IL RI(S)CATTO DEL PRESENTE

Giovani italiani, expat e seconde generazioni di fronte al lavoro e al cambiamento delle prospettive generazionali

Anteprima della ricerca

A cura di

Gianfranco Zucca
IREF | Istituto di Ricerche Educative e Formative
gianfranco.zucca@acli.it

50° INCONTRO NAZIONALE DI STUDI

L'UMANITÀ DEL LAVORO NELL'ECONOMIA DEI ROBOT

VALORE LAVORO

INDICE

1. Tra ricatto e riscatto: l'adattamento dei giovani a un mercato del lavoro che li penalizza
2. La marginalizzazione dei giovani nel mondo del lavoro: cosa dice la statistica ufficiale
   2.1 *Vorrei lavorare, ma ...gli indicatori complementari di disoccupazione*
   2.2 *Non studio, non lavoro: il caso Neet*
   2.3 *In sintesi*
3. Il disegno della ricerca: i nati negli anni '90, tre generazioni in una
4. Nuove biografie: chi sono i giovani intervistati
5. L'esperienza lavorativa: soddisfazione e prospettive di carriera
6. Cosa fanno e come si sentono i giovani che non lavorano?
7. Mancati accoppiamenti formazione-lavoro: quali antecedenti e quali conseguenze?
8. La crisi di una "certa idea" di sindacato
9. Il lavoro "in deroga": come la prima generazione nativa precaria affronta la cattiva occupazione
   9.1 *Diritti in sospeso: il lavoro "in deroga" in funzione del mantenimento dell'occupazione*
   9.2 *Una nuova etica del lavoro? il lavoro "in deroga" in funzione del progetto professionale*
   9.3 *L'obbedienza preventiva come strategia di fronteggiamento nel mercato del lavoro*
10. E se loro avessero capito tutto? Tre cornici di senso per il presente del lavoro

Nota metodologica
Bibliografia

RINGRAZIAMENTI

La realizzazione della ricerca presentata in questo report non sarebbe stata possibile senza il contributo e il supporto di una serie di persone, gruppi e istituzioni. Desideriamo quindi ringraziare i colleghi dell'Ufficio Studi delle ACLI, in particolare Andrea Casavecchia che ha contribuito anche in fase di scrittura del report. Ringraziamo anche l'Osservatorio giuridico per le riflessioni condivise lungo tutto il percorso di ricerca. La Presidenza nazionale e la Segreteria generale dell'Associazione per averci affiancato lungo tutto il percorso di indagine. Il Dipartimento Lavoro e i Giovani delle ACLI per il supporto nell'ideazione e promozione della ricerca. Il Dipartimento Welfare per l'aiuto nel far circolare la nostra iniziativa nelle reti dei giovani di seconda generazione. Il Dipartimento Internazionale e l'Ufficio del Servizio civile per la disponibilità a usare i propri canali per promuovere la nostra iniziativa di ricerca. Un grazie va anche ai volontari di servizio civile all'estero delle ACLI che ci hanno dato una mano a promuovere l'indagine sui *social media*. Ringraziamo anche il Comitato scientifico dell'IREF e, in particolare, il prof. Tommaso Vitale, per i preziosi consigli offerti in fase di progettazione e valutazione dei risultati. La rete EnAIP e le sedi provinciali e territoriali delle ACLI sono state un prezioso amplificatore per il nostro studio per cui ringraziamo anche loro. Anche i centri di formazione del Ciofs hanno offerto un supporto per noi importante. Inoltre, desideriamo mostrare la nostra riconoscenza anche ai gruppi di giovani di seconda generazione impegnati nelle campagne per il diritto di cittadinanza per averci dato spazio sui loro canali di comunicazione. Infine, un ringraziamento veramente sentito va agli amministratori e ai membri delle pagine Facebook degli italiani all'estero: per realizzare il segmento di ricerca dedicato ai cosiddetti *expat* abbiamo sollecitato più volte oltre sessanta gruppi online, ringraziamo tutti per la pazienza mostrata e la disponibilità.

1. TRA RICATTO E RISCATTO: L'ADATTAMENTO DEI GIOVANI A UN MERCATO DEL LAVORO CHE LI PENALIZZA

La condizione dei giovani nel mercato del lavoro è una delle questioni sociali maggiormente dibattute e indagate. Senza voler fare una rassegna puntuale, l'idea che i giovani siano il soggetto maggiormente penalizzato dalla recessione economica iniziata nel 2008 è ormai entrata nel senso comune. Il tono degli studi e delle analisi è sovente allarmato, se non indignato, poiché una parte consistente dei giovani italiani è fuori dai tipici meccanismi d'inclusione socio-lavorativa. L'attenzione pubblica data ai giovani NEET (*Not currently engaged in Education, Employment or Training*) è a riguardo l'esempio più eclatante. Pur non volendo minimizzare la gravità della situazione, ma assumendola come punto di partenza per la nostra riflessione, la ricerca si propone di andare al di là dell'allarme sociale ribaltando la prospettiva. Di solito si studiano le forze strutturali che condizionano in negativo le opportunità dei giovani, "Il ri(s)catto del presente" invece adotta un punto di vista opposto, centrato sulle capacità di risposta dei giovani di fronte alla crisi.

Il concetto fondamentale che ha orientato la progettazione dello studio presentato in questa anteprima (alla quale seguirà la pubblicazione di un volume entro l'anno) è l'*agency* [Giddens 1979], un termine di difficile traduzione (se non con il poco elegante neologismo "agentività") e che riguarda la capacità degli individui di agire tenendo conto dei vincoli e delle opportunità del contesto. Mettere in primo piano l'*agency* dei giovani significa guardare ai modi con i quali le loro azioni, pur essendo condizionate dalle strutture sociali, hanno un influsso sulle strutture stesse e le modificano[1]. Un aspetto cruciale del concetto è che l'*agency* non è una semplice azione sociale, ma è un'azione che tiene volontariamente conto delle norme e delle limitazioni della collocazione spazio-temporale del soggetto. In senso più ampio, l'agentività può anche essere avvicinata ai concetti psico-sociali di resistenza, *coping* e resilienza[2].

A ben vedere, alcune delle principali difficoltà che incontrano i giovani nel mercato del lavoro possono essere lette in termini di capacità di reazione e di aggiramento dei vincoli dati dal contesto occupazionale. L'esempio più semplice sono ancora i NEET. In Italia l'applicazione di questa categoria statistica può essere problematica [Alfieri, Sironi 2017][3], innanzitutto, per la presenza di ampie quote di lavoro irregolare. Lasciando da parte i casi di sfruttamento lavorativo, è abbastanza agevole ricondurre gli impieghi non regolari dei giovani a una forma di adattamento rispetto all'ambiente. D'altro canto, il lavoro "sommerso" dei giovani si espleta in forme veramente molto varie e difficili da tracciare in virtù della frammentazione e della discontinuità con le quali si manifestano. Con ciò, non si sta dicendo che il lavoro "nero" compensi la disoccupazione giovanile, ma si vuole evidenziare che le categorie interpretative non sempre colgono appieno il complesso di comportamenti delle persone.

L'interesse primario della ricerca è dunque rivolto agli adattamenti dei giovani verso un contesto di per sé penalizzante. Peraltro, la focalizzazione sulle capacità di risposta dei giovani si presta a essere declinata non solo in termini individuali: il mutualismo può essere difatti

[1] Volendo dare una definizione più precisa di agency, la si può descrivere come una condotta intenzionale che, anche in presenza di condizioni strutturali non completamente conosciute, modifica il mondo e produce conseguenze non necessariamente attese [Giddens 1979: 55-58].

[2] *Coping* può essere tradotto con fronteggiamento, gestione attiva, capacità di risolvere i problemi e indica l'insieme di strategie mentali e comportamentali che sono messe in atto per rispondere a una certa situazione; mentre con "resilienza" in psicologia, si indica la capacità di un individuo di affrontare e superare un evento traumatico o un periodo di difficoltà.

[3] A riguardo c'è da notare che in una delle più approfondite ricerche sul tema, realizzata quest'anno dall'Isituto Toniolo, si preferisce considerare questa categoria in termini di "giovani senza segnali amministrativi di istruzione, formazione e lavoro" per significare che la condizione di NEET può nascondere situazioni di vita molto eterogenee che sfuggono alle statistiche amministrative [Filippini, Laghi, Ricciari 2017]

un'opzione utile a superare le difficoltà lavorative del singolo, sia in modo molto pratico, con la costituzione di un'azienda, di una cooperativa, di una comunità professionale o para-sindacale [Ciarini 2015] sia in modo più impalpabile ma ugualmente significativo, ad esempio, dandosi supporto emotivo e personale.

Un secondo elemento peculiare della ricerca è l'approccio comparativo. Lo studio difatti mette a confronto, per la prima volta, il punto di vista di tre gruppi di giovani: gli under30 che si sono trasferiti all'estero, i giovani che invece sono rimasti in Italia e le seconde generazioni, ovvero i ragazzi figli di genitori immigrati. Gli studi sui giovani italiani, di volta in volta, si sono concentrati su una di queste tre componenti, senza mai però considerarle parte di una stessa generazione.

Date queste premesse, l'indagine non ha l'obiettivo primario di descrivere la condizione lavorativa dei giovani, ma di studiare le reazioni e gli adattamenti conseguenti all'esperienza all'interno del mercato del lavoro. Tale scelta discende anche da una valutazione relativa alle risorse informative attualmente disponibili sul lavoro dei giovani. La statistica ufficiale offre la possibilità di quantificare con precisione le dinamiche dell'occupazione giovanile: l'ISTAT, ad esempio rende disponibile un articolato sistema informativo su questo tema. A livello europeo oltre ad Eurostat che ogni anno realizza uno *European Youth Report*, anche Eurofund [2014, 2015] ha realizzato ampi e dettagliati studi sull'inserimento lavorativo dei giovani. Tuttavia, la statistica ufficiale focalizza il suo interesse sugli aspetti strutturali, lasciando in secondo piano la dimensione dell'azione sociale e dei significati ad essa associati dagli individui. Per cui si è scelto di non centrare l'indagine sulle condizioni di lavoro dei giovani, ma di guardare alla cultura del lavoro sottesa ai loro comportamenti all'interno del mercato del lavoro.

Per offrire comunque uno scenario di riferimento rispetto alle condizioni di inserimento lavorativo, prima di entrare nel merito dell'indagine proponiamo un'analisi basata su indicatori macro in modo da delineare lo sfondo sul quale posizionare i nostri risultati di ricerca (§2), successivamente (§ 3) presentiamo i lineamenti essenziali del disegno della ricerca adottato (rimandando per i dettagli alla nota metodologica posta al termine di questo report). Nel § 4 descriviamo il collettivo statistico di riferimento dell'indagine, mentre nei paragrafi successivi entriamo nel vivo dell'analisi proponendo una serie di approfondimenti su temi come la soddisfazione lavorativa (§ 5), l'atteggiamento verso il lavoro dei giovani non occupati (§ 6), la coerenza tra formazione e lavoro (§ 7), l'immagine del sindacato (§ 8) e la cultura del lavoro al tempo della precarietà (§ 9).

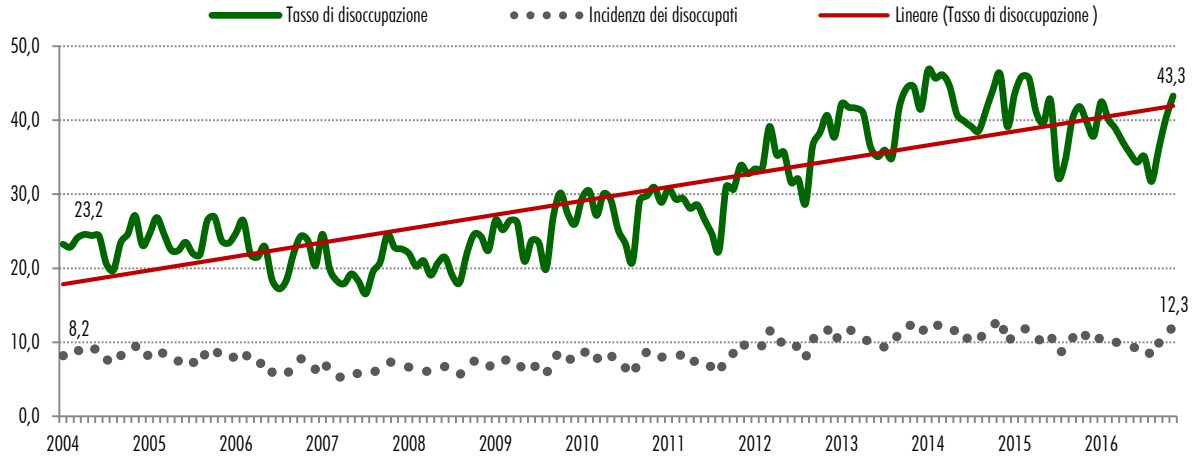
2. La marginalizzazione dei giovani nel mondo del lavoro: cosa dice la statistica ufficiale

In poco più di un decennio la disoccupazione giovanile è raddoppiata. Sia guardando alla componente dei giovanissimi (15-24 anni), sia tra i giovani adulti 25-34 anni, si nota un trend di crescita continuo, al netto delle oscillazioni dovute al lavoro stagionale (in estate la disoccupazione scende per poi risalire in autunno). L'ordine di grandezza è consistente (graf. 1 e 2[4]): tra i 15-24 anni si è passati dal 24% di inizio 2004 al 43% di fine 2016, mentre nella coorte anagrafica successiva (graf. 2) si è avuto un salto dal 10% al 20%. Come è noto il tasso di disoccupazione è riferito all'incidenza delle persone in cerca d'impiego sul totale delle forze di lavoro (occupati + persone in cerca di lavoro). Se si vuole avere una misura della diffusione della disoccupazione

[4] Per facilitare la lettura delle serie storiche si riporta solo il valore iniziale e finale del periodo considerato.

all'interno dell'intera popolazione giovanile occorre considerare un secondo indicatore: la percentuale di disoccupati sul totale dei pari età.

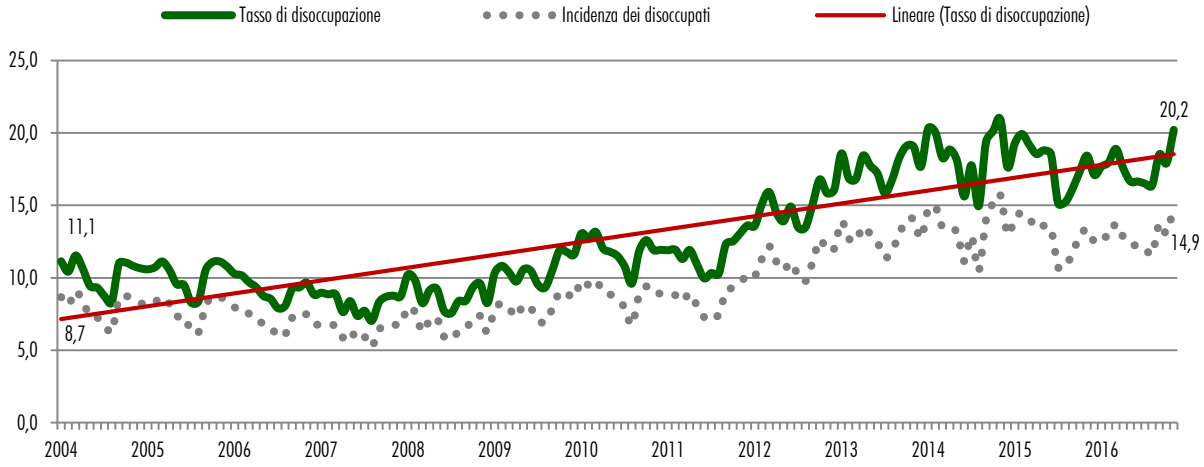
Grafico 1 – Tasso di disoccupazione e incidenza dei disoccupati 15-24 anni (2004-2016)
(Dati mensili destagionalizzati – valori in %)



Fonte: elaborazioni IREF su dati ISTAT, Rilevazione Continua Forze di Lavoro (serie storiche armonizzate)

Sotto questo profilo, il dato interessante non è tanto quello dei giovanissimi, all'interno dei quali l'incidenza dei disoccupati è rimasta sempre attorno al 10%, quanto quello dei giovani-adulti, sotto popolazione che vede il peso dei disoccupati passare dall'8,7% al 14,9%.

Grafico 2 – Tasso di disoccupazione e incidenza dei disoccupati 25-34 anni (2004-2016)
(Dati mensili destagionalizzati – valori in %)

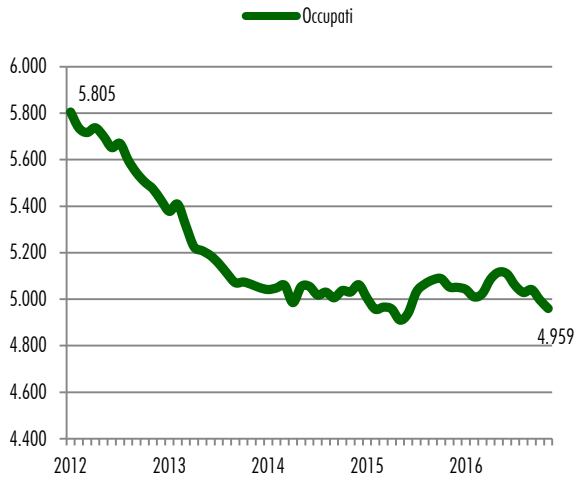


Fonte: elaborazioni IREF su dati ISTAT, Rilevazione Continua Forze di Lavoro (serie storiche armonizzate)

Per comprendere meglio cosa sia accaduto nel periodo post-crisi economica è utile considerare gli stock che compongono le forze di lavoro (graf. 3a e 3b), ossia gli occupati e le persone in cerca di occupazione. La flessione dei giovani che lavorano è molto evidente: in cinque

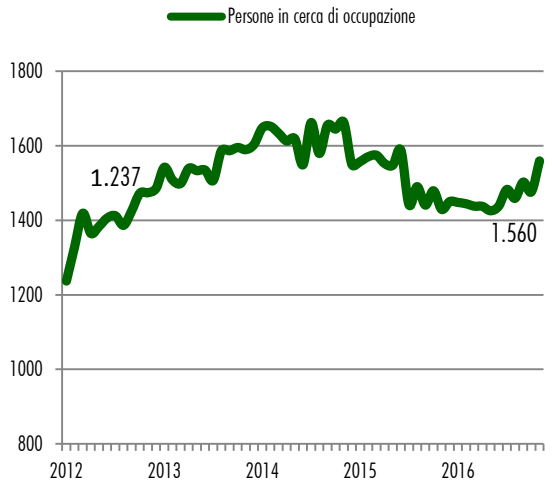
anni, tra gli under35 sono andati persi poco meno di un milione di posti di lavoro: a inizio 2012 5,8 milioni a fine 2016 4,9 milioni.

Grafico 3a – Occupati 15-34 anni: 2012-2016 (dati mensili destagionalizzati – valori in migliaia)



Fonte: elaborazioni IREF su dati ISTAT, Rilevazione Continua Forze di Lavoro (serie storiche armonizzate)

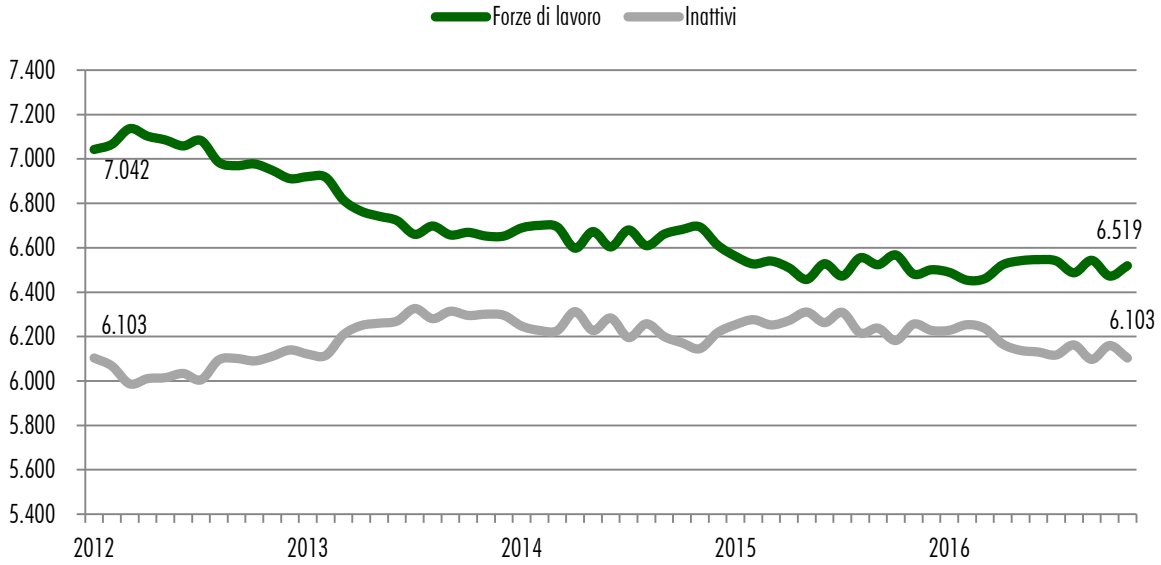
Grafico 3b – Persone in cerca di occupazione 15-34 anni: 2012-2016 (dati mensili destagionalizzati – valori in migliaia)



Fonte: elaborazioni IREF su dati ISTAT, Rilevazione Continua Forze di Lavoro (serie storiche armonizzate)

Non altrettanto evidente è l'andamento delle persone in cerca di occupazione (coloro che hanno fatto almeno un'azione formale di ricerca di lavoro): la tendenza è in aumento ma la portata non è così consistente come lascerebbe supporre il calo della componente occupata: la differenza tra i due estremi del periodo considerato è pari a poco più di 250mila unità. Cosa è successo? La risposta è preoccupante: chi ha perso il lavoro non ne ha cercato un altro. Il grafico 4 mostra come si sono ricomposte le forze di lavoro e gli inattivi.

Grafico 4 – Forze di lavoro e inattivi 15-34 anni (2012-2016)
(Dati mensili destagionalizzati – valori in migliaia)



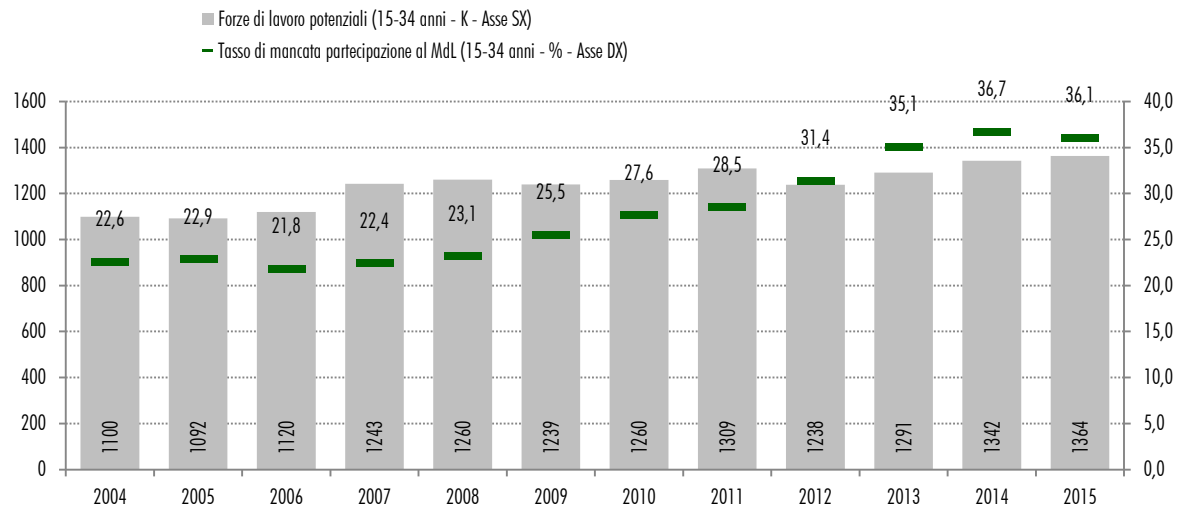
Fonte: elaborazioni IREF su dati ISTAT, Rilevazione Continua Forze di Lavoro (serie storiche armonizzate)

Dal 2012 al 2016, le forze di lavoro hanno subito un calo abbastanza regolare, mentre gli inattivi hanno seguito un andamento ondivago: in una prima fase sono aumentati in modo significativo per poi calare, aumentare e nuovamente diminuire nel 2016: a riguardo è indicativo che le stime relative ai valori di inizio e fine periodo coincidano a 6,1 milioni di inattivi. Ciò ha un doppio significato: (i) esiste uno "zoccolo duro" di inattivi difficilmente mobilitabile, (ii) c'è, poi, una componente di giovani che ha sperimentato una partecipazione intermittente al mercato del lavoro, entrando e uscendo dalle forze di lavoro. Il fenomeno dello scoraggiamento occupazionale è una caratteristica ben nota del mercato del lavoro italiano. Di solito però è legato a particolari profili di persone: ad esempio, le donne in età adulta che, dopo un periodo di non lavoro (quasi sempre dipendente da carichi familiari), tentano di trovare un nuovo lavoro e di fronte ai primi fallimenti decidono di non cercare più, convinte che per loro non ci sia posto. Verificare un atteggiamento scoraggiato tra i giovani è un elemento preoccupante, poiché evidenzia una sfiducia precoce rispetto alle proprie opportunità lavorative.

2.1 Vorrei lavorare, ma… Gli indicatori complementari di disoccupazione

Lo scoraggiamento occupazionale, in Europa così come in Italia, ha assunto proporzioni tali che le statistiche sul lavoro hanno iniziato a considerare un nuovo agglomerato: le forze di lavoro potenziali, composte dagli individui che non cercano attivamente un lavoro, ma sono disponibili a lavorare e dalle persone che cercano lavoro ma non sono subito disponibili. Tra gli under35 le forze di lavoro potenziali sono una componente molto consistente, nel 2004 pari a 1,1 milioni di giovani (graf. 5).

Grafico 5 – Forze di lavoro potenziali e tasso di mancata partecipazione al mercato del lavoro dei giovani 15-34 anni (2004-2015)



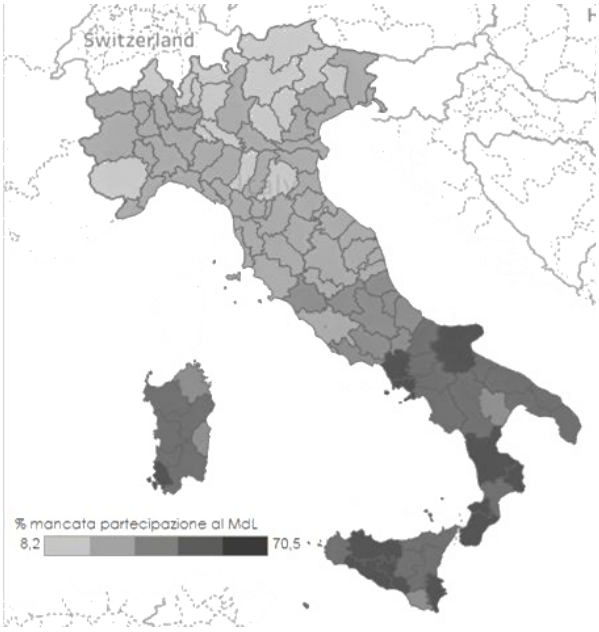
Fonte: elaborazioni IREF su dati ISTAT, Rilevazione Continua Forze di Lavoro (serie storiche armonizzate)

Nell'ultimo decennio, si è avuta una crescita che ha portato l'indicatore alla ragguardevole quota di un 1,3 milioni di giovani. Il dato che però desta la maggiore preoccupazione è il tasso di

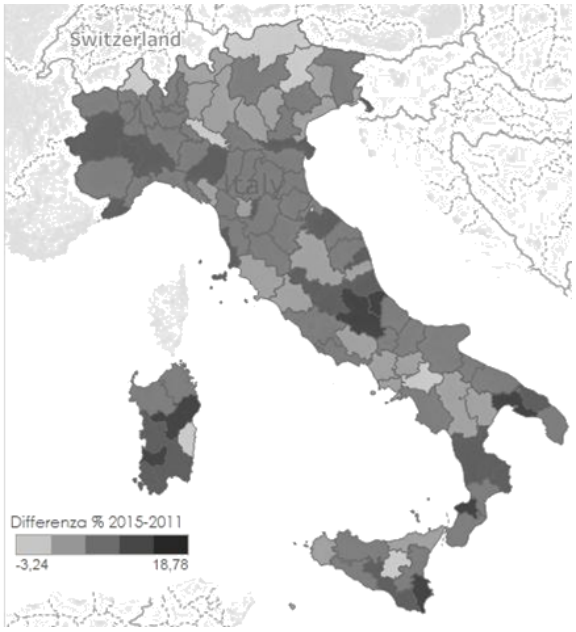
mancata partecipazione al mercato del lavoro[5]: dopo una crescita costante nel periodo 2004-2012, nei tre anni successivi il dato ha superato il 35% arrivando al picco del 36,7% nel 2014. Fuori dal dettaglio statistico, tra gli under35 uno su tre vorrebbe lavorare ma non fa nulla per trovare un lavoro.

La distribuzione territoriale dell'indicatore evidenzia che la mancata partecipazione al mercato del lavoro (cartogramma 1) è più diffusa nelle provincie del Meridione, dove tra gli under35 si raggiungono picchi del 60% a Napoli, Foggia e in quasi tutte le provincie della Calabria. Se invece si considera la variazione percentuale tra il 2011 e il 2015 (cartogramma 2) il fenomeno si presenta più distribuito e interessa anche ampie zone del Nord Italia e del Centro.

Cartogramma 1 – Tasso di mancata partecipazione al mercato del lavoro giovani 15-34 anni (% – 2015)



Cartogramma 2 – Tasso di mancata partecipazione al mercato del lavoro giovani 15-34 anni (differenza % 2015-2011)

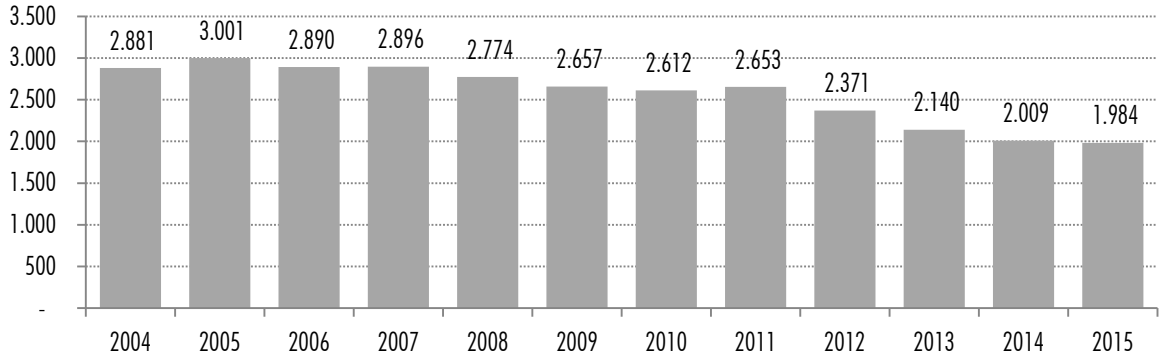


Fonte: elaborazioni IREF su dati ISTAT, Rilevazione Continua Forze di Lavoro (serie storiche armonizzate)

Sin qui si sono descritte le dinamiche della disoccupazione, il cui segno è ampiamente negativo, con l'aggravante dello scoraggiamento e della conseguente autoesclusione dal mercato del lavoro. Lo scenario del disagio lavorativo giovanile va completato prendendo in esame due indicatori di sotto-occupazione. Il primo (grafico 6) riguarda il numero di lavoratori under35 impiegato a 40 ore settimanali, ovvero l'orario standard per un impiego a tempo pieno. Se si confronta la serie storica 2004-2015 si nota una perdita netta di quasi 900mila lavoratori: gli occupati a tempo pieno a inizio periodo erano 2 milioni e 800 mila nel 2015 sono appena 1 milione e 900 mila. Il calo è abbastanza regolare dal 2004 al 2011, accelera invece dal 2012 in poi. In pratica, negli ultimi cinque anni i giovani occupati con orario standard sono diminuiti di circa un terzo.

[5] Il tasso di mancata partecipazione rappresenta un indicatore particolarmente importante per quei paesi, come l'Italia, caratterizzati da una quota elevata di persone che non cercano lavoro attivamente e, pertanto, non rientrano nel computo statistico della disoccupazione. L'indicatore offre una misura più ampia della quota di persone potenzialmente impiegabili nel sistema produttivo, poiché tiene conto anche di una parte delle forze lavoro potenziali, vale a dire coloro che si dichiarano disponibili a lavorare pur non cercando attivamente lavoro.

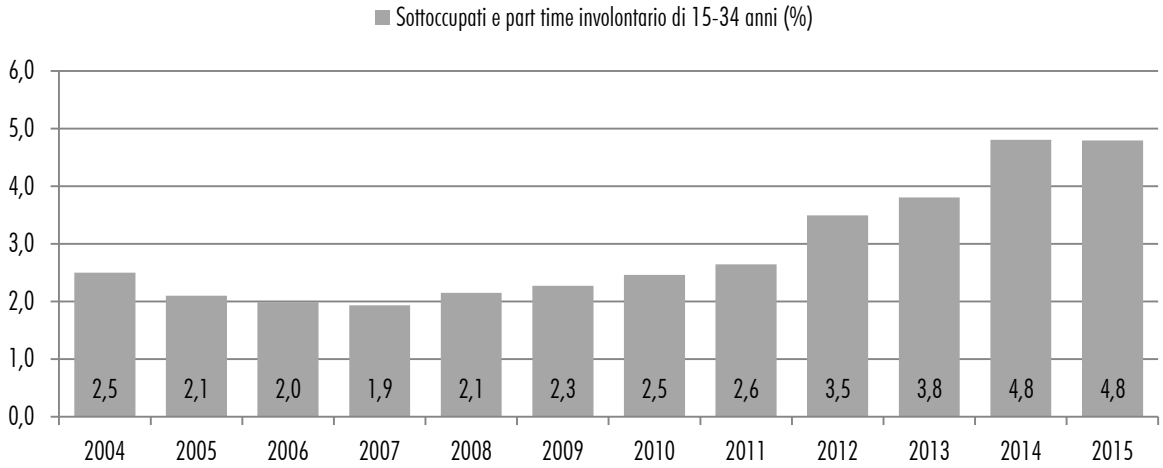
Grafico 6 – Occupati 15-34 anni a 40 ore settimanali (2004-2015 - K)



Fonte: elaborazioni IREF su dati ISTAT, Rilevazione Continua Forze di Lavoro (serie storiche armonizzate)

Un riscontro più preciso è dato da un secondo indicatore (grafico 7), riferito al part-time involontario all'interno degli occupati con meno di 35 anni: in dodici anni la percentuale di sotto-occupati e *part-timers* involontari è quasi raddoppiata, stabilizzandosi poco sotto il 5%. Anche in questo caso l'anno spartiacque è il 2012. Al di là delle periodizzazioni i dati parlano chiaro: i giovani occupati lavorano sempre meno.

Grafico 7 – Sottoccupati e part-time involontario (2004-2015 - %)



Fonte: elaborazioni IREF su dati ISTAT, Rilevazione Continua Forze di Lavoro (serie storiche armonizzate)

Per continuare a esplorare il disagio lavorativo dei giovani italiani è necessario confrontare un dato solo all'apparenza in controtendenza. I collaboratori (co.co.co un tempo, co.co.pro. successivamente) sono una delle figure simbolo del precariato italiano. Ebbene tra il 2011 e il 2015 si sono quasi dimezzati: i collaboratori under 30 sono passati da 330mila a 177mila (tab. 1). La diminuzione è dovuta a due fattori: la cessazione delle collaborazioni a causa della crisi economica e, più di recente, il *Jobs act* che introducendo il concetto di presunzione di subordinazione ha contribuito alla trasformazione delle collaborazioni in rapporti di lavoro dipendente[6].

[6] Il provvedimento specifica che si ha una presunzione di lavoro subordinato quando in caso di "prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, ripetitive ed organizzate dal committente rispetto al luogo ed all'orario di lavoro".

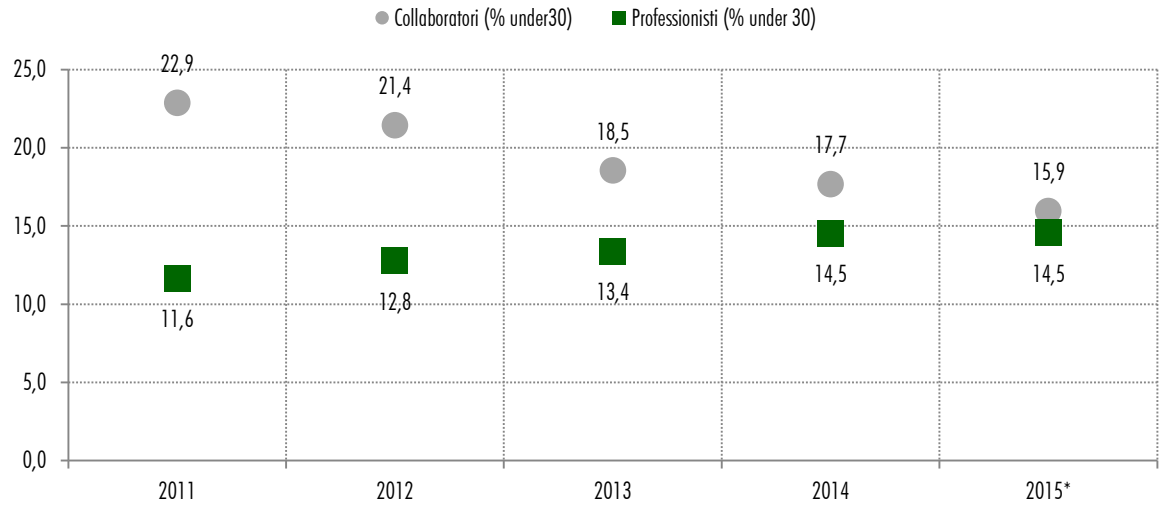
Tabella 1 – Collaboratori per classe di età: confronto 2010-2015 (media annua- dati in migliaia)

Anno	Collaboratori				Professionisti			
	Meno di 30 anni	Diff. annua		Totale	Meno di 30 anni	Diff. annua		Totale
	N	N	%	N	N	N	%	N
2011	334.860	-	-	1.464.740	32.714	-	-	281.259
2012	305.680	-29.180	-8,7	1.426.365	37.635	4.921	15,0	295.113
2013	233.933	-71.747	-23,5	1.261.302	40.268	2.633	7,0	301.330
2014	213.927	-20.006	-8,6	1.210.316	45.402	5.134	12,7	313.174
2015*	177.720	-36.207	-16,9	1.114.691	45.623	221	0,5	313.592

Fonte: elaborazioni IREF su dati INPS,Osservatorio sui lavoratori parasubordinati
* Dati provvisori

La tabella però evidenzia anche un altro dato: in cinque anni i collaboratori professionisti under30 sono cresciuti del 40%, passando da 32mila a 45mila. Quest'ultimo dato è interessante perché la differenza tra collaboratore e collaboratore professionista è data dal pagamento dei contributi: nel primo caso, è il datore di lavoro a pagarli, nel secondo è invece il lavoratore stesso. La dinamica è ancor più evidente nel grafico 8.

Grafico 8 – % di under30 tra i collaboratori e i professionisti (2011-2015)



Fonte: elaborazioni IREF su dati INPS,Osservatorio sui lavoratori parasubordinati

La percentuale di collaboratori under30 è scesa di 7 punti percentuali; mentre il peso dei giovani con meno di 30 anni tra i professionisti è passato dall'11,6% al 14,5%. Ciò significa che oltre alla risoluzione del contratto, alla conversione in rapporto di lavoro dipendente, alcuni giovani collaboratori sono stati messi nelle condizioni di percorrere una terza strada: continuare a lavorare con l'azienda allentando però il vincolo contrattuale, tramite l'apertura di una partita IVA, rimanendo di fatto dei subordinati, ma formalmente dei lavoratori indipendenti.

2.2 Non studio, non lavoro: il caso NEET

Quando allo scoraggiamento occupazionale si combina la mancata partecipazione al sistema formativo si ha una particolare forma di inattività. L'acronimo NEET (*Not currently engaged in Education, Employment or Training*) è stato coniato sul finire degli anni Ottanta nel Regno Unito, per identificare i giovani non occupati e fuoriusciti dal circuito formativo in modo prematuro. La

preoccupazione era per la presunta devianza di questi giovani: soprattutto nelle aree urbane si riscontrava una forte relazione tra *NEET rate* e micro-criminalità[7].

Ogni Paese dell'area OCSE ha poi connotato il tema in modo particolare[8]. Ad esempio, in Giappone il dibattito non è tanto incentrato sull'abbandono scolastico o sulla propensione alla devianza, quanto sul fenomeno che vede giovani con titoli di studio superiori rifiutare volontariamente le carriere regolari per garantirsi maggior tempo libero, si tratta dei cosiddetti *Freeter* [Kosugi 2004; Toivonen 2012][9]. In Australia, invece, si ragiona in termini di *not fully engaged in education and/or employment (NFE)*, tenendo conto anche dei soggetti che sono impegnati a tempo parziale in attività lavorative o formative [Robinson, Lamb 2012].

In Italia, NEET ha finito per diventare sinonimo di disagio giovanile, per cui la preoccupazione oltre che per l'esclusione dalla scuola e dal lavoro è per la condizione complessiva di vita di questi giovani. Da un'analisi condotta sul sottogruppo dei NEET (15-29 anni), l'ISTAT [2011: 148] individua alcuni tratti ricorrenti:

- Anche se hanno a disposizione più tempo libero, i NEET fruiscono meno degli altri di cinema, teatri, musei e mostre. Inoltre, leggono meno i quotidiani e usano meno il personal computer e Internet.
- Partecipano alle attività delle associazioni di volontariato, dei partiti politici o di associazioni di altra natura meno degli altri giovani.
- Lo stile di vita dei giovani NEET rischia di non essere del tutto salutare: infatti, mentre chi lavora o studia fa sport in oltre il 50 per cento dei casi (quasi il 60 per cento tra gli studenti), tra gli inattivi neppure uno su quattro pratica abitualmente attività sportive.
- L'esclusione dal circuito formativo e lavorativo si associa infine a più bassi livelli di soddisfazione nelle relazioni familiari.

Occorre rimarcare che la categoria statistica di NEET accomuna soggetti con caratteristiche ed esperienze personali molto variegate [Cavalca 2017]. Finiscono dentro questo contenitore: giovani istruiti e non, persone con esperienze lavorative pregresse e soggetti che, invece, non sono ancora entrati nel mercato del lavoro. Inoltre, centrando il dibattito pubblico su questo eterogeneo insieme, si tende a mettere in secondo piano quella larga fetta di ragazzi che si trova "a cavallo" tra esclusione e inclusione socio-lavorativa, i *mid-siders* [Jessoula, Graziano, Madama 2010].

Sotto il profilo quantitativo (tab. 2) si stanno considerando 3,5 milioni di giovani (stima all'anno 2013), un gruppo sociale che nei cinque anni precedenti all'ultimo dato considerato è aumentato di 500mila unità. A livello territoriale le presenze maggiori si hanno in Campania (600mila); Sicilia (527mila), Puglia (354mila), Lombardia (368mila) e Lazio (298mila). Per capire meglio il fenomeno, può essere utile comparare la diffusione dei NEET con altri indicatori, relativi a fenomeni che possono contribuire a spingere verso l'alto il *NEET rate*, ossia l'abbandono scolastico (gli *early school leavers* sono ragazzi tra i 18 e i 24 anni che hanno terminato la scuola media inferiore senza proseguire gli studi) e gli occupati irregolari (tab. 3). Leggendo in termini comparati i valori degli indicatori considerati salta agli occhi la compresenza di alcuni fenomeni: nelle regioni del Sud NEET, abbandono scolastico precoce e lavoro irregolare seguono lo stesso andamento. Al contrario nelle regioni dove la percentuale di NEET è più bassa lo sono anche

7. Secondo un rapporto del 2005, in Gran Bretagna: "Circa 70.000 autori di reato in età scolare entrano ogni anno nel sistema giudiziario. Coinvolgere questi giovani nell'educazione e nell'apprendimento è un modo fondamentale per aiutarli a stare lontani dal crimine e per farli crescere bene" [UK Home Office 2005: 11].

8. Il differente modo di focalizzare il problema origina anche delle divergenze nell'operativizzazione statistica del concetto di NEET. Un rapporto di ItaliaLavoro [2011] contiene interessanti indicazioni sulle definizioni operative adottate a livello internazionale.

9. Il termine deriva dalla crasi tra l'inglese "free" (libero) e il tedesco "arbeiter" (lavoratore).

quella degli altri due indicatori considerati.

Tabella 2 – NEET per regione (2009-2013)

Regione	2009	2010	2011	2012	2013
Piemonte	147.679	148.021	142.996	157.536	188.721
Valle d'Aosta	4.076	3.920	3.958	3.822	4.856
Liguria	45.496	46.709	43.716	50.716	59.931
Lombardia	301.409	315.864	313.313	331.802	368.021
Trentino Alto Adige	26.805	29.039	27.949	30.483	31.322
Veneto	141.605	165.188	162.129	177.067	191.743
Friuli-Venezia Giulia	32.817	34.545	38.442	41.125	40.705
Emilia-Romagna	111.007	134.710	128.807	134.484	154.627
Toscana	103.668	120.384	123.984	136.938	144.969
Umbria	27.803	31.226	31.447	33.842	35.711
Marche	59.636	52.509	56.351	59.686	64.963
Lazio	221.333	247.249	265.014	265.307	298.019
Abruzzo	62.643	61.343	60.881	60.892	71.238
Molise	17.232	17.284	18.253	19.270	22.368
Campania	572.883	587.143	585.022	580.563	602.131
Puglia	333.182	331.398	327.042	329.817	354.883
Basilicata	39.004	44.983	42.027	42.749	46.275
Calabria	166.768	178.412	178.569	181.828	196.285
Sicilia	452.483	472.081	479.918	494.910	527.127
Sardegna	108.371	106.240	107.380	110.310	122.962
ITALIA	2.975.900	3.128.248	3.137.198	3.243.147	3.526.857

Fonte: elaborazioni IREF su dati ISTAT, Rilevazione Continua Forze di Lavoro (serie storiche armonizzate)

Tabella 3 – NEET, Occupati irregolari, giovani che abbandonano prematuramente gli studi e corsi di IeFP per 1.000 giovani 14-18 anni per regione (regioni ordinate per la % di NEET)

#	Regione	I NEET (% - 2013)*	II Giovani che abbandonano prematuramente gli studi (% - 2014)* α	III Occupati irregolari (% - 2013)** β	IV Corsi di IefP per 1.000 giovani 14-18 anni*** (N – Anno Formativo 2014-2015)
1	Sicilia	39,7	24,0	20,0	6,5
2	Campania	36,4	19,7	21,4	4,1
3	Calabria	35,6	16,9	22,9	0,7
4	Puglia	34,1	16,9	17,0	4,8
5	Basilicata	31,8	12,3	13,5	4,6
6	Sardegna	31,8	23,5	14,1	0,5
7	Molise	29,2	12,1	15,2	5,5
8	Lazio	23,6	12,5	14,3	3,9
9	Abruzzo	23,4	9,6	15,5	5,0
10	Piemonte	22,7	12,7	10,6	7,1
11	Liguria	21,1	13,6	10,7	4,5
12	Marche	20,5	10,9	9,3	7,4
13	Toscana	19,6	13,8	10,6	5,4
14	Valle d'Aosta	19,3	16,2	9,3	6,9
15	Umbria	19,0	9,1	12,6	6,5
16	Emilia Romagna	18,8	13,2	9,5	7,6
17	Lombardia	18,4	12,9	9,6	5,9
18	Veneto	18,1	8,4	8,5	4,6
19	Friuli-Venezia Giulia	17,2	11,1	10,0	5,7
20	Trentino-Alto Adige	13,3	10,9	9,1	10,5

*Fonte: ISTAT Rilevazione Continua Forze di Lavoro
** Fonte: ISTAT, Conti economici regionali
*** Fonte: elaborazioni IREF su dati MLPS e ISFOL

α Early School Leavers: quota di popolazione in età 18-24 anni che ha abbandonato gli studi senza aver conseguito un titolo superiore al livello 3C short della classificazione internazionale sui livelli di istruzione (Isced97). Tale indicatore, nel sistema di istruzione italiano, equivale alla percentuale della popolazione in età 18-24 anni che, dopo aver conseguito il diploma di scuola secondaria di primo grado, non ha concluso un corso di formazione professionale riconosciuto dalla Regione di almeno 2 anni e non frequenta corsi scolastici o altre attività formative.

β Occupati irregolari: Sono definite non regolari le prestazioni lavorative svolte senza il rispetto della normativa vigente in materia fiscale-contributiva, quindi non osservabili direttamente presso le imprese, le istituzioni e le fonti amministrative. La misura dell'input di lavoro non regolare qui utilizzata fa riferimento al numero di occupati.

Il quarto indicatore riportato in tabella, invece, descrive un fattore che potrebbe contenere la diffusione della condizione di NEET. L'offerta di Istruzione e Formazione Professionale, laddove è ben articolata offre una "seconda occasione" ai giovani dopo la terza media, proponendo loro dei percorsi professionalizzanti, maggiormente vicini alle richieste del mondo del lavoro. L'indicatore si riferisce al numero di percorsi ogni mille giovani tra i 14 e i 18 anni. I dati si prestano a una duplice lettura. Ci sono regioni, come ad esempio la Sicilia, nelle quali a un'offerta di IeFP abbastanza articolata (6,5 corsi ogni mille giovani) corrisponde un *NEET rate* particolarmente elevato. Ci sono invece regioni dove a una buona offerta di formazione professionalizzante corrisponde una percentuale di NEET molto più bassa: è questo il caso dell'Emilia Romagna (7,6 corsi a fronte del 18,8% di NEET). Ciò sta a significare che l'andamento dei due indicatori non può essere considerato al netto delle interazioni con il contesto territoriale. In poche parole, dove la IeFP è connessa con il tessuto produttivo si crea un argine alla dispersione scolastica e all'auto-esclusione dal mercato del lavoro. Al contrario nelle regioni dove la IeFP interagisce meno con il sistema produttivo non si riesce a contrastare i fenomeni di dispersione e il lavoro "in nero" rappresenta una delle poche alternative.

Si noti che non si è fatto riferimento ai differenziali di sviluppo economico tra Nord e Sud del Paese, poiché i NEET sono un sintomo del cattivo funzionamento del sistema formazione-lavoro nel suo complesso e non solo una conseguenza del maggiore o minore sviluppo economico, altrimenti non si spiegherebbe perché regioni "sviluppate" presentino *NEET rate* abbastanza elevati. Inoltre, un altro elemento di cui tenere conto è la differente efficacia in termini di successo formativo dei percorsi di formazione professionale offerti dagli enti di formazione non scolastici accreditati presso le regioni, diffusi soprattutto nelle regioni settentrionali, e la formazione erogata, in via sussidiaria, dalle istituzioni scolastiche, modalità diffusa soprattutto nel Centro-Sud [ISFOL-INAPP 2015]

Difficile individuare dei legami causali senza disporre di dati più puntuali, tuttavia non è improprio rilevare che tra i fenomeni considerati ci sia un rapporto. In particolare, appare plausibile una catena di eventi che dall'abbandono scolastico, passa per il lavoro "in nero" e conduce alla condizione di NEET, soprattutto in quei territori nei quali le opportunità di professionalizzazione sono minori e non sufficientemente connesse con il sistema produttivo. I NEET in altre parole non sembrano essere altro che la manifestazione ultima di una situazione di disagio più ampio: si tratta di giovani che vivono in contesti nei quali le opportunità sono poche e la scelta di tirarsi fuori dai giochi è purtroppo un'alternativa reale.

2.3 In sintesi

Gli indicatori statistici parlano sufficientemente chiaro. Lo scenario occupazionale vissuto dai giovani italiani è contraddistinto da almeno quattro tendenze, tutte nella direzione di una precarizzazione della vita lavorativa.

i. Riduzione della base occupazionale giovanile,
ii. Diminuzione degli impieghi "a tempo pieno",
iii. Crescita delle occupazioni che non vincolano formalmente il datore di lavoro al lavoratore,
iv. Aumento delle forme di auto-esclusione dal mercato del lavoro.

3. IL DISEGNO DELLA RICERCA: I NATI NEGLI ANNI '90, TRE GENERAZIONI IN UNA

Per quanto gli indicatori macro permettano di esaminare diversi aspetti della partecipazione dei giovani al mercato del lavoro, rimane in ombra un elemento sostanziale che la statistica ufficiale non può approfondire. Come interpretano la propria condizione i giovani italiani? Cosa ne pensano del loro presente e del futuro lavorativo? Cosa cercano nel lavoro? Nel tentativo di rispondere a questi e altri quesiti, nelle prossime pagine presentiamo un'anteprima dei risultati di un ampio studio quantitativo condotto su oltre 2500 ragazzi. La *survey* è parte di un progetto di ricerca più ampio, nel quale sono stati previsti anche degli approfondimenti qualitativi (cfr. Nota metodologica). L'indagine, progettata dall'IREF in collaborazione con il Dipartimento Studi e Ricerche delle ACLI, è stata realizzata tramite un'apposita piattaforma di *web-survey* nel periodo compreso tra aprile e giugno 2017. In questa sezione introduttiva presentiamo le scelte metodologiche e contenutistiche alla base dello studio.

Il punto di partenza è semplice. I ragazzi tra i 18 e i 29 anni, i nati negli anni '90 per intendersi, sono una generazione che si trova a far fronte a diffuse difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro: gli indicatori macro evidenziano una sistematica penalizzazione dei giovani sia rispetto all'accesso al lavoro, sia per quel che riguarda le condizioni lavorative. Per quanto il lavoro possa apparire un elemento unificante, almeno per negativo, all'interno della coorte degli under30 possono essere individuate delle sostanziali differenze ascrivibili a percorsi biografici e *background* familiari peculiari. Nel progettare l'indagine, abbiamo pensato quindi di usare queste due dimensioni per cercare di segmentare la popolazione giovanile in modo più articolato.

La prima considerazione ha riguardato un'opzione biografica sempre più diffusa: la scelta di trasferirsi all'estero. Stando agli studi sulle nuove forme di mobilità, i moventi sono sostanzialmente due: lo studio [Cairns 2014] e il lavoro [Recchi 2015, Favell 2008]. Lo spettro di motivazioni che stanno dietro alla scelta di andar via dall'Italia, può essere poi completato aggiungendo l'insoddisfazione per la situazione socio-politica e, più in generale, il clima sociale del paese di origine [Bygnes, Flipo 2017]. Al di là del perché i giovani decidano di andar via dall'Italia, dal nostro punto di vista è interessante cercare di capire come questa scelta influisca sull'esperienza lavorativa e sulla percezione del lavoro.

Un altro segmento generazionale interessante per capire gli orientamenti dei giovani verso il lavoro è dato dalle cosiddette seconde generazioni (G2), ovvero i ragazzi nati da genitori immigrati in Italia. Ogni parabola migratoria trova il proprio compimento in senso intergenerazionale: per una famiglia immigrata sono i figli il termine di paragone per valutare il successo del percorso migratorio [Zanfrini, 2006, Queirolo Palmas 2006]. Ribaltando la prospettiva, i giovani di seconda generazione portano su di sé un carico di aspettative diverso da quello dei coetanei di origine italiana. La domanda che ci siamo posti riguarda dunque l'influenza di un *background* migratorio rispetto ai comportamenti e agli atteggiamenti nei confronti del lavoro.

In estrema sintesi, la generazione degli under30 presenta all'interno segmenti di giovani con biografie significativamente differenti: o per propria scelta, o in conseguenza di un percorso familiare, si trovano ad avere avuto esperienze che possono influire sul modo di vedere la propria vita lavorativa. Capire e quantificare gli scarti nelle percezioni di queste tre generazioni di giovani italiani è l'obiettivo principale della ricerca che presentiamo nelle prossime pagine.

I temi d'interesse dell'indagine sono tre:

I. *La diversificazione delle traiettorie biografiche*: in un passato nemmeno troppo distante il lavoro era la precondizione di una serie di eventi come il matrimonio, l'uscita dal nucleo

familiare d'origine e la costituzione di una famiglia propria. Oggi, benché abbia ancora un valore, questa catena sociale è sempre più diversificata: l'esperienza di vita dei giovani è connotata in termini di instabilità e reversibilità. Le traiettorie biografiche sono dunque un punto di osservazione privilegiato, a partire dal quale è possibile analizzare il peculiare atteggiamento dei giovani nei confronti dei progetti di vita. La vita di coppia, abitare da soli, cominciare ad avere un'indipendenza economica non sono più passaggi definitivi, ma diventano sempre più suscettibili di ripensamento e cambiamento.

II. *Le soluzioni alla crisi del lavoro*: di fronte a un mercato del lavoro che non è in grado di inserirli in modo adeguato, quali risposte danno i giovani italiani? Che tipo di adattamenti *agiscono*? Dal momento che il modello del posto fisso per tutta la vita è definitivamente tramontato, quali sono le configurazioni più ricorrenti del puzzle lavorativo dei giovani? Quali e quanti lavori fanno? Come progettano la propria carriera? Il lavoro autonomo e la creazione di impresa sono una via di fuga dalla crisi del lavoro dipendente, oppure una strategia professionale consapevole? Qual è il mercato del lavoro di riferimento per i giovani: l'Italia, l'Europa, il Mondo? Inoltre, che cosa significa nel concreto esperire una condizione di marginalità occupazionale? Come si auto-percepiscono i NEET e gli "scoraggiati"? Queste domande riguardano tutte una dimensione con la quale i giovani, più di altri, sono ormai abituati a fare i conti. Il lavoro, almeno per come lo hanno conosciuto le generazioni passate, non c'è più o quantomeno attraversa una forte crisi: giusto o sbagliato che sia, ci si può fermare a rimpiangere quello che è stato o muoversi cercando di trovare una nuova collocazione o creandosi autonomamente degli spazi. Di fronte a questa alternativa cosa fanno i ragazzi italiani?

III. *L'emergere di una nuova cultura del lavoro*: all'inizio degli anni 2000 "precariato" era soltanto un neologismo oggi è entrato nel lessico comune. Cosa ha implicato per i giovani essere cresciuti in un contesto nel quale si sono sentiti ripetere che il lavoro non c'è, soprattutto per loro? Ci sono ormai famiglie stabilmente in una condizione lavorativa precaria: cosa significa crescere con dei genitori per i quali il lavoro è tutt'altro che un punto fermo? Come cambia la concezione dei diritti del lavoratore? A cosa si è disposti a rinunciare pur di lavorare? La cultura del lavoro sta cambiando profondamente e i giovani sono nel mezzo di questo cambiamento. Un mutamento che investe diversi ambiti. In prima battuta, la formazione: il valore crescente delle competenze e delle esperienze, a fronte di titoli formali (il tradizionale "pezzo di carta") che offrono sempre meno garanzie di impiego porta i ragazzi a fare delle scelte formative diverse rispetto al passato. In seconda battuta, le sfere di vita degli under30 tendono ad avere una nuova articolazione: la distinzione tra lavoro, tempo libero e impegno civile si fa sempre più sfumata, con il lavoro che tracima nelle altre sfere di vita, trasformando tutto, compreso il volontariato, in una esperienza para-lavorativa o in qualche modo propedeutica al lavoro (il caso del Servizio civile nazionale è emblematico).

Per esplorare le tre aree tematiche è stato predisposto un questionario a risposte chiuse, di 55 domande. Al fine di incentivare la partecipazione all'indagine è stato inviato un messaggio e-mail ad un indirizzario di under30 messo a disposizione dalle ACLI, nei tre mesi di rilevazione sono stati inviati quattro messaggi di sollecito, per rinnovare l'invito a partecipare. In parallelo, la ricerca è stata promossa sui principali *social network* (Facebook, Twitter e Instagram) e su diversi siti web. Questa strategia di contatto ha permesso di intercettare anche la componente sulla carta più difficile da raggiungere, ossia i giovani italiani all'estero, per i quali non esistono archivi

attendibili. Cogliamo l'occasione per rinnovare i ringraziamenti a tutti coloro che hanno supportato la nostra indagine.

Per partecipare all'indagine non sono stati posti dei vincoli particolari, se non essere maggiorenni e non aver compiuto 30 anni di età ed appartenere ad uno dei tre target oggetto di studio. Tale scelta rimanda sia al carattere esplorativo dello studio e all'interesse per comparazione tra i gruppi e non per la rappresentatività del campione, sia alla volontà di incentivare il più possibile la partecipazione all'indagine. Inoltre, ipotizzare delle quote di campionamento per target degli *expat* non sarebbe stato possibile, dato che si tratta di una popolazione le cui caratteristiche strutturali non sono completamente sconosciute. Il campione raccolto è dunque auto-selezionato, nella prossima sezione del report se ne descrivono le caratteristiche di base.

4. NUOVE BIOGRAFIE: CHI SONO I GIOVANI INTERVISTATI

Nel complesso l'indagine ha raggiunto più di 2500 ragazzi, ripartiti come in tabella 4: 1755 sono i giovani italiani, 535 i ragazzi che vivono all'estero dal almeno sei mesi (i cosiddetti "expat") e 229 i giovani figli di entrambe i genitori stranieri. Come precisato introducendo gli obiettivi e il disegno della ricerca, la *survey* non prevedeva criteri di selezione degli intervistati particolarmente restrittivi: ciò ovviamente ha influito sulla consistenza numerica dei tre sotto-gruppi.

Tabella 4 – Target dell'indagine

Target	N	%
Giovane italiano che vive all'estero da più di sei mesi	535	21,2
Giovane figlio di immigrati che vive in Italia	229	9,1
Giovane italiano residente in Italia	1755	69,7
Totale	2519	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

D'altronde due dei tre gruppi considerati sono sottoinsiemi, abbastanza ristretti, della popolazione 18-29 anni per cui ottenere una numerosità equilibrata senza prevedere delle quote fisse di interviste per ogni target non era possibile. Occorre ribadire che la valenza dello studio è soprattutto nella possibilità di comparare profili personali differenti e non dall'interesse per la generalizzazione. Ci auguriamo che a questa prima iniziativa di ricerca ne seguano altre che usino un disegno della ricerca simile così da poter confrontare i nostri risultati con quelli di altri studi.

Coerentemente con l'approccio centrato sul corso di vita dei giovani abbiamo scelto di suddividere i tre target considerando due delle principali transizioni alla vita adulta: l'andare a vivere da soli e ottenere una laurea. Combinando queste transizioni con le tre generazioni target dell'indagine si ottengono sette condizioni biografiche (tab. 5). I giovani residenti in Italia possono così essere distinti in quattro sottogruppi:

- coloro che si sono laureati e vivono fuori dalla famiglia d'origine (14,1% del totale degli intervistati – ITA1),
- chi vive per conto proprio senza essersi laureato (17,6% – ITA2),
- i giovani laureati che vivono ancora in famiglia (15% - ITA3)
- i ragazzi che stanno a casa con i genitori senza essersi laureati (22,9% ITA4).

Tra gli *expat* invece abbiamo: un 13,7% di laureati (pari al 65% degli appartenenti a questo target – EXPT1) e un 7,5% di non laureati (EXPT2). A causa della numerosità non abbiamo ritenuto di segmentare le seconde generazioni.

Tabella 5 – Condizione biografica degli intervistati

Condizioni biografiche	N	% sul totale	% all'interno del gruppo target
ITALIANI (ITA)	1755	69,7	
ITA 1 | Vive per contro proprio | Laureato	354	14,1	20,2
ITA 2 | Vive per contro proprio | Non Laureato	440	17,6	25,1
ITA 3 | Vive in famiglia | Laureato	377	15,0	21,5
ITA 4 | Vive in famiglia | Non laureato	574	22,9	32,7
EXPAT (EXPT)	535	21,2	
EXPT 1 | Vive all'estero | Laureato	346	13,7	64,7
EXPT 2 | Vive all'estero | Non Laureato	189	7,5	35,3
SECONDE GENERAZIONI (G2)	229	9,1	
Totale	2519	100,0	

Fonte: Iref-Acli 2017

Rispetto alle variabili demografiche il campione presenta caratteristiche ben precise (tab. 6): è innanzitutto a maggioranza femminile, per ogni intervistato uomo ci sono due donne (65,2%). La percentuale di ragazze è un po' più bassa tra gli *expat* non laureati (45,5%) e tra i ragazzi italiani che vivono in famiglia non laureati (54,5%); tra gli ITA1 (chi vive da solo ed è laureato) la percentuale di donne arriva al 76%.

Tabella 6 – Sesso per condizione biografica (%)

Condizione biografica	Sesso		Totale
	Maschio	Femmina	
ITA 1 - Vive per contro proprio - Laureato	23,4	76,6	100,0
ITA 2 - Vive per contro proprio - Non Laureato	29,3	70,7	100,0
ITA 3 - Vive in famiglia - Laureato	25,5	74,5	100,0
ITA 4 - Vive in famiglia - Non laureato	45,5	54,5	100,0
EXPT 1 - Vive all'estero - Laureato	32,7	67,3	100,0
EXPT 2 - Vive all'estero Non laureato	54,5	45,5	100,0
G2 - Seconda generazione	38,4	61,6	100,0
Totale	34,8	65,2	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

La seconda caratterizzazione del campione è l'età degli intervistati (tab. 7): la composizione anagrafica del campione è nel complesso spostata verso la fascia 26-29 anni (58%), i ragazzi tra i 22 e i 25 anni rappresentano invece il 28,6% del totale; mentre i più giovani (18-21 anni) sono il 13,5%. Ovviamente, la condizione biografica dell'individuo è fortemente legata all'età: chi vive da solo è mediamente più grande, così come chi è laureato: ad esempio, nel gruppo ITA1, i 26-29enni sono l'85%, di converso nel gruppo ITA4 o tra le seconde generazioni non superano il 35%.

Al di là del dettaglio numerico, le caratterizzazioni demografiche (prevalenza di donne e di individui con più di 25 anni, elevata quota di laureati) sono certamente significative, tuttavia l'ampiezza del campione permette di isolare sotto-gruppi utili ad articolare un'analisi anche su altre componenti dell'universo giovanile come ad esempio, i giovani non laureati che vivono per conto proprio (in Italia o all'estero).

Tabella 7 – Età in classi per condizione biografica (%)

Condizione biografica	Età in classi			Totale
	18-21 anni	22-25 anni	26-29 anni	
ITA 1 - Vive per contro proprio - Laureato	-	14,7	85,3	100,0
ITA 2 - Vive per contro proprio - Non Laureato	5,0	26,1	68,9	100,0
ITA 3 - Vive in famiglia - Laureato	-	33,4	66,6	100,0
ITA 4 - Vive in famiglia - Non laureato	28,7	39,1	32,2	100,0
EXPT 1 - Vive all'estero - Laureato	0,3	26,0	73,7	100,0
EXPT 2 - Vive all'estero Non laureato	21,7	33,3	45,0	100,0
G2 - Seconda generazione	47,6	20,5	31,9	100,0
Totale	13,5	28,6	57,9	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

Nel descrivere meglio la condizione degli intervistati non si può fare a meno di considerare le caratteristiche della famiglia di appartenenza. Nel raccogliere informazioni su questa dimensione abbiamo scelto di concentrare l'attenzione soprattutto sulle risorse economiche e in generale sulle variabili di status. Come rileva, quasi ogni anno l'ISTAT, l'Italia è un paese nel quale la mobilità sociale tende a essere sempre più limitata e il ruolo delle risorse familiari nel determinare le opportunità è notevole. Per questo motivo ci è sembrato opportuno avere indicazioni minime sulle condizioni del nucleo d'origine. Su questo fronte i dati sono indicativi (tab. 8).

Tabella 8 – Condizione biografica per tipologia di reddito familiare (%)

Condizione biografica	Tipologia di reddito familiare			Totale
	Famiglia Mono-reddito	Famiglia a doppio reddito	Famiglia mono parentale senza reddito	
ITA 1 - Vive per contro proprio - Laureato	32,9	62,9	4,2	100,0
ITA 2 - Vive per contro proprio - Non Laureato	45,1	43,2	11,7	100,0
ITA 3 - Vive in famiglia - Laureato	38,6	58,5	2,9	100,0
ITA 4 - Vive in famiglia - Non laureato	48,2	45,2	6,7	100,0
EXPT 1 - Vive all'estero - Laureato	31,4	61,9	6,7	100,0
EXPT 2 - Vive all'estero Non laureato	36,7	60,1	3,2	100,0
G2 - Seconda generazione	48,2	32,4	19,4	100,0
Totale	40,8	51,7	7,5	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

Se nel complesso, i giovani provenienti da famiglie a doppio reddito sono il 51,7% questa percentuale aumenta di dieci punti percentuali tra i giovani laureati (ITA1, ITA3 e EXPT 1): in altre parole, chi si laurea è più probabile che provenga da una famiglia dove ci sono due stipendi. È altresì interessante notare che la quota di nuclei a reddito doppio è più elevata anche tra gli *expat*, laureati o meno.

Per approfondire la dimensione delle risorse familiari, si possono considerare due indicatori di stabilità economica: la presenza di episodi di disoccupazione all'interno del nucleo e l'aver avuto problemi economici nel corso degli ultimi anni (tab. 9). Ad uno sguardo d'assieme si nota una elevata diffusione del disagio socio-economico: ha avuto un familiare che ha perso il lavoro il 47,5% degli intervistati; proviene da una famiglia che avuto un qualche problema economico il 68,7% dei giovani contattati. Si conferma che i laureati provengono più di frequente da famiglie con una maggiore stabilità economica, così come gli *expat*. I dati indicano la presenza di una stratificazione economica tra le diverse componenti del campione: l'associazione tra risorse familiari e laurea è abbastanza evidente e lascia intendere una questione più ampia legata alla parità

di opportunità formative. Allo stesso modo, anche andare a vivere fuori dall'Italia è un'opzione che viene agita soprattutto da quei ragazzi che possono presumibilmente contare su un maggiore supporto familiare.

Tabella 9 – Stabilità economica del nucleo familiare di origine per condizione biografica (%)

Condizione biografica	Negli ultimi cinque anni qualche membro della tua famiglia ha perso il lavoro o è stato disoccupato per un lungo periodo?		Totale	Negli anni passati, la tua famiglia ha mai avuto problemi economici?		Totale
	Sì	No		Sì	No	
ITA 1 - Vive per contro proprio - Laureato	48,2	51,8	100,0	59,4	40,6	100,0
ITA 2 - Vive per contro proprio - Non Laureato	57,3	42,7	100,0	77,4	22,6	100,0
ITA 3 - Vive in famiglia - Laureato	31,6	68,4	100,0	61,3	38,7	100,0
ITA 4 Vive in famiglia - Non laureato	46,3	53,7	100,0	69,9	30,1	100,0
EXPT 1 - Vive all'estero - Laureato	42,8	57,2	100,0	56,1	43,9	100,0
EXPT 2 - Vive all'estero Non laureato	48,9	51,1	100,0	73,8	26,2	100,0
G2 - Seconda generazione	63,3	36,7	100,0	90,7	9,3	100,0
Totale	47,5	52,5	100,0	68,7	31,3	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

Tornando alle caratteristiche personali degli intervistati, non resta che esaminare la dimensione lavorativa (tab. 10). A fronte di un 69% di occupati sul totale del campione, abbiamo una maggior presenza di giovani che lavorano (con percentuali attorno all'80%) ovviamente tra coloro che vivono fuori casa (in Italia o all'Estero), c'è anche una componente pari al 40,6% di giovani laureati che vivono in casa dei genitori e non lavorano.

Tabella 10 – Condizione occupazionale per condizione biografica (%)

Condizione biografica	Condizione occupazionale		Totale
	Lavora	Non lavora	
ITA 1 - Vive per contro proprio - Laureato	80,2	19,8	100,0
ITA 2 - Vive per contro proprio - Non Laureato	73,9	26,1	100,0
ITA 3 - Vive in famiglia - Laureato	59,4	40,6	100,0
ITA 4 Vive in famiglia - Non laureato	55,7	44,3	100,0
EXPT 1 - Vive all'estero - Laureato	80,1	19,9	100,0
EXPT 2 - Vive all'estero Non laureato	88,9	11,1	100,0
G2 - Seconda generazione	57,6	42,4	100,0
Totale	69,0	31,0	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

Bisogna specificare che la quota di ragazzi impiegati con un contratto di lavoro a tempo indeterminato ammonta al 27,7% (43% tra gli *expat*), lavora a tempo determinato il 25,8%; mentre circa il 10% degli intervistati lavora "in nero" o fa qualche lavoretto ogni tanto. Gli intervistati in condizione non lavorativa sono per il 13,9% inoccupati con una precedente esperienza lavorativa e per il 7,4% giovani che non hanno mai lavorato (dati fuori tabella). Al di là delle differenze legate alle fasi del ciclo di vita, i dati sulla condizione occupazionale evidenziano che il lavoro standard è una prerogativa solo di una parte degli intervistati (*insider*), circa uno su quattro, gli altri sembrano non essere ancora completamente inseriti nel mercato del lavoro (*midsider*) o peggio ne rimangono fuori (*outsider*). A influire positivamente sull'inserimento stabile nel mercato del lavoro è ovviamente l'età (ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato il 67,9% dei giovani con più di 25 anni e la laurea (64,4% – dati fuori tabella).

Alla luce dei dati sull'occupazione non sorprende che il 69% di giovani che dichiarano di avere un'occupazione sia composto da un 36,4% di intervistati economicamente indipendente dalla famiglia e da un 32,6% che, al contrario, afferma di avere bisogno del supporto familiare o di non esserlo affatto (dati fuori tabella). In pratica, per un ragazzo su due avere un lavoro non equivale ad essersi definitivamente emancipato dalla famiglia. Il dato sull'indipendenza economica presenta una forte variabilità se considerato rispetto alle diverse condizioni biografiche (tab. 11). Il maggior livello di indipendenza economica si riscontra tra i giovani *expat*: più di due intervistati su tre (con differenze minime tra laureati e non) si dichiarano totalmente autonomi. La percentuale scende di oltre dieci punti (55%) considerando i pari età italiani che vivono per conto proprio. C'è da notare che in questo caso l'influsso del titolo di studio superiore ha un effetto minimo: tra laureati e non laureati la percentuale di ragazzi che non ha bisogno di alcun aiuto economico è più o meno la stessa. Segno che, almeno nel contesto italiano il capitale umano non necessariamente da accesso a un lavoro che permette di maturare un'autonomia.

Tabella 11 – Indipendenza economica per condizione biografica (%)

Condizione biografica	Dal punto di vista economico sei completamente indipendente?			Totale
	Sì	Non del tutto	No	
ITA 1 - Vive per contro proprio - Laureato	55,6	32,7	11,7	100,0
ITA 2 - Vive per contro proprio - Non Laureato	52,9	35,0	12,1	100,0
ITA 3 - Vive in famiglia - Laureato	15,7	46,9	37,3	100,0
ITA 4 - Vive in famiglia - Non laureato	19,7	42,3	38,0	100,0
EXPT 1 - Vive all'estero - Laureato	67,5	23,5	9,0	100,0
EXPT 2 - Vive all'estero Non laureato	71,5	20,4	8,1	100,0
G2 - Seconda generazione	21,7	46,9	31,4	100,0
Totale	40,7	36,5	22,8	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

È interessante notare la presenza di una quota di intervistati che continua a vivere in famiglia pur avendo raggiunto un'indipendenza economica: considerando il campione nella sua interezza si sta parlando di poco meno di 200 giovani (pari a circa il 7%). A ben vedere, all'interno di questo sotto gruppo la quota di soggetti economicamente indipendente che ha un lavoro a tempo indeterminato è ben più bassa (il 3% del totale): ciò è una conferma del disaccoppiamento tra reddito da lavoro e indipendenza personale. In altre parole, lavorare non basta per andare via di casa. Soprattutto nelle grandi città, avere a disposizione una casa di proprietà è un elemento che assicura una relativa sicurezza: a riguardo c'è da notare che la percentuale di proprietari di casa non è particolarmente elevata: tra i giovani che vivono da soli solo il 15,7% possiede l'immobile nel quale abita, il 17,6% sta invece pagando un mutuo, mentre il 66,7% vive in affitto (tale percentuale è ovviamente molto più alta tra i giovani che vivono all'estero: 85%).

Il semplice esame dei dati strutturali e socio-economici pone in evidenza alcune questioni importanti. È difficile individuare dei tratti che unifichino la condizione dei giovani intervistati o permettano quantomeno di individuare dei percorsi comuni. In particolare, l'essere occupati sempre meno è sinonimo di autonomia personale. Per sintetizzare la questione è utile guardare la tabella 12, nella quale si quantificano i quattro stadi che si possono attraversare nel tentativo di rendersi autonomi dalla famiglia. Il 37,7% degli intervistati, soprattutto i più giovani ma non solo, continua a vivere in famiglia senza aver ancora raggiunto l'indipendenza economica. Si tratta di una situazione per la quale l'idea di una completa dipendenza dalla famiglia non è adeguata perché sempre più spesso i margini di libertà dei giovani che vivono in famiglia sono molto ampi, C'è poi un altro insieme di ragazzi che rimanendo in famiglia, sperimenta la singolare condizione di aver raggiunto una delle mete sociali che in passato segnavano la fuoriuscita dal nucleo d'origine, senza

avere la possibilità (o l'intenzione) di andarsene da casa: si tratta di una componente più esigua della precedente, pari al 7,8% del campione. Per questo fenomeno, in Italia, sono state coniate definizioni ingenerose e grossolane che non è nemmeno il caso di citare.

Tabella 12 – Diventare autonomi dalla famiglia: quattro stadi (%)

Stadi di autonomia	%
Vivere in famiglia senza essere economicamente indipendenti	37,7
Vivere in famiglia essendo economicamente indipendenti	7,8
Vive per conto proprio senza essere economicamente indipendenti	21,7
Vivere per conto proprio essendo economicamente indipendenti	32,8
Totale	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

A livello internazionale, risulta utile invece la categoria proposta da Arnett di *emerging adults*. La condizione di adulto emergente sarebbe caratterizzata da: (i) esigenza di esplorare diverse opzioni identitarie, (ii) tendenza all'instabilità e preferenza per le condizioni reversibili; (iii) centratura su sé stessi, (iv) sentimento di essere *in-between* (non più adolescenti ma non ancora adulti), (v) ottimismo. La scelta di rimanere a casa dei genitori pur avendo un lavoro va quindi considerata come uno stadio intermedio, caratterizzato da un complesso di valori, preferenze e atteggiamenti, diverso da quello delle generazioni precedenti: il passaggio alla vita autonoma non è un'impellenza e viene subordinata ad altre esigenze personali. Questi giovani vivono quindi in una condizione di *independently dependent* [Sheehan, 2005: 28-42]: sono dipendenti dal punto di vista abitativo, ma per il resto sperimentano un'indipendenza economica sconosciuta alle generazioni precedenti, anche perché non necessariamente contribuiscono con il loro lavoro al bilancio familiare. I giovani che scelgono di rimanere a casa dei genitori anche avendo un impiego possono vivere questa situazione in modo ambivalente: con frustrazione, perché magari non hanno un impiego che permette loro di emanciparsi in modo definitivo; oppure, come occasione per esercitare quella che è stata definita centratura sul proprio stile di vita [Sheehan 2005], ossia dando priorità alle proprie passioni e interessi, senza preoccuparsi di creare le condizioni per uscire dal nucleo di origine. C'è da dire che questi due atteggiamenti possono essere l'uno la conseguenza dell'altro: l'impossibilità materiale di andare a stare per conto proprio può originare la scelta di concentrarsi su sé stessi.

D'altro canto, anche per coloro che hanno fatto il "grande salto", l'autonomia non può essere data per scontata perché il 21,7% degli intervistati si trova nella situazione di vivere per conto proprio senza essere economicamente indipendente. All'interno di questo stadio di autonomia sono racchiuse una gamma di situazioni, non necessariamente legate al lavoro: studenti fuori sede o in Erasmus, ragazzi che stanno svolgendo un'esperienza di avvicinamento al lavoro (come uno stage o un tirocinio), ma anche lavoratori precari, giovani che hanno deciso di fare un'esperienza fuori casa semplicemente perché avevano a disposizione una seconda abitazione. La completa indipendenza dalla famiglia caratterizza, invece, solo un terzo del campione: 32,8%, dato che scende al 18,4% del totale campionario se si escludono gli *expat* e si considerano solo i giovani residenti in Italia. Le modalità di fuoriuscita dal nucleo di origine raccontano di transizioni alla vita adulta sempre più articolate e complesse, subordinate al lavoro ma non solo, le esigenze di autorealizzazione, il perseguimento di specifici stili di vita, così come la preoccupazione per le difficoltà che si potrebbero incontrare una volta fuori di casa sono tutti elementi dei quali si dovrebbe tenere conto ogni volta che si parla della scarsa propensione all'autonomia da parte dei giovani italiani. Cosa che, purtroppo, accade raramente.

5. L'ESPERIENZA LAVORATIVA: SODDISFAZIONE E PROSPETTIVE DI CARRIERA

Il percorso verso la vita adulta per i giovani non è scontato, lo abbiamo visto. Anche l'accesso al lavoro non si può considerare una tappa definitiva. I percorsi di inserimento non sono chiari e non sono lineari per tutti. Ci sono successi e insuccessi. Non si percorre un itinerario in sicurezza e in questo periodo è più facile affrontare "fuori pista" che discese ben battute. Anche sul lavoro si viaggia "a vista", si procede valutando di volta in volta la strada migliore. La *survey* permette di descrivere alcuni aspetti di questo modo di vivere il lavoro.

Sappiamo che lavora il 69% degli intervistati. Tra loro (tab. 13) il 15,7% ha più di un'occupazione oggi e in passato ha svolto più attività il 26,2%, ma la gran parte dei giovani si concentra su un'unica attività (66,3%). I laureati che vivono in Italia fanno in un caso su cinque più di un lavoro, così come i ragazzi di seconda generazione.

Tabella 13 – Doppio lavoro per condizione biografica (%)

Fonte: Iref-Acli 2017

Condizione biografica	Attualmente fai più di un lavoro?			Totale
	Sì	No	Mi è capitato in passato	
ITA 1 - Vive per contro proprio - Laureato	20,8	59,2	20,1	100,0
ITA 2 - Vive per contro proprio - Non Laureato	12,0	69,2	18,8	100,0
ITA 3 - Vive in famiglia - Laureato	20,4	60,4	19,1	100,0
ITA 4 - Vive in famiglia - Non laureato	15,6	68,2	16,2	100,0
EXPT 1 - Vive all'estero - Laureato	11,6	75,5	13,0	100,0
EXPT 2 - Vive all'estero Non laureato	9,0	73,7	17,4	100,0
G2 - Seconda generazione	23,8	50,0	26,2	100,0
Totale	15,7	66,3	18,0	100,0

La propensione al "doppio lavoro", può essere ricondotta a due diversi elementi. Il primo relativo alla "carriera". I giovani laureati non si accontentano di un "lavoro qualsiasi", ma sono alla ricerca di una posizione professionale che possa valorizzare al meglio la loro "dote formativa". Nel frattempo si arrangiano come possono combinando diverse attività lavorative e diversi *stop-gap jobs*, ovvero lavori temporanei di durata brevissima, tendenzialmente poco qualificati e poco garantiti. Questo tipo di lavori sono sia delle porte di ingresso nel mercato del lavoro, sia delle camere di compensazione tra un *career job* e l'altro [Mortimer 2009]. Se per un laureato con un progetto di carriera in costruzione i lavori "di ripiego" sono programmaticamente a termine, ci sono anche ragazzi per i quali possono equivalere a lavori "di sopravvivenza": è questo il caso dei giovani provenienti da famiglie immigrate o da famiglie deprivate. Per verificare se il "doppio lavoro" sia un ripiego temporaneo o un comportamento di sopravvivenza è utile considerare la tabella 14.

Tabella 14 –Doppio lavoro per condizione lavorativa (%)

Condizione lavorativa	Attualmente fai più di un lavoro?			Totale
	Sì	No	Mi è capitato in passato	
Lavoro con un contratto a tempo indeterminato	8,7	75,7	15,6	100,0
Lavoro con un contratto a tempo determinato	17,1	62,3	20,5	100,0
Lavoro in proprio	32,7	49,5	17,8	100,0
Faccio qualche lavoretto ogni tanto	20,5	61,6	17,9	100,0
Lavoro "in nero"	30,3	51,7	18,0	100,0
Totale	15,7	66,4	18,0	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

Tra i giovani che lavorano "in nero", il 30% fa anche un altro lavoro. Un tasso simile si riscontra anche tra chi dichiara di lavorare in proprio (32,7%), ciò appare in linea con la tendenza delineata in precedenza (§ 2) di precarizzazione del lavoro autonomo (si pensi al caso dei lavori "a provvigione"). Il doppio-lavoro sembra in prevalenza un comportamento di sopravvivenza, agito da quei giovani che non hanno ancora trovato un lavoro relativamente stabile: difatti, la percentuale di doppio-lavoristi scende al'8,7% tra chi ha un contratto a tempo indeterminato.

Per meglio leggere la condizione dei giovani multi-occupati è poi necessario tenere conto dello stadio di emancipazione dal nucleo familiare: il 22,7% dei giovani che vivono per conto proprio senza essere economicamente indipendenti fa più di un lavoro: i "lavoretti" servono quindi a supportare il progetto di vita indipendente e a sgravare, almeno in parte, la famiglia d'origine dal peso economico.

Tornando a un livello di analisi più generale, è interessante esaminare la professione svolta dagli intervistati (tab. 15)[10].

Tabella 15 – Professione per condizione biografica

Condizione biografica	Professione					Totale
	Professioni a elevata specializzazione	Professioni tecniche	Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	Operai e professioni non qualificate	
ITA 1 - Vive per contro proprio - Laureato	33,3	28,6	27,8	8,4	1,8	100,0
ITA 2 - Vive per contro proprio - Non Laureato	5,7	19,0	31,4	35,2	8,6	100,0
ITA 3 - Vive in famiglia - Laureato	27,1	23,4	28,5	17,3	3,7	100,0
ITA 4 - Vive in famiglia - Non laureato	4,6	21,2	28,8	32,8	12,6	100,0
EXPT 1 - Vive all'estero - Laureato	62,9	11,4	9,1	11,4	5,1	100,0
EXPT 2 - Vive all'estero Non laureato	12,3	21,1	9,6	36,0	21,1	100,0
G2 - Seconda generazione	3,7	19,8	27,2	40,7	8,6	100,0
Totale	20,9	21,2	25,2	24,7	8,0	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

Un quinto dei ragazzi è impegnato in una professione a elevata specializzazione; una porzione simile del campione invece svolge una professione tecnica. Con le medesime proporzioni numeriche (attorno al 25%) ci sono poi i giovani che svolgono professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (gli impiegati per intenderci) e i ragazzi occupati nel commercio e nei servizi (commessi, camerieri, cuochi, cassieri, ecc). Gli operai sono l'8%. Il collettivo statistico che stiamo considerando ha dunque una forte connotazione: prevalgono le occupazioni qualificate.

I fattori che diversificano la collocazione lavorativa degli intervistati sono il titolo di studio terziario e la mobilità territoriale. La condizione professionale ci mostra che l'influenza del titolo di studio è positiva sia per i laureati che vivono in Italia sia per quelli che vivono all'estero, ovviamente con delle sostanziali differenze tra i due sottogruppi. La maggioranza dei laureati si colloca tra le professioni più specializzate, mentre la quota più alta dei meno istruiti scivola verso le professioni meno qualificate. Se osserviamo con più attenzione la condizione dei laureati si diversifica: il 62,9% di quelli che lavorano all'estero sono nelle posizioni più qualificate, contro il 33,3% di quelli che lavorano in Italia e vivono da soli, in posizione un po' meno comoda si trovano i laureati che vivono in famiglia al 27,1% - entrambi comunque ben al disopra della quota totale tra gli intervistati: il 20,9%. Se si mettono a fuoco le professioni tecniche, troviamo dove finisce l'altra quota importante di laureati italiani 28,6% tra quelli che vivono da soli e 23,4% tra i laureati

[10] La professione è una variabile ottenuta tramite la ricodifica di una risposta aperta (che lavoro fai?)

in famiglia. Si evidenzia qui il problema di *overskill* tra i giovani che lavorano in Italia, che poi fa slittare tutte le altre posizioni lavorative verso la dequalificazione.

La mobilità è invece determinante nell'indicare la soddisfazione sul lavoro. Una delle componenti più rilevanti della soddisfazione è la retribuzione (tab. 16). È soddisfatto della retribuzione percepita il 69% dei giovani contattati. La percentuale varia in modo significativo per il combinato di professione e luogo dove viene svolta (Italia o Estero). I lavoratori *high skilled* occupati in Italia dichiarano di guadagnare troppo poco nel 77,2% dei casi, quelli attivi in un paese estero solo nel 43,1% dei casi. La differenza si fa meno marcata scendendo nella scala occupazionale, i circa 35 punti percentuali di scarto scendono a più o meno 10 punti nelle professioni tecniche, esecutive e del commercio. Il premio retributivo del lavorare all'estero è dunque consistente, soprattutto per le professionalità più elevate, si mantiene comunque significativo anche tra le professioni meno qualificate.

Tabella 16 – Opinione sull'adeguatezza della retribuzione per professione e luogo di lavoro (%)

Luogo di lavoro	Professione	Considerando quello che fai, dovresti guadagnare di più?		Totale
		Sì	No	
Estero	Professioni a elevata specializzazione	43,1	56,9	100,0
	Professioni tecniche	65,1	34,9	100,0
	Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	57,7	42,3	100,0
	Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	53,3	46,7	100,0
	Operai e professioni non qualificate	75,8	24,2	100,0
	Totale	53,7	46,3	100,0
Italia	Professioni a elevata specializzazione	77,2	22,8	100,0
	Professioni tecniche	76,3	23,7	100,0
	Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	71,2	28,8	100,0
	Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	69,5	30,5	100,0
	Operai e professioni non qualificate	69,0	31,0	100,0
	Totale	72,7	27,3	100,0
Totale	Professioni a elevata specializzazione	63,5	36,5	100,0
	Professioni tecniche	74,8	25,2	100,0
	Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	70,3	29,7	100,0
	Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	66,8	33,2	100,0
	Operai e professioni non qualificate	70,9	29,1	100,0
	Totale	69,0	31,0	100,0

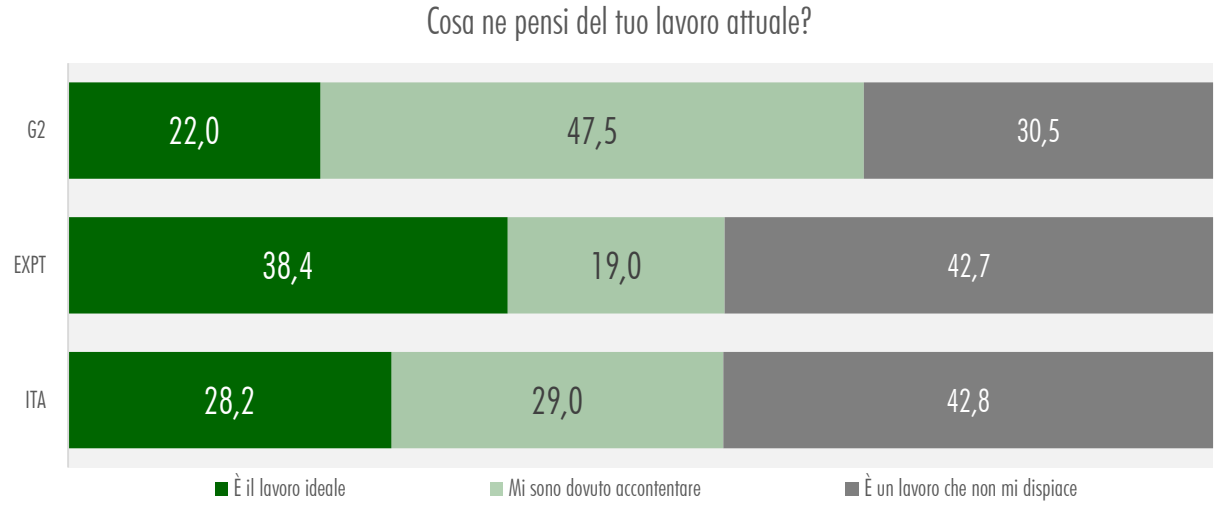
Fonte: Iref-Acli 2017

Continuando a sondare le componenti della soddisfazione lavorativa, è probante confrontare il giudizio complessivo sul lavoro espresso dagli intervistati tramite una domanda molto semplice: cosa ne pensi del tuo lavoro attuale? È il lavoro ideale, è un lavoro che non ti dispiace oppure ti sei dovuto accontentare? Le differenze tra i tre target d'indagine sono marcate (graf. 9). Afferma di fare il lavoro ideale il 38% degli *expat* a fronte del 28,2% degli italiani e del 22% delle seconde generazioni. È moderatamente soddisfatto, ossia il lavoro non dispiace, il 42,7% degli *expat* e il 42,8% dei giovani italiani. Le G2 si caratterizzano invece per una quota molto alta di intervistati che affermano di essersi dovuti accontentare, 47,5% laddove tra gli italiani all'estero il dato è più basso di oltre 25 punti. Fatta eccezione per le seconde generazioni, su questo item il divario tra Italia e Estero è più contenuto (29% Vs. 19%).

Il raggiungimento di una posizione lavorativa ottimale è quasi sempre il risultato di un percorso di avvicinamento. Per cui è necessario controllare le differenze che si suppone ci possano essere tra i ventenni e i quasi trentenni: nel complesso la percentuale di intervistati convinti di fare il lavoro ideale si modifica alla soglia dei 22 anni, passando dal 23% dei 18-21enni al 30% dei 22-

25enni, per rimanere quasi identica nella classe di età 26-29 anni, 31,8%. L'idea che raggiungere una collocazione professionale ideale sia una questione di tempo è quindi solo parzialmente confermata. Un altro dettaglio di interesse è che la percentuale di soggetti che si ritiene in una posizione ottimale segue l'andamento della scala occupazionale: è di questo avviso il 46,8% dei lavoratori specializzati, il 33,9% dei tecnici, il 22,8% degli impiegati e il 18% degli operai. In questo caso, la differenza tra *movers* (chi è andato all'estero) e *stayers* (chi è rimasto in Italia) è significativa solo sul fronte delle professioni tecniche (47% Vs. 31%), mentre sulle professioni *high skilled* la differenza è più contenuta (50% Vs. 44% – dati fuori tabella).

Grafico 9 – Opinione complessiva sul lavoro attuale per target d'indagine (%)



Fonte: Iref-Acli 2017

Un'ulteriore indicazione sulla condizione lavorativa la apprendiamo da come i giovani che hanno partecipato all'indagine definiscono la propria carriera lavorativa (tab. 17). Un gruppo considerevole (44,9%) sostiene di non avere una carriera ma solo un lavoro, mentre per un intervistato su tre il percorso lavorativo è stata una continua progressione (32,7%). Un quinto del campione, infine, pensa di essere sulle "montagne russe", in un continuo saliscendi professionale (20,8%). Se confrontiamo le risposte con la condizione biografica verifichiamo ancora una volta l'importanza dell'esperienza all'estero: fuori dall'Italia, sia i laureati (55,7%) sia i non laureati (44,6%) definiscono la loro carriera come una continua progressione.

Tabella 17 – Definizione della propria carriera lavorativa?

Condizione biografica	Nel complesso come definiresti la tua carriera lavorativa?				Totale
	È una continua progressione	È come le montagne russe	È una continua caduta	Non ho una carriera, ho solo un lavoro	
ITA 1 - Vive per contro proprio - Laureato	30,3	25,4	0,4	44,0	100,0
ITA 2 - Vive per contro proprio - Non Laureato	20,7	19,4	2,2	57,7	100,0
ITA 3 - Vive in famiglia - Laureato	23,9	24,8	1,8	49,5	100,0
ITA 4 - Vive in famiglia - Non laureato	25,4	18,5	3,4	52,7	100,0
EXPT 1 - Vive all'estero - Laureato	57,5	20,7	0,4	21,5	100,0
EXPT 2 - Vive all'estero Non laureato	44,6	16,7	1,2	37,5	100,0
G2 - Seconda generazione	32,8	16,4	3,3	47,5	100,0
Totale	32,7	20,7	1,8	44,9	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

I laureati che vivono in Italia invece si distinguono perché si sentono di stare sulle "montagne russe" (per il 25,4% dei laureati che vivono da soli e per il 24,8% di quelli che vivono in famiglia). Sono poi i non laureati che lavorano in Italia a evidenziare una difficoltà di avere una prospettiva (il 57,7% di chi vive per conto proprio e il 52,7% di chi vive in famiglia sostengono di non avere una carriera, ma solo un lavoro). Dunque si evincono due elementi: ancora una volta risulta determinante la mobilità e – cosa grave - per un folto gruppo di giovani il lavoro non ha una prospettiva di carriera.

Per sintetizzare i diversi elementi sinora proposti abbiamo realizzato un indice di atteggiamento rispetto alla posizione lavorativa attuale, costruito combinando il giudizio sul lavoro attale con l'opinione sulla carriera. Nel totale del campione, si ha che il 40% dei giovani intervistati ha un atteggiamento negativo: in poche parole, fa un lavoro che non entusiasma senza particolari prospettive di carriera (cfr. nota metodologica). Il resto del campione si divide in due segmenti quasi uguali corrispondenti a circa il 30% del totale: chi ha un atteggiamento positivo (fa un bel lavoro ed ha un orizzonte di carriera) e chi, invece, o per le prospettive o per la condizione attuale dimostra un atteggiamento ambivalente. Ricercando le variabili che influiscono sul giudizio positivo (tab. 18) emerge che l'età non è un fattore rilevante, il titolo di studio influisce in modo limitato (35,3% Vs. 30,6%), la professione e il luogo di lavoro invece impattano in maniera significativa portando la percentuale di soggetti con un atteggiamento positivo, rispettivamente al 47,1%, tra chi svolge una professione a elevata specializzazione e al 49,9%, tra chi vive e lavora all'estero.

Tabella 18 – Atteggiamento rispetto alla posizione lavorativa per età in classi, titolo di studio, professione e luogo di lavoro (%)

		Atteggiamento rispetto alla posizione lavorativa			
		Positivo	Ambivalente	Negativo	Totale
Età in classi	18-21 anni	30,7	20,9	48,5	100,0
	22-25 anni	31,8	29,2	39,0	100,0
	26-29 anni	30,1	30,5	39,4	100,0
Laurea	Non laureato	26,4	26,7	46,9	100,0
	Laureato	35,3	32,0	32,7	100,0
Professione	Professioni a elevata specializzazione	47,1	35,4	17,5	100,0
	Professioni tecniche	24,8	34,7	40,4	100,0
	Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	27,9	26,5	45,6	100,0
	Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	20,3	24,0	55,7	100,0
	Operai e professioni non qualificate	20,3	22,9	56,8	100,0
Luogo di lavoro	Estero	49,9	24,9	25,2	100,0
	Italia	23,9	30,7	45,4	100,0
Totale		30,6	29,2	40,2	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

Combinando alcune di queste variabili è possibile isolare un sottogruppo di soggetti con un'immagine particolarmente positiva del proprio lavoro: i laureati che lavorano all'estero che hanno un atteggiamento positivo nel 54,9% dei casi. Al contrario, tra i laureati residenti in Italia questa percentuale è più che dimezzata: 25,3%. Prevale difatti un atteggiamento negativo: 39,8% dei casi, laddove tra i laureati all'estero la percentuale è del 18,8%. In mancanza di un titolo di studio terziario, lo scenario si fa ancora più cupo. Giudica negativamente il proprio lavoro il 49,5% dei non laureati residenti in Italia, tra gli *expat* non laureati il dato scende al 35,7% (dati fuori tabella). A livello generale si riscontra una grande eterogeneità di giudizio: la percezione della propria condizione occupazionale è diversificata, elementi rilevanti sono sicuramente il capitale umano che mitiga le rappresentazioni negative, ma soprattutto la mobilità geografica. Si ribadisce

il fatto che tra *expat* e chi è rimasto in Italia c'è una netta differenza in termini di soddisfazione professionale, anche a parità di capitale umano, anzi quest'ultimo elemento sembra essere fortemente penalizzato nel contesto del mercato del lavoro italiano.

Per completare il quadro sull'esperienza lavorativa degli intervistati nella tabella 19 si riportano le risposte relative alla preoccupazione di perdere il lavoro. Il 44,8% degli intervistati è molto o abbastanza preoccupato, questo dato risente delle differenze legate alla condizione biografica dell'intervistato poiché aumenta al 52,8% tra i giovani che vivono in famiglia e non sono economicamente indipendenti; e sale al 56,4% nel gruppo di coloro che sono andati a stare per conto proprio, anche senza avere raggiunto un'autonomia economica. I dati lasciano intendere che il raggiungimento dell'indipendenza economica sia contemporaneo all'ottenimento di una posizione lavorativa stabile e all'andare a stare per conto proprio: è indicativo che solo il 35% di questi giovani abbia una qualche preoccupazione relativamente alla stabilità del proprio lavoro. La preoccupazione di perdere l'attuale lavoro è più frequente tra i residenti in Italia, soprattutto tra i non laureati. Da rilevare invece che per quelli che vivono all'estero il timore di perdere il lavoro è limitato: poco o nulla affermano il 77,5% dei laureati e l'80,1% dei non laureati (dati fuori tabella).

Tabella 19 – Preoccupazione di perdere il lavoro per condizione personale (%)

Condizione personale	Preoccupazione di perdere l'attuale lavoro		Totale
	Molto + Abbastanza	Poco + Per nulla	
Vive in famiglia e non è economicamente indipendente	52,8	47,2	100,0
Vive in famiglia ed è economicamente indipendente	43,0	57,0	100,0
Vive per conto proprio e non è economicamente indipendente	56,4	43,6	100,0
Vive per conto proprio ed è economicamente indipendente	35,2	64,8	100,0
Totale	44,8	55,2	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

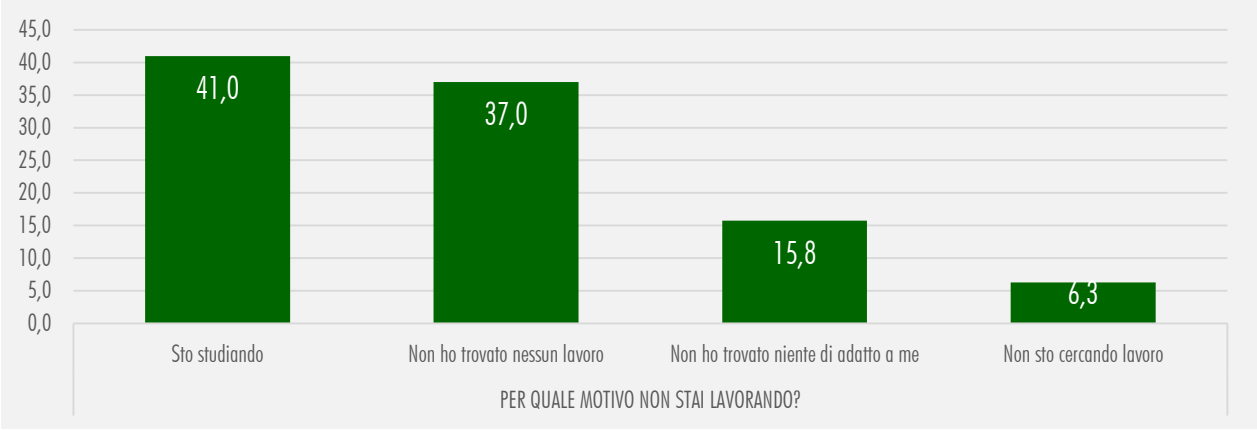
Ricapitolando, tra i giovani intervistati l'esperienza del lavoro è molto differenziata, l'unico tratto comune è l'idea di essere sotto-pagati. Dal punto di vista retributivo gli under30 stanno scontando una penalizzazione notevole, soprattutto chi lavora in Italia. I salari di ingresso, anche per posizioni lavorative superiori sono tendenzialmente più bassi, ciò perché nel nostro paese le remunerazioni tendono a essere agganciate all'anzianità. I giovani *expat* dal canto loro vivono una situazione simile, anche se mitigata dall'avere fatto esperienza di mercati con maggiore flessibilità retributiva. In generale la penalizzazione economica interessa una larga fetta della componente giovanile del mercato del lavoro e, stando ai dati sul doppio lavoro, spinge i ragazzi a integrare la retribuzione con altri "lavoretti". Ciò ha delle ovvie conseguenze in termini di orari di lavoro e tempi di vita. Fatta eccezione per l'elemento retributivo l'esperienza del lavoro è contraddittoria. Ci sono giovani che nonostante un'età relativamente bassa hanno già ottenuto posizioni lavorative che ritengono soddisfacenti, anche in termini di carriera: si tratta soprattutto, ma non solo, di ragazzi che hanno scelto la via dell'estero. Le prospettive di carriera sono l'elemento che marca maggiormente le differenze: l'idea di non avere una carriera ma solo un lavoro è molto diffusa, ancora una volta in modo maggiore tra i giovani che vivono in Italia. Quasi un giovane su tre ritiene di fare un lavoro sotto-pagato e senza prospettive di miglioramento (32,9% - dato fuori tabella), questo sottogruppo di intervistati è composto per l'86% da giovani che lavorano in Italia. Il problema principale è che questa opinione è trasversale rispetto ai gruppi di età, in pratica, la penalizzazione non è un dazio d'ingresso nel mercato del lavoro, ma una condizione che perdura.

6. COSA FANNO E COME SI SENTONO I GIOVANI CHE NON LAVORANO?

Il 21,4% del campione non lavora. In questa sezione si presenta quindi un approfondimento relativo alle motivazioni e alla percezione delle proprie opportunità occupazionali riferito a questo sotto-insieme di intervistati.

I motivi per i quali questi intervistati non sono attivi sul mercato del lavoro sono, in prima istanza, lo studio (41%), poi il fatto di non aver trovato nessun lavoro (37%) o di non aver trovato un'occupazione adatta alla propria persona (15,8%); infine, il 6,3% dichiara di non voler cercare lavoro. È interessante rilevare che la percentuale di soggetti che dichiara di non avere trovato un lavoro corrispondente alle proprie esigenze non è particolarmente alta, prevale – se si escludono gli studenti – una difficoltà occupazionale generale piuttosto che derivante da esigenze particolari.

Grafico 10 – Motivi per i quali non si lavora (%)



Fonte: Iref-Acli 2017

Agli inoccupati sono state poste delle domande volte a sondare sia la dimensione dell'esperienza, sia la dimensione della percezione di sé. La prima questione d'interesse sono le attività svolte in luogo del lavoro (tab. 20). Al di là del 37,2% di intervistati che dichiara di star frequentando l'università o un corso di formazione, il 40,4% studia per conto proprio e si aggiorna, poi c'è chi svolge attività di volontariato (22,4%), chi passa il tempo su internet (28,9%) chi si dedica a uno sport (26,2%).

Tabella 20 – Attività quotidiane dei giovani che non lavorano
(Risposte multiple)

Cosa fai durante la giornata?	Risposte		Percentuale di casi
	N	Percentuale	
Faccio volontariato, mi impegno in attività politiche	166	10,0	22,4
Aiuto i miei familiari nelle cose di casa	435	26,2	58,8
Mi dedico allo sport e alla cura del mio corpo	194	11,7	26,2
Passo il tempo su internet e sui social	214	12,9	28,9
Studio per conto mio e mi aggiorno	299	18,0	40,4
Frequento l'università/un corso di formazione	275	16,6	37,2
Nulla di particolare	78	4,7	10,5
Totale	1661	100,0	224,5

Fonte: Iref-Acli 2017

Comunque sia la maggioranza (poco meno del 60%) dichiara di aiutare i familiari. Infine, solo il 10,5% afferma di non fare nulla di particolare. Stando alle dichiarazioni degli intervistati, il fatto di non lavorare non implica necessariamente una vita inattiva, in particolare va evidenziata l'elevata diffusione delle attività di auto-formazione e il ruolo di supporto all'interno della famiglia.

Chiedendo ai ragazzi quali siano gli elementi utili per trovare lavoro si trova la conferma di un dato ricorrente nelle indagini sul lavoro in Italia, ovvero il ruolo delle relazioni e delle conoscenze personali e familiari, meglio se "influenti" (tab. 21). Per il 57,8% del campione avere l'aiuto di persone influenti è il fattore cruciale per trovare lavoro; avere fortuna è invece indicato da una quota abbastanza consistente di intervistati (49,4%). Inoltre per il 38,5% conta soprattutto sapersi accontentare; mentre per il 37,1% è necessario presentarsi bene. Stando a queste prime indicazioni, ne deriva un'immagine del mercato del lavoro abbastanza opaca: contano le conoscenze e se non si hanno quelle bisogna sperare nella fortuna e sapersi accontentare di quello che si trova. Le modalità di risposta legate alle capacità personali e caratteriali del singolo ottengono percentuali certo non bassissime ma inferiori a quelle commentate in precedenza: essere competenti è un elemento indicato da poco meno del 30% degli intervistati; mentre, essere tenaci nella ricerca del lavoro accomuna solo il 26,8% dei giovani contattati per l'indagine. Conoscere tante persone invece aggrega consensi per il 34% del totale.

Tabella 21 – Elementi utili per trovare lavoro
(Risposte multiple)

Oggi per trovare lavoro in Italia qual è la cosa più importante?	Risposte		Percentuale di casi
	N	Percentuale	
Avere l'aiuto di persone influenti	557	21,2	57,8
Essere competenti	283	10,7	29,4
Sapersi presentare bene	357	13,6	37,1
Avere fortuna	476	18,1	49,4
Essere tenaci nella ricerca del lavoro	258	9,8	26,8
Sapersi accontentare	371	14,1	38,5
Conoscere tante persone	331	12,6	34,4
Totale	2633	100,0	273,4

Fonte: Iref-Acli 2017

I giovani degli anni '90 sembrano essere consapevoli delle regole non scritte del mercato del lavoro italiano: per quanto l'aiuto di persone influenti possa essere considerato anche in termini neutri, inteso come segnalazione non vincolante di profili lavorativi brillanti, è evidente dalla semantica dell'item la presenza di un riferimento abbastanza esplicito alla pratica della "raccomandazione".

Questa immagine deformata del mercato del lavoro potrebbe essere mitigata chiamando in causa i servizi che sono deputati a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro: in un contesto permeato dall'informalità e dalle relazioni personali, i servizi per il lavoro dovrebbero assicurare un minimo di trasparenza. Il primo dato rilevante è che per quasi il 30% degli intervistati nessuno dei servizi previsti come modalità di risposta è utile per trovare lavoro (tab. 22). A ottenere maggiori consensi è il web: i siti specializzati sono indicati da oltre il 50% degli intervistati. Seguono i servizi per il lavoro privati (35%) e pubblici (28,2%), infine con il 19,2% ci sono i servizi di orientamento della scuola e dell'università. Tra i giovani che non lavorano ci sono dunque almeno tre posizioni: per alcuni, il mondo del lavoro è un sistema poco trasparente nel

quale conta la rete di relazioni o peggio la "raccomandazione"; per altri, c'è però un modo di aggirare l'informalità auto-candidandosi e gestendo in prima persona la ricerca del lavoro attraverso il web; per altri ancora, i servizi specializzati hanno una qualche utilità e possono aiutare le persone a muoversi bene nel mercato del lavoro.

Tabella 22 – Servizi utili per trovare lavoro
(Risposte multiple)

Tra quelli che seguono, quali sono i servizi che pensi ti possano aiutare a trovare lavoro?	Risposte		Percentuale di casi
	N	Percentuale	
Centri per l'impiego (Uffici di collocamento pubblici)	272	16,6	28,2
Agenzie private per il lavoro	337	20,6	35,0
Servizi di orientamento di scuole e università	189	11,6	19,6
Siti internet specializzati	502	30,7	52,1
Sindacati	14	0,9	1,5
Patronati	38	2,3	3,9
Nessuno di questi	283	17,3	29,4
Totale	1635	100,0	169,8

Fonte: Iref-Acli 2017

A fronte di una percezione così contrastata del mondo del lavoro, attraversata da una vena di disillusione, non è inopportuno chiedersi quali siano le conseguenze a livello di fiducia in se stessi e capacità di azione (tab. 23). Un giovane non occupato su due almeno una volta è arrivato a pensare che fosse inutile cercare lavoro, perché per uno come lui non c'era posto (51,5%), tale idea è più diffusa tra i giovani che non hanno trovato un lavoro, pur non avendo particolari esigenze da assecondare, mentre è meno diffusa tra i ragazzi che non lavorano perché non hanno trovato qualcosa di adatto (50,4% di soggetti che afferma di non aver mai pensato fosse inutile cercare lavoro).

Tabella 23 – Atteggiamenti dei giovani non occupati nei confronti del lavoro per attività quotidiane (%)

Cosa fai durante la giornata?	Ti è mai capitato di pensare: e' inutile che cerco lavoro, tanto per me non c'è posto?			Totale	Saresti disposto ad accettare un lavoro che non corrisponde al tuo percorso di studi?			Totale
	Sì, spesso	Sì, qualche volta	No, mai		Sì	Dipende dal lavoro	No, in nessun caso	
Sto studiando	7,9	30,4	61,7	100,0	27,0	67,7	5,3	100,0
Non ho trovato niente di adatto a me	12,0	37,6	50,4	100,0	29,9	67,5	2,6	100,0
Non ho trovato nessun lavoro	21,2	49,8	28,9	100,0	57,9	41,0	1,1	100,0
Non sto cercando lavoro	6,4	21,3	72,3	100,0	41,3	58,7	0,0	100,0
Totale	13,4	38,1	48,5	100,0	39,8	57,2	3,0	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

La dinamica di scoraggiamento è abbastanza evidente: se a seguito di ricerche ripetute e non focalizzate su una particolare occupazione, si continua a non trovare lavoro è abbastanza naturale iniziare ad auto-percepirsi come un soggetto inadeguato, attribuendo la responsabilità a sé stessi e colpevolizzandosi. Questo è un rischio che si corre soprattutto se si cerca lavoro in modo autonomo o affidandosi alle reti informali. I servizi per il lavoro, spesso in modo involontario, permettono all'individuo di inquadrare la propria situazione all'interno di uno scenario più ampio, evitando o moderando la tendenza delle persone a farsi carico di tutte le responsabilità.

Quando invece si indaga la disponibilità ad accettare un lavoro non corrispondente al proprio percorso di studi, emerge una forte disponibilità a intraprendere qualsiasi attività: 39,8%, il dato arriva a poco meno del 60% proprio tra quelli che dichiarano di non aver trovato nulla, mentre tra

gli studenti e chi cerca un preciso percorso professionale si afferma, nella maggior parte dei casi, che dipenderebbe dal lavoro offerto (rispettivamente il 67,7% e il 67,5%). La conseguenza più immediata dei fallimenti nella ricerca del lavoro è l'abbassamento delle pretese e l'accettazione di qualsiasi condizione. Appare altresì interessante evidenziare che tra chi non cerca lavoro un'offerta, anche non corrispondente al percorso di studi sarebbe accettata comunque dal 41,3%, e accettata a seconda del tipo di lavoro per l'altro 58,7%.

Nel complesso gran parte degli intervistati dimostra una qualche apertura rispetto all'ipotesi di accettare un lavoro non corrispondente al percorso di studi. Anche se quest'atteggiamento è più marcato tra coloro che hanno avuto esperienze di ricerca negative e quindi l'abbracciano sulla scorta di un vissuto specifico. C'è da notare poi che, in forme più blande, tutti i giovani contattati considerano plausibile l'eventualità di fare un lavoro distante dal proprio percorso di studi. Ciò sembra essere un segno abbastanza chiaro di una consapevolezza abbastanza precisa delle difficoltà che incontrano i giovani nel mercato del lavoro. Tale consapevolezza non necessariamente matura a seguito di un'esperienza diretta, ma contrassegna un po' tutti i giovani.

7. MANCATI ACCOPPIAMENTI FORMAZIONE-LAVORO: QUALI ANTECEDENTI E QUALI CONSEGUENZE?

La soddisfazione lavorativa, così come le retribuzioni e in generale le carriere, dipendono in buona parte dalla possibilità di mettere a valore il proprio capitale umano sul mercato del lavoro, ovvero di trovare un valido accoppiamento tra competenze possedute, posizione lavorativa e, di conseguenza, retribuzione. I dati della statistica ufficiale raccontano di una diffusa tendenza allo *skill mismatch*, combinata ad ampi fenomeni di sotto-inquadramento (cfr. § 2). I giovani italiani spesso fanno lavori per i quali non hanno acquisito le competenze richieste e, ancor più spesso, hanno inquadramenti lavorativi per i quali sarebbe stato sufficiente un titolo di studio inferiore a quello posseduto.

I cattivi accoppiamenti tra formazione e lavoro sono un problema che attiene l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e possono essere risolti con opportuni servizi di *matching*, cosa che nel contesto italiano è tutt'altro che facile in virtù delle difficoltà che i servizi pubblici per l'impiego riscontrano nel rapporto con le imprese. In un senso più generale, però, la questione chiama in causa anche le scelte formative dei giovani e la capacità delle famiglie di supportare percorsi di formazione utili all'inserimento nel mercato del lavoro. Ovviamente questa considerazione non equivale a scaricare la responsabilità sui singoli poiché il ruolo di orientamento della famiglia necessita di essere supportato da azioni di informazione e consulenza orientativa svolte dal sistema educativo, nonché efficaci politiche attive del lavoro.

Per dare una misura dell'ampiezza del problema è sufficiente considerare la tabella 24.

Tabella 24 – Opinione sull'utilità nel lavoro del proprio percorso di studi per target di indagine (%)

Quello che hai studiato ti è utile nello svolgimento del tuo lavoro?	Target di indagine			Totale
	EXPT	G2	ITA	
Molto + Abbastanza	60,1	49,6	55,4	56,2
Poco + Per nulla	39,9	50,4	44,6	43,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

Il 43,8% dei giovani intervistati afferma di aver fatto un percorso di studi rivelatosi poco o per nulla utile nello svolgimento del lavoro attuale. Nei tre target di indagine la percentuale varia abbastanza, scende al 39,9% tra i giovani all'estero e sale al 50,4% tra le seconde generazioni.

A ciò occorre aggiungere (tab. 25) che il 42% degli intervistati è in qualche modo pentito delle scelte formative fatte in passato, tale percentuale ovviamente aumenta tra i ragazzi che svolgono un lavoro per il quale il titolo di studio che hanno è inutile (56,7%). Questi primi dati pongono in primo piano la questione dell'orientamento: prevenire i *mismatch* formazione-lavoro è una strategia che promette risultati migliori del semplice tentativo di ricomposizione in sede di incontro tra domanda e offerta di lavoro. In altre parole, per prevenire le asimmetrie sono necessarie scelte formative più consapevoli e informate. D'altro canto il sistema formativo sta aumentando gli sforzi per diversificare i percorsi e offrire ai giovani occasioni per acquisire le competenze necessarie per muoversi con facilità e successo nel mercato del lavoro.

Tabella 25 - Opinione sull'utilità nel lavoro del proprio percorso di studi per opinione sulle proprie scelte scolastiche (%)

Quello che hai studiato ti è utile nello svolgimento del tuo lavoro?	Se potessi tornare indietro nel tempo faresti le stesse scelte scolastiche?			Totale
	Sì	No	Non saprei	
Molto + Abbastanza	46,9	31,2	21,9	100,0
Poco + Per nulla	24,8	56,7	18,5	100,0
Totale	37,2	42,4	20,4	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

C'è da dire che la quota di intervistati che afferma di aver seguito un percorso di studi poco utile è molto diversa se si isolano i giovani che hanno una laurea (tab. 26). Sia che vivano in Italia sia che si siano trasferiti all'estero i laureati evidenziano una percentuale nettamente più elevata di soddisfazione rispetto all'utilità del percorso di formazione (rispettivamente, 69,9% e 72,6%). In modo complementare, tra i non laureati, la percentuale di persone che considera poco o per niente utile il proprio titolo di studio oscilla tra il 56% dei giovani italiani e il 60% degli italiani all'estero.

Tabella 26 – Opinione sull'utilità nel lavoro del proprio percorso di studi per luogo di lavoro e titolo di studio (%)

Luogo di lavoro	Quello che hai studiato ti è utile nello svolgimento del tuo lavoro?	Titolo di studio		Totale
		Non laureati	Laureati	
Estero	Molto + Abbastanza	39,5	72,6	60,1
	Poco + Per nulla	60,5	27,4	39,9
	Totale	100,0	100,0	100,0
Italia	Molto + Abbastanza	43,7	69,9	54,8
	Poco + Per nulla	56,3	30,1	45,2
	Totale	100,0	100,0	100,0
Totale	Molto + Abbastanza	42,9	70,8	56,2
	Poco + Per nulla	57,1	29,2	43,8
	Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

Le indicazioni numeriche sollecitano una considerazione rispetto al complesso problema del rapporto formazione-lavoro. La difficoltà nei giovani con titoli di studi secondari a riconoscere l'utilità del loro percorso formativo dovrebbe interrogarci sull'articolazione dell'offerta di formazione e istruzione e, più in generale, sulle conseguenze della "licealizzazione" del ciclo secondario di istruzione.

Negli anni i *curricula* sono stati modificati aumentando il peso delle discipline non professionalizzanti con l'obiettivo di incentivare il proseguimento degli studi e aumentare la percentuale di laureati, indicatore sul quale il ritardo dell'Italia nei confronti degli altri paesi europei continua ad essere significativo, ma minore rispetto al recente passato. Puntando tutto sull'istruzione terziaria, scelta legittima, ma non priva di conseguenze, si sono create le condizioni per le quali i giovani che si fermano alle secondarie si trovano in mano un titolo di studio dal valore molto basso nel mercato del lavoro, sia perché i datori di lavoro non ne riconoscono più la valenza (a causa dell'inflazione di laureati[11]), sia perché in alcuni casi svuotato dei contenuti tecnici e professionalizzanti.

Le opinioni sull'utilità in termini professionali del percorso di studi seguito necessitano di essere considerate alla luce dell'influenza del contesto familiare nelle scelte formative poiché in Italia il ruolo della famiglia nell'indirizzare i percorsi formativi e lavorativi dei giovani continua a essere preponderante: i genitori tendono a condizionare l'orientamento scolastico dei figli, anche al di là delle specifiche capacità individuali dei ragazzi [Checchi 2006]. Un primo riscontro numerico è rintracciabile dai dati riportati in tabella 27.

Tabella 27 – Persone che hanno orientato le scelte scolastiche
[Risposte Multiple]

Quali sono le persone che ti hanno maggiormente indirizzato nelle tue scelte scolastiche e lavorative	Risposte		% sui casi
	N	%	
Mio padre	1057	17,9	42,1
Mia madre	1499	25,3	59,7
Un parente	478	8,1	19,1
Un amico/a	471	8,0	18,8
Un insegnante/Un formatore	826	14,0	32,9
Il mio partner	306	5,2	12,2
Un prete/Una suora	202	3,4	8,1
Un orientatore	226	3,8	9,0
Un personaggio famoso	101	1,7	4,0
Un'altra persona	133	2,2	5,3
Nessuno in particolare	619	10,5	24,7
Totale	5918	100,0	235,9

Fonte: Iref-Acli 2017

In quasi il 60% dei casi le scelte scolastiche sono state indirizzate dal genitore di sesso femminile; mentre, il 42% degli intervistati dichiara di essere stato influenzato dal proprio padre. Per circa un ragazzo su cinque ha avuto un ruolo anche un parente o un amico. Nel complesso, le scelte formative maturano all'interno delle cerchie relazionali più strette. È interessante però notare che c'è anche un terzo di rispondenti che afferma di aver dato ascolto alle indicazioni provenienti da insegnanti e formatori (32,9%). Infine spicca il fatto che circa un quarto degli intervistati affermi di non aver seguito nessuno in particolare nella scelta del percorso formativo (24,7%). Il ruolo preponderante della famiglia non è in sé un aspetto problematico, tuttavia tende a replicare le differenze sociali. Numerosi studi evidenziano il ruolo del capitale culturale familiare rispetto alle scelte e ai risultati formativi dei giovani. In particolare, una monografia dell'Istituto Nazionale di Statistica [ISTAT 2014], affronta l'argomento prendendo in considerazione l'influsso

[11] Il processo di "licealizzazione", peraltro ha interessato anche l'università, trasformando l'istruzione terziaria in un proseguimento della scuola secondaria. A ciò va aggiunto, seguendo Furlong e Cartmel [2009], che l'"università di massa" non necessariamente è un'istituzione che offre pari opportunità: la formale inclusività dei sistemi universitari contemporanei non ha eliminato le differenze di classe e status: i figli delle classi superiori ottengono risultati accademici e successivamente lavorativi migliori dei figli delle classi inferiori.

delle origini sociali sulla scelta della scuola superiore e sul proseguimento degli studi, evidenziando a più riprese l'effetto positivo del titolo di studio dei genitori e della classe sociale di appartenenza della famiglia.

Sulla scia di questo approccio è probante verificare l'influenza del capitale culturale rispetto all'opinione dei giovani sull'utilità lavorativa del percorso scolastico. Non avendo raccolto informazioni sul titolo di studio dei genitori, è necessario usare una variabile *proxy*[12] per considerare il capitale culturale, ovvero il livello di professionalizzazione dei genitori (tab. 28). L'effetto appare sufficientemente chiaro. Tra i ragazzi che provengono da famiglie all'interno delle quali entrambe i genitori svolgono un lavoro qualificato (per il quale, spesso, è richiesto un titolo di studio superiore) due su tre (67,7%) affermano che quanto studiato è molto o abbastanza utile nello svolgimento del loro lavoro, il dato cala di nove punti percentuali (58,4%) quando a svolgere un lavoro qualificato è solo uno dei genitori e scende al 54% nel caso in cui nessuno dei genitori ha un'occupazione qualificata. Il capitale culturale dei genitori sembra dunque originare una stratificazione delle opportunità di auto-orientamento. Considerando le informazioni sulla professione dei genitori si comprende meglio perché le seconde generazioni denuncino minore soddisfazione. Non si tratta tanto delle risorse cognitive, poiché il fenomeno del sottoimpiego del capitale umano degli immigrati è ben noto, quanto di accesso ad informazione orientativa di qualità, come quella veicolata nelle reti professionali dei lavoratori qualificati.

Tabella 28 – Opinione sull'utilità nel lavoro del proprio percorso di studi per livello di professionalizzazione dei genitori

Quello che hai studiato ti è utile nello svolgimento del tuo lavoro?	Genitori che svolgono un lavoro qualificato			Totale
	Entrambe	Uno solo	Nessuno	
Molto + Abbastanza	67,7	58,4	54,8	56,2
Poco + Per nulla	32,3	41,6	45,2	43,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

Inoltre bisogna ricordare che in Italia i figli nati in famiglie di classe superiore hanno migliori opportunità lavorative rispetto ai coetanei cresciuti in famiglie di classe inferiore. L'ISTAT a riguardo evidenzia:

> […] che ancora oggi il background familiare (la classe sociale di provenienza e il livello di istruzione dei genitori) influenza le scelte educative dei giovani. Questo avviene, a livello di scuola secondaria superiore, sia orientando i percorsi formativi (indirizzando verso specifiche tipologie di scuole) sia agendo in modo differenziato nello sviluppo delle carriere scolastiche (i contesti familiari "deboli" si dimostrano meno capaci di contrastare il fenomeno degli abbandoni scolastici). Anche la transizione all'università dipende fortemente dal contesto socioeconomico e culturale della famiglia di origine, che continua ad esercitare un ruolo decisivo; tuttavia risultano significative anche le esperienze scolastiche precedenti. La scelta del tipo di scuola secondaria frequentata, infatti, sembra essere una determinante fondamentale del successivo proseguimento degli studi all'università. Per i giovani che hanno conseguito un diploma liceale o magistrale, in particolare, le caratteristiche più importanti sono quelle legate al percorso scolastico individuale, quindi alle loro specifiche abilità e inclinazioni. [ISTAT 2014: 65]

La conseguenza più immediata dell'*educational mismatch* è riscontrabile a livello di atteggiamento rispetto alla propria posizione lavorativa (tab. 29). Chi dichiara di aver seguito un percorso di studi utile ha un atteggiamento positivo nel 42,2% dei casi, al contrario chi considera inutile quello che ha studiato manifesta un giudizio positivo sul proprio lavoro solo nel 18,5% dei casi; la differenza di circa venticinque punti percentuali, si rafforza ancor di più se si considerano

[12] Variabile riferibile a un fenomeno non osservabile direttamente.

i soli laureati, porzione del campione che afferma di vedere positivamente il proprio lavoro nel 70,8% dei casi (sempre considerando il solo segmento di intervistati che ritiene utile quello che ha studiato – dato fuori tabella).

Tabella 29 – Atteggiamento rispetto alla posizione lavorativa attuale per opinione sull'utilità nel lavoro del proprio percorso di studi (%)

Quello che hai studiato ti è utile nello svolgimento del tuo lavoro?	Atteggiamento rispetto alla posizione lavorativa attuale			Totale
	Positivo	Ambivalente	Negativo	
Molto + Abbastanza	42,2	32,1	25,6	100,0
Poco + Per nulla	18,5	25,7	55,7	100,0
Totale	32,1	29,4	38,5	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

Un riscontro della minore soddisfazione lavorativa è ottenibile anche considerando la dimensione della carriera (tab. 30). I ragazzi che ritengono di aver fatto scelte formative poco centrate rispetto al lavoro che svolgono affermano nel 58,8% di non avere una carriera, ma solo un lavoro (il dato campionario è del 44,9%). Al contrario, per coloro che fanno un lavoro coerente con il percorso di studi la propria carriera è una continua progressione per il 42,5% (quasi dieci punti percentuali in più rispetto al totale degli intervistati). Il *mismatch* tra formazione e lavoro implica anche una minore soddisfazione lavorativa poiché pone i giovani in una situazione nella quale gli investimenti personali (cognitivi, emotivi e psicologici) fatti durante il periodo di istruzione, fase del corso di vita cruciale nella formazione dell'identità sociale, producono uno scarso rendimento, anzi nei casi più estremi possono rappresentare un ostacolo per il raggiungimento di una posizione lavorativa congrua rispetto alle proprie aspettative.

Tabella 30 – Percezione della propria carriera per opinione sull'utilità nel lavoro del proprio percorso di studi (%)

Quello che hai studiato ti è utile nello svolgimento del tuo lavoro?	Nel complesso come definiresti la tua carriera lavorativa?				Totale
	È una continua progressione	È come le montagne russe	È una continua caduta	Non ho una carriera, ho solo un lavoro	
Molto + Abbastanza	42,5	22,2	1,3	34,0	100,0
Poco + Per nulla	20,5	18,5	2,3	58,8	100,0
Totale	32,8	20,6	1,7	44,9	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

I dati mettono in evidenza che un buon accoppiamento tra formazione e lavoro, oltre a essere funzionale ad acquisire una posizione professionale migliore in termini retributivi, è anche una componente essenziale della soddisfazione professionale. Fare un lavoro per il quale le credenziali formative sono ininfluenti è gravoso a livello di autostima e, poi, rallenta la costruzione di una carriera poiché il lavoratore si trova a dover acquisire nuove competenze, partendo quasi sempre dai livelli più bassi. È dunque prevedibile che tra i giovani in situazione di *educational mismatch* si riscontri una maggiore propensione alla mobilità lavorativa (tab. 31). Vuole cambiare lavoro il 55% degli intervistati che considera poco o per nulla utile il percorso formativo seguito (circa dodici punti percentuali in più rispetto al totale campionario). Il desiderio di trovare una posizione professionale più consona però si scontra con una pregressa esperienza lavorativa tendenzialmente dequalificata, elemento che influenza negativamente le azioni di ricerca del lavoro. È probabile che a una esperienza di lavoro dequalificato ne segua un'altra altrettanto dequalificata. L'ingabbiamento nel lavoro non qualificato è un esito possibile di una carriera iniziata con un

cattivo accoppiamento: il fatto che il 44% degli intervistati affermi di non avere una carriera ma "solo" un lavoro lascia intendere la potenziale diffusione di una situazione del genere.

Tabella 31 – Volontà di cambiare lavoro per opinione sull'utilità nel lavoro del proprio percorso di studi (%)

Quello che hai studiato ti è utile nello svolgimento del tuo lavoro?	Stai cercando di cambiare lavoro?		Totale
	Sì	No	
Molto + Abbastanza	32,7	67,3	100,0
Poco + Per nulla	55,4	44,6	100,0
Totale	42,7	57,3	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

Di fronte all'ampiezza dei *mismatch* occupazionali appare evidente che non si possa intervenire solo migliorando l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ma sia necessario agire *a monte* soprattutto sul lato della domanda di lavoro. La strategia migliore dovrebbe avere due direttrici.

La prima è il miglioramento dell'offerta formativa, soprattutto per quel che riguarda la componente di formazione professionalizzante, in particolare di livello secondario. La maggiore difficoltà dei non laureati nell'accedere a posizioni lavorative coerenti con il proprio percorso formativo lascia intendere l'esigenza di articolare maggiormente l'offerta di formazione per quei giovani che non intendono andare all'università. Sotto questo profilo, l'incentivazione di percorsi terziari non universitari a carattere tecnico-applicativo, come ad esempio gli ITS (Istituti Tecnici Superiori) appare una strada promettente, ma ancora inadeguata rispetto allo stadio di sviluppo raggiunto in altri paesi dell'UE,

La seconda direttrice di contenimento dei *mismatch* formazione-lavoro dovrebbe prevedere un forte investimento sull'orientamento nelle transizioni tra un livello di istruzione-formazione e l'altro e in uscita dal sistema. Occorre, in altre parole, supportare le scelte delle famiglie e degli studenti in modo più incisivo. Allo stato attuale, molto si sta facendo soprattutto a livello di informazione orientativa, basti pensare alla diffusione dei cosiddetti *open day*. Tuttavia pensare che siano sufficienti delle giornate informative per far maturare delle scelte pienamente consapevoli può essere rischioso. Inoltre, delegando alla sola famiglia il ruolo di orientare i giovani nelle scelte si rischia di consolidare le differenze di opportunità derivanti dalle diverse dotazioni di capitale culturale e relazionale delle famiglie. L'intervento di servizi professionali di orientamento, in grado di fornire consulenze articolate e ben strutturate, per quanto possa apparire un'azione dai costi elevati è la misura che, nel medio periodo, potrebbe ridurre la pervasività dei fenomeni di cattivo accoppiamento tra formazione e lavoro.

8. LA CRISI DI UNA "CERTA IDEA" DI SINDACATO

Le esperienze lavorative vissute dai giovani intervistati sono come sinora descritto ambivalenti e contraddittorie, in alcuni casi fuori da un percorso di carriera e schiacciate sulla dimensione economica del lavoro. È quindi il caso di chiederci come un vissuto del genere si riverberi sulle relazioni con gli altri lavoratori. Il tema sotteso è quello della solidarietà e della fiducia tra colleghi. Abbiamo quindi sollecitato i giovani intervistati attraverso una domanda retrospettiva (Da quando hai iniziato a lavorare, hai imparato che… - tab. 32).

Tabella 32 – Collaborazione con i colleghi per gruppo professionale (%)

Da quando hai iniziato a lavorare hai imparato che…	Totale	Professione				
		Professioni a elevata specializzazione	Professioni tecniche	Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	Operai e professioni non qualificate
Non ci si può fidare di nessuno	17,9	12,1	19,6	22,1	17,6	15,5
Si cresce facendo gruppo	31,1	42,6	33,3	28,3	25,4	21,6
Bisogna contare solo sulle proprie forze	29,4	21,6	29,2	28,6	33,5	40,5
In alcuni casi è necessario collaborare	21,6	23,6	17,9	21,0	23,5	22,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

Le due risposte che hanno ottenuto i maggiori consensi sono: "si cresce facendo gruppo" (31,1%) e "bisogna contare solo sulle proprie forze" (29,4%), c'è dunque equilibrio tra chi ha avuto esperienze improntate alla cooperazione e chi invece ha sperimentato la necessita di cavarsela da soli. C'è da dire che quest'ultima posizione si trova ad essere rafforzata dal 17,9% di intervistati per i quali sul lavoro "non ci si può fidare di nessuno". Sull'altro fronte poco più di un soggetto su cinque (21,6%) ammette che "in alcuni casi è necessario collaborare". Queste opinioni dipendono innanzitutto dal tipo di lavoro svolto: tra i giovani che svolgono professioni a elevata specializzazione e quelli che fanno professioni non qualificate ci sono venti punti di differenza sull'item "si cresce facendo gruppo" (42,6% Vs. 21,6%). La differenza è la stessa, in senso inverso, anche sull'item negativo ("bisogna contare solo sulle proprie forze"): 21,6% Vs. 40,5%. Nelle professioni altamente specializzate la cooperazione è un valore oltre che un metodo di lavoro riconosciuto. Al contrario, stando al parere degli intervistati, nei lavori poco qualificati la cooperazione non è un elemento premiante perché predomina la competizione e l'ognun per sé.

Di fronte a due visioni così contrapposte, è necessario approfondire introducendo oltre al tipo di professione anche l'esperienza lavorativa concreta. A tale scopo può essere utile riprendere l'indice di soddisfazione rispetto alla posizione lavorativa attuale (usato nelle precedenti sezioni per descrivere il vissuto professionale dei giovani – cfr. § 5). L'atteggiamento collaborativo è più diffuso tra gli intervistati che hanno una percezione positiva del proprio lavoro attuale (tab. 33): 48,7% contro un valore campionario del 32,8%; all'opposto chi ha un'opinione negativa del lavoro attuale è cooperativo solo nel 21,2% dei casi. C'è da aggiungere che il binomio tra giudizio positivo sul lavoro e cooperatività si rafforza tra i giovani che vivono all'estero, arrivando al 56,2% (dato fuori tabella).

Tabella 33 – Collaborazione con i colleghi per atteggiamento rispetto alla posizione lavorativa attuale (%)

Da quando hai iniziato a lavorare hai imparato che…	Atteggiamento rispetto alla posizione lavorativa attuale			Totale
	Positivo	Ambivalente	Negativo	
Non ci si può fidare di nessuno	10,2	17,6	21,7	17,0
Si cresce facendo gruppo	48,7	32,4	21,2	32,8
Bisogna contare solo sulle proprie forze	17,6	30,2	35,5	28,5
In alcuni casi è necessario collaborare	23,6	19,8	21,6	21,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

L'atteggiamento individualista, invece, si rafforza seppur in modo meno marcato tra gli intervistati con un giudizio negativo sul proprio lavoro (35,5% Vs. 28,5%). È interessante notare che anche in questo il lavorare all'estero radicalizzi la posizione degli intervistati, facendo toccare alla posizione individualista il 44,1% (tra i giovani che lavorano in Italia, si mantiene al 33,9%). Ci sono due modi di leggere questi dati. È abbastanza intuitivo che la mancanza di fiducia possa

essere ricondotta ad esperienze negative, nelle quali ci si è sentiti traditi, ingannati, raggirati da colleghi e superiori sui quali si faceva affidamento. Così facendo però si trasforma l'atteggiamento in una reazione meccanica nella quale non c'è alcuna mediazione da parte dei valori e delle convinzioni personali. Un modo più prudente e sfumato di guardare al nesso tra esperienza lavorativa e fiducia è considerare quest'ultima come fosse una componente della soddisfazione lavorativa: non si può essere soddisfatti del lavoro che si fa senza che i rapporti interpersonali siano improntati alla collaborazione. Chi afferma la necessità di contare solo sulle proprie forze, si trova probabilmente a lavorare in un ambiente avaro di soddisfazioni sotto diversi punti di vista. Ciò getta una luce negativa anche sul giudizio nei confronti dei colleghi e superiori.

Il secondo indicatore che abbiamo usato per sollecitare gli intervistati sul tema della fiducia è un quesito che ha come oggetto la difesa del posto di lavoro (tab. 34). Tra le alternative di risposta, oltre ad item che replicavano l'opposizione tra collaborazione e individualismo, c'erano anche "andare al sindacato più forte" e un'affermazione molto netta rispetto all'impossibilità di difendere il proprio posto di lavoro, stante la situazione attuale del mercato del lavoro. Rivolgersi al sindacato, anche il più organizzato e rappresentativo, ha raccolto consensi veramente molto esigui: solo un giovane su dieci ritiene che le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori possano fare qualcosa per difendere il lavoro (11,1%). Il dato anche scomposto per le diverse condizioni di vita degli intervistati si mantiene su livelli bassi, compresi tra il 7,1% degli EXPT2 (non laureati) e il 14,7% degli EXPT1 (laureati). La credibilità delle organizzazioni sindacali nei confronti dei giovani è limitatissima: il dato sembra essere una conferma abbastanza inequivocabile della tesi del conflitto generazionale, per la quale il sindacato nella transizione attraversata dal mercato del lavoro italiano negli ultimi venticinque anni abbia scelto di tutelare i "già garantiti" ossia i lavoratori adulti e i pensionati, a scapito dei "non garantiti", i giovani.

Tabella 34 – Azioni da intraprendere per tutelare il proprio posto di lavoro per condizione biografica

Per difendere il proprio posto di lavoro è meglio…	Condizione biografica							Totale
	ITA 1	ITA 2	ITA 3	ITA 4	EXPT 1	EXPT 2	G2	
Vedersela da soli	15,8	19,5	18,5	16,7	23,9	30,6	23,0	20,0
Andare al sindacato più forte	12,9	9,3	11,6	11,4	14,7	7,1	8,4	11,1
Organizzarsi con altri lavoratori e agire direttamente	35,7	17,6	33,3	29,5	37,2	31,7	21,2	29,3
Oggi non c'è modo di difendere il proprio posto di lavoro	35,7	53,6	36,6	42,3	24,2	30,6	47,3	39,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

Un complemento abbastanza preoccupante della sfiducia nel sindacato è il consenso che ottiene l'affermazione relativa all'impossibilità di difendere il posto di lavoro: per quasi il 40% degli intervistati, l'attuale funzionamento del mercato del lavoro, rende inutile qualsiasi azione di tutela del lavoro. Spicca su tutto una profonda disillusione, quasi una resa alle leggi della domanda e dell'offerta: il lavoro è una merce come tutte le altre, sembrano dire gli intervistati. A ben vedere però la disillusione si gradua secondo le diverse condizioni di vita degli intervistati, in seconda battuta è meno forte tra coloro che possiedono un titolo di studio superiore. I dati in tabella difatti mostrano che tra i giovani all'estero il dato scende di molto, arrivando al 24,2% tra i laureati e al 30,6% tra i non laureati. Anche guardando ai giovani residenti in Italia si nota l'influsso, meno marcato ma ben visibile, delle risorse culturali: i non laureati sono più disillusi, soprattutto se vivono fuori dalla famiglia: in questo particolare sottogruppo ben il 53,6% degli intervistati afferma che oggi non c'è modo di difendere il proprio posto di lavoro. Non è difficile immaginare quali siano le preoccupazioni che occupano la testa di questi ragazzi: hanno sulle proprie spalle la responsabilità di far andare avanti un progetto autonomo di vita, pensano di avere una posizione

non particolarmente forte nel mercato del lavoro per cui si sentono in balia degli eventi: è indicativo a riguardo che controllando i dati per il livello di preoccupazione rispetto alla perdita del lavoro si ottiene una conferma di questa visione: il 55,8% dei giovani molto preoccupati di perdere l'attuale lavoro afferma che, oggi, non c'è modo di difendere il posto di lavoro[13]. Se si considera invece la soddisfazione rispetto alla propria posizione lavorativa, tra coloro che danno un giudizio negativo, la visione passiva sfiora il 50% (dati fuori tabella). Senza tirare in causa categorie astratte e distanti dal quotidiano: c'è un segmento di giovani che ha semplicemente una gran paura di ritrovarsi fuori dal mercato del lavoro.

Lo scenario appena descritto, può essere mitigato considerando i risultati ottenuti dall'item che faceva riferimento all'opzione dell'auto-organizzazione tra lavoratori. Nel complesso, il 29,3% dei giovani intervistati ritiene l'azione diretta coordinata con quella degli altri lavoratori una strada percorribile. Questa preferenza fa il paio con la sfiducia nel sindacato: la mediazione delle organizzazioni di rappresentanza è considerata inefficace perché priva del supporto e della forza necessaria. La difesa del lavoro non è questione di tavoli, accordi, documenti e dichiarazioni ufficiali, serve l'azione diretta. Un attivismo che non è improprio legare ai diversi episodi di protesta, anche estremi e con risvolti drammatici, che hanno visto i lavoratori stessi, senza troppe mediazioni sindacali, attuare delle forme di resistenza e contrapposizione[14].

Anche in questo caso, è abbastanza chiaro il ruolo positivo dell'esperienza di vita all'estero e del titolo di studio nel supportare la fiducia nell'auto-organizzazione: tra i laureati che vivono all'estero il dato passa dal 29% al 37%, tra i laureati in residenti in Italia 35% e 33% a seconda che l'intervistato viva o meno per conto proprio. Come in precedenza, l'atteggiamento pro-attivo è rafforzato dal vivere una condizione lavorativa percepita come positiva (35,5%).

Le reazioni dei giovani di fronte al rischio lavorativo oscillano tra la paralisi rassegnata e l'attivismo militante. Prendendo questi due atteggiamenti estremi come termine di paragone è interessante chiedersi quali siano gli antecedenti, oltre al già menzionato ruolo delle variabili biografiche. La tabella 35 offre degli elementi in merito.

Tabella 35 – Attivismo Vs. Passività nei confronti del rischio lavorativo (%)

		Atteggiamento nei confronti del rischio lavorativo	
		ATTIVISMO (Organizzarsi con altri lavoratori e agire direttamente)	PASSIVITA' (Oggi non c'è modo di difendere il proprio posto di lavoro)
Da quando hai iniziato a lavorare hai imparato che…	Non ci si può fidare di nessuno	15,0	55,4
	Bisogna contare solo sulle proprie forze	22,4	48,2
	In alcuni casi è necessario collaborare	31,8	30,7
	Si cresce facendo gruppo	38,4	29,7
	Totale	28,4	39,6
Propensione all'attività associativa	Alta	38,7	33,7
	Media	29,4	40,3
	Bassa	25,5	42,1
	Totale	29,7	39,6

Fonte: Iref-Acli 2017

La storia lavorativa individuale ha un suo peso. Se si considera l'attivismo si può quantificare una differenza di oltre venticinque punti percentuali (38,4% Vs. 15,0%) tra gli intervistati che

[13] Si può aggiungere che c'è una correlazione lineare tra la preoccupazione di perdere il lavoro e la fiducia nelle azioni di tutela: al calare dell'una aumenta l'altra, passando dal 55% al 28% fatto registrare dagli intervistati che considerano per nulla precaria la propria attuale posizione lavorativa.

[14] Si pensi a forme eclatanti di protesta come l'occupazione di luoghi pericolosi e insalubri (come torri e miniere) da parte di gruppi di lavoratori o, in modo diverso, al mutualismo delle organizzazioni di *free-lancers* e professionisti e, infine, anche alle comunità professionali online che offrono supporto diretto a tutti i lavoratori.

hanno fatto esperienza di ambienti di lavoro collaborativi e individui che invece dichiarano di aver vissuto contesti permeati di individualismo. Allo stesso modo, la passività e la rassegnazione caratterizzano soprattutto il punto di vista dei giovani che hanno avuto una storia lavorativa che li ha portati ad affermare la propria completa sfiducia. In altre parole, in assenza di solidarietà si genera disillusione e rassegnazione, laddove invece prevale il mutuo supporto si creano risorse, almeno valoriali e forse emotive, per mettere in moto un percorso comune.

Una conferma parziale di questa lettura si può trovare nel secondo indicatore proposto in tabella, ossia la propensione all'attività associativa[15]. L'atteggiamento passivo nei confronti del rischio lavorativo si associa a una bassa propensione all'attività associativa: 42,1% contro il 33,7% dei giovani con una maggiore inclinazione all'azione associata. La relazione funziona anche al contrario, con l'atteggiamento attivista positivamente correlato con l'associazionismo (38,7%, alta propensione Vs. 25,5%, bassa propensione). L'esperienza associativa, con il suo portato di mutualismo, solidarietà e altruismo, influisce sulla formazione di un punto di vista non rinunciatario rispetto al rischio di perdere il lavoro.

9. IL LAVORO "IN DEROGA": COME LA PRIMA GENERAZIONE NATIVA PRECARIA AFFRONTA LA CATTIVA OCCUPAZIONE

Per quanto abbiamo cercato di evidenziare differenze di atteggiamento nella gestione del rischio lavorativo, resta il fatto che per una buona parte del campione, nello scenario attuale, non c'è modo di difendere il proprio posto di lavoro, almeno usando le strategie tradizionali della mediazione sindacale. Ci sono però altre forme di auto-tutela: comportamenti che assecondano le esigenze dei datori di lavoro e "potrebbero" garantire il mantenimento del posto di lavoro. Si tratta di deroghe, più o meno volontarie, rispetto agli standard normativi e contrattuali: lavorare di più, rinunciare alle ferie, essere disposti a lavorare anche nei festivi e così via, sino ad arrivare alla situazione più estrema, al completo svuotamento del rapporto di lavoro, in favore di un mero scambio tra prestazione e denaro, ovvero lavorare "in nero". Il tutto per mantenere il lavoro o, dal punto di vista dell'impresa, tenere alta la produttività.

Di seguito, cerchiamo di descrivere le due forme che può assumere il lavoro "in deroga". Una prima forma è funzionale, come detto, al mantenimento dell'occupazione; la seconda, invece, ha come obiettivo il raggiungimento di una posizione lavorativa gradita, perché coerente con il percorso di studi, le proprie aspettative e preferenze. Sebbene, il concetto di deroga rimandi a una dimensione negativa, nella quale ci si rende disponibili a sospendere i propri diritti, dal punto di vista dei giovani è una forma di adattamento richiesta dal funzionamento del mondo del lavoro.

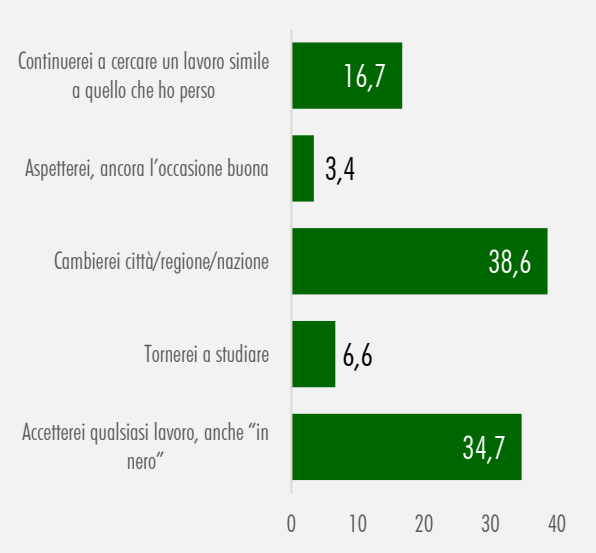
C'è da precisare che, per come è stata progettata l'indagine, il "lavoro in deroga" è un atteggiamento che esprime la disponibilità dell'individuo ad assecondare i vincoli presenti nel contesto in cui si trova ad agire cercando di sfruttarli a proprio vantaggio, quindi il costrutto analitico che proponiamo non si riferisce a comportamenti concreti o a esperienze vissute. Per cui non è possibile sapere cosa farebbero effettivamente i ragazzi qualora dovessero trovarsi in una situazione nella quale viene loro chiesto di derogare rispetto ai propri diritti.

[15] La propensione all'attività associativa è un indice ottenuto dalla combinazione tra una domanda di comportamento, relativa alla frequenza con la quale fa volontariato e una di atteggiamento, riferita all'intenzione di costituire un'associazione con finalità sociali assieme ai propri amici.

9.1 Diritti in sospeso: il lavoro "in deroga" in funzione del mantenimento dell'occupazione

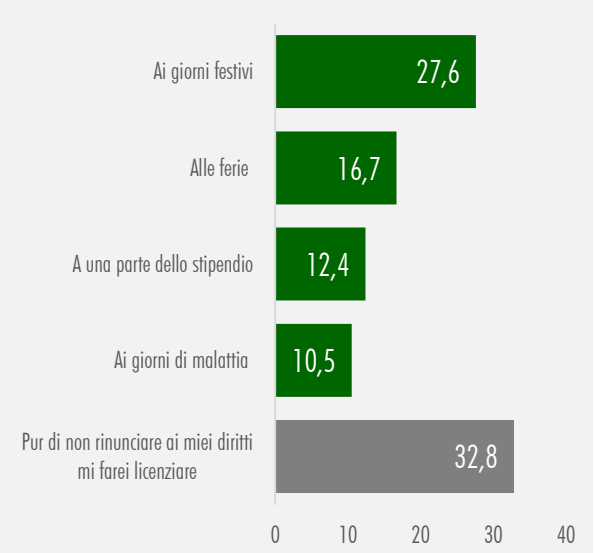
Per almeno due generazioni di lavoratori, l'idea che si possa derogare rispetto ai diritti è inammissibile, tuttavia la crisi economica ha costretto tanti lavoratori ad accordi al ribasso, concessioni, rinunce e sacrifici. Si è andata diffondendo l'idea che quando il lavoro manca o è a rischio si possa e, in alcune situazioni, si debba accettare qualsiasi cosa. La domanda che ci poniamo è quanto la cultura del "lavoro in deroga" sia penetrata nell'immaginario lavorativo dei giovani. Per rispondere, abbiamo sollecitato gli intervistati tramite due domande proiettive. Nella prima si ipotizzava di rimanere disoccupati per più di un anno (graf. 10). In una situazione del genere, le alternative sono sostanzialmente due: la mobilità o il lavoro "in nero", entrambe queste opzioni ottengono il 35%, o più, delle preferenze. Le altre opzioni come ad esempio la formazione, continuare con la ricerca del lavoro, aspettare ancora che si presenti una buona occasione non sono praticabili.

Grafico 10 – Se in futuro dovessi rimanere disoccupato per più di un anno cosa faresti?



Fonte: Iref-Acli 2017

Grafico 11 – A quale cosa rinunceresti pur di mantenere un posto di lavoro?



Fonte: Iref-Acli 2017

Il secondo indicatore di propensione al lavoro "in deroga" è più articolato e ipotizza una situazione di imminente licenziamento, chiedendo agli intervistati a cosa sarebbero disposti a rinunciare pur di mantenere il posto di lavoro (graf. 11). Spicca il fatto che solo il 32,8% del campione ritiene sia meglio farsi licenziare piuttosto di rinunciare ai propri diritti. Due intervistati su tre, invece, sarebbero disposti a fare una qualche concessione: il 27,6% rinuncerebbe ai festivi, il 16,7% alle ferie, il 12,4% a una parte dello stipendio e il 10,5% ai giorni di malattia. Dunque buona parte dei giovani intervistati sembra aver fatto propria la considerazione di senso comune per la quale di questi tempi l'importante è tenersi il lavoro, il resto conta poco. Un riscontro di questi dati è disponibile facendo riferimento alle informazioni raccolte nell'ambito del Rapporto Giovani 2015 della Fondazione Toniolo. Il 60% dei giovani considera poco o per nulla problematico il lavoro festivo, il lavoro di notte, le frequenti trasferte e il cambio frequente di orari non rappresentano un problema per quote di giovani comprese tra il 53% e il 55%[16].

[16] Fonte: http://dati.rapportogiovani.it/indagine/2015/

Per esplorare più nel dettaglio la cultura del lavoro "in deroga" è opportuno combinare i due indicatori di base creando un indice di propensione a tre posizioni (alta, media, bassa) e verificando le interazioni con variabili individuali e di atteggiamento[17]. La prima verifica utile è presentata nella tabella 36.

Tabella 36 – Propensione al "lavoro in deroga" per condizione biografica

Condizione biografica	Indice di propensione al "lavoro in deroga"			
	Alta	Media	Bassa	
ITA 1 - Vive per contro proprio - Laureato	26,1	51,6	22,4	100,0
ITA 2 - Vive per contro proprio - Non Laureato	37,7	46,3	16,0	100,0
ITA 3 - Vive in famiglia - Laureato	23,3	52,0	24,7	100,0
ITA 4 - Vive in famiglia - Non laureato	30,7	48,2	21,1	100,0
EXPT 1 - Vive all'estero - Laureato	11,3	45,7	43,1	100,0
EXPT 2 - Vive all'estero Non laureato	12,2	43,1	44,7	100,0
G2 - Seconda generazione	27,5	55,0	17,5	100,0
Totale	25,8	48,8	25,4	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

La maggiore propensione al lavoro in deroga si riscontra tra i giovani italiani non laureati che vivono per contro proprio (37,7%) e, in second'ordine tra i non laureati che vivono in famiglia (30,7%). Al contrario, tra gli *expat* in pochissimi presentano un'alta propensione (11,3% e 12,2%) e si perde anche l'effetto del titolo di studio, per cui tra laureati e non ci sono poche differenze. Se poi si passa ad analizzare i gruppi nei quali sono presenti più soggetti con una bassa disponibilità a fare deroghe sul lavoro si trova una conferma numericamente molto forte della profonda differenza di vedute tra i giovani che vivono in Italia e quelli che invece si sono trasferiti all'estero: questi ultimi infatti hanno in più del 40% dei casi una bassa propensione al lavoro in deroga.

Limitandosi alla dimensione biografica è abbastanza semplice interpretare questi dati: i giovani italiani hanno formato la loro opinione in un contesto che penalizza in modo sistematico il lavoro giovanile. Che abbiano avuto o meno esperienze professionali, hanno quantomeno vissuto in anni nei quali il ritornello "il lavoro bisogna saperselo tenere" è circolato, in modo più o meno esplicito, in molti settori della loro vita sociale (in famiglia, tra gli amici, ma anche sui media). In questo senso, la disponibilità a derogare sui diritti e al "lavoro nero" sembra essere parte di una più generale cultura della precarietà, alla quale i giovani degli anni '90 sono stati socializzati durante la loro crescita: a forza di sentirsi ripetere che trovare lavoro è difficile hanno fatto propria l'idea che lo spettro della disoccupazione vada scacciato mettendo da parte la questione dei diritti.

I giovani all'estero pur avendo ricevuto gli stessi stimoli negativi hanno, presumibilmente, fatto esperienza di un mercato del lavoro che funziona con logiche differenti, nel quale la disoccupazione è un'eventualità ma non una condanna.

Per approfondire i significati associati alla cultura del lavoro in deroga è necessario confrontare le opinioni su due fenomeni ricorrenti nelle carriere dei giovani: la ripetuta mobilità lavorativa e l'attesa del posto fisso (tab. 37). Per quel che riguarda la prima questione, si è chiesto ai giovani cosa ne pensassero dei loro coetanei che si trovano a cambiare spesso lavoro, gli item di risposta tematizzavano l'opposizione tra libera scelta (si cambia lavoro per trovare quello più adatto alle proprie aspirazioni) e costrizione (si cambia lavoro perché c'è la precarietà). Le risposte sono alquanto interessanti, almeno per quel che riguarda le due modalità che in modo più puntuale esplicitano la contrapposizione summenzionata.

[17] L'indice è di tipo additivo dato dalla combinazione tra disponibilità a lavorare "in nero" (trasformata in variabile dicotomica: Si/No) e rinunce per mantenere il posto di lavoro. Per i dettagli si veda la nota metodologica posta al termine del report.

Tabella 37 – Opinioni su mobilità lavorativa e "posto fisso" per propensione al "lavoro in deroga" (%)

		Indice propensione al "lavoro in deroga"			Totale
		Alta	Media	Bassa	
COSA NE PENSI DI QUEI RAGAZZI CHE CAMBIANO IN CONTINUAZIONE LAVORO?	Che non si sanno comportare	6,4	5,1	3,3	5,0
	Li ammiro perché non si arrendono	23,7	22,8	22,9	23,1
	Non hanno molto da offrire	4,1	4,6	3,6	4,2
	Bene o male lavorano e quindi sono fortunati	30,4	20,5	12,2	21,0
	Stanno cercando la propria strada	35,4	46,9	57,9	46,7
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
COSA NE PENSI DEI RAGAZZI CHE ASPETTANO DI TROVARE IL "POSTO FISSO"?	Che sono degli illusi	22,0	17,5	16,6	18,5
	Fanno bene ad aspettare l'occasione giusta	8,2	14,3	15,4	13,0
	Non saprei, ma io non lo farei mai	16,9	20,5	23,8	20,4
	Che se lo possono permettere perché hanno alle spalle la famiglia	40,9	31,5	27,4	32,9
	Non ne ho idea	12,1	16,1	16,8	15,3
		100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

Nel complesso la maggior parte degli intervistati abbraccia l'idea che si cambi lavoro per trovare la propria strada (46,7%). Mentre il resto degli intervistati si distribuisce in modo equilibrato tra due item semanticamente molto diversi: il 23,1% afferma di ammirare chi cambia spesso lavoro perché non si arrende, mentre il 21% pensa che siano fortunati perché bene o male questi ragazzi lavorano. Quest'ultima modalità di risposta, è quella che maggiormente reagisce con la propensione al lavoro in deroga: nei tre intervalli previsti dalla scala dell'indice il dato aumenta costantemente: 12,2% (bassa propensione alla deroga), 20,5% (media) 30,4% (alta). Al contrario, cambiare lavoro per libera scelta è associato negativamente con la disponibilità a derogare sui diritti. Anche in questo caso, i salti percentuali sono, in senso inverso, regolari: 35,4%, 46,9%, 57,9%. C'è da aggiungere che i giovani tra i quali l'idea che il lavoro oggi sia una concessione che bisogna tenersi ben stretta (chi cambia spesso è fortunato perché almeno un lavoro ce l'ha) sono anche quelli tra i quali prevale l'immagine fatalista di un mercato del lavoro dove non c'è possibilità di difendere il proprio posto (51,5% contro il 39,7% sul totale campionario – dato fuori tabella).

Un altro elemento di riflessione proviene dal punto di vista dei giovani non occupati, per i quali in precedenza era stato elaborato un indice di scoraggiamento occupazionale (cfr. § 6). Al crescere dello scoraggiamento occupazionale aumenta anche la percentuale di ragazzi rassegnati all'idea che anche se si cambia di continuo lavoro si sia comunque fortunati: tra i giovani non occupati con un basso livello di scoraggiamento è di questa idea il 12,2%, tra i giovani fortemente scoraggiati il dato è quasi triplo (40% – dato fuori tabella).

Rispetto alla seconda opinione, relativa ai giovani che aspettano di trovare il posto fisso, la situazione è simile. In generale, la maggioranza degli intervistati esprime l'idea che l'attesa del posto fisso sia un'opzione perseguibile solo se si hanno le spalle coperte dalla famiglia (32,9%) e solo il 13% si dichiara d'accordo con la scelta di aspettare l'occasione giusta; il 18,5% è decisamente meno indulgente e ritiene che questi giovani siano degli illusi. Poi c'è chi preferisce non giudicare gli altri, ma personalmente non si sentirebbe di rimanere in attesa del posto fisso (20,4%). Se si verifica l'effetto della propensione alla deroga si nota che passando dalla classe "bassa" a quella "alta" aumenta la percentuale di intervistati che hanno una rappresentazione del mercato del lavoro come ambiente diseguale, dove se si hanno le "spalle coperte dalla famiglia" si può aspettare il proprio turno ed avere, finalmente, un lavoro vero: si va dal 27,4% al 40,9%.

Il lavoro "in deroga" si associa dunque a una rappresentazione del lavoro virata in negativo, nella quale le persone non possono fare altro che conformarsi alle regole del gioco, per quanto perverse esse siano, a meno che non si abbiano risorse familiari tali da permettere di tirarsi fuori. Non sorprende quindi scoprire che il 48% dei giovani con un'alta propensione al lavoro in deroga affermi che oggi non c'è modo di difendere il proprio posto di lavoro (sul totale del campione il dato è dieci punti più basso 39,6% – dato fuori tabella). Il problema, secondo una parte degli intervistati, è la concorrenza in un contesto di disuguaglianze: non tutti hanno le stesse risorse per cui la competizione è falsata: ciò, a torto o a ragione, genera risentimento, rancore e, per inciso, non può che avere un effetto negativo sulla fiducia interpersonale fuori e dentro l'ambiente di lavoro.

I ragazzi degli anni '90 hanno elaborato una visione del mondo del lavoro contrassegnata da un crudo realismo: per lavorare bisogna essere disposti a fare compromessi ed accettare le regole del gioco, che per quanto ingiuste, sono inaggirabili. Prendere o lasciare, questo si sono sentiti ripetere dai datori di lavoro e si sono regolati di conseguenza. Agli occhi degli adulti tutto ciò può apparire come depauperamento e svilimento della cultura del lavoro e dei diritti, ma se ci si mette nei panni di una generazione nata e cresciuta in un contesto di precarietà diffusa, bisognerebbe essere abbastanza lucidi da chiedersi quali siano i tratti ancora riconoscibili di questa cultura del lavoro. Guy Standing centra questo aspetto descrivendo l'esperienza di vita della prima generazione nativa precaria.

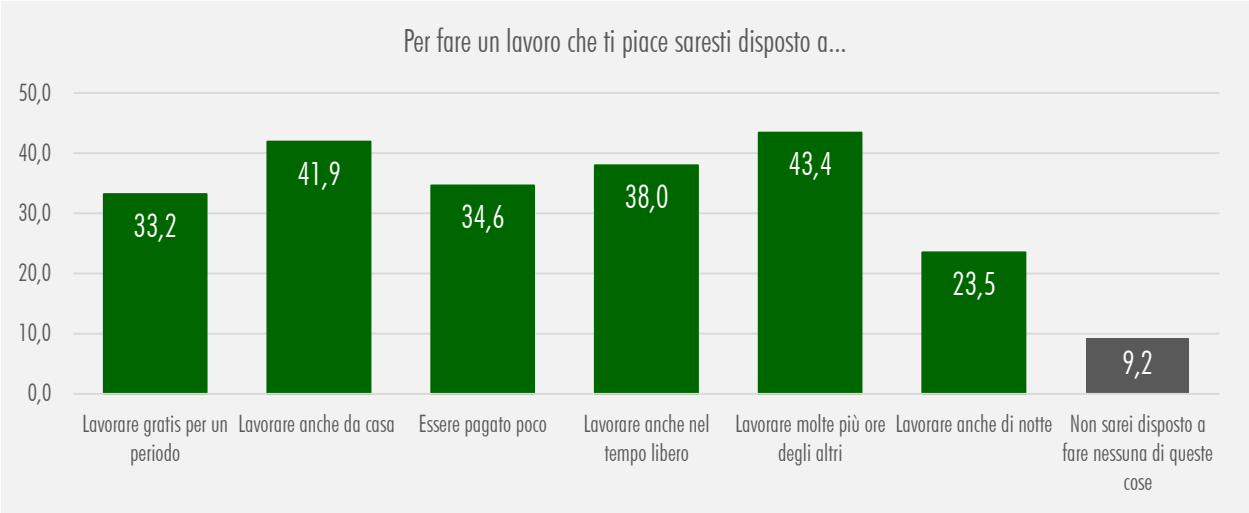
> [I giovani] hanno visto i loro genitori perdere status, reddito, orgoglio e stabilità; non hanno più modelli da emulare, e cadono nelle trappole della precarietà, in lavori poco retribuiti inframezzati da disoccupazione e ozio forzato. All'interno dei quartieri a basso reddito l'"etica del lavoro" si tramandava di generazione in generazione. Ma l'esperienza di un'esistenza precaria di una generazione trasmetterà anche atteggiamenti e norme di comportamento alla successiva. La prima generazione soggetta in modo sistematico alla flessibilità è quella degli anni '80. Sono i loro figli che stanno entrando nel mercato del lavoro all'inizio degli anni duemila. E non può aiutare il fatto che molti di questi ragazzi si aspettino di guadagnare meno e avere carriere più deboli rispetto ai loro genitori. In modo significativo i giovani inglesi pensano di far parte della classe lavoratrice più di quanto non lo pensino dei loro genitori. C'è un senso di declassamento associato a quello che vedono di fronte a sé. [Standing 2011: 67]

9.2 Una nuova etica del lavoro? Il lavoro "in deroga" in funzione del progetto professionale

La seconda forma di lavoro "in deroga" è finalizzata al raggiungimento di una meta professionale, definita, in modo molto semplice, con l'espressione "il lavoro che mi piace". Le deroghe ipotizzate sono di diverso genere: orari di lavoro più lunghi della media, lavoro da casa e nel tempo libero, retribuzione minima e addirittura il lavoro gratuito. Tutte situazioni che tendono a essere sempre più diffuse soprattutto in alcuni settori professionali come ad esempio le industrie creative e dell'intrattenimento, il mondo della ricerca e dell'arte, il terzo settore e il lavoro sociale e, in genere, l'economia di internet. Queste forme di (auto)sfruttamento sono caratteristiche anche di alcune posizioni lavorative specifiche, come ad esempio, gli stage, ma più in generale si manifestano nella prima fase della carriera di un giovane. Un tempo la si sarebbe chiamata "gavetta", tuttavia la differenza con la situazione contemporanea è che la promessa di veder ripagati i sacrifici spesso viene tradita e i giovani si ritrovano intrappolati in una condizione estremamente precaria.

Per fare il lavoro dei sogni (graf. 12) il 43,4% degli intervistati sarebbe disposto a lavorare molte ore più degli altri e il 41,9% a lavorare anche da casa, il 38% occuperebbe anche il proprio tempo libero pur di raggiungere la propria meta professionale.

Grafico 12 – Deroghe lavorative in funzione del progetto professionale (% – risposte multiple)



Fonte: Iref-Acli 2017

Le forme più forti di deroga riguardano quindi gli orari di lavoro ed evidenziano che una forte propensione a quella che viene chiamata domesticizzazione, ossia l'"assorbimento del lavoro nel sistema di regole della vita privata" [Bologna, Fumagalli 1997: 16]. La seconda forma di deroga è di ordine salariale: il 34,6% degli intervistati sarebbe disposto a essere pagato poco, il 33,2% a lavorare gratis per un periodo.

Anche la disponibilità a offrire lavoro gratuito è abbastanza alta e riguarda circa un intervistato su tre. Relativamente minore (23,5%) è invece la quota di giovani che si dichiarano disposti a lavorare anche di notte. Infine, solo un giovane su dieci si dichiara indisponibile a qualsivoglia concessione. In generale, i dati mostrano che il movente espressivo e la soddisfazione personale sono un potente meccanismo di deroga: al fine di perseguire un progetto professionale specifico i giovani si rendono disponibili ad assecondare le pressioni che provengono da un mercato del lavoro nel quale i processi di gratuizzazione del lavoro sono sempre più diffusi. Tirocini, stage, periodi di prova, *training on the job* sebbene siano regolati da specifiche normative, possono sconfinare nel lavoro gratuito o quasi-gratuito[18]. In questi casi, opera un circuito di rinforzo nel quale il datore di lavoro, erroneamente, considera il tirocinante o lo *stageur* un lavoratore a tutti gli effetti; a sua volta, la persona si comporta come tale, allettata dall'idea che al termine del periodo di *training* il rapporto si possa trasformare in un lavoro "vero".

Il circuito si basa su quella che può essere definita "economia della promessa" [Bascetta 2016]: il pagamento in denaro di una prestazione è solo *una* delle forme della retribuzione. L'altra è la promessa "di futuri guadagni e di uno status spendibile nel presente". Oggi si può essere pagati con la promessa di essere stabilizzati in un ufficio pubblico, o in una cattedra a scuola o all'università, nel lavoro culturale. Oppure con la promessa di ottenere "visibilità" e "contatti" utili per una commessa o un futuro "lavoretto".

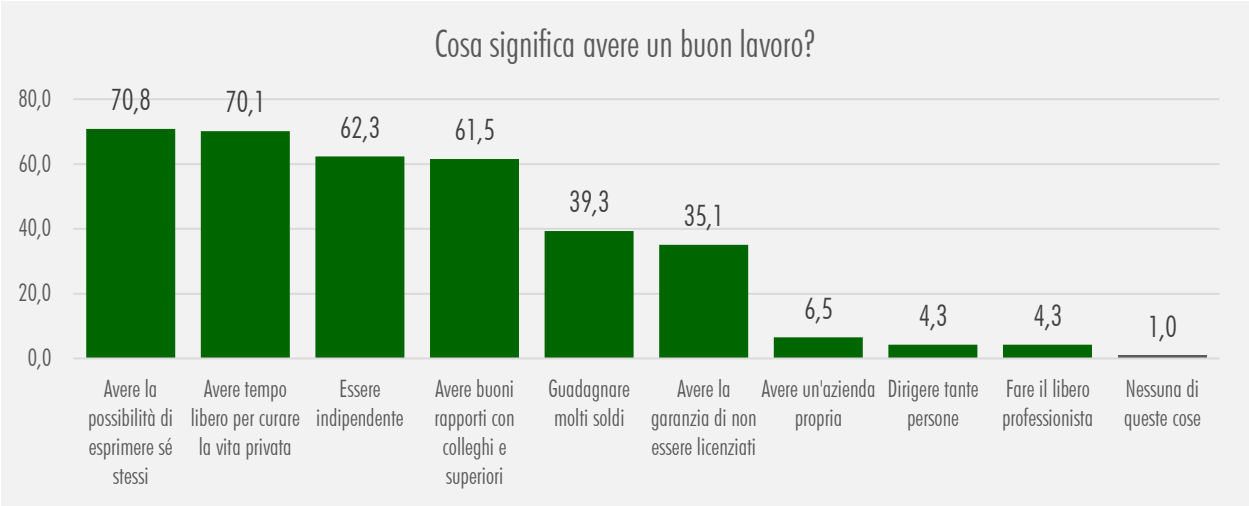
L'economia della promessa, oltre che sul differimento temporale del "premio", si basa anche sulla cosiddetta "trappola della passione" [Murgia, Poggio 2012], ossia sul forte motivazione personale del lavoratore, il quale vede in quell'impiego specifico una metà fondamentale per la propria vita, il coronamento di un percorso personale e formativo, il raggiungimento di uno status

[18] Anche il volontariato, in alcuni casi specifici, maschera attività lavorative: basti pensare a Expo2015 e alle polemiche attorno dell'accordo tra sindacati e società di gestione. In Expo il rapporto tra lavoratori e volontari è stato di 1 a 23.

inseguito da tempo: non è un caso che la trappola della passione agisca con maggiore forza tra i giovani con titoli di studio terziari, il caso emblematico sono le carriere universitarie precedute da anni di lavoro non retribuito.

Un riscontro abbastanza preciso di queste considerazioni può essere trovato nel grafico 13. Per il 70% degli intervistati avere un buon lavoro significa due cose: avere la possibilità di esprimere sé stessi e avere tempo libero per curare la vita privata. In seconda battuta, essere indipendenti (62,3%) e avere buoni rapporti con colleghi e superiori (61,5%). Ad oltre venti punti percentuali di distanza ci sono guadagnare molti soldi (39,3%) e con il 35,1% avere la garanzia di non essere licenziati. Le altre modalità di risposta previste raccolgono invece consensi residuali. Oltre alla dimensione espressiva e di autorealizzazione, gli intervistati preferirebbero un lavoro che permetta loro una vita di relazioni di buona qualità: filtra in questa richiesta la consapevolezza che, il lavoro contemporaneo tende a erodere il tempo di vita, invadendo sfere un tempo personali e separate. Allo stesso tempo, emerge l'esigenza di vivere in un ambiente professionale privo di tensioni e competizione fine a sé stessa: si desidera che i rapporti con colleghi e superiori siano buoni e improntati al rispetto e alla collaborazione. Complessivamente, per i giovani intervistati la seconda priorità dopo la possibilità di auto-realizzarsi è la qualità del lavoro. La retribuzione e la stabilità vengono dopo. Sotto questo profilo, l'espressione trappola della passione non coglie appieno il complesso di significati che i giovani associano al lavoro ideale. Forse un'immagine più precisa potrebbe essere "trappola del lavoro perfetto".

Grafico 13 – Cosa significa avere un buon lavoro (%)



Fonte: Iref-Acli 2017

Uscendo dalla dimensione dei valori e dei significati associati al lavoro è necessario precisare che la disponibilità a lavorare "in deroga" dipende anche dal livello di inserimento nel mercato del lavoro. Per alcuni giovani la deroga non è altro che una strategia di avvicinamento al lavoro "vero". Non a caso gli intervistati in condizione para-lavorativa (tirocinanti, *stageur*, volontari di servizio civile, un sottogruppo che nel campione pesa per circa il 10%) sono maggiormente disponibili a lavorare gratis (42,4% Vs. 33,2%) e a essere pagati poco (50,2% Vs. 34,6% – dati fuori tabella).

Per sintetizzare le informazioni disponibili è stato creato un indice di propensione al lavoro in deroga in funzione del progetto professionale. In generale, più di un ragazzo su tre dimostra un'alta propensione alla deroga lavorativa (delle sei forme previste dal questionario sarebbe

disponibile ad agirne quattro o più). A conferma dell'indicazione espressa in precedenza, la propensione alla deroga è più forte tra i laureati e tra chi non è ancora occupato (tab. 38). Nel dettaglio, i non occupati in possesso di un titolo di studio universitario presentano un alto livello di deroga nel 53% dei casi, laddove sul totale dei non occupati ci si ferma al 44% e sul totale del campione non si supera il 35%. Viceversa gli occupati non laureati presentano un'alta propensione alla deroga solo nel 29,9% dei casi. Derogare sulle condizioni di lavoro ha dunque la funzione di facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro, in vista di un inserimento professionale che sia ottimale rispetto al percorso di studi fatto.

Un elemento inaspettato, ma coerente con la condizione biografica, è che tra *expat* e giovani italiani non ci sono differenze. Nelle analisi condotte sin qui abbiamo più volte analizzato la divaricazione in termini di esperienze e opinioni tra i giovani espatriati e i coetanei rimasti in Italia, mettendo in evidenza come i primi abbiano una condizione mediamente migliore e vedano il lavoro in modo meno "cupo". Anche sul fronte della deroga per il mantenimento del posto di lavoro, gli italiani all'estero manifestavano una minore disponibilità. La convergenza di atteggiamento è riconducibile al fatto che la scelta di andare all'estero è parte di un disegno più generale nel quale la ricerca di una situazione lavorativa soddisfacente è una componente fondamentale, per cui gli eventuali sacrifici sono ricompresi in un progetto personale più ampio.

Tabella 38 – Propensione al lavoro in deroga in funzione del progetto professionale per titolo di studio e condizione occupazionale

Condizione occupazionale	Propensione al lavoro in deroga in funzione del progetto professionale	Titolo di studio		Totale
		Non laureato	Laureato	
Occupato	Assente	10,7	10,5	10,6
	Bassa	33,0	27,6	30,4
	Media	26,4	25,3	25,9
	Alta	29,9	36,5	33,1
	Totale	100,0	100,0	100,0
Non occupato	Assente	6,7	2,4	5,4
	Bassa	24,7	15,7	21,9
	Media	28,0	28,9	28,3
	Alta	40,6	53,0	44,4
	Totale	100,0	100,0	100,0
Totale	Assente	9,6	9,4	9,5
	Bassa	30,8	25,9	28,6
	Media	26,8	25,9	26,4
	Alta	32,8	38,9	35,5
	Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

La dimensione progettuale può essere approfondita esaminando i valori assunti dall'indice in relazione a tre diversi tipi di progettualità (tab. 39). Si è chiesto agli intervistati se da qui a qualche anno avessero intenzione, assieme ai propri amici di aprire un'impresa, creare un'associazione o organizzare un evento culturale. L'idea che sostiene la scelta di queste tre situazioni era per l'appunto verificare in che modo i giovani riescono a immaginare il proprio futuro e se si auto-percepiscono come soggetti in grado di portare avanti progetti complessi come gestire un'azienda o un'associazione. In seconda battuta, la batteria di domande conteneva al suo interno anche un riferimento alla dimensione del mutualismo poiché nella domanda principale si faceva riferimento alla cerchia amicale più stretta. Nel complesso, tutti e tre i progetti futuri presentano lo stesso livello di adesione: quattro intervistati su dieci affermano di avere in mente di aprire un'azienda, creare un'associazione, organizzare un evento culturale. La cosa interessante

che queste intenzioni si rafforzano all'aumentare dell'indice di propensione al lavoro in deroga: l'andamento è molto regolare su tutti e tre gli indicatori considerati e in ciascun caso si supera il valore riscontrato sul totale del campione di almeno sei punti percentuali. La progettualità è una dimensione che si articola anche al di là della sfera professionale: i ragazzi che progettano la propria carriera in modo più puntuale, si sentono in grado di mandare in porto anche progetti di altro tipo.

Tabella 39 – Propensione al lavoro in deroga in funzione del progetto professionale per volontà di fare progetti per il futuro (%)

Da qui a qualche anno con i tuoi amici vuoi…		Propensione al lavoro in deroga in funzione del progetto professionale				Totale
		Assente	Bassa	Media	Alta	
Aprire un'impresa/attività commerciale	Sì	28,6	36,7	39,1	48,4	40,8
	No	71,4	63,3	60,9	51,6	59,2
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Creare o aderire a un'associazione con finalità sociali	Sì	32,6	37,7	40,2	48,4	41,7
	No	67,4	62,3	59,8	51,6	58,3
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Organizzare un evento culturale per il tuo quartiere/città/paese	Sì	29,9	38,6	41,7	48,5	42,2
	No	70,1	61,4	58,3	51,5	57,8
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

Questa connotazione permette di ampliare il concetto di lavoro in deroga, introducendo al suo interno anche una componente di autoefficacia personale. La propensione alla deroga è una forma di *agency* che prende atto dei vincoli e delle penalizzazioni strutturali che il mercato del lavoro riserva ai giovani e mette in campo delle risposte adattive volte a compensare il rischio di disoccupazione. Vista da una prospettiva critica, la disponibilità a derogare sui diritti è un segnale di forte subordinazione del soggetto a logiche produttive ed economiche improntate allo sfruttamento. Tuttavia, dal punto di vista degli attori sociali è l'unico modo per portare avanti il proprio progetto di vita e di lavoro. In questo senso, la propensione al lavoro in deroga nel contesto di un progetto professionale definito è accomunabile alla resilienza, ossia alla capacità di reazione in situazioni problematiche. Il parallelismo non vuole depotenziare la portata critica del lavoro in deroga, giustificando le forme di sfruttamento di cui sono fatti oggetto i giovani nel mondo del lavoro, ha solo l'obiettivo di specificare i significati che i giovani danno alle loro azioni, cercando di portare in superficie le risorse emotive, psicologiche e valoriali impiegate nella (difficile) costruzione della loro carriera lavorativa.

9.3 L'obbedienza preventiva come strategia di fronteggiamento nel mercato del lavoro

Nell'introdurre le analisi dedicate al lavoro in deroga abbiamo da subito precisato il fatto che avremmo trattato un atteggiamento, ossia una disposizione interna dell'individuo, che nulla dice sull'effettiva disponibilità a derogare sui propri diritti di lavoratore o ad attuare forme di auto-sfruttamento lavorativo. La questione dirimente a nostro parere non è quanta disponibilità alla deroga abbiano i giovani, poiché le richieste di abbandono degli standard lavorativi che abbiamo conosciuto nei decenni passati sono tante e tali da rendere effettivamente impossibile resistere alle pressioni del mercato. La de-standardizzazione del lavoro è una realtà consolidata e tendenzialmente stabile e i giovani questo lo sanno. Lo hanno imparato grazie a due decenni di socializzazione al precariato, avvenuta in famiglia, a scuola, sui mezzi di comunicazione. Ad essere rilevante, almeno in termini analitici, è il contesto nel quale è agita la deroga. Da una parte,

la deroga ha una funzione difensiva: si fanno delle concessioni con lo scopo di difendere il proprio posto di lavoro; dall'altra, la deroga è agita nel contesto di un progetto professionale, con l'obiettivo, al netto delle promesse tradite, di chiudere il cerchio tra formazione e lavoro o di fare semplicemente il lavoro che piace o fa stare bene. Questa distinzione non è di poco conto poiché, astraendo dal riferimento a situazioni concrete (la perdita del lavoro o l'accesso a una specifica professione), identifica due diverse strategie di fronteggiamento delle difficoltà occupazionali. Per cui è interessante verificare se a prevalere sia la componente difensiva o quella pro-attiva.

Per fare ciò, è utile passare dal concetto di deroga, troppo vicino a una situazione concreta, a quello di "obbedienza preventiva". Con questa espressione, vogliamo identificare come la cultura della precarietà abbia nel corso degli anni esercitato un potere tale da modificare gli atteggiamenti e i significati associati dai giovani (ma non solo) al lavoro, come in una sorta di *imprinting* precario. La precarietà è talmente incorporata nelle vite dei giovani, da far loro accettare in maniera preventiva le penalizzazioni del mercato del lavoro. Tuttavia, l'obbedienza può essere anche una relazione strategica, con una funzione produttiva, poiché permette di capire quali sono gli spazi d'azione e le risorse disponibili. In altre parole, ogni forma di assoggettamento e di obbedienza ha in sé un potenziale di soggettivazione e di azione.

Sotto il profilo analitico, sono state individuate quattro le strategie di fronteggiamento delle difficoltà occupazionali, combinando in due indici di lavoro in deroga usati in precedenza[19].

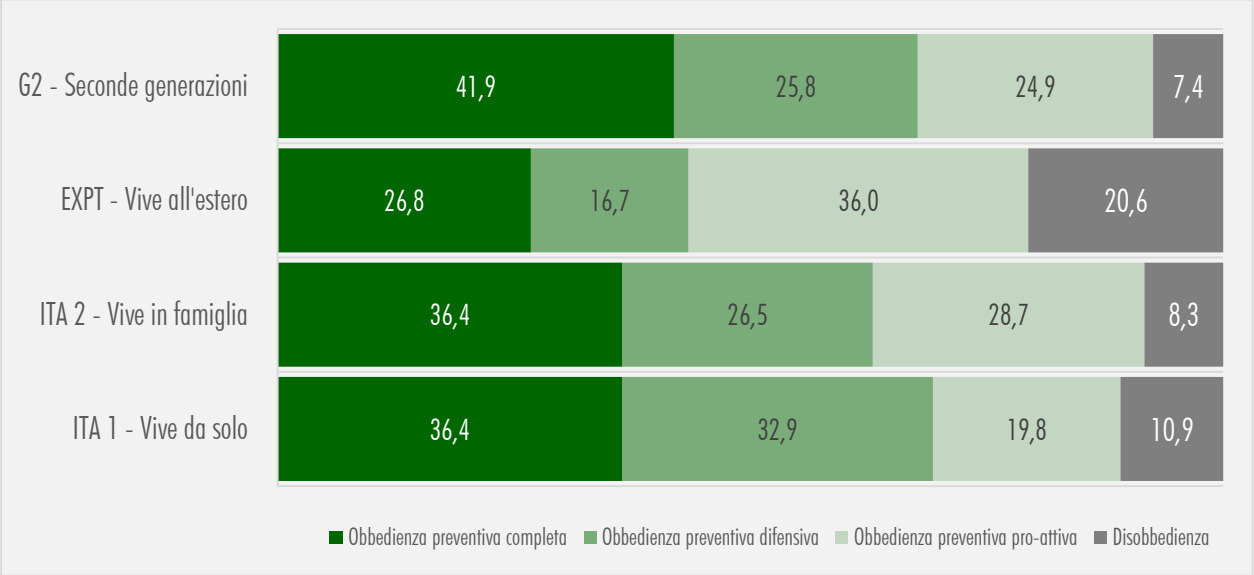
- *Disobbedienza preventiva*: questa strategia accomuna l'11,7% del campione e non ammette nessuna forma di deroga rispetto a un'idea di lavoro che purtroppo è tramontata. Per questi ragazzi i diritti del lavoratore sono inviolabili e in nessun modo sono disponibili a derogarvi.
- *Obbedienza preventiva difensiva*: il 26,3% degli intervistati adotta una strategia nella quale prevale una logica difensiva, hanno capito che il lavoro è cambiato e qualora si dovessero trovare in una situazione di rischio sanno di dovere rinunciare a qualcosa.
- *Obbedienza preventiva pro-attiva*: per il 27,1% dei giovani intervistati la strategia da tenere nell'odierno mercato del lavoro è rendersi disponibili solo in vista di una meta professionale adeguata, prevale in loro la dimensione del progetto lavorativo e sono consapevoli delle concessioni che saranno costretti a fare per perseguire i loro obiettivi.
- *Obbedienza preventiva completa*: la strategia difensiva e quella pro-attiva sono sullo stesso piano per il 34,9% dei giovani intervistati. Hanno consapevolezza che il mercato del lavoro macina ed espelle chi non si conforma alle sue regole e sono disponibili a sacrificarsi per raggiungere i propri obiettivi professionali.

Guardando alle quattro strategie sommariamente descritte la tentazione è quella di porle in una relazione gerarchica, decretando qual è la "migliore". Se si ha nostalgia del lavoro che è stato si può essere inquieti per l'esiguo numero di disobbedienti; se invece si ritiene necessario migliorare le opportunità occupazionali dei giovani si penserà a come sostenere chi è disposto a esercitare una completa obbedienza ai dettami del mercato del lavoro. È però ingeneroso e se vogliamo anche ingiusto fare delle distinzioni, scegliere "buoni" e "cattivi", all'interno di una generazione che sta solo cercando di trovare il modo per giocare una partita le cui regole sono state scelte da altri e li condanna di fatto a stare in panchina. È meglio descrivere come affrontano le difficoltà lavorative persone con diverse condizioni biografiche, ciò potrebbe aiutare a comprendere come maturano le scelte dei ragazzi (graf. 14). Le seconde generazioni sono caratterizzate da una netta prevalenza di una strategia di completa obbedienza (41,9%). Il che è

[19] Si veda la nota metodologica per le scelte operate nella costruzione dell'indice.

comprensibile: in loro convive la pressione sociale verso un inserimento precoce nel mercato del lavoro così da rendersi autonomi e non gravare più sulla famiglia con la le legittime aspirazioni, anch'esse veicolate dal nucleo familiare, verso un miglioramento personale e lavorativo. Queste due spinte li portano a essere il gruppo con la più ampia disponibilità alla deroga, la loro obbedienza preventiva alle regole distorte del mercato del lavoro italiano e anche dovuta al fatto che provengono da contesti nei quali la cultura del lavoro standard è già stata superata da tempo o, banalmente, non c'è mai stata.

Grafico 14 – Strategie di fronteggiamento nel mercato del lavoro per condizione biografica



Fonte: Iref-Acli 2017

Tra i giovani *expat* si evidenzia una propensione verso un fronteggiamento pro-attivo (36%): la dimensione della progettualità lavorativa è una parte costitutiva della loro esperienza di vita, è il movente che li ha portati ad abbandonare l'Italia. All'estero hanno imparato che le odierne storture del lavoro non sono sempre e ovunque valide: le capacità alla fine sono premiate, anche se prima sono messe alla prova da una "gavetta" che comunque non è lunga e priva di prospettive come quella che sarebbe toccato loro rimanendo in Italia. Allo stesso tempo, tra gli italiani all'estero si riscontra la quota più elevata di "disobbedienti" (20,6%), persone che non sono disposte ad assecondare le richieste di deroga perché, probabilmente hanno avuto la capacità di costruirsi in breve tempo una posizione lavorativa solida. I giovani italiani che vivono ancora in famiglia sono molto simili ai ragazzi di origine straniera, con loro condividono la doppia spinta all'emancipazione e all'auto-realizzazione (per cui eserciterebbero un'obbedienza completa alle nuove regole del lavoro nel 36,4% dei casi). Allo stesso tempo, il 26,5% adotterebbe una strategia prettamente difensiva. All'interno di questo sottogruppo c'è però una differenza significativa tra coloro che hanno un capitale umano superiore e i non laureati (29,6 Vs. 21,8%). È presente anche una percentuale rilevante (28,7%) di ragazzi che hanno una strategia eminentemente pro-attiva. L'eterogeneità delle posizioni rimanda al differente livello di "copertura" che può offrire il nucleo di origine.

Infine, i giovani che già vivono da soli. Tra di loro prevale, un fronteggiamento che cerca di tenere assieme continuità e soddisfazione lavorativa (36,4%). Allo stesso tempo, sono il gruppo all'interno del quale la strategia prevalentemente difensiva arriva ai livelli più alti: 32,9% una

percentuale quasi doppia rispetto ai coetanei che vivono per contro proprio, ma all'estero. Anche qui le motivazioni sono evidenti, questi giovani sono consapevoli che per mantenere la propria autonomia personale il lavoro se lo devono tenere, a ogni costo, per cui si renderebbero disponibili a mettere da parte alcuni dei propri diritti.

Poste nel contesto delle diverse condizioni biografiche le strategie di fronteggiamento del rischio occupazionale, appaiono più comprensibili e razionali poiché esplicitano il nesso, ineludibile, con le condizioni materiali. Al di là delle caratterizzazioni, ci appare sufficientemente chiaro che la cultura del lavoro degli under30 italiani è permeata dal disincanto e dalla disillusione che, solo in alcuni casi, arrivano a trasformarsi in realismo. Il realismo, più o meno rassegnato, è il tratto che può accomunare la visione di ragazzi con condizioni di vita e scelte molto diverse. Un realismo che cozza in modo rumoroso con tutte le narrazioni che descrivono i giovani italiani come incapaci di prendere in mano il proprio futuro.

10. E SE LORO AVESSERO CAPITO TUTTO? TRE CORNICI DI SENSO PER IL PRESENTE DEL LAVORO

Aver sondato in modo esteso gli atteggiamenti nei confronti del lavoro di giovani con esperienze e retroterra diversi ci permette di delineare alcuni slittamenti del significato del lavoro, indotti da una fase perdurante di crisi e dal consolidamento ormai definitivo di un modello economico centrato sulla flessibilità del lavoro. Occorre premettere che formulare delle chiavi di lettura a partire dal punto di osservazione dei giovani non equivale a dire che una nuova cultura del lavoro abbia come interpreti *solo* i giovani. Quelle che seguono sono derive culturali che ci riguardano tutti, a essere differente è il livello di consapevolezza. Le generazioni adulte percepiscono con meno lucidità il cambiamento perché in loro è ancora troppo vivido il ricordo di un mondo del lavoro che volge al tramonto. Per i giovani, invece, che quel mondo lo hanno conosciuto solo per sentito dire, l'urto con il presente è tale da aver messo in moto un adattamento quasi irriflesso o quantomeno molto rapido. Altra precisazione necessaria è che nella prospettiva dell'*agency* giovanile, le tre cornici di significato che descriveremo di qui a poco sono intercambiabili ossia non caratterizzano un profilo particolare di individuo, ma vengono usate a seconda della situazione per dare senso all'esperienza professionale che si sta affrontando. Sebbene possa essere comodo etichettare i giovani con questa o quell'altra definizione, questa ricerca insegna quanto il punto di vista dei ragazzi sia mobile e capace di guardare alle proprie situazioni di vita da prospettive di volta in volta diverse. In modo ancor più diretto, il lavoro è un contenitore vuoto che a seconda della situazione si può riempire di significati diversi, anche in contrasto tra di loro. La questione cruciale nella vita delle persone, soprattutto quando non si è ancora completamente adulti, non è tanto e non solo la coerenza quanto la necessità di dare senso.

- *Il lavoro ridotto*: la prima cornice di significato utile a dare senso alla vita lavorativa contemporanea racconta dell'esigenza di svuotare il lavoro da tutti i significati legati all'auto-realizzazione e alla definizione della propria identità sociale. Il prestigio, la carriera, i successi sono valori "pericolosi", soprattutto se si vive una condizione lavorativa penalizzante: per evitare la frustrazione e l'insoddisfazione conviene restringere il significato del lavoro al suo valore d'uso, ossia alla retribuzione e scegliere come priorità la continuità e la stabilità. Questo perché la vita è fuori dal lavoro, la propria identità si può costruire anche a prescindere da quello che si fa per vivere.
- *Il lavoro riconciliato*: in un contesto nel quale la vita delle persone tende a essere sempre più condizionata dal lavoro, non solo in termini materiali, ma anche rispetto alle scelte

personali e familiari, la cornice del lavoro riconciliato, aiuta le persone a riscoprire la giusta distanza, a fare un passo indietro verso un migliore equilibrio tra lavoro e vita personale. Ciò non equivale ad abbandonare obiettivi di carriera, ma è funzionale a subordinarli alla qualità della propria vita di relazioni e ai progetti di vita.

- *Il lavoro sognato*: come si fa a dare senso a una "gavetta" lavorativa spesso protratta più del dovuto e contrassegnata da sacrifici anche molto significativi? Guardando al di là delle difficoltà quotidiane e fissando con decisione l'obiettivo che ci si è posti, il progetto professionale che si è abbracciato e per il quale sono state compiute anche scelte dolorose. Il lavoro sognato è la cornice che si usa per raggiungere una meta professionale desiderata con intensità e per la quale si è disponibili a grandi sacrifici.

Nessuna delle cornici descritte critica lo stato di cose attuale perché si tratta di tre modi di prendere atto del cambiamento. Si tratta di tre sguardi lucidi e disincantati sul presente del lavoro, tre modi di vivere la crisi. Se ci domandiamo chi sarà a ribaltare questo stato di cose ci dobbiamo rispondere che probabilmente non saranno i giovani, anche perché sembrano essere da soli in quest'impresa; se invece ci domandiamo chi sarà a sopravvivere o a vivere meglio in questo stato di cose ci dobbiamo rispondere che sicuramente saranno i giovani e non noi adulti.

NOTA METODOLOGICA

Premessa

Il ri(s)catto del presente è una ricerca con un impianto misto, sfrutta le opportunità offerte dalla combinazione tra strumenti di ricerca quantitativi e qualitativi, così come tra fonti primarie e secondarie. Il riferimento e all'ampia ed eterogenea famiglia dei metodi misti (*mixed methods*). Nello specifico abbiamo previsto un disegno di ricerca di tipo "concorrente" [Creswell, Plano Clark 2011], all'interno del quale non c'è prevalenza degli strumenti quantitativi su quelli qualitativi (o viceversa), poiché abbiamo ritenuto che entrambi possano concorrere allo stesso modo alla descrizione, comprensione e interpretazione del fenomeno sociale analizzato. Lo studio si articola in tre moduli: il modulo A ha previsto un'analisi su dati secondari (§2 del presente report), il modulo B una *web-survey* sulle rappresentazioni del lavoro rivolta a tre diversi target di under30; mentre, il modulo C, 20 interviste in profondità a giovani con una carriera "in ascesa" e ragazzi con una "carriera bloccata". Il presente report è un'anteprima dello studio, centrato sul modulo B, per cui in questa sede si presentano i dettagli tecnici e metodologici della *web-survey*, rimandando al volume previsto per fine 2017 le informazioni sugli altri due moduli di ricerca.

La Web-Survey sulle rappresentazioni del lavoro

a.Popolazioni di riferimento, strategia di campionamento e reclutamento degli intervistati

Nell'ambito del Modulo B è stata realizzata una web-survey rivolta a giovani con un'età compresa tra i 18 e i 29 anni. L'indagine estensiva ha considerato tre diversi target di giovani.

- Giovani "espatriati" (expat), persone che hanno deciso di andare a vivere e lavorare all'estero da almeno un anno;
- Giovani "nazionali", ragazzi di origine italiana residenti in Italia,
- Giovani "di seconda generazione" (G2), ovvero i figli degli immigrati, nati o arrivati in Italia in un secondo momento.

Per ciascuno dei tre target non sono stati previsti particolari criteri di eleggibilità, era sufficiente avere un'età compresa tra i 18 e 29 anni per poter partecipare allo studio. Allo stesso modo per l'attribuzione del contatto a uno dei tre target ci si è basati sull'auto-percezione dell'intervistato. Il campione è quindi completamente auto-selezionato, ciò non rappresenta una limitazione particolare poiché l'obiettivo primario dell'indagine è la comparazione tra i tre gruppi di giovani e non l'estensione dei risultati a popolazioni più ampie.

Il reclutamento degli intervistati è avvenuto tramite due diverse forme di sollecitazione. La prima di tipo diretto. La Segreteria generale delle ACLI ha messo a disposizione un ampio archivio di indirizzi e-mail appartenenti a individui under30 per diversi motivi venuti in contatto con i servizi e le strutture di base dell'associazione. A questo indirizzario è stata inviata una comunicazione iniziale contenente alcuni ragguagli sullo studio e l'invito a partecipare. Tale invito è stato rinnovato per tre volte a distanza di tre settimane. La seconda strategia è stata di tipo indiretto. Tramite i profili personali dei ricercatori IREF è stata fatta circolare la notizia dello studio all'interno dei principali *social media*, con la richiesta di condivisione. Per i giovani expat si è invece lavorato principalmente sui gruppi Facebook di italiani all'estero, postando ripetutamente l'invito a partecipare all'indagine. Nel complesso, sono stati sollecitati 62 gruppi Facebook, riferiti a città e nazioni in tutti e cinque i continenti.

b.Lo strumento di rilevazione e il controllo di qualità dei dati

Lo strumento di rilevazione adottato è stato un questionario a risposte chiuse che prevedeva 52 domande, articolate in cinque aree (l'ultima dedicata alle informazioni socio-demografiche). Il questionario è stato informatizzato tramite il software Survey Monkey, l'uso del quale ha permesso anche l'inserimento di controlli di coerenza automatici che hanno migliorato la qualità dei dati e ridotto di molto le operazioni di *cleaning* della matrice.

c. L'analisi dati

In questa anteprima ci si è limitati a presentare un'analisi statistica di base (mono-variata e bi-variata) rimandando approfondimenti di analisi multi-variata al volume in programma per fine 2017. Di seguito si precisano le modalità di costruzione dei quattro indici usati per proporre una prima sintesi dei dati

- *Indice di atteggiamento rispetto all'attuale posizione lavorativa*: questa metrica valuta l'opinione complessiva dell'intervistato rispetto alla propria posizione lavorativa. È ottenuta tramite la combinazione di due domande
  i. "Cosa ne pensi del tuo lavoro attuale?": È il lavoro ideale, Mi sono dovuto accontentare, È un lavoro che non mi dispiace
  ii. "Nel complesso come definiresti la tua carriera lavorativa?" : È una continua progressione, È come le montagne russe, È una continua caduta, Non ho una carriera, ho solo un lavoro.

  La procedura di costruzione dell'indice e la riduzione dello spazio di attributi [Faggiano 2012], secondo la seguente matrice.

Cosa ne pensi del tuo lavoro attuale?	Nel complesso come definiresti la tua carriera lavorativa?			
	È una continua progressione	È come le montagne russe	È una continua caduta	Non ho una carriera, ho solo un lavoro
È il lavoro ideale	A	B	B	B
Mi sono dovuto accontentare	B	B	C	C
È un lavoro che non mi dispiace	A	B	C	C

Indice di atteggiamento rispetto all'attuale posizione lavorativa	Codice	N
Positivo	A	529
Ambivalente	B	505
Negativo	C	694
Totale	-	1728

- *L'indice di scoraggiamento lavorativo*: è ottenuto tramite la riduzione dello spazio di attributi derivante dalla combinazione tra la domanda "ti è mai capitato di pensare: è inutile che cerco lavoro, tanto per me non c'è posto?" e la domanda "saresti disposto ad accettare un lavoro che non corrisponde al tuo percorso di studi?", secondo la matrice sottostante

Ti è mai capitato di pensare: è inutile che cerco lavoro, tanto per me non c'è posto?	Saresti disposto ad accettare un lavoro che non corrisponde al tuo percorso di studi?		
	Sì	Dipende dal lavoro	No, in nessun caso
Sì, spesso	A	C	C
Sì, qualche volta	A	C	C
No, mai	B	D	D

Indice di scoraggiamento lavorativo	Codice	N
Alto	A	175
Medio-Alto	B	118
Medio Basso	C	35
Basso	D	239
Totale	-	567

- *Indice di propensione al lavoro in deroga in funzione del mantenimento del posto di lavoro*: è ottenuto dalla combinazione di due domande "a quale cosa rinunceresti pur di mantenere un posto di lavoro?" e "se in futuro dovessi rimanere disoccupato per più di un anno cosa faresti". Per la costruzione dell'indice la seconda domanda è stata trasformata in una variabile dicotomica, isolando i rispondenti disponibili a lavorare "in nero" (la variabile sì/no ottenuta è stata denominata disponibilità al lavoro nero). Successivamente è stato ridotto lo spazio di attributi rappresentato nella matrice sottostante.

A quale cosa rinunceresti pur di mantenere un posto di lavoro?	Disponibilità a lavorare in nero per mantenere il posto di lavoro	
	Sì	No
Alle ferie	A	B
Ai giorni festivi	A	B
A una parte dello stipendio	A	B
Ai giorni di malattia	A	B

Pur di non rinunciare ai miei diritti mi farei licenziare	B	C

Indice propensione al lavoro in deroga in funzione del mantenimento del posto di lavoro	Codice	N
Alta	A	648
Media	B	1225
Bassa	C	638
Totale	-	2511

- *Indice di propensione al lavoro in deroga in funzione del progetto professionale*: l'indice è il risultato di un processo di riduzione in due fasi. In un primo momento, la domanda a risposta multipla "cosa saresti disposto per fare il lavoro che ti piace?", quesito che prevedeva sei forme di deroga (lavorare gratis per un periodo, lavorare anche da casa, essere pagato poco, lavorare anche nel tempo libero, lavorare molte più ore degli altri, lavorare anche di notte, non sarei disposto a fare nessuna di queste cose), è stata trasformata in una variabile di conteggio. Di seguito tale variabile p stata riaggregata in classi ordinate, secondo lo schema sottostante.

N deroghe	Indice propensione al lavoro in deroga in funzione del mantenimento del posto di lavoro	N Casi
0	Assente	239
1	Bassa	720
2	Media	665
3	Alta	509
4		208
5		109
6		69
Totale		2519

- *La tipologia di obbedienza preventiva*: è il risultato della riduzione della matrice ottenuta dalla combinazione tra l'indice di propensione al lavoro in deroga per mantenimento del lavoro e l'indice di propensione al lavoro in deroga per il progetto professionale. La riduzione è stata realizzata seguendo lo schema riportato nella tabella sottostante.

Propensione al lavoro in deroga in funzione del mantenimento del posto lavoro	Propensione al lavoro in deroga in funzione del progetto professionale			
	Assente	Bassa	Media	Alta
Bassa	A	A	C	C
Media	B	B	C	D
Alta	B	B	D	D

Tipologia di obbedienza preventiva	Codice	N
Disobbedienza	A	294
Obbedienza preventiva difensiva	B	660
Obbedienza preventiva pro-attiva	C	680
Obbedienza preventiva completa	D	877
Totale	-	2511

BIBLIOGRAFIA

Alfieri, S., Sironi, E. [2017], a cura di, *Una generazione in panchina. Da NEET a risorsa per il paese*, Milano: Vita & Pensiero.

Allulli, G., Farinelli, F. [2014], "Le buone pratiche scuola lavoro", in *Scuola democratica*, No. 3/2014, pp. 745-754.

Arnett, J. J. [2015], *Emerging Adulthood. The Winding Road from the Late Teens Through the Twenties*, 2nd ed.. Oxford: Oxford University Press.

Bascetta, M. [2016], *Al mercato delle illusioni. Lo sfruttamento del lavoro gratuito*, Roma: Manifestolibri.

Bologna, S., Fumagalli, A. [1997], *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano: Feltrinelli.

Bygnes, S., Flipo, A. [2017] "Political motivations for intra-European migration" in *Acta Sociologica*, Vol. 60, No. 3, pp. 199–212.

Cairns, D. [2014], *Youth Transitions, International Student Mobility and Spatial Reflexivity Being Mobile?* London: Palgrave-MacMillan.

CEDEFOP [2010], *The skill matching challenge Analysing skill mismatch and policy implications*, European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010.

Checchi, D. [2006], *The Economics of Education. Human Capital, Family Background and Inequality*, Cambridge: Cambridge University Press.

Ciarini, A. [2015], "Nuovi *outsider* e forme di rappresentanza del lavoro parasubordinato e professionale in Italia" in *Sociologia del Lavoro*, No. 140, pp.131-143.

Creswell, J.W., Plano Clark, V.L. [2011], *Designing and Conducting Mixed Methods Research*, 2nd ed., New York: Sage Publications.

Eurofound [2014], *Mapping youth transitions in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound [2015], *Social inclusion of young people*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Faggiano, M. P. [2012], *Gli usi della tipologia nella ricerca sociale empirica*, Milano: FrancoAngeli.

Favell, A., [2008], *Eurostars and Eurocities: free movement and mobility in an integrating Europe*, Oxford: Blackwell.

Filippini, R., Laghi, A., Ricciari, V. [2017], "Giovani senza segnali di istruzione, formazione, lavoro in Emilia Romagna e Lombardia" in Alfieri, S., Sironi, E., a cura di, *Una generazione in panchina. Da NEET a risorsa per il paese*, Milano: Vita & Pensiero, pp. 69-83.

Fumagalli, A. [2015], "Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: il lavoro autonomo di III generazione" in *Quaderni di ricerca sull'artigianato*, No. 2, pp. 227-256.

Furlong, A., Cartmel, F. [2009] "Mass higher education" in Furlong, A. (ed.), *Handbook of youth and young adulthood: new perspectives and agendas*, New York: Routledge pp. 121-126.

Giddens. A. [1979], *Central Problems in Social Theory. Action, structure and contradiction in social analysis*, London: Palgrave-MacMillan.

ISFOL-INAPP [2016], *Istruzione e formazione professionale: A.F. 2014-2015. XIV Rapporto di monitoraggio delle azioni formative realizzate nell'ambito del diritto-dovere*, Roma: Febbraio.

ISTAT [2014], *Generazioni a confronto. Come cambiano i percorsi verso la vita adulta*, Istituto nazionale di statistica: Roma.

ITALIA LAVORO [2011], *Neet: i giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano. Caratteristiche e cause del fenomeno e analisi delle politiche per contenerlo e ridurlo*, Roma, Aprile.

Jessoula, M., Graziano, P.R., Madama, I. [2010], "Selective Flexicurity in Segmented Labour Markets: The Case of Italian Mid-Siders" in *Journal of Social Policy*, Vol. 39, Mo. 4 (October), pp. 561-583.

Kosugi, R. [2004], "The transition from school to work in Japan. Understanding the increase in freeter and jobless youth" in *Japan Labour Review*, No. 1, pp. 52–67.

Murgia A., Poggio B. [2012], "La trappola della passione. Esperienze di precarietà dei giovani *highly skilled* in Italia, Spagna e Regno Unito" in Cordella, G., Masi, S.E. (a cura di), *Condizione giovanile e nuovi rischi sociali. Quali politiche?* Roma: Carocci: 105-12.

Queirolo Palmas, L. [2006], *Prove di seconde generazioni. Giovani di origine immigrata tra scuole e spazi urbani*, Milano, FrancoAngeli.

Recchi, E. [2015], *Mobile Europe. The Theory and Practice of Free Movement in the EU*, Palgrave McMillan.

Robinson, L., Lamb, S. [2012], *How Young People Are Faring 2012. The National report on the learning and earning of young Australians*, Centre for Research on Education Systems (University of Melbourne) - The Foundation for Young Australians Melbourne.

Sheehan, P. (2005) *Generation Y: thriving (and surviving) with generation Y at work*, Prahran: Hardie Grant Books.

Standing, G. [2011], *The Precariat. The New Dangerous Class*, London: BloomsburyAcademic.

Toivonen, T. [2012], "NEETs The strategy within the category" in Goodman, R., Imoto, Y., Toivonen, T. *(eds.), A Sociology of Japanese Youth from returnees to NEETs*, New York [NY], Routledge, pp. 139-158.

UK HOME OFFICE [2005], *Reducing re-offending through skills and employment*, Department for Education and Skills, Department for Work and Pensions, London.

Zanfrini, L. [2006], "Seconde generazioni e mercato del lavoro" in Valtolina, G. G., Marazzi, A. (a cura di), *Appartenenze multiple. L'esperienza dell'immigrazione nelle nuove generazioni*, Milano: FrancoAngeli, pp. 169-198.