

Costruire il futuro, insieme
Venezia 18 dicembre 2014

La transizione verso il lavoro dei giovani

Carlo Buzzi

Dipartimento di sociologia e ricerca sociale,
Università degli studi di Trento

Per trattare questa problematica è necessario partire da alcune considerazioni sui dati oggettivi per poi puntare l'attenzione sugli aspetti motivazionali, sulle rappresentazioni del lavoro e sulle conseguenze che il trovare un'occupazione, o il non trovarla, ha sul piano comportamentale o sugli atteggiamenti generali della vita di un giovane.

Che il lavoro rappresenti una tappa fondamentale per il percorso di transizione verso ruoli adulti di un giovane è fatto assodato, come sono noti i fenomeni che contraddistinguono la transizione:

- procrastinamento dell'età di superamento delle tappe che avvicinano il giovane alla condizione adulta (uscita dal circuito scolastico, entrata nel mercato del lavoro, autonomia abitativa dalla famiglia di origine, creazione di un nuovo nucleo familiare, nascita di un figlio)
- dilatazione del tempo necessario per la realizzazione di una tappa e di quella immediatamente successiva

Sta di fatto che il trovare un lavoro costituisce una tappa indispensabile per poter superare quelle successive.

Il quadro complessivo nei primi tre lustri del 2000 ha visto profonde trasformazioni strutturali del mercato che hanno inciso sul processo di transizione; eccone alcune:

- il lavoro ha perso progressivamente la funzione di tappa finale ed irreversibile per rappresentare uno spazio esperienziale che individua segmenti di breve periodo e condizioni occasionali intervallati da momenti di inattività. Il lavoro diventa un'esperienza sfilacciata che appare in maniera carsica nel corso degli anni che seguono l'uscita dal circuito educativo
- l'introduzione di forme di flessibilità occupazionale attraverso interventi legislativi (legge Treu del '97 e Biagi del 2002) ha determinato nuove tipologie contrattuali che hanno ridefinito in modo molto pragmatico la relazione tra giovane lavoratore e datore di lavoro
- la trasformazione strutturale del mercato ha dato l'impulso allo sviluppo di nuove rappresentazioni giovanili legate all'idea di lavoro.

Una sempre più diffusa precarietà occupazionale, alla quale ha anche contribuito una interpretazione eccessivamente strumentale del principio della flessibilità da parte di molte imprese, si è innestata in alcuni tratti emergenti della cultura giovanile quali il presentismo e la reversibilità delle scelte. La precarietà occupazione si accompagna pertanto con una precarietà esistenziale che ha segnato la transizione di intere coorti di giovani comprese tra la fine degli anni '90 e la prima decade del 2000.

La crisi economica e finanziaria successiva non ha fatto altro che acuire il fenomeno della precarietà che ha raggiunto dimensioni considerevoli per diffusione ed intensità.

I dati disponibili segnalano tre fenomeni:

- l'accesso al lavoro è sempre più ritardato
- la condizione occupazionale si caratterizza per crescente instabilità
- si è ridotta la possibilità di transitare da una situazione precaria ad una più stabile

Vediamo di approfondire brevemente:

La situazione così come si presenta nel 2010 vede in Italia i giovani 18-20enni che cercano lavoro essere di più di quelli che stanno lavorando. Nelle età successive le difficoltà persistono; ad esempio a fronte di due giovani 21-24enni che lavorano abbiamo uno che sta cercando ancora lavoro, per tre giovani occupati in età 25-29enni ce n'è uno senza lavoro. Solo dopo i 30 anni il rapporto tra occupati e in cerca di lavoro appare più accettabile socialmente anche se persiste un 16,1% di disoccupati (o in cerca di prima occupazione) e, da non sottovalutare un 11,4% di giovani (per lo più donne) che si sono già ritirati dal mercato o non ci sono mai entrati o hanno smesso di cercare di entrarci.

I dati della rilevazione delle forze lavoro dell'Istat mostrano chiaramente che dal punto di vista evolutivo, negli ultimi anni il tasso di occupazione giovanile sia calato vistosamente ma non in modo indistinto:

- sono soprattutto i più giovani (15-24enni) a scontare le difficoltà di ingresso del mercato,
oltre al fatto che persiste l'influenza delle disuguaglianze tradizionali, ovvero
- quella territoriale (nel Meridione l'accesso giovanile al lavoro è molto più problematico),
- e quella di genere (le donne sono molto più svantaggiate dei coetanei maschi).

Ma di che lavoro si parla?

Sempre l'Istat, basandosi su dati longitudinali, ci dice che:

- tra i 18-29enni i lavoratori atipici si sono accresciuti enormemente arrivando nel 2011 al 60% di tutti i giovani lavoratori (3 su 5)

- nel contempo si sono ridotti i lavoratori standard (dipendenti a tempo indeterminato e autonomi full time): sono meno del 16% (tra i 18-29enni) e raggiungono il 19% se aggiungiamo i part time.

In queste classificazioni il lavoro atipico include posizioni molteplici, ovvero lavoratori:

- a tempo determinato
- CoCoCo e CoCoPro
- occasionali
- interinali
- apprendisti, stagisti, borsisti

non comprende però i lavoratori autonomi senza dipendenti, figura spesso ambigua che, all'ombra di una partita Iva, nasconde spesso un lavoro parasubordinato, cioè altrettanto vulnerabile e precario delle posizioni atipiche in senso stretto.

I dati Istat sono in grado di documentare anche che la probabilità di passare ad una posizione standard provenendo da una posizione atipica si è contratto in modo visibile: ad esempio nel 2010 solo il 16% dei giovani in età compresa tra i 18 e i 29 anni con un contratto atipico sono riusciti a trasformarlo stabilizzandosi dopo un anno.

Sembra dunque sempre più difficile uscire dalla condizione di precarietà. La situazione più diffusa, per usare un gioco di parole, è la “permanenza indeterminata in una posizione determinata!”

Nel Veneto la situazione appare meno pesante rispetto alla media nazionale ma, seppur in scala più ridotta, gli elementi caratterizzanti il fenomeno ci son tutti.

I dati mostrano inoltre come sia molto forte la discordanza tra domanda ed offerta di lavoro. Limitandoci alle occupazioni manuali e basandoci sui dati Excelsior di Unioncamere (2011) una indagine di Confartigianato ha messo in luce che il 27% delle richieste di pavimentatori e posatori di riversimenti in imprese artigiane ed industriali non riesce ad essere soddisfatta per scarsità di offerta, così come il 19% di montatori di carpenteria metallica, il 18% di camerieri e con percentuali minori ma significative meccanici, riparatori di automobili, attrezzisti di macchine utensili, sarti, tagliatori artigianali, modellisti ecc. Della Zuanna (università di Padova) rileva che risultati del tutto simili emergono da una indagine di Fondimpresa Veneto: in regione si fatica a trovare ciabattini, mulettisti, infermieri, per fare degli esempi.

Fin qui i dati oggettivi. Ma cosa succede a livello soggettivo?

Innanzitutto un giovane fa fatica a diventare adulto. Nella spirale della precarietà si prolungano retribuzione inferiore, esclusione dalle tutele contrattuali, difficoltà di

accesso al credito, difficoltà a far fronte ai bisogni di conciliazione. In altre parole si procrastina l'uscita dalla famiglia dei genitori, la creazione di una nuova famiglia, la messa la mondo di un figlio.

Il tutto accade all'interno di un contesto socio-culturale segnato dalla crisi dei modelli di riferimento forti, ovvero di quei sistemi di valore che davano senso all'agire individuale e all'agire collettivo. Si è entrati in un periodo dove le certezze si sono vanificate e dove si sono incrinata le basi tradizionali su cui poggiavano le sfere etiche socialmente condivise.

Una ricaduta interessante, anche se meno analizzata, riguarda il piano delle motivazione, degli atteggiamenti e dei comportamenti giovanili a fronte di questa situazione.

Il modo con cui la professione viene autorappresentata si interseca con le altre sensibilità emergenti tra le nuove generazioni ed è influenzata dall'incertezza del futuro (il mondo che cambia e con esso il mercato del lavoro), dalla continua richiesta sociale di flessibilità, di una dimensione temporale schiacciata sul presente, di un orientamento esistenziale caratterizzato dalla reversibilità delle scelte, dalla necessità di un adattamento continuo agli schemi sociali che mutano.

Cambia anche la cultura del lavoro.

I primi tre quarti del secolo scorso hanno visto la centralità del lavoro permeare non solo lo sviluppo economico e l'organizzazione sociale delle società avanzate, ma anche i sistemi di valore che vedevano nel sacrificio, nella dedizione, nella costanza e nella professionalità gli elementi qualificanti dell'occupazione. L'affermazione di una vera e propria cultura del lavoro, quale canale di mobilità intergenerazionale, veniva inscindibilmente legata al riscatto sociale e al successo del sé.

La diffusione dei valori post-materialistici dirige su altri versanti gli interessi degli individui e l'asse portante dell'identità personale si sposta dai processi di produzione del mercato alla capacità di consumo dei beni materiali ed immateriali prodotti dal mercato. Come ha osservato qualcuno, per l'individuo oggi è più facile realizzarsi come consumatore che come lavoratore. Il lavoro da "fine ideale" diventa sempre di più un "mezzo strumentale".

E' in questo ambito di luci e di ombre che va collocata l'identità professionale dei giovani d'oggi.

Concludiamo con uno sguardo sui Neet (Not in Education, Employment or Training). Questi i dati.

In Italia tra i 15-29enni nel 2004 i Neet erano il 19,5%; rimangono costanti fino al 2008; con la crisi la loro consistenza aumenta ma in modo piuttosto contenuto: dal 20,5% del 2009 fino al 23,9% del 2013 (dopo cinque anni di crisi l'incremento è di circa l'1% annuo).

Dunque il fenomeno non è congiunturale (se non per l'incremento dovuto alla crisi) ma strutturale!

L'Italia occupa il terzo posto europeo in quanto ad incidenza di Neet sulla popolazione giovanile dopo Grecia e Bulgaria.

Pesano su questo fenomeno una molteplicità di fattori: dagli abbandoni scolastici precoci agli svantaggi familiari, dalla scarsa mobilità sociale che caratterizza il paese all'orientamento inefficace, dal modello di welfare che scarica sulla famiglia il supporto alle nuove generazioni alla mancanza di una cultura del lavoro. Senza dimenticare che molti giovani stanno manifestando una concezione esternalistica e passiva del proprio futuro lavorativo (che dipenderebbe da agenti incontrollabili, a differenza di una concezione internalistica che darebbe al soggetto un ruolo attivo).

Il Veneto si pone in condizioni più favorevoli rispetto ai dati nazionali, collocandosi dopo il Trentino Alto Adige, l'Emilia Romagna e la Lombardia ma davanti a tutte le altre Regioni. Tuttavia l'effetto congiunturale sembrerebbe più evidente che altrove: i Neet veneti nel 2004 erano il 10,4% dei giovani 15-19enni, nel 2009 il 12,6%, nel 2012 salgono al 17,0%.

Ritornando al contesto italiano, il dato più significativo ci indica come i Neet non siano un gruppo omogeneo. Una analisi apparsa su Neodemos elaborando dati Eurostat ci dice che in Italia il 22,7% di Neet registrato nel 2011 sia segmentato in almeno tre gruppi assai diversi per attitudine rispetto al mercato: il 7,7% dei giovani 15-29enni sarebbe rappresentato da disoccupati (ovvero soggetti che cercano una attività lavorativa); sono il 34% dei Neet. Il 9,2% dei giovani pur volendo lavorare non cercano lavoro: sono il 40% dei Neet. Il 5,8% dei giovani dichiara di non voler lavorare e dunque tantomeno cercare un lavoro: sono il 26% dei Neet.

Nel nostro paese l'incidenza dei disoccupati è inferiore rispetto agli inattivi, anche se nel 2012 la quota dei disoccupati tra i Neet è aumentata dal 34% al 40%: è dunque la parte congiunturale dei Neet che amplia il gruppo dei disoccupati causa la crisi, ma il resto è strutturale e si configura come un elemento patologico che caratterizza il nostro paese.

Una considerazione finale sulle politiche giovanili: data la disomogeneità dei Neet le politiche tese a contenerne il fenomeno devono essere differenziate!

Da questo punto di vista il progetto Iniziativa Giovani della Regione Veneto ha diversi elementi condivisibili. Ne cito alcuni:

- è un progetto che agisce in modo sistemico e non settoriale
- si pone l'obiettivo di capire meglio i Neet distinguendo al loro interno
- vuole promuovere una nuova cultura del lavoro nei giovani
- punta sulla presa in carico da parte dei giovani dei propri progetti di vita personale e professionale
- sviluppa azioni di supporto, tutoraggio, peer action e modelli comunicativi efficaci

Un consiglio: diversificare gli interventi (sia a livello di comunicazione e coinvolgimento che di azioni di supporto concreto) sui tre target di Neet. Ognuno di essi ha bisogni, conoscenze e strumenti diversi che necessitano approcci specifici e non generali.