,2 per gli uomini e 29,1 per le donne), si situa al 6° posto rispetto agli altri paesi europei, ultima anche rispetto agli altri paesi del Mediterraneo. Si è ritenuto pertanto opportuno, dato il ritardo con cui si realizza questa transizione, concentrare l'analisi sulla popolazione di giovani-adulti tra i 30 e i 40

² ISTAT, *Natalità e fecondità della popolazione residente*, Istat, Roma, 2020b; ROSINA A. (a cura di), *Giovani ai tempi del coronavirus*, Quaderni Rapporto Giovani, 2020; LIVI BACCIM., Un'Italia più piccola e più debole? La questione demografica, *La Rivista del Mulino*, 2018; NEGRELLI S., La disoccupazione giovanile in Italia: Un fenomeno non solo socialmente, ma anche economicamente gravissimo, *Sociologia del lavoro*, 2020.

³ BERTOLINI S., FILANDRI M., Lavoro, casa e famiglia: le strategie formali e informali dei giovani adulti nel Sud Europa, *Sociologia del Lavoro*, 2015; SARACENO C. (a cura di), *Families, Ageing and Social Policy: Generational Solidarity in European Welfare States*, Edward Elgar, Cheltenham, 2008.

anni⁴, generazione che più delle altre ha vissuto un deterioramento delle garanzie e delle condizioni rispetto al passato e che ha dovuto rivedere progressivamente al ribasso le proprie aspettative nel percorso di transizione alla vita adulta⁵. L'analisi si basa sui dati provenienti dall'indagine dell'Istat Famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita che, attraverso la ricostruzione retrospettiva delle storie di vita degli intervistati, ha permesso di analizzare come sono cambiati i calendari e i modelli di transizione nelle diverse generazioni e i motivi che spingono una quota rilevante di giovani a procrastinare il momento di uscita dalla famiglia di origine. L'uso sperimentale di dati amministrativi, integrati con i dati di indagine, ha permesso inoltre di osservare la condizione abitativa dei giovani a due anni dall'intervista, analizzare le determinanti della transizione e i fattori che ostacolano il percorso verso l'autonomia.

12.2. L'uscita dalla famiglia di origine, differenze di genere e generazione

Il concetto di giovinezza non è univocamente definibile e, tuttavia, esistono una serie di cambiamenti di status e di assunzioni di ruolo che segnano il riconoscimento sociale della condizione adulta⁶. Tra questi, l'uscita dalla famiglia di origine, insieme all'autonomia economica, sono forse i passaggi centrali, non soltanto per il valore simbolico della raggiunta indipendenza, ma perché rappresentano ancora una condizione il più delle volte necessaria per completare il processo di emancipazione dai genitori, dando vita a una nuova famiglia.

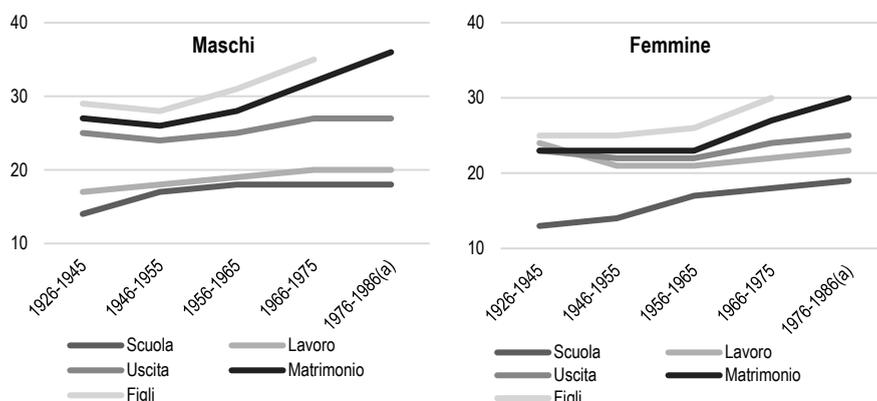
I tempi e le forme con cui si configura l'uscita dalla famiglia di origine dipendono dalle condizioni socio-economiche vigenti in un determinato periodo e risentono del modello culturale dominante che stabilisce le modalità socialmente più accettate.

⁴ La scelta di questa fascia di età ha inoltre permesso di escludere quanti sono ancora impegnati in percorsi di formazione.

⁵ AMBROSI E., ROSINA A., *Non è un paese per giovani: l'anomalia italiana: una generazione senza voce*, Marsilio Editori, Venezia, 2010.

⁶ BUZZI C., CAVALLI A. E DE LILLO A. (a cura di), *Rapporto giovani. Sesta indagine dell'Istituto Iard sulla condizione giovanile in Italia*, il Mulino, Bologna, 2007; PISATI M., *La transizione alla vita adulta*, in SCHIZZEROTTO A. (a cura di), *Vite ineguali. Diseguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, il Mulino, Bologna, 2002; DOGLIANI P., *Storia dei giovani*, Bruno Mondadori, Milano, 2003; MANNHEIM K., *Le generazioni*, il Mulino, Bologna, 2008; MODELL et al., *Social Change and Transitions to Adulthood in Historical Perspective*, *Journal of Family History*, 1976.

Figura 1 – Età mediana ai diversi eventi di transizione allo stato adulto, per generazione e sesso (stime di Kaplan Meier)



(a) La generazione nata dopo il 1976 non ha ancora completato la propria storia riproduttiva e pertanto non è stata calcolata l'età mediana alla nascita del primo figlio

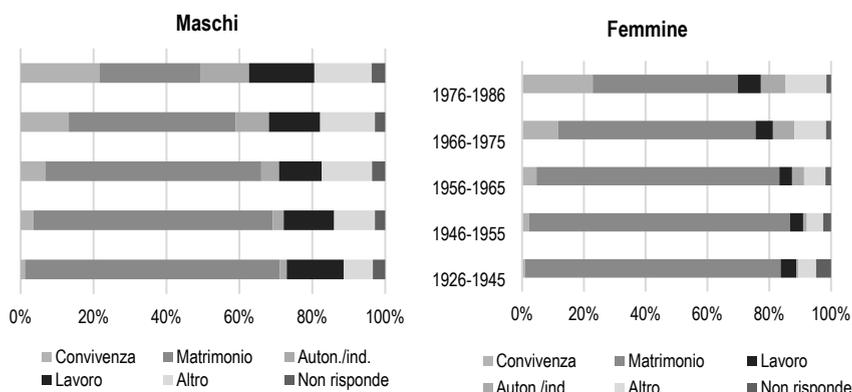
Fonte: ISTAT, Indagine Famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita 2016

Tradizionalmente, le donne lasciano prima la casa dei genitori rispetto agli uomini e, almeno fino ad un certo momento, con una forte sincronizzazione con le prime nozze e con la nascita del primo figlio (Fig. 1). A partire dalla generazione nata sul finire degli anni Sessanta, l'età mediana di uscita dalla famiglia di origine si è spostata in avanti, principalmente per le donne, ed è aumentato il tempo trascorso tra questa soglia e la prima unione, quasi sempre coincidente con le nozze, e tra questa e la nascita del primo figlio⁷.

Insieme ai calendari, sono cambiati i modelli di transizione, fortemente differenziati in base al genere. Il modello per lungo tempo dominante, e pressoché esclusivo per le donne, che prevedeva che l'uscita dalla famiglia di origine avvenisse in concomitanza con il matrimonio ha perso negli anni la sua centralità a vantaggio di nuove e differenti forme di emancipazione, prima tra tutti la convivenza. A partire dalle generazioni nate sul finire degli anni Sessanta le libere unioni hanno rappresentato il secondo motivo di uscita dalla famiglia di origine (per il 26,1% delle donne e il 21,3% degli uomini della coorte 1966-1975) ed è cresciuta la quota di quanti lasciano la famiglia per motivi di lavoro, di studio o semplicemente per bisogno di indipendenza.

⁷ L'età di uscita dalla famiglia di origine, alla prima unione e al primo figlio hanno un andamento ad U in cui l'età mediana più bassa di realizzazione dell'evento si osserva nella generazione degli anni Quaranta e Cinquanta che più delle altre ha potuto beneficiare, negli anni della transizione, di condizioni socio-economiche favorevoli. Cfr. PISATI M., *La transizione alla vita adulta*, in SCHIZZEROTTO A. (a cura di), *Vite ineguali. Diseguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, il Mulino, Bologna, 2002; FRABONI R., SABBADINI L. (a cura di), *Generazioni a confronto. Come cambiano i percorsi verso la vita adulta*, Istat, Roma, 2014.

Figura 2 – Persone uscite dalla famiglia di origine per motivo, generazione e sesso



Fonte: ISTAT, Indagine Famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita 2016

Oggi l'80,4% dei giovani-adulti tra 30 e 40 anni ha raggiunto l'autonomia abitativa. Tra questi il 62,4% ha tra 35 e 40 anni, oltre la metà sono donne (il 53,8%) e più spesso residenti del Nord (47,1%; Tav. 1).

La condizione occupazionale svolge un ruolo centrale nella strutturazione dei corsi di vita: tre quarti dei giovani che hanno lasciato la casa dei genitori è occupato (il 73,1%), in buona parte con un lavoro stabile⁸. La conquista dell'autonomia varia anche in base alle appartenenze sociali. Quando le risorse economiche e culturali sono minori, il ruolo protettivo della famiglia è limitato ed è più stringente la necessità di garantirsi un'autonomia, economica e abitativa; quando invece la classe di origine dei genitori è più alta, sono maggiori le risorse che possono investire per aiutare i figli, ma sono più alte anche le aspettative di riproduzione della propria posizione sociale, che si traduce in percorsi formativi più lunghi e carriere professionali più mirate⁹. Ad aver lasciato la casa dei genitori sono, infatti, soprattutto i giovani prove-

⁸ Sono stati considerati occupati stabili gli occupati con contratto a tempo indeterminato e i lavoratori autonomi, instabili quelli con contratto a tempo determinato o di collaborazione coordinata e continuativa/collaborazione a progetto o di prestazione d'opera occasionale.

⁹ BERTOLINI S., *Flessibilmente giovani, percorsi di lavoro e transizioni alla vita adulta nel nuovo mercato del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2012; SCHERER S., REYNERI E., *Come è cresciuta l'occupazione femminile in Italia: fattori strutturali e culturali a confronto*, in Stato e Mercato, 2008; PISATI M., *La transizione alla vita adulta*, in SCHIZZEROTTO A. (a cura di), *Vite ineguali. Diseguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, il Mulino, Bologna, 2002; NEGRI N., FILANDRI M. (a cura di), *Restare di ceto medio. Il passaggio alla vita adulta nella società che cambia*, il Mulino, Bologna, 2010.

nienti dalle classi sociali più basse¹⁰. La relazione tra uscita dalla famiglia di origine e titolo di studio conferma questa dinamica: tre quarti dei giovani che hanno lasciato la casa dei genitori ha al massimo il diploma.

Tavola 1 – Persone di 30-40 anni uscite o che vivono nella famiglia di origine per principali caratteristiche socio-demografiche e territoriali.

		Usciti dalla famiglia di origine	Vivono con i genitori
		80,4	19,6
Sesso	Maschi	46,2	63,5
	Femmine	53,8	36,5
Classe d'età	35-40enni	62,4	39,6
	30-34enni	37,6	60,4
Condizione occupazionale	Occupati	73,5	65,0
	- Stabile	63,6	50,3
	- Instabile	9,9	14,8
	Disoccupato/In cerca di occ.	7,6	18,4
	Casalinghe	16,0	3,2
	Studenti	0,6	4,1
	Altra cond.	2,3	9,3
Titolo di studio	Laurea e più	23,3	29,1
	Diploma	45,3	49,7
	Fino a licenza media	31,5	21,2
Tipologia familiare	Coppia con figli	-	72,9
	Monogenitore	-	27,1
Classe sociale di origine	Non occ./Non risp.	7,9	7,7
	Alta	20,3	24,1
	Media	30,9	32,0
	Bassa	40,9	36,2
Ripartizione geografica	Nord	47,1	29,8
	Centro	20,2	17,7
	Sud e isole	32,7	52,6

Fonte: ISTAT, Indagine Famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita 2016

¹⁰ È stata utilizzata la classificazione internazionale ESEC opportunamente adattata al caso italiano nell'ambito di una collaborazione Istat-Irvapp riaggregata in tre livelli gerarchici: nel più elevato ricadono le classi di servizio (Grandi imprenditori e alti dirigenti e Medi dirigenti e professionisti), in quello intermedio le classi 3,4,5 (Impiegati direttivi e di concetto, Lavoratori autonomi non agricoli, Lavoratori autonomi agricoli) e infine in quello più basso le quattro classi dei lavoratori manuali rimanenti (Capi operai e tecnici di produzione, Lavoratori a bassa qualificazione del terziario, Operai qualificati, Operai non qualificati). Per la classe di origine si è fatto riferimento alla classe occupazionale unica o più elevata tra madre e padre dell'intervistato/a all'epoca in cui gli intervistati avevano 14 anni, età cruciale nella scelta degli individui se proseguire gli studi o lavorare. Cfr. ISTAT, *Rapporto annuale sulla situazione del Paese*, Istat, Roma, 2020a.

Ancora oggi l'uscita dalla casa dei genitori coincide, il più delle volte, con l'inizio della coabitazione con il partner, ma sempre più spesso nell'ambito di un'unione non formalizzata. Oltre due terzi delle donne tra 30 e 40 anni ha lasciato la famiglia di origine per matrimonio (46,9%) o convivenza (22,9%) e lo stesso ha fatto poco meno della metà degli uomini (rispettivamente, il 27,5% per nozze e il 21,7% per convivenza). Il modello di transizione tradizionale resiste soprattutto tra i meno istruiti (46,9%) e nel Mezzogiorno (58,2%) dove per le donne in particolare l'uscita dalla famiglia per matrimonio rappresenta ancora la sola forma possibile di transizione: due donne su tre ha fatto questo tipo di percorso (68,3%)¹¹.

Sono meno nette le differenze di genere per quanti scelgono di convivere, modalità diffusa soprattutto al Nord (29,9%) e tra i giovani provenienti da una classe sociale medio-bassa.

Uno su dieci è uscito per motivi di lavoro. Sono soprattutto gli uomini, in particolare i meno istruiti, ad aver fatto questa esperienza, mentre per le donne è una possibilità residuale (il 20,2% degli uomini con al massimo la licenza media contro il 4,1% delle donne). Ha lasciato la casa dei genitori per desiderio di autonomia e indipendenza un giovane su dieci, un percorso riservato più spesso ai giovani provenienti dalle classi sociali più alte (Fig. 2).

12.2.1. Le scelte abitative

I giovani che hanno lasciato la famiglia di origine per iniziare a vivere con il partner compiono scelte abitative diverse sulla base delle risorse su cui possono contare, ma anche della natura stessa dell'unione (Fig. 3).

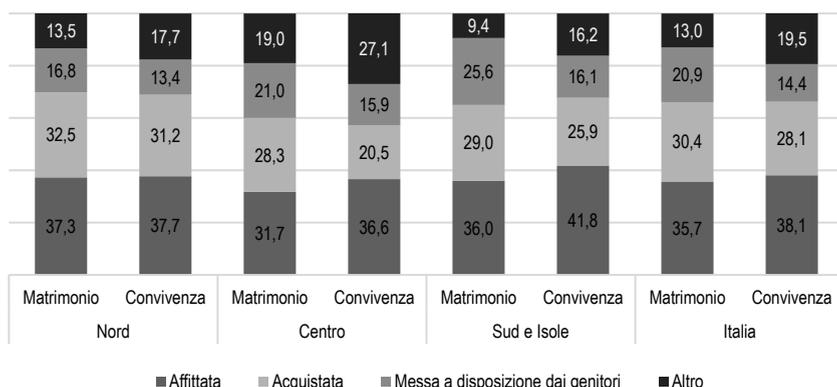
Dopo il matrimonio, circa la metà dei giovani coniugati è andata a vivere in una casa di proprietà, acquistata autonomamente (30,4%) o messa a disposizione dai genitori (20,9%), e uno su tre è andato a vivere in una casa in affitto (35,7%). Sono soprattutto gli occupati con un contratto di lavoro stabile, grazie alle maggiori garanzie di cui possono disporre, ad investire nell'acquisto di una casa (36,0%), mentre la metà dei giovani con una condizione lavorativa instabile vive in affitto (45,5%).

La proprietà della casa tra i giovani usciti per nozze è distribuita diversamente sul territorio. L'affitto è la modalità abitativa più frequente ed è distribuito omogeneamente su tutto il territorio, mentre la possibilità di godere di un'abitazione messa a disposizione dai genitori dopo le nozze delle nozze è

¹¹ BARBAGLI M., CASTIGLIONI M., DALLA ZUANNA G., *Fare famiglia in Italia. Un secolo di cambiamenti*, il Mulino, Bologna, 2003.

diffusa soprattutto nel Mezzogiorno (25,6%) e al Centro (21,0%); nelle regioni settentrionali, complice una maggiore solidità del mercato del lavoro, si registra invece l'incidenza maggiore di giovani che acquistano la casa in cui vivere dopo il matrimonio (32,5%).

Figura 3 – Persone di 30-40 anni uscite dalla famiglia di origine per tipo di unione, natura del possesso dell'abitazione e ripartizione geografica



Fonte: ISTAT, Indagine Famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita 2016

I giovani conviventi in libere unioni hanno abitudini di residenza diverse da quelle delle coppie sposate, soprattutto per quanto riguarda la proprietà della casa. La tradizione italiana di mettere a disposizione dei figli una casa è meno diffusa quando manca il vincolo matrimoniale: si passa dal 20,9% di giovani che dopo le nozze hanno beneficiato di un'abitazione messa a disposizione dai genitori, al 14,4% tra i conviventi. Ciò è particolarmente vero nei territori dove l'abitudine di donare la casa ai figli è più radicata, ovvero nel Mezzogiorno. La minore stabilità delle unioni libere sembra riflettersi anche in una quota minore di persone in coppia che investono nell'acquisto di un'abitazione rispetto alle coppie sposate (28,1% contro 30,4%), anche a parità di stabilità lavorativa (27,5% contro 32,5%).

12.3. I giovani in famiglia. Le cause di una giovinezza prolungata

In Italia un giovane su 5 tra 30 e 40 anni, celibe o nubile, vive ancora con almeno un genitore. Sono più di 1 milione e 600 mila i giovani-adulti che ancora non godono di un'autonomia residenziale, sono prevalentemente uo-

mini (il 63,5%), la metà ha il diploma (49,7%), uno su tre non ha un lavoro (il 35,0%) e, benché la famiglia “lunga” sia diffusa in tutto il Paese, vivono soprattutto nel Mezzogiorno (52,6%; Tav. 1).

Oltre un terzo dei giovani vive in famiglie di più bassa estrazione sociale (il 36,2%) che hanno risorse e possibilità limitate per aiutare i figli nel percorso di emancipazione, ma più della metà vive in famiglie di classe media e alta (rispettivamente il 32,0% e 24,1%) che, grazie a condizioni economiche e sociali migliori, giocano un importante ruolo protettivo, consentendogli di dilazionare le scelte importanti e proteggendoli dal rischio di non riuscire a provvedere autonomamente a se stessi¹².

Il lavoro è una condizione necessaria per poter lasciare la casa dei genitori, ma non sempre sufficiente. Due terzi dei giovani che vivono in famiglia ha un lavoro, nella metà dei casi si tratta di un’occupazione stabile, eppure circa la metà di quelli che, alla soglia dei 40 anni, non hanno ancora raggiunto una propria indipendenza abitativa indica che è a causa di difficoltà economiche o lavorative (il 48,4%). La difficoltà nel trovare un lavoro, o un lavoro stabile, penalizza oltre ai disoccupati di più i meno istruiti (42,7%) o residenti delle regioni meridionali (38,3%), mentre oltre il 40% degli occupati con un lavoro instabile dichiara di non poter provvedere alle spese per una abitazione.

Esistono però diversi modi di vivere la propria condizione familiare e, accanto a chi si sente intrappolato in questa situazione a causa delle difficoltà economiche, c’è una parte che apprezza i vantaggi della lunga coabitazione con i genitori. La permanenza in famiglia fino a un’età non più giovanissima genera infatti situazioni paradossali in cui alla dipendenza materiale dai genitori, corrispondono ampi margini di libertà e negoziazione, accompagnati dalla possibilità di delegare, almeno in parte, la gestione della casa e poter mantenere un buon tenore di vita anche in caso di redditi bassi¹³. Per un terzo dei giovani che vive con i genitori la mancanza di autonomia è soprattutto una situazione di comodo; tra questi, uno su quattro dichiara di star bene così e di godere della propria libertà nonostante la convivenza con i genitori

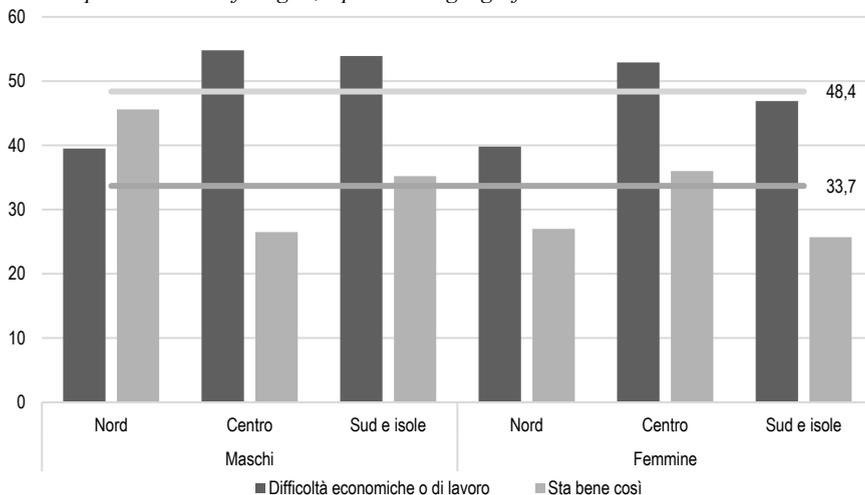
¹² FULLIN G., *Vivere l’instabilità del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2004; BERTOLINI S., FILANDRI M., *Lavoro, casa e famiglia: le strategie formali e informali dei giovani adulti nel Sud Europa*, *Sociologia del Lavoro*, 2015; NEGRI N., FILANDRI M. (a cura di), *Restare di ceto medio. Il passaggio alla vita adulta nella società che cambia*, il Mulino, Bologna, 2010.

¹³ SPANÒ A., *Gioventù e adultità nella società contemporanea: riflessioni sul dibattito suscitato dai cambiamenti del corso di vita*, *Quaderni di Sociologia*, 2019; ONGARO F., *Prima della scelta: la lunga transizione*, Proceedings of the conference: Low fertility between economic constraints and value changes. Accademia dei Lincei, Rome, 2004; FULLIN G., *Vivere l’instabilità del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2004; REBUGHINI P., COLOMBO E., LEONINI L. (a cura di), *Giovani dentro la crisi*, Guerini e Associati, Milano, 2017.

(27,6%)¹⁴, più bassa la percentuale di quanti dichiarano di non sentirsi pronti (il 7,2% non se la sente di andare via) o di non volere fare rinunce (3,1%). Ad essere soddisfatti dalla convivenza con i genitori sono più spesso gli uomini (il 30,5%) rispetto alle donne (22,7%).

A volte sono proprio i genitori a trattenere più o meno consapevolmente i figli dall'andar via di casa, diventando in alcuni casi un vero e proprio ostacolo all'emancipazione: oltre il 12% di quelli che vivono con un solo genitore – vedovo, divorziato o separato – spiega la sua permanenza in famiglia con la necessità di offrire supporto, il doppio di quelli che vivono con entrambi i genitori.

Figura 4 – Persone di 30-40 celibi e nubili che vivono con almeno un genitore per principali motivi di permanenza in famiglia, ripartizione geografica e sesso



Fonte: ISTAT, Indagine Famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita 2016

12.3.1. Un percorso reversibile: i rientri nella famiglia

In una società sempre più caratterizzata da precarietà e incertezza, l'acquisizione dell'autonomia residenziale non è un passaggio irreversibile e non esclude il rientro nella stessa famiglia di origine¹⁵.

¹⁴ “Sta bene così, conserva la sua libertà” è la motivazione più indicata come causa unica della mancanza di un'autonomia dai giovani di 30-40 anni (16,2%) seguita da “Non trova un lavoro/un lavoro stabile” (13,2%) e “Non può sostenere le spese per l'affitto/acquisto di una casa” (11,5%).

¹⁵ Sulla perdita della perdita di linearità della traiettoria verso l'età adulta e sulla reversibilità dei progetti biografici cfr. MAGARAGGIA S., *Essere giovani e diventare genitori. Esperienze a*

Il rientro nella casa dei genitori rappresenta una brusca interruzione nel percorso di emancipazione, che nella migliore delle ipotesi può essere attribuita alla conclusione del percorso universitario fuori dalla città di origine, ma che può dipendere anche dalla sopravvenuta disoccupazione o dalla fine di una relazione di coppia¹⁶.

Circa il 30% dei giovani, celibi e nubili, che vivono nella famiglia di origine ha avuto un'esperienza più o meno lunga di vita indipendente, seppur non definitiva. Sono soprattutto i maschi, i residenti delle regioni del Mezzogiorno e i giovani di più bassa estrazione sociale, a cui le famiglie possono garantire minor supporto, ad aver vissuto questo fenomeno che ha, peraltro, una chiara caratterizzazione per genere¹⁷. Tra le donne, ritorna a vivere con i genitori soprattutto chi si era allontanata per motivi di studio (il 46,5% contro il 21,2% degli uomini) mentre tra gli uomini rientrano soprattutto quelli usciti per un lavoro precario o temporaneo, che ad un certo punto non ha più garantito la possibilità di mantenersi (il 29,8% contro il 13% delle donne). Anche la rottura di un legame sentimentale ha un ruolo cruciale nel determinare il ritorno nella famiglia di origine, ma con minori differenze di genere: ha interrotto una convivenza ed è tornato a vivere con i genitori il 30,2% delle donne e il 26,0% degli uomini. Indipendentemente dalla ragione dell'allontanamento, circa la metà degli uomini e delle donne tornati nella famiglia di origine indica nelle difficoltà economiche, nella precarietà lavorativa o nell'impossibilità di pagare un affitto, la causa della mancata indipendenza.

Chi ha dovuto rinunciare alla propria indipendenza vive con maggiori difficoltà la coabitazione con i genitori. La quota di giovani in famiglia che dichiara di disporre di sufficienti margini di autonomia e libertà, il 23,3%, è più bassa di 10 punti percentuali tra quanti hanno avuto una esperienza di vita indipendente dai genitori, rispetto a quelli che non hanno mai lasciato la famiglia.

confronto, Carocci editore, Roma, 2015; BENASSO S., *Generazione shuttle: traiettorie biografiche tra reversibilità e progetto*, Aracne, Roma, 2016.

¹⁶ ARUNDEL R., LENNARTZ C., Returning to the parental home: Boomerang moves of younger adults and the welfare regime context, *Journal of European Social Policy*, 2017; MAZZOTTA F., PARISI L., Le motivazioni per cui i giovani italiani tornano a vivere nella famiglia d'origine negli anni 2006-2014, *Sintesi*, 2018, 1-6.

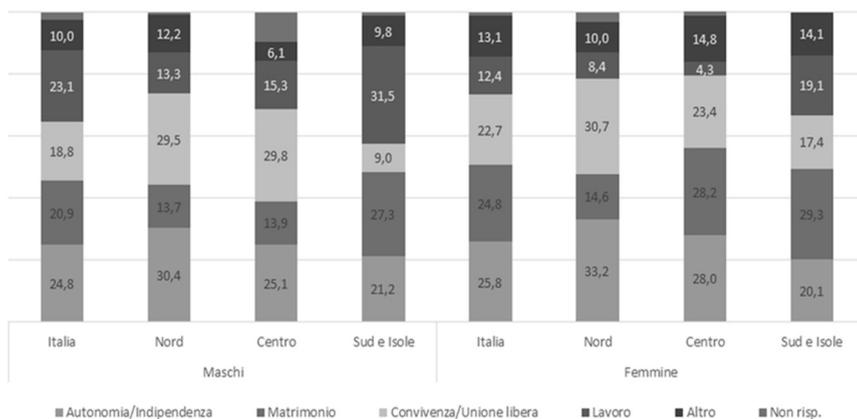
¹⁷ L'indagine non contiene un quesito chiaramente rivolto a indagare i motivi del rientro in famiglia, ma i dati retrospettivi consentono di analizzare le ragioni dell'allontanamento prima, e i motivi che spiegano oggi la permanenza nella famiglia.

12.3.2. *Le intenzioni di uscita*

Il desiderio di indipendenza e autonomia è molto sentito e soltanto una piccola parte di quanti vivono in casa con i genitori sembra essersi rassegnato a vivere ancora a lungo, o per sempre, con i genitori: oltre due terzi dei giovani intervistati ha dichiarato di voler lasciare la famiglia entro tre anni (il 69,7%). La formazione di un proprio nucleo familiare attraverso il matrimonio (22,5%) o la convivenza (20,4%) è il motivo principale che spinge a programmare l'uscita, ma un giovane su quattro ha intenzione di allontanarsi dai genitori per esigenza di maggiore autonomia e indipendenza (25,2%) e poco meno del 20% per ragioni legate al lavoro (18,7%; Fig. 5).

Donne e uomini progettano in modo differente la transizione alla vita adulta e giocano un ruolo importante le risorse disponibili e il contesto in cui si vive. Le donne, generalmente più propense a lasciare la casa dei genitori (il 76,9% contro il 65,6% dei loro coetanei uomini), come già messo in luce dalle analisi precedenti, seguono più spesso un modello tradizionale: poco meno della metà intende andare a vivere con il partner entro tre anni (il 47,5%) contro il 39,7% degli uomini. Sono soprattutto le donne del Sud e delle Isole a vedere nel matrimonio l'evento che segna l'inizio della vita di coppia (nel 29,3% dei casi, contro il 17,4% di donne che intende uscire per convivenza), mentre la proporzione è invertita tra le donne del Nord che nel 30,7% dei casi legano l'uscita dalla famiglia all'inizio di una convivenza e solo la metà (il 14,6%) alle nozze. L'allontanamento dalla famiglia per motivi di lavoro rientra invece più spesso nei progetti degli uomini (18,7% contro 12,4% delle donne) e raggiunge la massima incidenza nelle categorie più svantaggiate, superando il 30% tra i residenti del Mezzogiorno e tra i meno istruiti. Quando il proposito di lasciare la famiglia di origine è legato a un'esigenza di autonomia ed emancipazione, le differenze di genere sono meno nette ed è più evidente il peso del contesto culturale di riferimento: sono soprattutto gli uomini e le donne più istruiti e i residenti delle regioni del Nord a progettare di andare a vivere da soli per avere maggiore autonomia, indipendentemente dalla presenza di un partner e dalle necessità di lavoro.

Figura 5 – Persone di 30-40 anni celibi e nubili che vivono con almeno un genitore e che intendono uscire dalla famiglia di origine nei prossimi 3 anni per motivo dell'uscita, ripartizione geografica e sesso



Fonte: ISTAT, Indagine Famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita 2016

12.4. L'autonomia abitativa tra aspettative e realizzazione

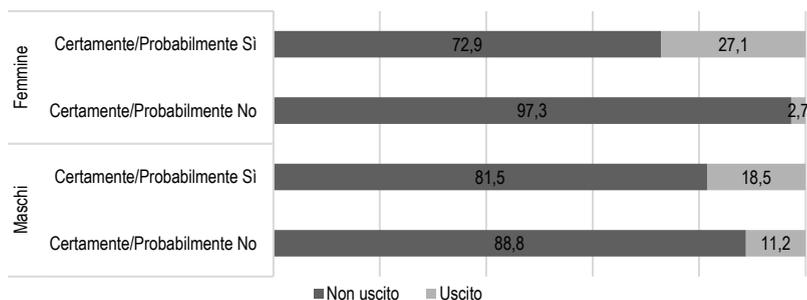
Nei paragrafi precedenti è stato descritto come si è modificata nel tempo l'uscita dalla famiglia di origine sia rispetto all'età a cui le diverse generazioni hanno vissuto l'evento, sia rispetto alle forme e alla destinazione con cui si è realizzata l'indipendenza abitativa. Sono stati poi esaminati i motivi che oggi spingono una quota rilevante di persone a vivere in casa con i genitori ad un'età relativamente avanzata, e la loro intenzione di rendersi indipendenti. Si vuole adesso analizzare quanti sono i giovani che riescono ad emanciparsi e quali sono i fattori che intervengono nel facilitare o ostacolare, direttamente o indirettamente, il percorso verso l'autonomia abitativa e, in generale, la vita adulta.

I dati provenienti dall'indagine campionaria dell'Istat *Famiglie e soggetti sociali e ciclo di vita* sono stati agganciati, in via sperimentale, con quelli del Registro Base degli Individui¹⁸ aggiornato al 31 dicembre 2018. Grazie a

¹⁸ L'Istituto nazionale di statistica ha intrapreso un percorso di profonda revisione nei processi di produzione delle statistiche il cui punto nevralgico è la costruzione di un Sistema Integrato dei Registri (SIR) in cui sono integrati dati amministrativi e dati da indagini, attraverso flussi di caricamento controllati, opportune metodologie statistiche e di tutela della privacy. Il Registro base sugli individui, le famiglie e le convivenze, insieme al Registro statistico dei luoghi, al Registro delle attività e al Registro delle unità economiche, è uno dei quattro registri statistici di base su cui si sviluppa il sistema. Cfr. GAROFALO G., *Il progetto Archimede obiet-*

questa procedura statistica è stato possibile verificare la realizzazione delle intenzioni e dei comportamenti attesi e, attraverso l'uso di modelli statistici di analisi multivariata, esaminare il peso delle caratteristiche socio-demografiche individuali e di alcune variabili relative al contesto familiare e territoriale sulla transizione.

Figura 6 – Persone di 30-40 anni celibi e nubili che vivono con almeno un genitore per intenzione di uscire dalla famiglia di origine, realizzazione dell'uscita nei due anni successivi e sesso



Fonte: ISTAT, Indagine Famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita 2016 e Registro Base degli individui 2019

I dati mostrano che poco meno di un giovane su cinque, tra quanti vivevano con i propri genitori, è riuscito ad andare a vivere per conto proprio nei due anni successivi all'intervista (18,7%) e che sono maggiormente le femmine che riescono a rendersi indipendenti (22,8% contro il 16,3% dei loro coetanei). Questa differenza diventa ancora più netta restringendo l'analisi a quanti avevano precedentemente manifestato l'intenzione di uscire dalla famiglia di origine: ha realizzato l'uscita il 27,1% delle femmine contro il 18,5% dei maschi (Fig. 6).

Il raggiungimento dell'autonomia abitativa può essere influenzato sia dalle caratteristiche socio-demografiche e territoriali, quali sesso, età, titolo di studio, tipo di famiglia e ripartizione geografica; sia dalla disponibilità di

tivi e risultati sperimentali, Istat working paper, Roma; DI ZIO M., FALORSI P.D., FORTINI M., *Un sistema di registri statistici basato sull'integrazione di informazioni da archivi amministrativi, indagini statistiche e stime di popolazione*, MILeS2016, Milano, 2016; RADINI R., SCANNAPIECO M., GAROFALO G., *The Italian Integrated System of Statistical Registers: On the Design of an Ontology-based Data Integration Architecture*, NTTs Conference, 2017. Data la complessità del percorso tuttora in atto, l'analisi proposta rappresenta una prima esplorazione delle potenzialità offerte da questo patrimonio informativo di osservare nel tempo gli individui e le famiglie.

risorse materiali su cui fare affidamento (occupazione e la classe sociale di origine); sia da altri aspetti relativi alla sfera personale, come l'aver un partner, l'intenzione di lasciare la casa dei genitori e l'aver avuto una precedente esperienza di autonomia abitativa. Per analizzare l'impatto di ciascuna di queste variabili, verificare se agiscono in modo differente tra maschi e femmine e individuare i fattori che incidono effettivamente nella realizzazione dell'indipendenza abitativa, è stato utilizzato un modello di regressione logistica binaria, distinto per i due sessi¹⁹ (Fig. 7).

Alcune caratteristiche strutturali come l'età, lo status occupazionale, la classe sociale di origine e il territorio di residenza agiscono nello stesso verso, indipendentemente dal genere. Hanno una maggiore probabilità di lasciare la famiglia di origine i maschi e le femmine più giovani rispetto ai quasi quarantenni, chi ha un'occupazione stabile rispetto a chi ce l'ha instabile, chi proviene da una classe sociale medio bassa e i residenti del Nord rispetto a quelli del Mezzogiorno. L'instabilità del lavoro e la bassa classe sociale di provenienza condizionano maggiormente le femmine, riducendo più che per i loro coetanei, la possibilità di lasciare la casa dei genitori.

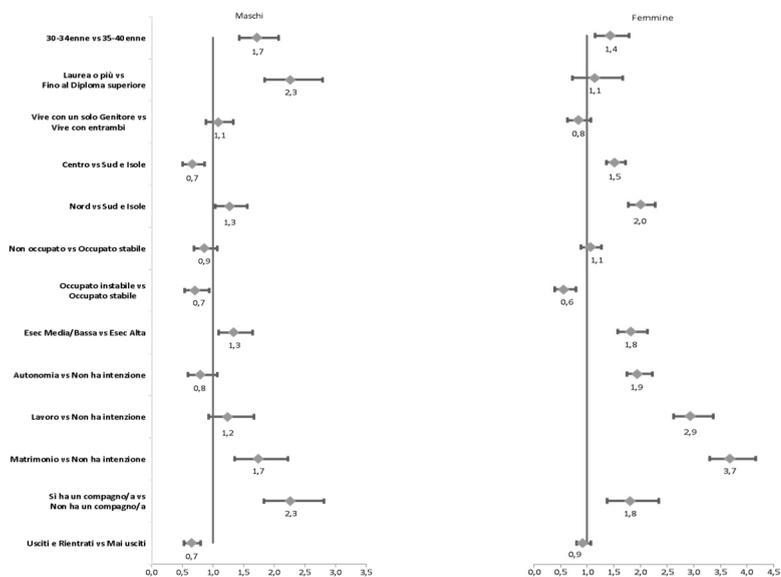
È confermata, inoltre, l'importanza per tutti del vissuto individuale nel determinare i comportamenti futuri: hanno un forte impatto positivo sulla realizzazione dell'uscita dalla famiglia l'aver un partner e l'intenzione di uscire, in particolare quando l'obiettivo è sposarsi o andare a convivere. La sfera personale incide nello stesso verso per entrambi i sessi, ma con un diverso peso: per i maschi pesa maggiormente avere una relazione stabile, mentre per le femmine il peso più forte è legato all'intenzione di sposarsi²⁰. Indipendentemente dall'obiettivo che le muove, l'intenzione di uscire per le donne è determinante: la spinta più forte viene dalla prospettiva di andare a vivere con il partner, ma anche quelle che progettano di lasciare la famiglia per lavoro o esigenza di autonomia hanno maggiori probabilità di realizzare l'uscita.

Altre caratteristiche, invece, hanno un impatto differente rispetto al genere: aver avuto un'esperienza precedente di vita lontano dai genitori rallenta la possibilità di rendersi nuovamente autonomi per i maschi, mentre non impatta sulle femmine; anche il titolo di studio elevato è una spinta all'indipendenza, ma solo per gli uomini.

¹⁹ Il modello studia la probabilità di aver realizzato l'uscita dalla famiglia di origine a 2 anni dall'intervista contro la probabilità di non aver realizzato, in funzione delle variabili esplicative precedentemente citate. Tra queste la tipologia di famiglia in cui si vive non risulta avere un impatto significativo sulle probabilità stimate ed è quindi stata estromessa dalla restituzione grafica dei risultati.

²⁰ I confronti tra maschi e femmine sono stati controllati utilizzando le stime degli effetti marginali medi.

Figura 7 – Uscita dalla famiglia di origine. Modello di regressione logistica: odds ratio



Fonte: ISTAT, Indagine Famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita 2016 e Registro Base degli individui 2019

Data l'importanza che le aspirazioni hanno sull'effettiva realizzazione dell'uscita dalla famiglia di origine, si è ritenuto opportuno capire quali sono gli aspetti sociodemografici e di contesto che agiscono nella determinazione delle intenzioni di uscita e verificare se esistono differenze a seconda che l'obiettivo sia la formazione di un'unione, il lavoro o una maggiore autonomia²¹ (Tav. 2).

Sono i più giovani e più istruiti, e in particolare le femmine, i più intenzionati a lasciare la famiglia di origine per una nuova convivenza con il partner, per necessità legate al lavoro o per esigenza di autonomia. Lo status occupazionale è il principale fattore che agisce nella determinazione dell'intenzione di uscire, per i maschi in particolare: sono gli occupati, che hanno una maggiore disponibilità di risorse economiche, i più propensi a progettare un'uscita per matrimonio o convivenza o per cercare la propria autonomia. La mancanza di lavoro, al contrario, spinge i giovani a pensare di allontanarsi

²¹ Per lo studio delle intenzioni è stato implementato un modello di regressione logistica multinomiale che studia la probabilità di avere intenzione di uscire dalla famiglia di origine nei successivi tre anni per matrimonio/convivenza, per lavoro, autonomia o di non essere intenzionato, in funzione delle variabili esplicative precedentemente enunciate.

dalla famiglia alla ricerca di nuove opportunità lavorative, indipendentemente dal sesso.

La presenza del partner è chiaramente la variabile decisiva nel determinare le intenzioni di uscire per matrimonio o convivenza, ma ha un impatto significativo anche sulla probabilità di progettare un'uscita per motivi di lavoro, soprattutto tra i maschi. Anche aver già sperimentato l'indipendenza abitativa orienta positivamente le intenzioni, degli uomini indipendentemente dal motivo, delle donne solo quando finalizzata al lavoro.

Il contesto sociale, economico e culturale in cui si vive condiziona le proprie aspirazioni. La famiglia può rappresentare un ostacolo e condizionare le scelte di vita. I giovani che vivono con un solo genitore sono meno propensi a lasciarli soli, in particolare le donne per le quali le responsabilità di cura inibiscono l'intenzione di progettare una propria autonomia. La classe sociale di origine ha invece un effetto diverso a seconda dei generi e delle destinazioni dell'eventuale uscita. Appartenere a una classe sociale medio-bassa per i maschi aumenta la probabilità di pianificare un'uscita per lavoro e diminuisce quella per unione o autonomia; per le femmine fa crescere la propensione a lasciare la famiglia di origine per entrare in unione.

Il territorio ha un effetto più omogeneo: vivere al Sud e nelle Isole aumenta la probabilità di avere intenzione di uscire, indipendentemente dal sesso e dal motivo.

Tavola 2 – Intenzione di uscire dalla famiglia di origine nei successivi 3 anni per matrimonio/convivenza, lavoro o esigenza di autonomia e sesso. Modello di regressione logistica multinomiale: odds ratio

	Matrimonio		Lavoro		Autonomia	
	M	F	M	F	M	F
Età						
30-34 vs 35-40	0,85	3,67 *	0,86	2,11 *	0,93	1,86 *
Titolo studio						
Alto vs Basso	0,83 *	1,80 *	1,92 *	2,90 *	1,50 ***	2,68 *
Condizione occupazionale						
Occupato vs Non occupato	2,39 *	1,07	0,22 *	0,50 *	2,00 *	1,25
Esperienza fuori casa						
Si vs No	1,36 ***	1,13	2,50 *	3,02 *	2,31 *	1,25
Ha un partner						
Si vs No	22,95 *	11,26 *	3,15 *	1,78 ***	1,27	0,86
Tipologia familiare						
Monogenitore vs coppia	0,38 *	0,26 *	0,47 *	0,34 *	0,95	0,26 *
Classe di origine						
Bassa vs Alta	0,83 ***	1,48 ***	1,47 **	0,82	0,60 *	1,14
Ripartizione						
Centro vs Mezzogiorno	0,57 *	3,83 *	0,48 *	0,40 **	0,54 *	7,84 *
Nord vs Mezzogiorno	0,55 *	2,31 *	0,51 *	1,08	0,99	5,48 *

*** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1

Fonte: ISTAT, Indagine Famiglie, soggetti sociali e ciclo di vita 2016

Esistono dunque delle differenze tra gli quanti intendono lasciare la casa dei genitori per unione o per motivi diversi.

Vivere nel Mezzogiorno ma soprattutto avere un partner aumentano per tutti la probabilità di voler uscire per sposarsi o andare a convivere, ma mentre per le donne sono determinanti l'essere più giovane, più istruita, avere una classe sociale di origine media o bassa, per gli uomini conta su tutto avere un lavoro. Sono invece meno nette le differenze tra quanti hanno intenzione di uscire di casa per lavoro: sono i maschi e le femmine più istruiti, non occupati, meridionali e di estrazione sociale medio-bassa. L'intenzione di lasciare la famiglia per esigenza di autonomia è invece più legata al contesto economico e culturale in cui si vive: per tutti è determinante avere alti titoli di studio, per le donne risiedere nel Centro o nel Nord del Paese, per gli uomini avere un'alta estrazione sociale.

Le analisi proposte hanno mostrato che il divario tra desideri di emancipazione e realizzazione di un'autonomia abitativa è particolarmente critico: superati i 30 anni il ritardo rischia di tradursi in rinuncia. La prospettiva del matrimonio o della convivenza rappresenta ancora la spinta principale, e a volte l'unica, a lasciare la famiglia di origine e contribuisce a facilitarne la realizzazione. Questo è vero soprattutto al Sud e per le donne che, indipendentemente dalle risorse economiche e culturali di cui dispongono, restano più ancorate ai modelli tradizionali di uscita dalla famiglia e più condizionate dalle aspettative dei genitori e della società. Eppure sono proprio le donne, nonostante tutto, le più attive nel desiderare e nel perseguire la loro indipendenza. L'incertezza finanziaria ed economica e il crescente senso di insicurezza verso il futuro agiscono sia direttamente, impedendo la realizzazione dei propri progetti di vita, sia indirettamente, limitando la capacità di progettare il proprio futuro e immaginare percorsi alternativi²². I giovani reagiscono ridefinendo le priorità e ridimensionando le loro aspettative, in parte si accontentano di quello che hanno e imparano a trarre vantaggio dalla lunga coabitazione con i genitori, in parte procrastinano ulteriormente il raggiungimento dell'autonomia, e solo quando sentono di aver raggiunto una stabilità rinunciano alla protezione offerta dalla famiglia, e a volte neppure allora.

Non esiste quindi una spiegazione unica della lunga permanenza dei giovani in famiglia che può sicuramente essere spiegata dalle condizioni economiche vigenti e dalla mancanza di adeguate politiche di protezione e promozione dell'autonomia, ma è evidente che un ruolo ancora importante lo gioca

²² ROSINA A. (a cura di), *Giovani ai tempi del coronavirus*, Quaderni Rapporto Giovani, 2020; BERTOLINI S., *Giovani senza futuro. Insicurezza lavorativa e autonomia nell'Italia di oggi*, Carocci, Roma, 2018; LECCARDI C., *Young people and the new semantic of the future*, SocietàMutamentoPolitica, 2015.

la famiglia di origine che se da un lato offre sostegno e protezione per i giovani più vulnerabili, dall'altro contribuisce a riprodurre disuguaglianze e modelli culturali tradizionali che frenano ulteriormente il percorso verso la vita adulta.

Bibliografia

- AMBROSI E., ROSINA A., *Non è un paese per giovani: l'anomalia italiana: una generazione senza voce*, Marsilio, Venezia, 2010.
- ARUNDEL R., LENNARTZ C., Returning to the parental home: Boomerang moves of younger adults and the welfare regime context, *Journal of European Social Policy*, 2017, 27(3): 276-294.
- BARBAGLI M., CASTIGLIONI M., DALLA ZUANNA G., *Fare famiglia in Italia. Un secolo di cambiamenti*, il Mulino, Bologna, 2003.
- BENASSO S., *Generazione shuttle: traiettorie biografiche tra reversibilità e progetto*, Aracne, Roma, 2016.
- BERTOLINI S., FILANDRI M., Lavoro, casa e famiglia: le strategie formali e informali dei giovani adulti nel Sud Europa, *Sociologia del Lavoro*, 2015, 139: 13-28.
- BERTOLINI S., TORRIONI P., *Giovani-adulti flessibili? Le ripercussioni del lavoro atipico sulle strategie di uscita dalla famiglia di origine in Italia e Francia*, in CORDELLA G., MASI S.E., *Condizione giovanile e nuovi rischi sociali. Quali politiche?*, Carocci, Roma, 2013.
- BERTOLINI S., *Flessibilmente giovani, percorsi di lavoro e transizioni alla vita adulta nel nuovo mercato del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2012.
- BERTOLINI S., *Giovani senza futuro. Insicurezza lavorativa e autonomia nell'Italia di oggi*, Carocci, Roma, 2018.
- BILLARI F., Becoming an Adult in Europe: A Macro/(Micro)-Demographic Perspective, *Demographic Research*, 2001, 3(2):15-44.
- BUZZI C., CAVALLI A., DE LILLO A. (a cura di), *Rapporto giovani. Sesta indagine dell'Istituto Iard sulla condizione giovanile in Italia*, il Mulino, Bologna, 2007.
- DE LUIGI N., La transizione alla vita adulta nelle società europee: nuove direzioni di ricerca tra equivoci e opportunità, *Studi di Sociologia*, 2012, 1: 41-51.
- DI ZIO M., FALORSI P.D., FORTINI M., *Un sistema di registri statistici basato sull'integrazione di informazioni da archivi amministrativi, indagini statistiche e stime di popolazione*, MILEs2016, Milano, 2016.
- DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA, *L'impatto della pandemia di Covid-19 su natalità e condizione delle nuove generazioni*, Istituto degli Innocenti, Firenze, 2020, disponibile all'indirizzo https://famiglia.governo.it/media/2192/rapporto-gruppo-demografia-e-covid19_1412020.pdf.
- DOGLIANI P., *Storia dei giovani*, Bruno Mondadori, Milano, 2003.
- FERRARI G., ROSINA A., SIRONI E., *The Decision Making Process of Leaving Home: A Longitudinal Analysis of Italian Young Adults*, Extended abstract for the Population Association of America annual meeting, New Orleans, 2013.

- FRABONI R., SABBADINI L. (a cura di), *Generazioni a confronto. Come cambiano i percorsi verso la vita adulta*, Istat, Roma, 2014.
- FULLIN G., *Vivere l'instabilità del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2004.
- GAROFALO G., *Il progetto Archimede obiettivi e risultati sperimentali*, Istat working paper, Roma, 2016.
- ISTAT, *Le difficoltà nella transizione dei giovani allo stato adulto e le criticità nei percorsi di vita femminili*. (Approfondimento, 28 dicembre), Istat, Roma, 2009 disponibile all'indirizzo http://www3.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20091228_00.
- ISTAT, *Natalità e fecondità della popolazione residente*, Istat, Roma, 2020b.
- ISTAT, *Rapporto annuale sulla situazione del Paese*, Istat, Roma, 2019.
- ISTAT, *Rapporto annuale sulla situazione del Paese*, Istat, Roma, 2020a.
- LECCARDI C., *Young people and the new semantic of the future*, SocietàMutamento-Politica, 2015, 5(10), 41-54.
- LIVI BACCI M., *Avanti giovani alla riscossa. Come uscire dalla crisi giovanile in Italia*, il Mulino, Bologna, 2008.
- LIVI BACCI M., Un'Italia più piccola e più debole? La questione demografica, *La Rivista del Mulino*, 2018.
- LUCCHINI M., SCHIZZEROTTO A., Mutamenti nel tempo delle transizioni alla condizione adulta: un'analisi comparativa, *Polis*, 2001, XV(3): 431-451.
- MAGARAGGIA, S., *Essere giovani e diventare genitori. Esperienze a confronto*, Carocci, Roma, 2015.
- MANNHEIM K., *Le generazioni*, il Mulino, Bologna, 2008.
- MAZZOTTA F., PARISI L., Returning to the parental home after the Great Recession: a matter of partnership dissolution or unemployment?, *Oxford Economic Papers*, 2019, 73: 1-29.
- MAZZOTTA F., PARISI L., Le motivazioni per cui i giovani italiani tornano a vivere nella famiglia d'origine negli anni 2006-2014, *Sintesi*, 2018, 1-6.
- MENCARINI L., SOLERA C., *Percorsi verso la vita adulta tra lavoro e famiglia: differenze di genere, istruzione e coorte*, in SCHIZZEROTTO A., TRIVELLATO U., SARTOR N. (a cura di), *Generazioni disuguali. Le condizioni di vita dei giovani di ieri e di oggi: un confronto*, il Mulino, Bologna, 2011.
- MODELL J., FURSTENBERG F., HERSHBERGET T., Social Change and Transitions to Adulthood in Historical Perspective, *Journal of Family History*, 1976, 1:7-32.
- NEGRELLI S., La disoccupazione giovanile in Italia: Un fenomeno non solo socialmente, ma anche economicamente gravissimo, *Sociologia del lavoro*, 2020, 156: 243-247.
- NEGRI N., FILANDRI M. (a cura di), *Restare di ceto medio. Il passaggio alla vita adulta nella società che cambia*, il Mulino, Bologna, 2010.
- ONGARO F., *Prima della scelta: la lunga transizione*, Proceedings of the conference: Low fertility between economic constraints and value changes. Accademia dei Lincei, Rome, 2004.
- PISATI M., *La transizione alla vita adulta*, in SCHIZZEROTTO A. (a cura di), *Vite ineguali. Diseguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, il Mulino, Bologna, 2002.

- RADINI R., SCANNAPIECO M., GAROFALO G., *The Italian Integrated System of Statistical Registers: On the Design of an Ontology-based Data Integration Architecture*, NTTS Conference, 2017.
- REBUGHINI P., COLOMBO E., LEONINI L. (a cura di), *Giovani dentro la crisi*, Guerini e associati, Milano, 2017.
- ROSINA A. (a cura di), *Giovani ai tempi del coronavirus*, Quaderni Rapporto Giovani, 2020, 8.
- SARACENO C. (ed.), *Families, Ageing and Social Policy: Generational Solidarity in European Welfare States*, Edward Elgar, Cheltenham, 2008.
- SCHERER S., REYNERI E., Come è cresciuta l'occupazione femminile in Italia: fattori strutturali e culturali a confronto, *Stato e Mercato*, 2008, 2: 183-216.
- SCHIZZEROTTO A. (a cura di), *Vite ineguali. Diseguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, il Mulino, Bologna, 2002.
- SCHIZZEROTTO A., TRIVELLATO U., SARTOR N. (a cura di), *Generazioni disuguali. Le condizioni di vita dei giovani di ieri e di oggi: un confronto*, il Mulino, Bologna, 2011.
- SGRITTA G., *Family and welfare systems in the transition to adulthood: an emblematic case study*. Seminar on Family Forms and the Young Generation in Europe. The European Observatory on the Social Situation, 2001.
- SPANÒ A., Gioventù e adultità nella società contemporanea: riflessioni sul dibattito suscitato dai cambiamenti del corso di vita, *Quaderni di Sociologia*, 2019, 80: 69-86.

13. SINGLE MA NON SOLI? PERCEZIONE DELLA DIFFICOLTÀ ECONOMICA DEI GIOVANI IN ITALIA

di Marianna Filandri*, Silvia Pasqua*, Eleonora Priori*
e Violetta Tucci**

13.1. Introduzione

La condizione di difficoltà economica sperimentata oggi dai giovani in Italia è strettamente legata da un lato alle crescenti difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro e dall'altro alla cronica debolezza del sistema di welfare. Questo è il duplice risultato tanto della crisi economica globale quanto delle politiche di flessibilizzazione del mercato del lavoro sviluppate negli ultimi decenni, che avrebbero dovuto far fronte alla disoccupazione giovanile, ma che l'hanno invece rafforzata. Secondo i dati Istat, questa ha infatti raggiunto nel 2019 il 26% per i 20-24enni e il 15% per i 25-34enni (dato stabile nel 2020). Oltre a ciò, l'ingresso nel mercato del lavoro è avvenuto sempre più frequentemente con contratti a tempo determinato e con salari bassi. L'esclusione sociale che si dà in ragione di questi due fenomeni è diventata caratteristica insita nel mercato stesso più che conseguenza delle difficoltà che si possono incontrare nell'ingresso nel mercato (*in primis* a quello del lavoro, ma anche ad altri come quello immobiliare o finanziario). Gli effetti della flessibilizzazione del mercato del lavoro si sono inseriti in un sistema di welfare caratterizzato da grande debolezza, in cui molto del supporto ai giovani viene delegato alle famiglie. Ci si aspetta, per esempio, che queste ultime offrano supporto finanziario e abitativo ai giovani finché questi non riescono ad avere un'occupazione stabile, mentre le politiche a sostegno dell'autonomia sono residuali, selettive e, complessivamente, poco efficaci. Le politiche giovanili rimangono sostanzialmente scarse e frammentarie, senza concreti

* Università degli Studi di Torino.

** Università degli Studi di Milano.

piani di coordinamento ed integrazione con altre politiche, ad esempio quelle dell'istruzione, del lavoro e quelle familiari¹.

A questo bisogna aggiungere che anche le politiche sociali rivolte alle famiglie risultano spesso poco generose e mal coordinate tra loro, sostenendo un modello di *solidarietà familiare e parentale* che prevede un sistema-famiglia di obblighi intergenerazionali lungo tutto il corso di vita secondo cui i compiti legati alla cura spettano in via prioritaria ai parenti². Se le famiglie sostengono i giovani con una più lunga permanenza a casa, spesso li aiutano poi anche quando sono usciti. Le forme di supporto possono essere sia materiali –trasferimenti monetari o di beni– sia di cura e aiuto. La possibilità di ricevere supporti è cruciale per chi ha già compiuto la transizione di uscita da casa: infatti può influenzare, insieme alle condizioni oggettive date dallo stato occupazionale e dalle politiche sociali, il benessere dei giovani italiani e la loro percezione di vivere una difficoltà economica.

La percezione della propria condizione economica tiene conto di aspetti sociali e relazionali e può variare molto a seconda delle condizioni di vita medie, ossia della percezione della propria situazione rispetto a quella del gruppo sociale di riferimento, ma anche a seconda dei trasferimenti da parte di parenti e amici, che possono aiutare ad affrontare periodi di disoccupazione o basso reddito, e alla diffusione di forme di economia informale. Specialmente per coloro che vivono da soli, le difficoltà economiche possono condurre ad una percezione soggettiva di povertà. È quindi importante analizzare e comprendere come il reddito e le condizioni materiali (in particolare le varie forme di deprivazione) influenzino la percezione delle difficoltà economiche dei giovani single e come questa percezione vari in funzione della presenza o meno di reti di sostegno. Infatti, due giovani con lo stesso reddito disponibile possono in un caso percepire difficoltà economiche nell'arrivare a fine mese e nell'altro no perché il primo non ha nessun sostegno, mentre il secondo conta sul supporto dei genitori da cui va a mangiare regolarmente e che, in caso di necessità, lo aiutano a pagare le bollette.

L'obiettivo di questo contributo, dunque, è quello di stimare la probabilità dei giovani single di soffrire di inadeguatezza del proprio reddito in base alla loro condizione economica e materiale oggettiva e in base alla disponibilità di aiuti. Inoltre, al fine di definire politiche per i giovani in difficoltà economica

¹ SERGI V., CEFALO R., KAZAPOV Y., Young people's disadvantages on the labour market in Italy: reframing the NEET category, *Journal of Modern Italian Studies*, 2018, 23(1): 41-60.

² NALDINI M., JURAGO GUERRETO T., Family and welfare state reorientation in Spain and inertia in Italy from a European perspective, *Population Review*, 2013, 52(1): 43-61; BERTOLINI S., FILANDRI M., Lavoro, casa e famiglia: le strategie formali e informali dei giovani adulti nel Sud Europa, *Sociologia del Lavoro*, 2015, 139: 13-28.

è utile comprendere la rilevanza delle misure di sostegno al reddito. Nel nostro paese è stato di recente introdotto il cosiddetto Reddito di Cittadinanza, che, a differenza del nome, si configura come un reddito minimo garantito. Nello studio proveremo a comprendere se e quanto questa misura (o analoghe misure più generose) siano in grado di ridurre l'incidenza delle difficoltà economiche dei giovani e il peso degli aiuti familiari, impattando sostanzialmente la trasmissione intergenerazionale delle diseguaglianze. In particolare, simuleremo per quanti giovani un reddito minimo garantito, fissato a tre diverse soglie, possa ridurre la percezione della difficoltà economica.

13.2. Le difficoltà economiche dei giovani

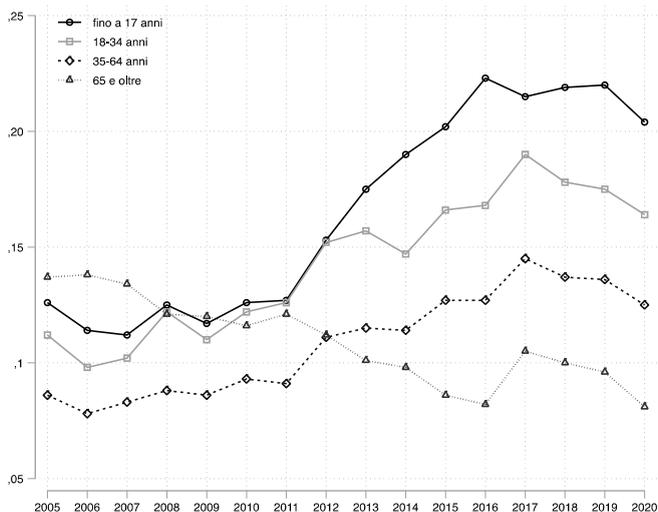
Le difficoltà economiche sperimentate dai giovani in Italia sono ormai note. Da un lato, si è osservato un progressivo ribaltamento generazionale dove le coorti più giovani sono sempre più povere in termini di reddito e di consumi rispetto alla generazione degli over 65³, dall'altro il sistema di politiche giovanili residuali ha alimentato un quadro di sempre maggiore incertezza e vulnerabilità economica specialmente tra coloro che vivono da soli⁴.

La serie storica dei dati di Istat sul tasso di povertà in Italia negli ultimi quindici anni mostra la relazione inversa tra povertà – relativa e assoluta – ed età della popolazione italiana (Figure 1 e 2). Come possiamo vedere, i due tassi iniziano a divergere a partire dal 2011 (quando più forti si fanno sentire in Italia gli effetti della crisi economica globale) e 2012 (anno della riforma Fornero). Tuttavia, come anticipato sopra, la convivenza con i genitori rappresenta ancora un fattore di protezione sociale. Sempre secondo Istat, la differenza tra i giovani in povertà che vivono con il nucleo di origine (21,4%) e coloro che vivono da soli (27,4%) è anch'essa rilevante.

³ GALLO L., LUPPI M., Le politiche di contrasto alla povertà, *Sinapsi*, 2019, 9(3): 25-43; GORI C., *Combattere la povertà. L'Italia dalla social card al Covid-19*, Laterza, Bari-Roma, 2020.

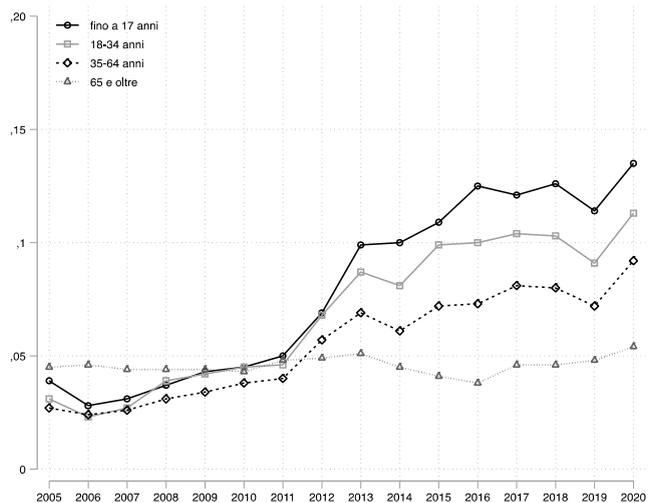
⁴ AASSVE A., COTTINI E., VITALI A., Youth prospects in a time of economic recession, *Demographic Research*, 2013, 29(36): 949-962; BALLABIO S., FILANDRI M., PACELLI L., VERRECCHIA F., Poverty of young people: Context and household effects in North-Western Italy, *Social Indicators Research*, 2020, 1-26.

Figura 1 – Incidenza di povertà relativa individuale (% di persone che vivono in nuclei familiari in condizione di povertà relativa sui residenti)



Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat, <http://dati.istat.it/> (3 agosto 2021)

Figura 2 – Incidenza di povertà assoluta individuale (% di persone che vivono in nuclei familiari in condizione di povertà assoluta sui residenti)



Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat, <http://dati.istat.it/> (3 agosto 2021)

La sola dimensione del reddito, tuttavia, non è sufficiente per definire il grado di vulnerabilità ed esclusione sociale degli individui⁵. Per questo motivo nella nostra analisi considereremo anche l'indicatore di deprivazione materiale oggettiva⁶, sebbene quest'ultima spesso venga considerata una conseguenza diretta della povertà di reddito.

Inoltre, è possibile riconoscere la condizione di povertà o di svantaggio economico anche in termini soggettivi, ossia tramite la percezione individuale della propria condizione economica o di deprivazione.

Molti sono i fattori che possono influenzare la percezione soggettiva al punto che valutazioni simili possono essere associate a condizioni di reddito e consumo anche molto differenti⁷: gli aspetti sociali e relazionali⁸, il contesto e la cerchia sociale di appartenenza, la presenza di trasferimenti intergenerazionali⁹ e, infine, le forme di economia informale la cui importanza aumenta nei periodi di crisi¹⁰. L'utilizzo simultaneo di approcci oggettivi e soggettivi, tuttavia, produce due tipi di incoerenze¹¹: individui che soffrono di disagio economico che non si sentono in tale condizione e individui benestanti in termini di reddito e beni materiali che sentono di avere meno del necessario. Nel quadro appena delineato, gli aiuti provenienti dalle proprie reti sociali potrebbero mitigare il senso di inadeguatezza di un basso reddito. Nello studio, come detto, ci focalizzeremo in particolare su questa seconda dinamica.

⁵ RINGEN S., Direct and indirect measures of poverty, *Journal of Social Policy*, 1988, 17: 351-366.

⁶ NOLAN B., WHELAN C.T., Using non-monetary deprivation indicators to analyse poverty and social exclusion in rich countries: Lessons from Europe?, *Journal of Policy Analysis and Management*, 2009, 29: 305-325.

⁷ FILANDRI M., NEGRI N., PARISI T., Reddito e percezione della sua adeguatezza: la relazione è cambiata con la crisi?, *Cambio: Rivista sulle trasformazioni sociali*, 2013, 5(3): 183-194.

⁸ BRULÉ G., SUTER C. (eds.), *Wealth(s) and subjective well-being*, Springer, Cham, 2019; FILANDRI M., PASQUA S., STRUFFOLINO E., Being working poor or feeling working poor? The role of work intensity and job stability for subjective poverty, *Social Indicators Research*, 2019, 147: 781-803; MAHMOOD T., YU X., KLASSEN S., Do the poor really feel poor? Comparing Objective poverty with subjective poverty in Pakistan, *Social Indicators Research*, 2019, 142: 543-580; SCHNEIDER S.M., Why income inequality is dissatisfying - Perceptions of social status and the inequality satisfaction link in Europe, *European Sociological Review*, 2019, 35(3): 409-430.

⁹ WHELAN C.T., LAYTE R., MAÎTRE B., NOLAN B., Income, deprivation and economic strain. An analysis of the European Community Household Panel, *European Sociological Review*, 2001, 17: 357-372.

¹⁰ GALLINO L., *Finanzcapitalismo*, Einaudi, Torino, 2011.

¹¹ ATKINSON A.B., GUIO A.C., MARLIER E., *Monitoring social inclusion in Europe*, Publications Office of the European Union, 2017, Luxembourg; CASTILLA C., *Subjective well-being and reference dependence: Income over time, aspirations and reference groups*, in Wider Working Paper, 2011, 076.

13.3. Il ruolo degli aiuti

Le reti sociali, familiari e amicali possono fornire supporto in molte forme diverse. Ci possono essere aiuti diretti, economici, o indiretti, non economici. A quest'ultimo gruppo appartengono tutte le attività di cura fornite gratuitamente, come la cura dei bambini o l'assistenza a persone malate o disabili, il sostegno nei compiti e nelle attività pratiche (ad esempio, smistare le pratiche, fare la spesa o pagare le bollette) o il sostegno emotivo (ad esempio, compagnia, intrattenimento). Al primo gruppo appartengono diversi tipi di sostegno economico sia monetario che non monetario. Oggetto del trasferimento possono essere sia somme in denaro che l'uso di beni materiali come automobili, elettrodomestici o anche abitazioni in proprietà.

Ogni forma di supporto è rilevante in sé, ma svolge ruoli diversi a seconda della fase della vita della persona che lo riceve. In particolare, gli aiuti ricevuti dalla famiglia d'origine durante la fase di transizione alla vita adulta rappresentano una risorsa cruciale nel contribuire a rimuovere vincoli e definire opportunità per i giovani. Un chiaro esempio è proprio quello della prima abitazione, per la quale avvengono molti dei trasferimenti finanziari da una generazione alla successiva. Oltre al sostegno diretto attraverso il dono o l'acquisto della casa, i genitori possono sostenere anche indirettamente i figli attraverso una permanenza più lunga nel nucleo familiare¹².

Spesso gli aiuti materiali proseguono anche per chi ha lasciato il nido, in particolare nel nostro paese. Per mantenere l'autonomia, infatti, i giovani hanno bisogno di contare su un certo grado di sicurezza economica, come quella fornita da un reddito da lavoro regolare o da un generoso stato sociale¹³. In assenza di queste condizioni, i giovani uomini e le giovani donne che vengono maggiormente aiutati sono coloro che si trovano nelle situazioni di maggiore fragilità: quando sono disoccupati, in affitto e single¹⁴.

La rilevanza degli aiuti va oltre il solo supporto materiale. Le relazioni sociali influenzano profondamente il benessere durante tutto il corso della vita, fornendo identità, risorse sociali e culturali che favoriscono il benessere individuale¹⁵. La qualità delle relazioni familiari, compreso il sostegno mo-

¹² FILANDRI M., BERTOLINI S., Young people and home-ownership in Europe, *International Journal of Housing Policy*, 2016, 16(2): 144-164.

¹³ LENNARTZ C., ARUNDEL R., RONALD R., Younger Adults and Homeownership in Europe through the global financial crisis, *Population, Space and Place*, 2015, 22(8): 823-835.

¹⁴ BERTOLINI S., FILANDRI M., Lavoro, casa e famiglia: le strategie formali e informali dei giovani adulti nel Sud Europa, *Sociologia del Lavoro*, 2015, 139: 13-28.

¹⁵ THOMAS P.A., LIU H., UMBERSON D., Family relationships and well-being, *Innovation in Aging*, 2017, 1(3): igx025.

rale (ad esempio fornendo consigli e cure) contribuiscono al benessere attraverso percorsi psicosociali, comportamentali e fisiologici. Coloro che ricevono sostegno dai loro familiari possono sentire un maggiore senso di autostima e questa maggiore autostima può essere una risorsa che aumenta l'ottimismo e migliora la salute percepita¹⁶.

Tuttavia la ricerca recente ha mostrato che ricevere aiuto può comportare anche costi, sia in termini di stress o senso di dipendenza, sia in termini di negoziazioni materiali, come per esempio il dover far visita ai genitori o acquistare una abitazione, ma in una determinata zona¹⁷. In questo caso, la possibilità di ricevere aiuti è molto compromessa e non è escluso che alcuni decidano di non chiedere aiuti. Dunque, la qualità delle relazioni sociali può avere notevoli conseguenze sul benessere e sulla percezione delle difficoltà.

13.4. Il sostegno al reddito per i giovani

Le politiche sociali per i giovani in Italia si contraddistinguono per essere scarse e frammentate. Come chiarisce lo stesso Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è la Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali a gestire le risorse destinate al finanziamento degli interventi per sostenere il reddito e incentivare l'occupazione. Queste risorse tendono a privilegiare la seconda finalità rispetto alla prima, con interventi che frequentemente prendono la forma di contributi economici o sgravi contributivi per favorire l'assunzione di specifiche categorie in condizioni di debolezza sul mercato del lavoro o a rischio di esclusione sociale, come, appunto, i giovani. Si opta invece per gli interventi diretti di sostegno al reddito solo in via residuale, nonostante alcuni recenti provvedimenti sembrerebbero segnare una timida svolta in questa direzione.

Tra questi vi è l'introduzione, a partire dalla fine del 2017, del Reddito di Inclusione (ReI), poi sostituito, a febbraio del 2019, dal Reddito di Cittadinanza (RdC) attualmente in vigore¹⁸. Si tratta di «un sostegno economico ad integrazione dei redditi familiari associato ad un percorso di reinserimento lavorativo e di inclusione sociale»¹⁹ ed è corrisposto ai soggetti in possesso

¹⁶ *Ibidem*

¹⁷ DRUTA O., RONALD R., *Young adults' pathways into homeownership and the negotiation of intra-family support: A home, the ideal gift*, in *Sociology*, 2017, 51(4): 783-799.

¹⁸ Per una descrizione dettagliata della misura si veda fonte disponibile all'indirizzo: <https://www.lavoro.gov.it/redditodicittadinanza>.

¹⁹ Fonte disponibile all'indirizzo: <https://www.lavoro.gov.it>.

di alcuni requisiti di tipo anagrafico ed economico²⁰ e condizionatamente ad alcuni obblighi.

La somma erogata dipende dall'ISEE del percettore ed è tale da consentire a quest'ultimo di raggiungere un reddito di 9.360€ annui che coincide con la soglia di povertà relativa stimata Istat per l'Italia nel 2014. La soglia massima mensile per una famiglia con un solo componente è quindi di 780€, assegnata ad un percettore che dichiara un ISEE pari a zero, che viene ridotta a 500€ al mese (per un reddito annuo totale di 6.000€) nel caso in cui il percettore viva in una casa di proprietà. Il percettore, inoltre, firma un Patto per il Lavoro stabilito con i Centri per l'Impiego: mediante questo è obbligato a dare immediata disponibilità al lavoro e ad accettare almeno una delle tre "congrue" proposte che questo avanza. I percettori nella fascia di età 18-34 anni sono il 21,7% della platea totale (563.057 in numeri assoluti)²¹.

La misura del RdC presenta tuttavia una serie di criticità²². Innanzitutto, nonostante i dati sopra riportati mostrino una crescente incidenza della povertà tra le fasce di popolazione più giovane, il RdC tutela in misura minore i nuclei delle nuove generazioni rispetto a quelli anziani dei pensionati, che beneficiano dei criteri e importi riconosciuti più generosi della Pensione di Cittadinanza. Confrontando infatti il Reddito e la Pensione di cittadinanza emerge che, a parità di tetto massimo fissato a 780 euro mensili, la parte variabile del contributo (quella che dipende dal reddito del nucleo e che viene calcolata in base alla scala di equivalenza) per un giovane single può arrivare ad un massimo 500 euro mensili con il RdC, mentre nel caso della PdC arriva fino a 630 euro per un over-65 single (annualmente 7.560 euro per gli anziani e 6.000 per chi richiede il RdC). Per quanto riguarda invece il contributo fisso destinato ai nuclei in locazione, il valore è di 280 euro mensili per i percettori di RdC e di 150 euro nel caso della PdC.

A questa prospettiva si somma lo svantaggio nell'accesso della popolazione straniera al RdC: quest'ultima prevede l'innalzamento a 10 anni del

²⁰ Dal punto di vista anagrafico, viene richiesto di essere in possesso della cittadinanza italiana o di un altro paese UE, o di essere familiari dei medesimi con permesso di soggiorno o diritto di soggiorno permanente, nonché di essere residenti in Italia da almeno 10 anni di cui gli ultimi due in maniera continuativa. Dal punto di vista economico, è richiesto che il proprio ISEE non superi i 9.360€ annui e che il patrimonio immobiliare sia inferiore ai 30.000€; viene imposto un tetto al patrimonio mobiliare ed è stabilita una scala di equivalenza che aumenta la soglia ISEE in base al numero di persone che compongono il nucleo familiare.

²¹ Fonte disponibile all'indirizzo: <https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/Rapporto-annuale-Reddito-di-cittadinanza-2020.pdf>.

²² GALLO L., LUPPI M., Le politiche di contrasto alla povertà, *Sinapsi*, 2019, 9(3): 25-43; GUERRA M.C., Un reddito di Cittadinanza con molti punti critici, *Menabò di Etica ed Economia*, 2019, 97, disponibile all'indirizzo: <http://bit.ly/302yXZH>.

requisito di residenza per il riconoscimento del beneficio ai cittadini extracomunitari, a differenza della precedente misura del Reddito di Inclusione che richiedeva solamente due anni di residenza continuativa sul suolo italiano. Questo criterio è particolarmente escludente se si considera che nel 2019, il 30,5 % dei nuclei stranieri, sovente composto da individui giovani, soffrivano maggiormente di una condizione di povertà, rispetto ai nuclei di soli italiani (9,7%)²³.

Inoltre, sebbene il riconoscimento della possibilità di presentare l'ISEE corrente – che contiene un'informazione sui redditi riferita agli ultimi due mesi (in caso di perdita del lavoro) o degli ultimi 12 in caso di peggioramento dei redditi (di almeno 25%) – garantisce un riferimento temporale meno problematico anche per i giovani (che risultano maggiormente esposti alla volatilità del mercato del lavoro), molto ancora ci sarebbe da fare per migliorare i criteri di accesso ed erogazione del RdC e per offrire un sostegno che consenta di ridurre in maniera sostanziale la povertà tra i giovani (e non solo). Con questo lavoro andiamo quindi a simulare come cambierebbe la difficoltà economica vissuta (e percepita) dai giovani ipotizzando tre diversi importi di RdC erogati: uno corrispondente all'attuale importo, uno definito sulla soglia assoluta di povertà e una sulla soglia soggettiva di povertà.

13.5. Dati e metodo

Come anticipato nell'Introduzione, l'obiettivo dell'analisi è stimare la probabilità di soffrire di inadeguatezza del reddito in funzione del livello di reddito, della deprivazione materiale e della disponibilità di aiuti morali e/o materiali, nonché di simulare l'impatto di un reddito minimo garantito fissato a tre diverse soglie sulla percezione della difficoltà economica. Per far ciò abbiamo utilizzato i dati *cross-sectional* della sezione italiana dei dati dell'*European Union Survey on Income and Living Conditions* (It-Silc) per il 2018. Questi dati sono particolarmente utili sia perché sono i più recenti disponibili per l'Italia al momento dell'analisi, sia perché contengono un modulo *ad hoc* con le informazioni sul benessere di individui e famiglie.

Lo studio è circoscritto ai giovani italiani tra i 18 e i 34 anni che vivono da soli, senza i genitori o altri membri e non studiano. Il campione è costituito da 947 individui.

La variabile dipendente dell'analisi è quindi la percezione della difficoltà economica definita come difficoltà ad arrivare a fine mese. In molti studi essa

²³ Stime Istat estratte il 3.08.2021 da <http://dati.istat.it/> (dato stabile nel 2020).

rappresenta la povertà soggettiva. In questo caso, essendo l'analisi condotta sui soli single, considereremo più letteralmente la variabile come difficoltà economica. Abbiamo infatti codificato le risposte alla domanda circa la difficoltà ad arrivare a fine mese “con grande difficoltà” e “con difficoltà” come *situazione critica* e le risposte “con alcune difficoltà”, “abbastanza facilmente”, “facilmente” e “molto facilmente” come *situazione non problematica*. Nel nostro campione il 32% degli intervistati riporta una situazione critica.

La variabile indipendente di interesse è la possibilità di ricevere sostegno. In particolare, è stato chiesto ai giovani intervistati se potessero contare su aiuti materiali (denaro o beni) e su aiuti non materiali (supporti morali, cura in caso di necessità, ecc.). Gli aiuti possono venire da chiunque (famiglia di origine e non), ma assumiamo che per la maggior parte si tratti di aiuti familiari²⁴. Per tenere conto dei due aspetti, di supporto materiale e non, è stata costruita la variabile “possibilità di ricevere sostegni” a tre modalità: a) nessun sostegno; b) solo sostegno morale; c) sostegno morale e materiale. Nel nostro campione il 25,7% dei giovani dichiara di non poter contare su alcun aiuto, il 7,9% su un supporto solo morale e il 66,4% può ricevere sostegno sia morale che materiale.

La relazione tra la possibilità di ricevere aiuti e la percezione di difficoltà economica non può essere indagata senza considerare il livello di reddito disponibile e la disponibilità di beni materiali. Il livello di reddito è definito in termini relativi – in quintili – considerando il reddito disponibile nei 12 mesi precedenti all'intervista di tutti i single nella fascia di età 18-34 anni.

Il benessere materiale, che è semplicemente l'opposto della deprivazione materiale, fa riferimento alla disponibilità di beni e alla capacità di spesa di diversi item. In particolare, ne abbiamo considerati 8: potersi permettere una vacanza di una settimana fuori casa all'anno, potersi permettere carne o pesce ogni due giorni, poter affrontare spese impreviste, avere un telefono, avere una televisione, avere un computer, avere la lavatrice, avere la macchina. Abbiamo usato il benessere materiale, in primo luogo, come un indice additivo in cui 0 significa non avere nulla e non potersi permettere nessuna spesa o bene sopra elencato e 8 l'esatto contrario. In secondo luogo, abbiamo dicotomizzato la variabile, in linea con gli studi precedenti²⁵, definendo deprivati materialmente coloro a cui mancano più di 3 item tra beni e capacità di spesa.

²⁴ ALBERTINI M., KOHLI M., The generational contract in the family. An analysis of transfer regimes in Europe, *European Sociological Review*, 2013, 29(4): 828-840.

²⁵ WHELAN C.T., MAÏTRE B., Material deprivation, economic distress & reference groups: An analysis of EU-SILC 2009, *European Sociological Review*, 2013, 29(6): 1162-1174.

Le analisi hanno tenuto conto delle caratteristiche dei giovani (genere, età e titolo di studio più alto conseguito, condizione di occupazione, contratto a termine, casa di proprietà), nonché del contesto di residenza (area geografica di residenza e grado di urbanizzazione).

Essendo la variabile dipendente binaria, abbiamo fatto ricorso a una serie di regressioni logistiche binomiali, i cui risultati sono presentati come effetti medi²⁶, ovvero come probabilità stimate medie tenuto conto delle diverse caratteristiche tra giovani²⁷.

Abbiamo poi simulato gli effetti dell'introduzione del Reddito di Cittadinanza sulla percezione della difficoltà economica del nostro campione ipotizzando un trasferimento pari all'ammontare attualmente previsto e a due soglie più generose. La nostra simulazione si basa su tre passaggi. Primo, abbiamo alzato il reddito disponibile dei giovani come se avessero ricevuto il reddito di cittadinanza o un importo maggiore. Secondo, abbiamo stimato la probabilità di sentirsi poveri applicando un modello predittivo con le caratteristiche del gruppo dei giovani che già avevano un reddito di tale importo. Terzo, abbiamo calcolato la diminuzione media stimata nel gruppo di coloro che hanno ricevuto il sussidio.

13.6. Risultati principali

Analizziamo innanzitutto la relazione tra difficoltà economica e disponibilità economica e materiale. Nella figura 3 sono riportati i risultati relativi alla probabilità dei giovani di soffrire di difficoltà economiche e mostra come all'aumentare del reddito, la probabilità di non arrivare a fine mese con facilità diminuisca, così come diminuisce la probabilità di non disporre di beni materiali. Questi dati sono congruenti con gli studi precedenti su povertà oggettiva e soggettiva²⁸. È interessante però notare che, per i single italiani, la relazione con le difficoltà economiche è più marcata per la disponibilità di beni materiali e meno per il reddito. Una delle spiegazioni potrebbe essere legata alla volatilità del reddito che si contrappone a una condizione mag-

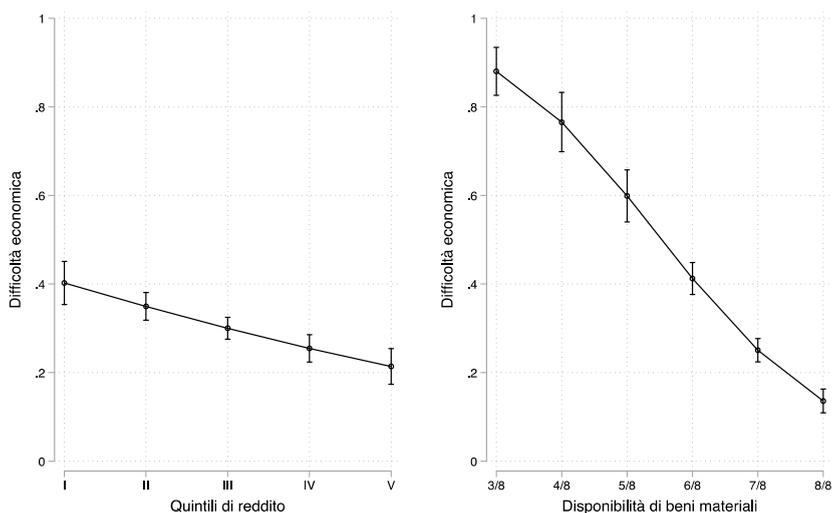
²⁶ T. BARTUS, Estimation of marginal effects using margeff, *Stata Journal*, 2005, 5(3): 1-23.

²⁷ Le tabelle delle regressioni sono disponibili su richiesta scrivendo alle autrici.

²⁸ FILANDRI M., PASQUA S., STRUFFOLINO E., Being working poor or feeling working poor? The role of work intensity and job stability for subjective poverty, *Social Indicators Research*, 2019, 147: 781-803; SCHNEIDER S.M., Why income inequality is dissatisfying - Perceptions of social status and the inequality satisfaction link in Europe, *European Sociological Review*, 2019, 35(3): 409-430.

giormente radicata nel tempo meglio descritta dalla disponibilità di beni materiali.

Figura 3 – Probabilità di soffrire di difficoltà economica per i giovani single tra i 18 e i 34 anni



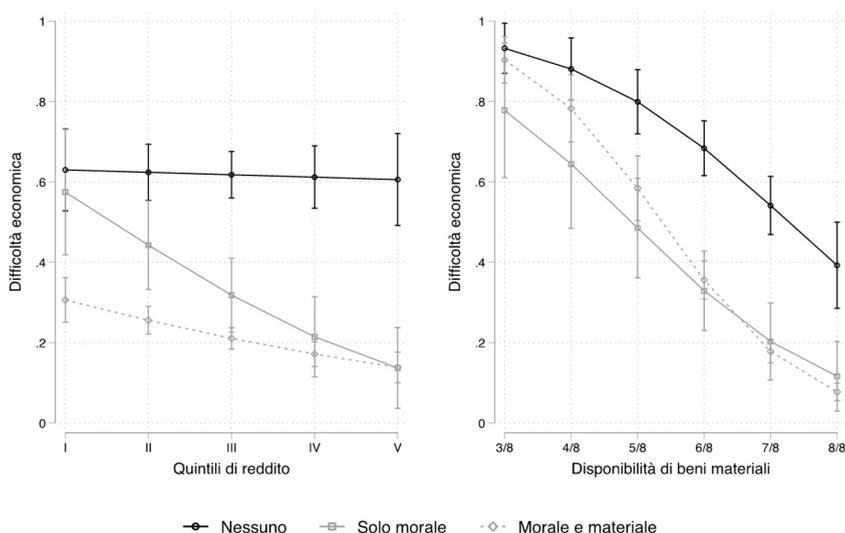
Fonte: nostre elaborazioni sui dati It-Silc 2018.

Introducendo la variabile relativa agli aiuti, vediamo che lo scenario si fa più complesso. La Figura 4 riporta la probabilità di dichiarare difficoltà economiche tenendo conto anche della possibilità di ricevere aiuti. Nel grafico di sinistra vediamo come non poter contare su nessun aiuto determini una elevata percezione di inadeguatezza del reddito anche per i giovani nei quintili di reddito più elevati²⁹. Il supporto materiale e morale diminuisce il senso di difficoltà in media tra i 30 e i 40 punti percentuali, e ciò specialmente nei quintili di reddito più elevati. È interessante osservare anche il caso intermedio di chi è supportato moralmente, ma non materialmente. In questo caso l'effetto positivo dell'aiuto si manifesta a partire dal terzo quintile in poi.

²⁹ Si noti tuttavia che la natura della relazione tra aiuti materiali e difficoltà economica percepita potrebbe essere altresì spuria: dal momento che entrambi i quesiti sono inerenti alla percezione soggettiva degli intervistati, è possibile che coloro che versano in una situazione economica critica rispondano pessimisticamente sia riguardo la loro difficoltà ad arrivare a fine mese sia circa la disponibilità di aiuti da parte di terzi.

Considerando il benessere materiale (grafico di destra) vediamo che la differenza nei due tipi di aiuti, morale e materiale, scompare per tutti. Dalle situazioni di deprivazioni meno gravi (da 5 item su 8 in poi) è invece significativa la differenza tra coloro che non sanno a chi chiedere aiuti e coloro che invece possono disporre di aiuti: è infatti possibile ipotizzare che questi ultimi confidino sulla possibilità di utilizzare beni (un personal computer, un'auto) che di per sé non possiedono ma che possono ricevere in prestito in caso di bisogno.

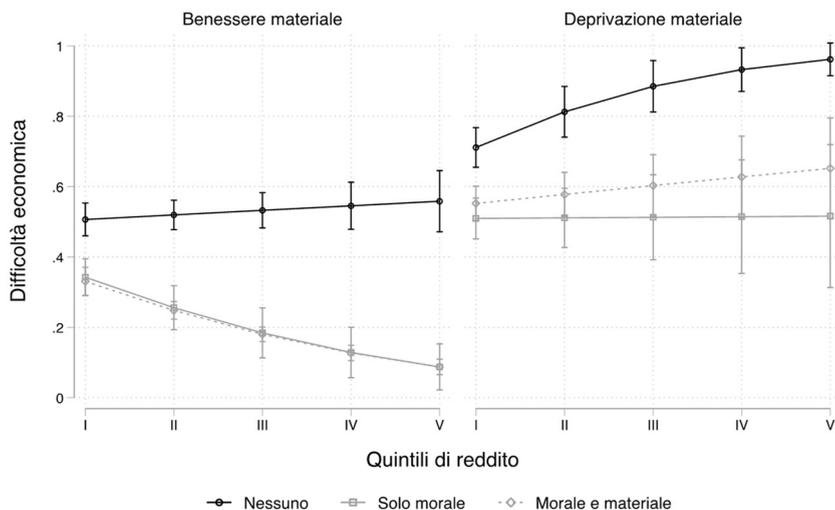
Figura 4 – Probabilità di soffrire di difficoltà economica in base alla possibilità di ricevere aiuti per i giovani single tra i 18 e i 34 anni



Fonte: nostre elaborazioni sui dati It-Silc 2018.

La rilevanza della possibilità di ricevere aiuti emerge ancora più chiaramente dalla Figura 5 in cui osserviamo che la probabilità di soffrire di difficoltà economica è sempre maggiore tra i single che non possono contare sul supporto di nessuno (linea nera). Al contrario anche solo il supporto morale riduce le difficoltà vissute dai giovani intervistati: per tutti i livelli di reddito la distanza tra coloro che possono contare su supporti morali e coloro che possono contare su supporti materiali non è mai significativa.

Figura 5 – Probabilità di soffrire di difficoltà economica in base alla possibilità di ricevere aiuti e per livello di benessere/deprivazione materiale per i giovani single tra i 18 e i 34 anni



Fonte: nostre elaborazioni sui dati It-Silc 2018.

Dunque, i dati mostrano il ruolo cruciale degli aiuti insieme alla disponibilità di beni materiali. Non è facile immaginare un ruolo delle politiche pubbliche per quanto riguarda le reti di sostegno, sebbene esse dovrebbero certamente essere prese in considerazione nell'ambito delle politiche sociali di inclusione e benessere. Anche la distribuzione di beni come televisori, computer o automobili, nonché il potersi permettere le vacanze o avere un fondo per le spese impreviste non è progettabile in maniera semplice. Al contrario, l'erogazione di un reddito minimo certo e tempestivo è una misura presente che può essere implementata ed eventualmente potenziata.

Abbiamo quindi simulato l'effetto di un reddito minimo garantito costruito come l'attuale Reddito di Cittadinanza, erogato ai giovani con riferimento alla situazione reddituale dei 12 mesi precedenti. Gli intervistati del nostro campione non hanno beneficiato infatti di questa misura in quando è stata introdotta successivamente alla rilevazione dei dati. Oltre a stimare l'impatto ipotetico del Reddito di Cittadinanza sulla difficoltà soggettiva ad arrivare a fine mese, abbiamo anche ipotizzato altri due scenari. Nel primo l'importo del beneficio ricevuto è uguale alla soglia più alta di povertà assoluta per i single (riferita ai dati Istat per il 2018 per i residenti adulti del Nord nelle aree metropolitane), ossia 840 euro mensili. Applicando la stessa ridu-

zione prevista dalle regole del Reddito di Cittadinanza in base al titolo di godimento dell'abitazione, coloro che vivono in proprietà riceverebbero 560 euro. Nel secondo scenario abbiamo considerato, come soglia per il sostegno al reddito, l'importo mensile che gli stessi giovani hanno dichiarato necessario per vivere senza lussi, ma senza privarsi del necessario. Il valore soglia del primo quintile è pari a 1000 euro ed è questa la cifra che abbiamo utilizzato nella terza simulazione. Abbiamo poi nuovamente considerato la differenza del Reddito di Cittadinanza per coloro che sono in proprietà, riducendo il valore a 720 euro. La Tabella 1 mostra gli effetti simulati dell'applicazione delle tre misure alternative sulla probabilità di non arrivare a fine mese per il nostro campione.

I dati mostrano che, essendoci una relazione stretta tra reddito disponibile e percezione delle difficoltà economiche, il beneficio in termini di benessere dei giovani sarebbe maggiore all'aumentare del sostegno erogato. Infatti, da un lato aumenterebbe il numero dei destinatari, dall'altro si ridurrebbe la percentuale di coloro che hanno difficoltà ad arrivare a fine mese. Ma non è tutto qui. All'aumentare della percentuale dei beneficiari, la difficoltà soggettiva tra i destinatari si riduce in modo più che proporzionale. È inoltre interessante notare che tra coloro che sarebbero destinatari della politica nelle tre declinazioni, per circa il 40% si tratta di individui che non possono contare su aiuti materiali dalla propria cerchia sociale.

Tabella 1 – Simulazione dell'impatto dell'erogazione di tre misure di sostegno al reddito sulla probabilità di soffrire di difficoltà economica, in base alla possibilità di ricevere aiuti

	% destinatari	Variaz.	% destinatari che non possono contare su sostegni materiali	% riduzione difficoltà soggettiva tra i destinatari	Variaz.
Sostegno uguale a RdC (780-500)	14,4	-	38,2	- 21,0	-
Soglia povertà assoluta (840-560)	16,4	+ 2,0	39,2	- 26,9	5,9
Soglia soggettiva (1000-720)	20,2	+ 5,8	38,7	- 33,1	12,1

13.7. Conclusioni

Negli ultimi decenni i giovani italiani hanno mostrato segnali di crescente difficoltà nella transizione alla vita adulta e all'indipendenza dalla famiglia di origine. Il mercato del lavoro ha offerto loro occupazioni spesso precarie, con bassi salari e periodi di disoccupazione talvolta lunghi che hanno riguardato non solo i giovani con bassi livelli di istruzione, ma anche coloro che

avevano i titoli di studio più elevati. La quota di laureati che fatica a inserirsi nel mercato del lavoro è infatti non trascurabile e, una volta entrati, le opportunità di crescita professionale sono assai ridotte. Il mercato immobiliare è diventato pressoché inaccessibile per chi, privo di un contratto a tempo indeterminato, non riesce ad ottenere un mutuo, mentre gli affitti sono spesso troppo alti rispetto ai redditi da lavoro percepiti.

I risultati sono sotto gli occhi di tutti: i giovani italiani sono quelli che in Europa escono dalla famiglia di origine più tardi (e forse non perché sono *bamboccioni*), formano una famiglia più tardi e di conseguenza i tassi di fertilità sono ai minimi storici.

Coloro che tentano il grande salto fuori dal nido spesso lo fanno solo se sanno di poter contare sul sostegno economico e materiale della famiglia di origine. Chi esce dalla casa genitoriale ma non può contare su un sostegno continuativo o eccezionale rischia di trovarsi in situazioni di povertà oggettiva e soggettiva con pesanti effetti negativi sul proprio benessere e sulle scelte di vita. Chi si sente povero e teme di non arrivare a fine mese tende infatti a ridurre i consumi anche più di quello che le condizioni oggettive suggerirebbero. Chi è povero e chi si sente povero rinuncia a beni materiali che sono socialmente considerati necessari per una vita dignitosa: un'auto, una vacanza, un computer. La sensazione di emarginazione e di marginalizzazione prolungata all'interno della società può portare a conseguenze sociali pericolose e costose.

L'analisi condotta mostra come la consapevolezza di non poter contare sull'aiuto materiale di qualcuno, che nel contesto italiano è in larga misura quello dei familiari, determina una percezione di difficoltà economica non solo tra i giovani che si trovano nei quintili di reddito più bassi, ma anche tra quelli con redditi più elevati.

Ciò evidentemente pone un enorme problema di diseguaglianza: se i giovani più poveri non possono contare sull'aiuto materiale delle loro famiglie di origine, probabilmente perché anche queste vivono situazioni di difficoltà, e se il sistema di welfare non è in grado di offrire loro un adeguato sostegno al reddito, la trasmissione intergenerazionale delle condizioni socio-economiche continuerà ad essere elevata in Italia, esacerbando le diseguaglianze.

Quali strumenti sono necessari per aiutare i giovani a uscire da questa situazione di difficoltà e supportarli nella transizione verso una vita autonoma? Gli attuali sussidi di disoccupazione appaiono una misura di sostegno al reddito non sufficiente. Innanzitutto, ha diritto a un sussidio di disoccupazione solo chi ha versato contributi: quindi solo chi ha già lavorato e con un contratto subordinato (si pensi al problema delle finte partite iva, ma anche a chi non ha ancora trovato una prima occupazione). In secondo luogo, la

durata e l'ammontare pagato dipendono dai mesi lavorati e dalla retribuzione percepita nell'ultimo periodo di occupazione e l'importo ricevuto diminuisce con il passare del tempo. Inoltre, anche essere occupati non garantisce di evitare condizioni di povertà: la quota di *working poor* tra i giovani è decisamente elevata e ha toccato il 21% nel 2018. Quello che occorrerebbe è quindi una politica di sostegno al reddito nella forma di reddito minimo garantito che permetta a tutti di raggiungere almeno quel livello di reddito che consenta loro di sostenere senza difficoltà le spese necessarie. Se gli aiuti materiali e morali da parte delle famiglie giocano un ruolo cruciale nella percezione soggettiva che si ha della propria condizione economica, questo dipende in larga parte anche dall'insufficienza degli strumenti di sostegno al reddito che l'attuale sistema di welfare propone. Proprio per questo motivo, in questo contributo abbiamo simulato quale sarebbe l'impatto di differenti *policies* di reddito minimo, orientate a ridurre le difficoltà economiche nella popolazione dei più giovani. Dalle nostre simulazioni emerge che portando tutti i soggetti del campione ad un reddito minimo pari a quello dell'attuale Reddito di cittadinanza la percezione di difficoltà economica si ridurrebbe del 16,1%, mentre un livello più alto di reddito minimo, fissato alla soglia di povertà assoluta o a 1000 euro (somma indicata dagli stessi giovani come quella necessaria per vivere senza privarsi del necessario) porterebbe a una riduzione della percezione di difficoltà economica rispettivamente del 26,9% e del 33,1%.

Dunque, implementare quanto prima un sistema di welfare per incoraggiare l'indipendenza dei giovani senza il supporto delle famiglie di origine avrebbe ricadute in termini di sperequazione socio-economica, dal momento che le diseguaglianze tendono a propagarsi da una generazione all'altra anche attraverso la differente possibilità di offrire aiuti materiali.

Bibliografia

- AASSVE A., COTTINI E., VITALI A., Youth prospects in a time of economic recession, *Demographic Research*, 2013, 29(36): 949-962.
- ALBERTINI M., KOHLI M., The generational contract in the family: An analysis of transfer regimes in Europe, *European Sociological Review*, 2013, 29(4): 828-840.
- ATKINSON A.B, GUIO A.C., MARLIER E., *Monitoring social inclusion in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017.
- BALLABIO S., FILANDRI M., PACELLI L., VERRECCHIA F., Poverty of young people: Context and household effects in North-Western Italy, *Social Indicators Research*, 2020, 1-26.

- BARTUS T., Estimation of marginal effects using *margeff*, *Stata Journal*, 2005, 5(3): 1-23.
- BERTOLINI S., FILANDRI M., Lavoro, casa e famiglia: le strategie formali e informali dei giovani adulti nel Sud Europa, *Sociologia del Lavoro*, 2015, 139: 13-28.
- BRULÈ G., SUTER C. (eds.), *Wealth(s) and subjective well-being*, Springer, Cham, 2019.
- CASTILLA C., *Subjective well-being and reference dependence: Income over time, aspirations and reference groups*, Wider Working Paper, 2010, 076.
- DRUTA O., RONALD R., Young adults' pathways into homeownership and the negotiation of intra-family support: A home, the ideal gift, *Sociology*, 2017, 51(4): 783-799.
- FILANDRI M., BERTOLINI S., Young people and home-ownership in Europe, *International Journal of Housing Policy*, 2016, 16(2): 144-164.
- FILANDRI M., NEGRI N., PARISI T., Reddito e percezione della sua adeguatezza: la relazione è cambiata con la crisi?, *Cambio. Rivista sulle trasformazioni sociali*, 2013, 5(3): 183-184.
- GALLINO L., *Finanzcapitalismo*, Einaudi, Torino, 2011.
- GALLO G., LUPPI M., Le politiche di contrasto alla povertà, *Sinappsi*, 2019, 9(3): 25-43.
- GORI C., *Combattere la povertà. L'Italia dalla social card al Covid-19*, Laterza, Bari-Roma, 2020.
- GUERRA M.C., Un reddito di Cittadinanza con molti punti critici, *Menabò di Etica ed Economia*, 2019, 97, disponibile all'indirizzo: <http://bit.ly/302yXZH>.
- LENNARTZ C., ARUNDEL R., RONALD R., Younger adults and homeownership in Europe through the global financial crisis, *Population, Space and Place*, 2015, 22(8): 823-835.
- MAHMOOD T., YU X., KLASSEN S., Do the poor really feel poor? Comparing objective poverty with subjective poverty in Pakistan, *Social Indicators Research*, 2019, 142: 543-580.
- NALDINI M., JURADO GUERRERO, Family and welfare state reorientation in Spain and inertia in Italy from European perspective, *Population Review*, 2013, 52(1): 43-61.
- NOLAN B., WHELAN C.T., Using non-monetary deprivation indicators to analyse poverty and social exclusion in rich countries: Lessons from Europe?, *Journal of Policy Analysis and Management*, 2009, 29(2): 305-325.
- RINGEN S., Direct and indirect measures of poverty, *Journal of Social Policy*, 1988, 17(3): 351-365.
- SCHNEIDER S.M., Why income inequality is dissatisfying – Perceptions of Social Status and the inequality-satisfaction link in Europe, *European Sociological Review*, 2019, 35(3): 409-430.
- SERVI V., CEFALO R., KAZEPOV Y., Young people's disadvantages on the labour market in Italy: Reframing the NEER category, *Journal of Modern Italian Studies*, 2018, 23(1): 41-60.
- THOMAS P.A., LIU H., UMBERSON D., Family relationships and well-being, *Innovation in Aging*, 2017, 1(3): igx025.

WHELAN C.T., LAYTE R., MAÏTRE B., NOLAN B., Income, deprivation and economic strain. An analysis of the European Community Household Panel, *European Sociological Review*, 2001, 17: 357-372.

WHELAN C.T., MAÏTRE B., Material deprivation, economic distress & reference groups: An analysis of EU-SILC 2009, *European Sociological Review*, 2013, 29(6): 1162-1174.

Politiche del lavoro: studi e ricerche
diretta da P. A. Varesi

Ultimi volumi pubblicati:

PAOLA NICOLETTI, *Europa 2020 dalla pandemia alla nuova occupazione*. Come ripensare i valori e ripartire dallo sviluppo sostenibile per la crescita economica (disponibile anche in e-book).

MAURIZIO RASERA, DEVI SACCHETTO (a cura di), *Cinesi tra le maglie del lavoro* (disponibile anche in e-book).

PIER GIOVANNI BRESCIANI, PIER ANTONIO VARESI (a cura di), *Servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro*. Le buone pratiche locali, risorsa per il nuovo sistema nazionale (disponibile anche in e-book).

SERVIZIO OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2016 (disponibile anche in e-book).

PROVINCIA DI PERUGIA-AREA LAVORO, FORMAZIONE, SCUOLA E POLITICHE COMUNITARIE E CULTURALI, POLEIS RICERCHE, ANALISI, PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO, VALUTAZIONE DELLE POLITICHE PUBBLICHE (a cura di), *Formazione professionale e politiche attive del lavoro*. Efficacia, occupabilità e soddisfazione degli utenti. Indagine della Provincia di Perugia sulle attività POR Umbria FSE 2011-2014 (disponibile anche in e-book).

SERVIZIO OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2015 (disponibile anche in e-book).

SERVIZIO OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2014 (disponibile anche in e-book).

PIER ANTONIO VARESI, ALBERTO VERGANI (a cura di), *Self-employment e sostegno pubblico all'imprenditorialità*. Il caso della Provincia di Cuneo e dei Programmi di Creazione d'Impresa (disponibile anche in e-book).

AGENZIA DEL LAVORO, OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *XXVIII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - 2013* (disponibile anche in e-book).

DEVI SACCHETTO, FRANCESCA ALICE VIANELLO (a cura di), *Navigando a Vista*. Migranti nella crisi economica tra lavoro e disoccupazione (disponibile anche in e-book).

SERVIZIO OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2013 (disponibile anche in e-book).

PROVINCIA DI MILANO, *Lungo il tunnel*. Economia e mercato del lavoro in provincia di Milano. Rapporto 2012 (disponibile anche in e-book).

VENETO LAVORO (a cura di), *Uno stallo insidioso*. Stillicidio dei posti di lavoro e stress delle politiche di contrasto. Rapporto 2013.

NADIO DELAI, *Il lavoro come esercizio di relazione*. Costruire un percorso a più vie per l'ingresso nella vita attiva delle giovani generazioni (disponibile anche in e-book).

AGENZIA DEL LAVORO, OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *XXVII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento 2012* (disponibile anche in e-book).

SARA DEPEDRI (a cura di), *L'inclusione efficiente. L'esperienza delle cooperative sociali di inserimento lavorativo* (disponibile anche in e-book).

AGENZIA REGIONALE DEL LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2012 (disponibile anche in e-book).

PROVINCIA DI MILANO, *Gli anni dell'incertezza*. Economia e mercato del lavoro in provincia di Milano. Rapporto 2010-2011 (disponibile anche in e-book).

VENETO LAVORO (a cura di), *Un lento dimagrimento*. Le ricadute della crisi sul sistema occupazionale. Rapporto 2012.

ALBERTO VERGANI, *Da fuori a dentro e da dentro a fuori*. Welfare, lavoro e formazione nel sistema della giustizia minorile (disponibile anche in e-book).

AGENZIA REGIONALE DEL LAVORO (a cura di), *Lavoro femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2010 (disponibile anche in e-book).

VITO VOLPE, MAURIZIO BELLONI, MARCO CARCANO, GIOVANNA GARUTI (a cura di), *Stranieri per apprendere: la formazione per l'inserimento lavorativo* (disponibile anche in e-book).

AGENZIA DEL LAVORO, OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *XXVI Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento 2011* (disponibile anche in e-book).

AGENZIA REGIONALE DEL LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2011 (disponibile anche in e-book).

VENETO LAVORO (a cura di), *Duemiladieci: la crisi diluita*. Assunzioni in crescita, occupazione in calo. Rapporto 2011 (disponibile anche in e-book).

CLAUDIO MESSORI, ALESSANDRO SILVAGNA, *Namasté*. Un augurio per un collocamento mirato, mediato e condiviso dei disabili deboli (disponibile anche in e-book).

PROVINCIA DI MILANO, *Cambiare passo*. L'inserimento delle persone diversamente abili tra innovazione delle politiche e cambiamenti istituzionali (disponibile anche in e-book).

SILVIA CORTELLAZZI (a cura di), *La formazione continua*. Cultura norme organizzazione.

PROVINCIA DI MILANO, *Tempi difficili*. Economia e lavoro in provincia di Milano. Rapporto 2009-2010 (disponibile anche in e-book).

AGENZIA DEL LAVORO, OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *XXV Rapporto sull'occupazione in Provincia di Trento - 2010* (disponibile anche in e-book).

AGENZIA REGIONALE DEL LAVORO (a cura di), *Politiche e interventi regionali anticrisi*. Rapporto 2010 (disponibile anche in e-book).

AGENZIA REGIONALE DEL LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2010 (disponibile anche in e-book).

AGENZIA REGIONALE DEL LAVORO (a cura di), *Lavoro femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2009 (disponibile anche in e-book).

VENETO LAVORO (a cura di), *Duemilanove: l'anno della crisi*. Il lavoro tra contrazione della domanda e interventi di sostegno. Rapporto 2010 (disponibile anche in e-book).

SILVIA SPREAFICO, *Lavoro e welfare*. Politiche e percorsi di sostegno all'occupazione.

PROVINCIA DI MILANO, *Fase di Passaggio*. Economia e mercato del lavoro in provincia di Milano. Rapporto 2008-2009 (disponibile anche in e-book).

AGENZIA DEL LAVORO, OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *XXIV Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento 2009* (disponibile anche in e-book).

ALESSANDRA SELVATICI, MARIA GRAZIA D'ANGELO (a cura di), *Il bilancio di competenze*.

AGENZIA REGIONALE DEL LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2009 (disponibile anche in e-book).

VENETO LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto*. Tendenze e politiche. Rapporto 2009 (disponibile anche in e-book).

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA, *Lavoro Femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2008 (disponibile anche in e-book).

PROVINCIA DI LODI, *Il lavoro a Lodi, Lodi al lavoro*. Primo rapporto sul mercato del lavoro in provincia di Lodi (disponibile anche in e-book).

OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *XXIII Rapporto sull'occupazione in Provincia di Trento* (disponibile anche in e-book).

AGENZIA REGIONALE DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE (a cura di), *Crisi occupazionali e riforma dei servizi per il lavoro* (disponibile anche in e-book).

AGENZIA REGIONALE DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia - Rapporto 2008*.

VENETO LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto*. Tendenze e politiche. Rapporto 2008 (disponibile anche in e-book).

PROVINCIA DI MILANO, *L'arcipelago del lavoro milanese*. Rapporto 2007 sul mercato del lavoro e le politiche del lavoro in provincia di Milano.

OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *XXII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento*.

AGENZIA REGIONALE DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE, *Lavoro femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2007.

PROVINCIA DI MILANO, *Territori in movimento*. Rapporto sui mercati locali del lavoro in provincia di Milano.

AGENZIA REGIONALE DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2007.

PAOLA NICOLETTI, *Dai trattati di Roma all'Europa dei cittadini 1957-2007*.

VENETO LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto*. Tendenze e politiche. Rapporto 2007.

AGENZIA DEL LAVORO, OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *Ventesimo Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento*.

MAURIZIO BELLONI, MARCO CARCANO (a cura di), *Il lavoro atipico a Milano e provincia*.

VENETO LAVORO, REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA, REGIONE EMILIA-ROMAGNA, REGIONE MARCHE, AGENZIA MOLISE LAVORO, AGENZIA ABRUZZO LAVORO, AGENZIA DEL LAVORO DELLA REGIONE PUGLIA (a cura di), *Primo Rapporto dell'Osservatorio transfrontaliero del mercato del lavoro adriatico*. Progetto Svilma Interreg IIIA Transfrontaliero Adriatico.

VENETO LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto*. Tendenze e politiche. Rapporto 2006.

MICHELA BOLIS, SILVIA CORTELLAZZI, IVANA PAIS, ITALO PICCOLI, *La formazione competente. L'esperienza IFTS in Lombardia*.

AGENZIA DEL LAVORO, *Ventesimo Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento*.

VENETO LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto*. Tendenze e politiche. Rapporto 2005.

PROVINCIA DI MILANO, *Il lavoro difficile*. Rapporto 2004 sul mercato del lavoro e le politiche del lavoro in provincia di Milano.

SILVIA CORTELLAZZI, SILVIA SPREAFICO, *Il lavoro sostenibile*. Politiche del lavoro, territorio e sviluppo locale.

PROVINCIA DI MILANO, *Flessibile, molto flessibile*. Rapporto 2003 sul mercato del lavoro e le politiche del lavoro in provincia di Milano.

VENETO LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto*. Tendenze e politiche. Rapporto 2004.

SILVIA CORTELLAZZI, *L'arte e la parte*. La formazione professionale e i nuovi scenari formativi.

VENETO LAVORO (a cura di), *Dall'obbligo alla negoziazione*. Sistemi territoriali ed attori per un effettivo diritto al lavoro delle persone disabili.

IVANA PAIS, *Acrobati nella rete*. I lavoratori di internet tra euforia e disillusione.

VENETO LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto*. Tendenze e politiche. Rapporto 2003.

MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro 2003*.

VENETO LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto*. Tendenze e politiche. Rapporto 2002.

MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro*. 1/2001.

VENETO LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto*. Tendenze e politiche. Rapporto 2001.

LEONARDO DELFITTO (a cura di), *Formazione continua, gestione delle competenze e servizi all'impiego*.

VENETO LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto*. Tendenze e politiche. Rapporto 2000.

DARIO CECCARELLI, *Valutare le politiche del lavoro*. La valutazione di impatto come fattore di programmazione: il caso della Valle d'Aosta.

AGENZIA PER L'IMPIEGO DEL VENETO, *Solo una grande giostra? La diffusione del lavoro a tempo determinato*.

PIER ANTONIO VARESI (a cura di), *I servizi per l'impiego*. Un nuovo ruolo delle strutture pubbliche nel mercato del lavoro.

Strumenti

MAURO GHIROTTI, *Il diritto al lavoro possibile*. La riforma del sistema di gestione amministrativa del mercato del lavoro ed i nuovi servizi per l'impiego in Italia (disponibile anche in e-book).

CLAUDE LEMOINE, *Risorse per il bilancio di competenze*. Percorsi metodologici e operativi.

ALBERTO VERGANI (a cura di), *Il Centro per l'impiego di Asti e i suoi servizi: una valutazione* (disponibile anche in e-book).

REGIONE AUTONOMA FRIULI-VENEZIA GIULIA, *Oltre futura*. Dalla sperimentazione alla definizione di strategie per superare la condizione di doppia presenza femminile.

PAOLA NICOLETTI, *Apprendere sempre*.

MAURIZIO BELLONI, MARCO CARCANO, EMILIO REYNERI (a cura di), *Servizi al lavoro*. Come si cerca, si trova lavoro e efficacia dei servizi per l'impiego.

MARCO CARCANO, VITO VOLPE (a cura di), *Servizi per l'impiego a Modena*. Lavori in corso.

Per effetto di molteplici processi tecnologici, demografici, culturali e globali, il lavoro sta trasformandosi nelle forme e significati; la pandemia da Covid-19 ha inoltre mostrato che, in determinate condizioni, queste trasformazioni possono conoscere improvvise accelerazioni. È aumentata la segmentazione interna al mercato, soprattutto in termini di stabilità contrattuale e, quindi, continuità di reddito. Inoltre, le innovazioni tecnologiche e i processi di espansione educativa stanno ridisegnando la distribuzione e il contenuto delle professioni. Queste trasformazioni si accompagnano a cambiamenti anche nelle percezioni che gli individui, soprattutto giovani, hanno del mondo del lavoro. I giovani reagiscono alle crescenti difficoltà di ingresso adattando le proprie aspirazioni e diversificando le strategie di transizione all'età adulta, in base alle risorse che hanno a disposizione.

Questa curatela nasce dall'esigenza di superare letture parziali e iperspecializzate sui temi del mercato del lavoro, delle professioni e dell'istruzione. Prendendo le mosse da due sessioni della conferenza annuale della Società Italiana di Sociologia Economica, tenutasi a Torino nel 2020, il volume si propone di mettere in dialogo ricerche accademiche e analisi degli operatori del territorio e stakeholders su due ordini di tematiche: da un lato, le trasformazioni strutturali del lavoro e delle professioni e, dall'altro, le percezioni, le aspettative e le strategie messe in campo dai giovani che si trovano a fronteggiare tali mutamenti.

***Sonia Bertolini* è Professoressa associata in Sociologia economica presso il dipartimento di Culture, Politica e Società dell'Università di Torino, ed è Direttrice dell'Osservatorio Università e Professioni e del Master in Gestione delle risorse umane. Tra le sue pubblicazioni si segnalano: *Giovani senza futuro? Insicurezza lavorativa e autonomia oggi in Italia*, (a cura di) 2018, Carocci; *Unt M., Gebel M., Bertolini S., Deliyanni-Kouimtzi V., Hofaecker D. eds, Social Exclusion of Youth in Europe*, 2021, Bristol University Press.**

***Camilla Borgna* è Assistant Professor in Sociologia presso il Collegio Carlo Alberto, dove si occupa di stratificazione sociale, sociologia dell'istruzione e politiche pubbliche comparate.**

***Sara Romanò* è dottoressa di ricerca in Sociologia, lavora presso il dipartimento di Culture Politica e Società dell'Università di Torino. Alcuni dei suoi lavori più recenti sono stati pubblicati da *Socio-Economic Review*, *Cambridge Journal of Economics* e *Nature Communications*.**