

I risultati di una ricerca

Giovani, vulnerabilità sociali e difficile inserimento lavorativo

Andrea Casavecchia
Università di Roma 3

L'articolo affronta la vulnerabilità sociale che i giovani affrontano al momento del loro ingresso nel mondo del lavoro. All'inizio descriviamo le trasformazioni principalmente dovute alle innovazioni tecnologiche, organizzative e professionali. Quindi descriviamo la relazione tra le strategie di formazione, lavoro e orientamento basate sui dati di un sondaggio web, che ha coinvolto oltre 2.500 persone tra i 18 e i 30 anni. I risultati sono confrontati su tre tipologie biografiche di giovani: residenti in Italia, espatriati, giovani stranieri in Italia. In conclusione si evidenzia come la scelta di lavorare all'estero faciliti un inserimento lavorativo coerente con il titolo di studio, anche se il background familiare e il grado di istruzione sono variabili che intervengono per tutti gli intervistati nella riduzione della vulnerabilità sociale nel mondo del lavoro.

Parole chiave

Neet – Vulnerabilità sociale – Mercato del lavoro – Innovazioni tecnologiche.

I giovani che si inseriscono nel mondo del lavoro oggi affrontano le difficoltà scaturite da un lungo periodo di transizione del modello di produzione.¹

¹ Come evidenziava Accornero (1997) alle porte del nuovo millennio, il lavoro maiuscolo, quello identificabile con il posto fisso, definito da un rapporto continuo con un'unica azienda, caratterizzato da una progressione di carriera tracciata dall'anzianità e dai concorsi interni, coinvolge un

Le figure dei *Neet*² (Rosina, 2015) o degli *stop-gap jobs*³ (Mortimer, 2009) segnalano le problematiche di una fase di vita che un tempo era considerata basilare per la transizione alla vita adulta (Stranges, 2007; Casavecchia, 2010) e che oggi rischia di diventare una condizione di permanente instabilità (Vogel, 2015), in cui la moltiplicazione di tante piccole attività non arriva a definire un percorso professionale, ma porta a girare in circolo come animali prigionieri nella gabbia di un bioparco.

Si affacciano alcune vulnerabilità sociali da attribuire all'incertezza del nuovo contesto, che da una parte rende inefficaci il conforto e il confronto con l'esperienza delle generazioni precedenti e dall'altra parte incide sull'efficacia del bagaglio formativo acquisito.

Le vulnerabilità sociali derivano perlomeno da tre condizioni strutturali che alimentano lo stato di incertezza di un nuovo contesto: una forte riorganizzazione di tutto il sistema produttivo, la pluralità dei contenuti del lavoro con la loro riconfigurazione nelle professionalità, la scomparsa di alcune figure lavorative e la nascita di altre.

Dopo aver illustrato alcune conseguenze derivanti dalle tre condizioni, ci si chiede come si sviluppi il rapporto tra formazione, orientamento e prime esperienze lavorative a partire dal confronto tra le condizioni biografiche dei giovani intervistati. In proposito si propongono alcuni dati relativi a una ricerca dell'istituto IREF,⁴ rilevati attraverso il metodo Cawi.⁵ Infine si prospettano alcune possibili azioni per ridurre la vulnerabilità sociale, che come si evidenzierà non dipende esclusivamente dal loro percorso formativo, ma anche dalle loro potenzialità progettuali.

numero sempre minore di persone. Oggi i lavoratori si confrontano sempre più con un modello di mercato competitivo nella *network society* (Castells, 2003), che richiede strutture e organizzazioni aziendali flessibili e integrate più rispondenti alle esigenze dei consumatori che a quelle dei loro dipendenti.

² È ormai consistente la letteratura dedicata ai *Neet* (*Not in education, in employment or training*) pubblicata negli ultimi anni. Alcuni autori (Cocchetti e Mazzocchi, 2017), evidenziano come in questa categoria non rientrino soltanto giovani scoraggiati, ma anche giovani che faticano a trovare un orientamento nel mondo del lavoro e altri che attendono la loro occasione, ovviamente perché hanno risorse economiche — generalmente una famiglia alle spalle che glielo permette.

³ Gli *stop-gap jobs* sono dei «lavoretti» di ripiego che — generalmente tra i giovani, spiega appunto Mortimer (2009) — sono utilizzati tra la ricerca di un lavoro preciso e un altro.

⁴ La ricerca «Il Ri(s)catto del presente», a cui l'autore dell'articolo ha collaborato, è in corso di pubblicazione presso Rubbettino.

⁵ L'indagine, promossa dalle ACLI (Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani) è realizzata attraverso una piattaforma di *web-survey* nel periodo compreso tra aprile e giugno 2017. A tale scopo è stato predisposto un questionario di 55 domande a risposte chiuse, ripartite in tre aree tematiche: la diversificazione delle traiettorie biografiche; le soluzioni per l'inserimento lavorativo; l'emergere di una nuova cultura del lavoro. Per i fini del saggio saranno considerate le risposte raccolte sulle prime due aree, che forniscono indicazioni sul percorso formativo e sulla coerenza rispetto alle strategie e alle condizioni di lavoro raggiunte o attese; il campione si è autoselezionato e hanno partecipato 2.159 individui. Per promuovere la partecipazione all'indagine è stato inviato un messaggio e-mail a un indirizzario di giovani tra i 18 e i 30 anni, fornito 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.

La fluidità della riorganizzazione produttiva

Per sintetizzare l'attuale punto di arrivo del processo trasformativo si può utilizzare l'espressione *Industry 4.0*. Come rileva un'indagine parlamentare conoscitiva,⁶ il termine evidenzia una serie di trasformazioni tecnologiche nell'organizzazione dei processi produttivi. Si parla di una quarta rivoluzione industriale⁷ che modifica tutto il sistema perché è in grado di integrare e connettere i macchinari e i processi attraverso *Internet of Things* (IoT), che veicola informazioni e mette in comunicazione gli oggetti fra loro e le persone con gli oggetti (Seghezzi, 2015); si sviluppano sistemi in grado di gestire quantità di informazioni impensabili in precedenza: i *big data*.⁸ Gli stessi macchinari (*robot*) diventano flessibili e possono produrre oggetti diversi a seconda di come essi sono programmati. L'IoT, inoltre, crea una stretta connessione tra il prodotto, con contenuti sempre più sofisticati, i clienti-utenti, che ne usufruiscono e lo provano, e la produzione-manutenzione. Questo apre una comunicazione costante che permette di integrare e migliorare le prestazioni e i servizi offerti. Infine una volta fissati alcuni criteri, attraverso degli algoritmi, le macchine sono in grado di gestire il processo in autonomia, così da rendere meno chiara anche la distinzione gerarchica in un'azienda.⁹ Il ruolo dei computer sarà sempre più centrale — come evidenziano Briynjolfsson e McAfee (2015) — e questo avrà forti conseguenze sui posti di lavoro e sulle competenze. I due autori osservano che le novità sono imperniata su tre dinamiche: la crescita esponenziale delle innovazioni, la digitalizzazione delle informazioni e la «ricombinazione» delle idee.

Industry 4.0 appare un punto di approdo verso il quale il lungo processo di transizione si dirige. Le sue radici erano già state individuate nella formulazione del concetto di impresa virtuale (Accornero, 1997) che opera su più continenti con il supporto di un nucleo stabile di collaboratori, mentre esternalizza i compiti ad altre aziende e a collaboratori «gestiti da reti telematiche»; nell'individuazione della centralità della flessibilità che incide sui ritmi di lavoro e di tempi dei processi e rende meno necessari le scansioni dei turni (Sennett, 2003); nel ruolo strategico della gestione dei flussi rispetto agli spazi (Revelli, 2004).

In un contesto ancora fluido, la riorganizzazione produttiva comporta tre conseguenze: innanzitutto *il lavoro esplode*, perché i luoghi di lavoro non sono più ambienti precisi, perché, sfruttando le innovazioni tecnologiche e le reti informatiche, si trasmettono input alle macchine, si elaborano informazioni a distanza. I luoghi

⁶ Il 30 giugno 2016 la X Commissione permanente Attività produttive commercio e turismo pubblica il documento conclusivo *Indagine conoscitiva su Industria 4.0*.

⁷ Se la prima rivoluzione industriale sfrutta la potenza del vapore per l'utilizzo dei macchinari negli stabilimenti, la seconda introduce l'elettricità e la terza porta nei sistemi produttivi l'automazione e l'elettronica.

⁸ I *big data* sono quantità enormi di dati che sono depositati nei *cloud* (sistemi di archivio virtuali) e analizzabili attraverso potenti computer connessi tra loro. I *big data* permettono alle aziende la pianificazione e l'operationalizzazione dei processi in modo più veloce e più completo.

⁹ Chi detta i tempi della produzione? Il lavoratore a chi risponde, a un superiore o a un algoritmo? Come si chiede O'Connor (2016) in un articolo dal titolo significativo: *Il mio capo è un algoritmo*.

fisici di lavoro diventano, molto probabilmente, più piccoli e meno aggreganti; inoltre cambiano *i principi gerarchici*, perché a un processo produttivo possono partecipare diverse aziende con differenti strutture organizzative interne e varie figure contrattuali, perché diventa difficile anche individuare il datore di lavoro nei casi in cui le aziende diventano piattaforme digitali come i colossi appartenenti alla *on demand economy* (Foodora o Uber, ad esempio).¹⁰ Infine si confondono i *tempi di vita*, perché la continua connessione complica la distinzione tra tempo di lavoro e tempo libero per le altre attività.

La pluralità dei contenuti lavorativi

Nel modello taylorista la porzione più ampia dei lavoratori è impegnata nell'esecuzione di mansioni semplici, previste e prefissate. Si scambia perdita di professionalità e di gestione dei processi a favore di un posto sicuro e una relativa prevedibilità di carriera nell'azienda di cui si è dipendenti (Accornero, 2004). Le trasformazioni in atto conducono a una diversa combinazione dei contenuti del lavoro.

Osservano Fry e Osborne (2013) che ci saranno mansioni e compiti per ora insostituibili: saranno quelli che richiedono una *manualità complessa* per rispondere in tempo reale alle variazioni che intervengono, perché richiedono la capacità di individuare caratteristiche specifiche in campi non strutturati; quelli che richiedono *intelligenza creativa*, perché i programmi attualmente possono combinare idee preesistenti per fornire soluzioni nuove, mentre la creatività si basa su sistemi valoriali non sulle novità accumulate, si basa sull'applicazione dell'immaginazione all'intuizione e non è sufficiente una combinazione anche ragionata di contenuti già elaborati; infine ci sono i lavori *relazionali*, che richiedono la combinazione tra senso comune e sensazioni emotive per leggere gli *input* provenienti dall'ambiente e dalle persone.

Il nuovo modello però rompe la *routine*: i compiti del lavoro nelle industrie come negli uffici sono meno ripetitivi e prestabiliti. Sul lavoro si riduce la manualità, contano meno gli *skills* (le abilità) e più le competenze trasversali, perché si lavora maggiormente per gruppi e le gerarchie vengono sfoltite e informatizzate. Al lavoratore è chiesto di assolvere compiti complessi, di governare processi, di assumere uno stile collaborativo all'interno di una rete produttiva più o meno ampia. Attraverso l'IoT non sono più necessarie le operazioni meccaniche dell'operaio, ma l'impostazione, la manutenzione di macchinari complessi e la capacità di *problem solving* (Seghezzi, 2015).

Sempre più facilmente quelli che cercano lavoratori non puntano più sulla «forza della massa», ma sulle qualità della persona da assumere, diventano importanti le attitudini dei singoli e la loro apertura al cambiamento e meno il *know-how* acquisito (Accornero, 2004).

¹⁰ È significativo trovare un articolo su «Il Sole 24 ore» che denuncia lo sfruttamento dei lavoratori da parte di alcune piattaforme dell'*on demand economy* (Magnani, 2017).

Le nuove tecnologie aprono alle esperienze di *smartworking*,¹¹ la connessione *on line* permette di gestire con *tablet* e *smartphone* processi di lavoro che prima avrebbero richiesto la presenza di personale.

I due canali per l'inserimento lavorativo

Dentro questo contesto, l'inserimento lavorativo si colloca su due canali, due mercati del lavoro paralleli. Il primo canale presenta le difficoltà tradizionali, aggravate dal processo di cambiamento in atto. Si prevede che nei prossimi 20 anni il 47% dei lavori che conosciamo non ci sarà più (AA.VV., 2016). Una parte di questi verrà ovviamente sostituita da altri. Uno studio, riferito dal presidente Istat Giorgio Alleva (2017), mostra negli ultimi anni la presenza di 27 professioni vincenti,¹² perché hanno riportato variazioni positive nell'occupazione sopra le 20 mila unità, e 22 perdenti,¹³ perché viceversa riportano variazioni negative sotto le 20 mila unità. Inoltre uno studio del World Economic Forum (2016) evidenzia che solo nel settore industriale il 35% dei lavori richiederà abilità diverse da quelle attuali.

Quest'evoluzione rende meno prevedibile il contesto in cui le persone, in particolare modo i giovani, si inseriscono nel mondo del lavoro. In questi casi vengono considerati i lavori che potremmo considerare «classici», legati all'ambito della produzione di un bene o di un servizio. Guarascio e Sacchi (2017) sottolineano come il risultato in termini occupazionali in questo caso sarà dato dalla combinazione tra innovazione tecnologica e *input* di programmazione economica, che potrà guidare più o meno intensamente il processo. In questo primo canale sicuramente diventano essenziali la proposta di orientamento e un maggiore investimento nel percorso formativo per aumentare le opportunità delle persone.

Il secondo canale di inserimento, invece, si incontra in «lavori invisibili» (De Stefano, 2017), cioè quel gruppo di lavori legati ai servizi di distribuzione e che stanno costituendo il mondo della *Gig-economy*. In questo ambito le condizioni lavorative diventano assai precarie. Le strutture aziendali sono quasi inesistenti e molto intrecciate con una piattaforma digitale che gestisce e organizza lavoro attraverso algoritmi. Il lavoro è richiesto se c'è un bisogno. Non c'è nemmeno interesse a ricercare esperienza o professionalità, quel che conta è l'esecuzione di un compito semplice. Qui le innovazioni non intervengono in fase di produzione, ma in fase di distribuzione commerciale, e il problema più grande diventa come dare «visibilità» a questo tipo di lavori (Faioli, Petrilli e Faioli, 2016).¹⁴

¹¹ In Italia un segnale è la Legge 2233 del 2017, che riconosce la possibilità e la tutela del lavoro agile.

¹² Tra queste si segnalano addetti all'assistenza alle persone, commessi e professioni legate alla ristorazione, ma anche tecnici per la produzione manifatturiera e programmatori di software, analisti di marketing insieme a professioni sanitarie e dei servizi sociali (Alleva, 2017).

¹³ Tra le perdenti si segnalano professioni amministrative legate a mansioni di ufficio.

¹⁴ Sarebbe importante affrontare il problema delle condizioni lavorative in cui tali lavori sono eseguiti e ricercare un sistema di tutele e di protezione per i lavoratori in questo nuovo campo, i quali in un

Si accentua, dunque, la nuova strutturazione delle forze di lavoro che già André Gorz aveva intuito alla fine dello scorso secolo. Per il sociologo francese il sistema attuale porterebbe da una parte alla formazione di un gruppo di persone iperattive, nella sfera economica, incluse nel cuore dei processi produttivi e di una massa esclusa o marginalizzata, che vive in subalternità alla prima, cioè svolge lavori a intermittenza per rispondere ai bisogni degli iperattivi (Gorz, 1992). Si dividerebbe così la società in attività di lavoro produttivo e attività di lavoro servile. Infatti «l'ineguale ripartizione del lavoro della sfera economica e l'ineguale ripartizione del tempo liberato dall'innovazione tecnica fanno sì che gli uni possano acquistare un supplemento di tempo libero dagli altri, e che questi siano ridotti a mettersi al servizio dei primi» (Gorz, 1992, p. 15).

Il confine tra questi due canali non è poi così netto per i giovani. È possibile incontrare esperienze biografiche che passano da un lavoro che si dirige verso una traiettoria professionale definita (primo canale) allo *stop-gap job* (secondo canale) che è utilizzato per sbarcare il lunario nel periodo di ricerca di un nuovo lavoro corrispondente alle aspettative dei giovani.

Il *mismatch* tra formazione e lavoro

Lo scenario del mercato lavorativo apre differenti tipi di vulnerabilità sociale per i giovani: una è legata all'incertezza dovuta ai cambiamenti che conducono ad ambienti sociali con regole incerte; l'altra è connessa all'effetto scoraggiamento dovuto agli insuccessi o al disorientamento; un'altra ancora è dovuta al *mismatch* tra circuito formativo e mondo del lavoro. Attraverso i dati della ricerca «Il Ris(c)atto del presente» approfondiamo ora quest'ultimo tipo di vulnerabilità.¹⁵

Rispetto al rapporto formazione e lavoro abbiamo delle indicazioni di scenario italiano in cui collocare i risultati ricavati: ci sono, infatti poche opportunità per lavoratori ad alta qualifica; si verificano delle carenze nel sistema di istruzione e si nota un'impreparazione culturale di una parte della popolazione nell'affrontare le novità.

I dati OCSE (2017) rilevano la continua riduzione del numero di lavoratori a media qualifica. Però, mentre negli altri Paesi dell'Europa occidentale cresce il numero di lavori più qualificati, in Italia questo non avviene, poiché nel Paese aumenta il numero dei lavoratori con basse qualifiche: commessi, assistenti familiari, occupazioni manuali a basso profilo professionale. Questo produce da un lato un problema di *overskill*, perché il 18% dei laureati svolge attività che richiedono competenze minori di quelle corrispondenti al titolo acquisito, il 35% di loro lavora in settori incoerenti rispetto ai

vuoto normativo rischiano di rimanere schiacciati e imprigionati dagli algoritmi che governano le scelte delle piattaforme digitali. Questo però esula dagli obiettivi del presente lavoro.

¹⁵ Il questionario della ricerca propone diverse aree che sono dedicate a rilevare: le strategie di azione rispetto alla ricerca; la loro condizione lavorativa, le loro aspettative e la loro soddisfazione; le persone che hanno influenzato le loro decisioni. Si vedano le note 4 e 5.

curricula. Osserva Reyneri (2017) che in confronto ai Paesi occidentali dell'Ue il tasso di occupazione italiano è inferiore del 10% circa; in particolare l'8% è dovuto alla scarsa domanda di lavori ad alta qualifica professionale.

Inoltre si evidenziano due carenze strutturali da attribuire al ciclo di istruzione-formazione: in primo luogo il numero dei laureati tra i 25 e i 35 anni è inferiore alla media dei Paesi economicamente sviluppati: il 20% contro il 30% (OCSE, 2017). In secondo luogo ci sono ancora molti giovani che abbandonano precocemente il percorso di studi: I dati Eurostat (2017) mostrano che nel 2016 gli *early school leavers* sono in media intorno al 10,7% nell'UE, ma alcuni Paesi come la Spagna o la Romania sono oltre il 18% e anche in Italia la quota non scende sotto il 14%.

Infine si segnala che gran parte della popolazione ha una visione tradizionale dell'impostazione dei contenuti educativi che non è più così funzionale a promuovere le migliori opportunità per i giovani: una ricerca del Pew Research Center condotta su vari Paesi (Horrigan, 2016) mostra come una buona parte della popolazione dei Paesi con un'economia avanzata abbia ancora una visione tradizionale degli obiettivi del sistema scolastico. Quando si chiede cosa dovrebbe insegnare la scuola agli studenti, il 42% degli statunitensi e degli italiani, il 48% dei giapponesi, il 51% dei francesi e degli inglesi dichiarano che è più importante trasmettere competenze di base e incoraggiare la disciplina. Invece un'altra porzione della popolazione, tra cui il 48% per gli Stati Uniti, il 41% per l'Italia, il 47% per il Giappone, il 42% per la Francia e appena il 37% per il Regno Unito, sostiene che l'istruzione dovrebbe essere creativa e critica in modo da permettere la formazione di un pensiero indipendente. Questo elemento è importante perché, come vedremo dai dati sull'orientamento tra i giovani che hanno partecipato alla nostra ricerca, emerge un forte ruolo dei genitori e della rete di prossimità. Una delle tendenze più gravi è la crescita delle persone (diplomate o laureate) che ricercano e trovano lavoro all'estero.

Il rapporto tra formazione, lavoro e strategie di orientamento per i giovani intervistati

L'ipotesi iniziale parte dal presupposto descritto in precedenza della difficoltà per i ragazzi tra i 18 e i 30 anni di inserirsi nel mercato del lavoro. Si prevede però che la loro condizione sarà differente sulla base del loro percorso di istruzione e delle loro scelte strategiche: in particolare, rimanere in Italia o andare all'estero, essere laureato o meno, essere giovane cittadino straniero residente in Italia e aver vissuto almeno un ciclo scolastico-formativo nel Paese, la rilevazione infine dei soggetti che hanno influito sulle loro scelte.

All'indagine hanno preso parte più di 2.500 ragazzi: 1.755 giovani italiani (69,7%), 535 ragazzi che vivono all'estero da almeno sei mesi (i cosiddetti «expat», 21,2%) e 229 giovani figli di genitori cittadini stranieri («giovani G2», 9,2%). Va evidenziato che, essendo il campione autoselezionato, il numero delle femmine è più alto rispetto a quello dei maschi: 65,2% contro il 34,8%.

L'età del campione è spostata verso la fascia 26-29 anni (58%), i ragazzi tra i 22 e i 25 anni rappresentano invece il 28,6% del totale; 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 (tabella 1).

TABELLA 1
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 conto proprio – Laureato	-	14,7	85,3	100,0
ITA 2 – Vive per conto 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
<i>Totale</i>	<i>13,5</i>	<i>28,6</i>	<i>57,9</i>	<i>100,0</i>

Fonte: IREF-ACLI, 2017.

Come si può osservare dalla tabella 2, sono state formate sette categorie attraverso la combinazione delle condizioni biografiche (vivere da soli o in famiglia, essere laureati o meno, appartenere a uno dei tre target iniziali).

TABELLA 2
Condizioni biografiche degli intervistati

Condizioni biografiche	N	% sul totale	% all'interno del gruppo target
ITALIANI (ITA)	1.755	69,7	
ITA 1 – Vive per conto proprio – Laureato	354	14,1	20,2
ITA 2 – Vive per conto 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
G2 Seconda generazione	229	9,1	
<i>Totale</i>	<i>2.519</i>	<i>100,0</i>	

Fonte: IREF-ACLI, 2017.

È importante segnalare l'esperienza lavorativa (tabella 3) di questi giovani (alcuni dei quali, circa il 10%, lavorano in nero o compiono qualche lavoretto), perché questa li pone in grado di valutare l'efficacia del loro percorso di studi. A testimonianza delle difficoltà a trovare l'indipendenza economica, va segnalato che tra i giovani intervistati che risultano occupati il 32,6% dichiara di non essere autonomo a prescindere dalla sua residenza presso il nucleo familiare di origine. Si aggiunga che il 38% degli expat dichiara di fare il lavoro ideale, contro il 28,2% degli italiani e il 22% dei giovani G2.

TABELLA 3
Condizione occupazionale per condizione biografica (%)

Condizione biografica	Condizione occupazionale		Totale
	Lavora	Non lavora	
ITA 1 – Vive per conto proprio – Laureato	80,2	19,8	100,0
ITA 2 – Vive per conto 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
<i>Totale</i>	<i>69,0</i>	<i>31,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: IREF-ACLI, 2017.

Raccogliere i frutti del proprio percorso formativo è difficile per i giovani della ricerca. Per il 43,8% di loro lo studio è stato *poco utile o di nessuna utilità* nello svolgimento del lavoro. Nello specifico risulta di poca o nessuna utilità nel lavoro per il 60,1% degli expat, per il 55,4% degli italiani e per il 49,6% dei giovani G2.

Inoltre il 42% dei giovani rispondenti si dichiara pentito delle scelte di studio assunte in passato (tabella 4), percentuale che sale tra i giovani che svolgono attualmente un lavoro: il 56,7% di questi ritiene inutile il titolo di studi raggiunto.

TABELLA 4

Opinione su utilità nel lavoro del 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 risponde	
Molto + Abbastanza	46,9	31,2	21,9	100,0
Poco + Per nulla	24,8	56,7	18,5	100,0
<i>Totale</i>	37,2	42,4	20,4	100,0

Fonte: IREF-ACLI, 2017.

Quando si introduce il titolo di studio raggiunto si evidenzia la differenza tra i laureati e gli altri giovani. La soddisfazione per il titolo di studio è maggiore sia tra gli italiani sia tra gli expat.¹⁶ Ovviamente cresce l'insoddisfazione tra gli altri, come si osserva nella tabella 5.

TABELLA 5

Opinione su utilità nel lavoro del 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
	<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0
Italia	Molto + Abbastanza	43,7	69,9	54,8
	Poco + Per nulla	56,3	30,1	45,2
	<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0
Totale	Molto + Abbastanza	42,9	70,8	56,2
	Poco + Per nulla	57,1	29,2	43,8
	<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0

Fonte: IREF-ACLI, 2017.

Da rilevare comunque un'ulteriore indicazione tra i giovani expat; in entrambi i casi l'insoddisfazione è minore, a testimonianza che la scelta di trasferirsi all'estero facilita una migliore coerenza tra curricula scolastici e professione.

La nostra indagine conferma la difficoltà di raggiungere una coerenza tra le competenze acquisite e il lavoro svolto, un dato rilevato recentemente anche dal Censis (2017). L'istituto di ricerca sottolinea che solo tra i giovani laureati si trova una quota consistente di giovani (61,9%) che afferma di svolgere un'attività lavorativa connessa agli studi seguiti, mentre tra i diplomati si scende al 35,7% e tra gli altri si arriva appena al 10,5%.

¹⁶ Il confronto non è stato possibile anche con i giovani di seconda generazione perché tra i rispondenti non erano presenti.

Se passiamo alla questione dell'orientamento nelle strategie di ricerca di lavoro e di studio, si evidenzia la forte influenza dei genitori: nel 60% dei casi le scelte sono state consigliate dalle mamme e nel 42% dei casi anche dai padri, scende al 32,9% la quota di giovani che ha trovato consigli da un insegnante e poi intorno al 20% sono i casi influenzati da amici o parenti (rispettivamente 18,8% e 19,1%). Le scelte sui percorsi di studio sono dunque maturate soprattutto nell'ambito delle reti di prossimità.

L'importanza della famiglia sulle scelte appare significativa per il futuro lavorativo dei giovani. Quando si confronta il *background* familiare dei giovani con la soddisfazione del lavoro svolto, emergono infatti elementi di vulnerabilità tra i figli di genitori che svolgono un lavoro poco qualificato.

Anche il capitale sociale e culturale dei genitori che svolgono una professione qualificata diventa una risorsa per i giovani rispondenti: la coerenza tra studio e lavoro è elevata tra il 67,7% dei giovani con entrambi i genitori che svolgono un lavoro qualificato e scende fino al 54,8% tra i giovani senza genitori con lavori qualificati; viceversa tra coloro che dichiarano l'incoerenza tra studio e lavoro si passa dal 32,3% al 45,2% (tabella 6).

TABELLA 6

Opinione sull'utilità nel lavoro del percorso di studi per livello professionale dei genitori

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

Fonte: IREF-ACLI, 2017.

Un altro soggetto che il 52,1% dei casi ritiene utile alla ricerca di un lavoro è internet, seguito a distanza dalle agenzie private (35%); ancora dopo (28,2%) si collocano i centri per l'impiego (tabella 7).

TABELLA 7

Soggetti che possono aiutare a 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
<i>Totale</i>	<i>1.635</i>	<i>100,0</i>	<i>169,8</i>

Fonte: IREF-ACLI, 2017.

Da segnalare che, quando si chiede chi può aiutare a trovare un lavoro, le risposte più scelte sono: l'aiuto di persone influenti (57,8%) e avere fortuna (49,4%) (dati fuori tabella). Si verifica dunque una scarsa fiducia nei soggetti riguardo alle agenzie di orientamento al lavoro, se non quasi una loro assenza.

In conclusione

Dall'analisi dei risultati appare evidente come la ricerca confermi che alcune delle vulnerabilità sociali dei giovani rispetto al lavoro sono dovute alla carenza del loro percorso formativo. In particolare si mette in luce la difficoltà di inserimento lavorativo. Una prima considerazione evidenzia come i giovani rispondenti che sono andati all'estero trovino più coerenza tra circuito formativo e condizione lavorativa raggiunta rispetto a quelli residenti in Italia. Questo è quanto mai significativo per i giovani non laureati residenti. Un'altra vulnerabilità sociale evidenziata è la debolezza del sistema di orientamento al lavoro: a parte i siti internet, gli altri soggetti sono considerati utili da pochi giovani intervistati. Va poi considerato il sostegno all'orientamento offerto dai genitori, che mostra due questioni: innanzitutto c'è disparità tra i giovani che sono consigliati da genitori con esperienza lavorativa qualificata e gli altri. In secondo luogo — anche a seguito di questa prima osservazione — ritorna una questione affrontata all'inizio: in un mondo del lavoro che vive un passaggio epocale, è difficile basarsi sulle esperienze delle generazioni precedenti, soprattutto se queste non hanno risorse sufficienti (ad esempio l'esperienza diretta) per leggere loro stesse la realtà.

Abstract

The article deals with the issue of social vulnerability that young people can face when they enter the world of work. It is argued that many fragilities are caused by deficits of educational system. At the beginning we describe the transformations mainly due to technological innovations. Then we describe the relationship between training, work and youth orientation strategies based on data from a web survey, that involved over 2,500 people between 18 and 30 years old. The results are compared on three biographical typologies of young people: residents in Italy, expats, young foreigners in Italy. In conclusion, it highlights how the family background and the degree are variables that influence the reduction of social vulnerability in the world of work.

Keywords

Neet – Social vulnerability – Education system – Job market – New technology.

Bibliografia

- AA.VV. (2016), *Work force future*, Zurich, Ubs.
- Accornero A. (1997), *Era il secolo del lavoro*, Bologna, il Mulino.
- Accornero A. (2004), *L'individualismo di mercato e il lavoro post-fordista*, «Quaderni di Rassegna Sindacale», n. 1, pp. 9-20.
- Alfieri S. e Sironi S. (2017), *Una generazione in panchina*, «Quaderni Rapporto Giovani», n. 7.
- Alleva G. (2017), *L'impatto sul mercato del lavoro della Quarta rivoluzione industriale*, Audizione parlamentare dell'XI Commissione «Lavoro, previdenza sociale» del Senato della Repubblica, www.istat.it.
- Ambrosi E. e Rosina A. (2009), *Non è un paese per giovani. L'anomalia italiana: una generazione senza voce*, Venezia, Marsilio.
- Briynjolfsson E. e McAfee A. (2015), *La rivoluzione delle macchine*, Milano, Feltrinelli.
- Casavecchia A. (2010), *I legami generazionali nell'identità sociale dei giovani*. In C.C. Canta (a cura di), *Seminare il dialogo*, Roma, Aracne, pp. 159-178.
- Castells M. (2003), *The rise of the Network society*, trad. it. *La nascita della società in rete*. In *The information age. Economy, society and culture*, Vol. I, Milano, UBE.
- Censis (2017), *Lavoro consapevole. Giovani e accesso al mondo del lavoro*, www.censis.it.
- Cocchetti F. e Marcozzi I. (2017), *Che tipo di Neet? Uno zoom sulla complessità del fenomeno*. In S. Alfieri e E. Simoni (a cura di), *Generazioni in panchina*, «Quaderni Rapporto Giovani», n. 6, pp. 84-93.
- De Stefano V. (2016), *The Rise of the «Just-in-Time Workforce»: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the «Gig-Economy»*, «Working paper – Conditions of Work and Employment Series», n. 71, Geneve, ILO.
- Eurostat (2017), *Early leavers from education and training*, www.eurostat.eu.
- Faioli M., Petrilli E. e Faioli D. (2016), *Blockchain, contratti e lavoro. La ri-rivoluzione del digitale nel mondo produttivo e nella PA*, «Economia e Lavoro», n. 2, pp. 139-158.
- Fry C.B. e Osborne M.A. (2013), *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?*, Working Paper, September, Oxford University.
- Gorz A. (1992), *Le metamorfosi del lavoro*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Guarascio D. e Stefano S. (2017), *Digitalizzazione, automazione e futuro del lavoro*, INAAP Public policy innovation.
- Horrigan J.B. (2016), *Lifelong Learning and Technology*, «Pew Research Center», www.pewinternet.org.
- Magnani A. (2017), *Foodora, Deliveroo, Uber: come fare milioni pagando 3,6 euro i rider*, «Il Sole 24 ore», 24 novembre.
- Mora E. e Pais I. (2014), *Sharing economy. Non è tutto condivisione*, «Vita e Pensiero», n. 3.
- Mortimer J.T. (2009), *Changing experiences of work*. In A. Furlong (a cura di), *Handbook of Youth and Young Adulthood. New perspectives and agendas*, London, Routledge, pp. 149-156.
- O'Connor S. (2016), *Il mio capo è un algoritmo*, «Internazionale», n. 1174.
- OCSE (2017), *Skills strategy Diagnostic report Italy*, www.oecd.org.
- Reyneri E. (2017), *Occupazione in ripresa. Però di bassa qualità*, www.lavoce.info.
- Revelli M. (2004), *La grande trasformazione*. In G. Mari (a cura di), *Libertà, sviluppo, lavoro*, Milano, Mondadori.
- Rosina A. (2015), *Neet. Giovani che non studiano e non lavorano*, Milano, Vita e Pensiero.
- Seghezzi F. (2015), *Come cambia il lavoro nell'Industry 4.0?*, «WP Adapt», n. 172.

- Sennett R. (2003), *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli.
- Stranges M. (2007), *La lunga e difficile transizione allo stato adulto dei giovani italiani*, «Sociologia e Politiche Sociali», vol. 10, n. 2, pp. 21-31.
- Vogel P. (2015), *Generation Jobless? Turning the Youth Unemployment Crisis into Opportunity*, New Yorkm Palgrave Macmillan.
- World Economic Forum (2016), *The future of Job. Employment, skills, workforce strategy for the fourth industrial revolution*, «Global Challenge Insight Report», gennaio.