



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea Magistrale in Lavoro, cittadinanza sociale, interculturalità Politiche sociali e del lavoro

Tesi di Laurea

—
Ca' Foscari
Dorsoduro 3246
30123 Venezia

“OCCUPY THE FUTURE”

Il lavoro come progetto di vita e crescita
personale nei giovani

Relatore

Prof.ssa Eleonora Montuschi

Laureando

Matteo Bocchese

Matricola 834277

Anno Accademico

2013/2014

Indice

Introduzione	3
I CAPITOLO	5
LA RICERCA SOCIALE: QUALITA' E QUANTITA' A CONFRONTO	
1.1 Metodo di ricerca sociale quantitativo	7
1.2 Metodo di ricerca sociale qualitativo	8
1.3 L'interazione tra i due metodi di ricerca sociale: i "mixed methods"	13
1.4 Metodologia e strumenti utilizzati nella ricerca: "Occupy the future": i giovani raccontano il lavoro	16
II CAPITOLO	20
GIOVANI E LAVORO: DALLA PROSPETTIVA QUANTITATIVA	
2.1 I giovani tra difficoltà d'ingresso e scarse opportunità	20
2.2.1 Il progetto "rapporto giovani": longitudinalità e flessibilità	29
2.2.2 Analisi dei dati e degli indicatori	36
III CAPITOLO	39
GIOVANI E LAVORO: DALLA PROSPETTIVA QUALITATIVA	
3.1 "Occupy the future": i giovani raccontano il lavoro	40
3.2 Il lavoro come realizzazione personale: i risultati dell'inchiesta	42
IV CAPITOLO	51
PIANO DI AZIONI CONCRETE	
4.1 Iniziative e programmi nazionali e territoriali	51
4.2 Collaborazione tra soggetti pubblici e privati: una necessità	62
4.3 Garanzia giovani: Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea	65
4.4 L'apprendistato di alta formazione e ricerca	76

V CAPITOLO	80
UNO SGUARDO AL FUTURO A “COSTO ZERO”	
5.1 L’Internet delle cose e il Commons Collaborativo	80
5.2 L’istruzione a costo marginale zero e la “fine del lavoro”	84
Conclusioni	91
Bibliografia	94
Ringraziamenti	95

Introduzione

Uno degli Istituti nazionali di rilevazione statistica più autorevoli e riconosciuti in Italia (l'Istat) ha rilevato che anche per l'anno 2014 la negativa performance dell'occupazione nel nostro Paese ha ampliato gli squilibri per generazione, e che l'Italia è uno dei paesi in cui la crisi ha fatto sentire più pesantemente i suoi effetti sui giovani.¹

Incuriosito dai dati rilevati dall'Istat, ho promosso assieme ad un gruppo di giovani del territorio un'associazione – “Associazione Giuseppe Benetti” di Vicenza - per analizzare più approfonditamente questo problema.

L'attuale crisi economica, associata all'aumento della disoccupazione giovanile, ha creato uno stato di immobilismo nei giovani? Questa è la prima di una serie di domande che ci siamo posti, e da cui siamo partiti per costruire un percorso di analisi e investigazione etnografico/qualitativa culminata nella realizzazione di un video che raccoglie in modo strutturato e narrativo un numero di interviste libere sul tema del rapporto giovani-lavoro.

La ricerca è stata chiamata “Occupy the future”, con riferimento specifico sia alla necessità dei giovani di “prendere posizione”, di impossessarsi di un proprio spazio nel mondo del lavoro, sia nel senso di “creare/rinnovare” la propria vita facendosi attivamente partecipi della invenzione del proprio futuro, e immaginando le forme che questo potrebbe prendere con l'aiuto degli strumenti messi a disposizione dalla società in cui vivono. Questa tesi ripercorre le fasi di costruzione di questo lavoro di ricerca, e lo contestualizza in termini metodologici e teorici.

Il primo capitolo contiene una descrizione critica di alcune tipologie di metodo della ricerca sociale, interrogandosi sul loro rigore scientifico e – nello specifico – sulla loro adeguatezza per il tipo di ricerca intrapresa dal nostro gruppo di lavoro.

¹ Istat: Rapporto annuale 2014, “Il mercato del lavoro negli anni della crisi, dinamiche e divari”, Cap. 3, Maggio 2014

Il secondo capitolo analizza criticamente il quadro che si costruisce a partire dall'analisi quantitativa dell'occupazione giovanile, e mostra come questa analisi richieda l'utilizzo di strumenti qualitativi in grado di dare "profondità" ai dati e maggior respiro esplicativo ai medesimi.

Nel terzo capitolo viene presentato il nostro progetto ("Occupy the future"), che si colloca dalla parte della metodologia qualitativa.

Attraverso la descrizione del progetto si mettono in evidenza alcuni degli aspetti e il profilo teorico di alcune domande cruciali che solo a partire da una indagine di "osservazione partecipativa" sul campo – rappresentata dalle interviste raccolte e riorganizzate nel video – è possibile articolare.

Nel quarto capitolo vengono presentati sia una serie di suggerimenti di intervento riguardo al problema della occupazione giovanile, e la loro attuabilità a livello nazionale e territoriale, sia un numero di piani nazionali o interventi con base legislativa già avviati o in fase di implementazione, come ad esempio la "Garanzia giovani" (Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea) o l'apprendistato di alta formazione e ricerca nel nostro paese, previsto dal D. Lgs n. 167/2011.

Nel capitolo finale, con l'aiuto della prospettiva del sociologo-economista J. Rifkin, uno dei più autorevoli e brillanti pensatori del nostro tempo, ho cercato di dare uno sguardo al futuro, immaginando in quale tipo di società e di mercato le richieste di occupazione dei giovani vanno ad inserirsi. Nel suo libro più recente ("La società a costo marginale zero", 2014) Rifkin analizza in modo dettagliato il cambiamento sia sociale che economico-lavorativo che interessa ormai l'intero pianeta. In particolare, il sorgere di un'economia sociale basata su quella che Rifkin chiama il "Commons collaborativo" può diventare per i giovani una opportunità di sviluppo sociale e personale molto più appagante di quanto possano offrire le tradizionali prospettive di lavoro del mercato attuale.

I CAPITOLO

LA RICERCA SOCIALE: QUALITA' E QUANTITA' A CONFRONTO

Come i giovani vivono la loro esperienza lavorativa? Quali sono le aspettative dei giovani? Cosa realmente offre il mercato del lavoro ai giovani?

Rendere queste domande oggetto di una ricerca sociale implica innanzitutto interrogarsi sulle metodologie da adottare in questo tipo di ricerca. Implica altresì chiedersi se queste metodologie rispettino canoni di scientificità, in che cosa consistono tali canoni, quando vengono utilizzati nel dominio dei fatti sociali, e quali risultati da un punto di vista conoscitivo siano in grado di produrre.

Riprendendo una definizione di Ricolfi, “il termine ricerca sociale designa un particolare tipo di agire strategico, con il quale il ricercatore si apre ad un’esperienza con l’intento di elaborare una risposta, o più di una, ad una domanda relativa un dato fenomeno sociale”.²

In che modo dunque la conoscenza sociologica “costruisce” un fenomeno sociale come proprio oggetto di indagine? Tale quesito sposta immediatamente l’attenzione sulla “complessità” delle procedure tramite cui vengono identificati gli oggetti della riflessione socio-scientifica (a volte chiamate “procedure di oggettivazione”³), e mette in evidenza i diversi livelli di intervento e le relative temporalità dell’intervento medesimo. Un primo livello consiste nella procedura di “raccolta dati” (uso di interviste, test, questionari, esperimenti, ecc...), adeguata al soggetto scelto per la ricerca, tesa a offrire un contesto di informazioni che inauguri e al tempo stesso “garantisca” il percorso della ricerca. Un secondo livello concerne l’organizzazione dei dati raccolti in vista di una loro valutazione interpretativa (procedure di descrizione che “danno forma”

² “La ricerca qualitativa”, L. Ricolfi, 1997, in “Metodologia della ricerca sociale”, Enrica Amaturò, De Agostini Scuola Spa, 2012 – Novara

³ In “Filosofia delle scienze umane. Le categorie dell’Antropologia e della Sociologia”, S. Borutti, 1999, Mondadori; cap. IV. Sociologia di Eleonora Montuschi, paragrafo 4.1 “Livelli e tempi di configurazione del dato”.

all'oggetto). Segue infine il livello dell'analisi vera e propria, che confronta le condizioni di possibilità dell'oggetto con le forme di argomentazione esplicativa messe a disposizione dal sapere della comunità scientifica. A questi tre livelli se ne aggiunge un quarto, che consiste nella trascrizione dei risultati della ricerca in vista di una loro diffusione all'interno della comunità scientifica.⁴

Ciascun livello dispone di una sua temporalità, che deve tener conto, comparativamente, di tre piani di articolazione: il piano della processualità della ricerca, secondo cui i livelli di configurazione del dato si succedono in un "tempo reale" (raccolta, organizzazione, analisi); il piano della configurazione del dato, secondo cui i livelli si succedono in un "tempo logico", che separa nell'oggetto ciò che di fatto accade in modo concomitante; infine, il piano della contestualizzazione degli strumenti, delle fonti, e delle tecniche della ricerca, e della biografia del ricercatore, dove l'accento si sposta dalla "successione" temporale, a una prospettiva di "situata storicità" per i vari componenti di ciascun livello.

La specificazione delle diverse accezioni della "temporalità" della ricerca è importante per evitare possibili confusioni, soprattutto nella fase pratica di conduzione della ricerca stessa.

Prendendo per esempio in considerazione il primo livello, parlare di "raccolta" di dati può apparire fuorviante. Come giustamente ci fa notare Ricolfi⁵, i dati non sono altro che "informazioni interpretate", inserite dentro una "cornice" che le organizza. Per questo, i dati non si "raccolgono", ma si configurano come tali una volta inseriti in strutture più o meno complesse. Esse, quindi, emergono propriamente con il secondo livello della ricerca. Ciò tuttavia non significa affermare che nel primo livello si raccolgono informazioni "brute", assolutamente neutre, non interpretate. Il primo livello non è uno spazio di accumulo, ma esso stesso uno spazio configurativo: non è "deposito", ma "campo" di ricognizione per la ricerca. In esso si selezionano le fonti d'informazione e si attivano procedure di

⁴ Cfr. L. Ricolfi, "La ricerca empirica nelle scienze sociali", "Rassegna italiana di sociologia", a. XXXVI, n. 3, 1995, p.393 ss.

⁵ Cfr. *ivi*, p.395

oggettivazione delle informazioni, procedure che hanno esse stesse effetti selettivi sulla costruzione della base empirica⁶.

1.1 Metodo di ricerca sociale quantitativo

Uno stesso oggetto di ricerca può essere declinato a partire da domande di ricerca differenti, che rendono necessario il ricorso a tecniche specifiche per la raccolta dei dati, che, a loro volta, sono classificabili in diversi modi od orientamenti alla ricerca empirica.

L'approccio di ricerca più seguito privilegia modalità di indagine quantitative, e raccoglie i dati necessari alla ricerca in modo statistico, su un numero elevato di casi, ad esempio persone o famiglie. Le prove empiriche che si raccolgono devono essere uguali per tutti i casi studiati, in vista di una comparazione e di una generalizzazione dei risultati, cioè della loro estensione a casi ritenuti simili ma non direttamente analizzati dalla ricerca condotta. Questa scelta, che ha conseguenze in termini di tempi e di risorse necessarie alla ricerca sul campo, si compensa con il livello dei dati raccolti, che deve essere necessariamente non eccessivamente "profondo", tralasciando l'identificazione accurata dei casi, la modalità del contatto e di relazione con loro e la rilevanza dei temi di discussione.

La scelta del metodo quantitativo comporta l'accettazione di una serie di presupposti sia sulla natura dell'oggetto di studio che sulle procedure corrette d'indagine, a volte non facilmente adattabili ai problemi affrontati nelle scienze umane e sociali. In particolare, accettare come strumento principale di analisi l'accertamento empirico di relazioni tra concetti tradotti in variabili implica la rinuncia a considerare per esempio gli individui oggetto di ricerca, i loro comportamenti, le loro scelte, le loro aspettative, nella loro interezza, mettendo in secondo piano tutto quel che riguarda intenzionalità e significati che un attore sociale attribuisce al proprio agire.

Prima di cominciare con una ricerca quantitativa ci si deve porre una serie di interrogativi, come ad esempio qual è la natura del ponte

⁶ In "Filosofia delle scienze umane. Le categorie dell'Antropologia e della Sociologia", S. Borutti, 1999, Mondadori; cap. IV. Sociologia di Eleonora Montuschi, paragrafo 4.1 "Livelli e tempi di configurazione del dato".

eretto per collegare i costrutti teorici ai termini osservativi; quali proprietà della serie di numeri possono essere adottate per rappresentare, in modo compatto e insieme appropriato, lo stato del nostro oggetto sulle proprietà rilevanti ai fini della ricerca; quali condizioni consentono di supporre che l'associazione tra due variabili esprima una relazione causale.⁷

Inoltre, da non sottovalutare, la necessità di utilizzare un linguaggio statistico-matematico per l'individuazione di regolarità comporta per gli scienziati sociali un enorme sforzo di quantificazione e misurazione di caratteristiche per loro natura qualitative, come atteggiamenti, opinioni ecc.; tale sforzo, che ha impegnato dagli anni Venti del secolo scorso in prima battuta soprattutto gli psicologi, ha prodotto a volte risultati troppo condizionati da una sudditanza psicologica nei confronti del modello delle scienze fisiche e del loro metodo.⁸

1.2 Metodo di ricerca sociale qualitativo

Nell'approccio metodologico qualitativo è la profondità dei dati ad essere privilegiata rispetto al numero dei casi coinvolti nella ricerca, rinunciando così ad ampie generalizzazioni e comparazioni. Produrre dati "individualizzati" è il vero obiettivo di questo modo di fare ricerca.

Le caratteristiche salienti del processo di ricerca qualitativa si collegano facilmente alle varie fasi in cui questa può essere scomposta:

- "concetti sensibilizzanti", così chiamati perché orientano la prima fase della ricerca; questi, si oppongono ai concetti definitivi perché si limitano ad indicare la direzione dove spingere la ricerca, e non tutti i passi "step by step";
- "sottomissione all'oggetto di studio", nella fase successiva di documentazione empirica il ricercatore si troverà molto vicino al

⁷ "Il linguaggio delle variabili", Cardano, Miceli, 1991.

⁸ "Metodologia della ricerca sociale", Enrica Amaro, De Agostini Scuola Spa, 2012 – Novara

soggetto/oggetto studiato, sia a livello di prossimità che relazionale/empatico;

- “continuo confronto con la realtà”, l’esperienza dell’osservatore viene continuamente stimolata in un rapporto reciproco di teoria/pratica, il che significa che le ipotesi iniziali possono essere modificate o rielaborate;
- “linguaggio naturale”, utilizzato nell’ultima fase di comunicazione dei risultati affinché questi diventino spendibili.⁹

Le fasi che compongono questo tipo di ricerca sociale sono:

1. La progettazione dello studio (elaborazione del disegno di ricerca);
2. La costruzione della documentazione empirica (lavoro sul campo);
3. L’analisi dei materiali empirici;
4. La comunicazione dei risultati.

Gli strumenti più rilevanti di cui si avvale questo tipo di ricerca empirica, e che emergeranno nei capitoli successivi, nella descrizione del progetto discusso in questo lavoro, sono:

- 1- L’osservazione, cioè quella procedura che, nel campo della ricerca sociale mette il ricercatore in una posizione di ascolto “attivo”, facendone esperienza e producendo da sé i fenomeni che vuole osservare;
- 2- L’esperimento, utilizzato per il controllo delle ipotesi causali, delle variabili terze, in cui il ricercatore controlla la produzione stessa dei dati che avviene in una situazione artificiale da lui stessa costruita allo scopo di mettere alla prova una relazione causale. A differenza dell’approccio quantitativo, l’obiettivo è quello di analizzare le relazioni tra causa ed effetto, invece di descrivere come un dato fenomeno si presenta nella società. Inoltre, può essere applicato a problematiche “micro” più che a problematiche “macro”, in ogni caso su campioni ristretti, che

⁹ “Tecniche di ricerca qualitativa. Percorsi di ricerca nelle scienze sociali”, M. Cardano, 2003

rarissimamente possono aspirare ad essere rappresentativi della popolazione;¹⁰

- 3- La simulazione, in cui il ricercatore osserva la copia dell'oggetto, un sostituto regolato dalle stesse leggi formali dell'originale, e non l'oggetto stesso, andando a studiare non i fenomeni sociali ma le rappresentazioni virtuali rese da un modello informatico.

Tra le tecniche più utilizzate di osservazione di individui troviamo l'intervista, che può essere di differenti tipi:

- Strutturata, quindi governata dallo strumento osservativo per eccellenza, il questionario;
- Guidata, in cui il questionario governa in modo rigido solo la formulazione delle domande;
- Libera, ovvero una conversazione ordinaria cui viene consentito di svilupparsi secondo dinamiche proprie;
- Narrativa, se è utilizzata per sollecitare una narrazione;
- Tematica, se l'intento è quello di esplorare l'universo dei valori.

Un'altra tipologia d'intervista, invece, usata nella ricerca qualitativa, volutamente tralasciata nella lista dei diversi tipi di interviste, è l'intervista discorsiva. La decisione di descrivere più accuratamente quest'ultima, deriva dal fatto che è il tipo di intervista adottato nel mio lavoro di ricerca "Occupy the future", e dunque gli si vuole dare particolare rilievo.

"L'intervista discorsiva è una forma di conversazione governata da un "ordine cerimoniale" che prevede per i locutori compiti e prerogative dissimili. L'interazione fra intervistato e intervistatore è determinata nei contenuti, ma le modalità nelle quali l'interlocuzione prende forma, le parole con cui porgere i quesiti, non sono predeterminate ma si definiscono momento per momento. All'intervistatore compete la definizione del tema della conversazione così come la decisione di

¹⁰ "Metodologia della Ricerca Sociale. Procedura e strumenti di costruzione della base empirica", Sapienza, Università di Roma. Tratto da www.coris.uniroma1.it

deviare o meno dal tema posto; ad esso spetta anche il compito di porgere le domande nei modi e tempi che ritiene opportuni.¹¹

In questo tipo di intervista, nel rispondere, l'intervistato intreccia narrazioni e argomentazioni, sceglie le parole e il gergo con cui dire ciò che intende. I discorsi che emergono sono caratterizzati da una coloritura emotiva imposta anche dal tono di voce, dalla postura, dal silenzio, dal pianto. Dai discorsi si può interpretare la posizione del locutore nei modi in cui si appropria o si distanzia dalle cose che dice a seconda se parla di se in prima persona o meno. Attraverso attente analisi si possono cogliere anche le tracce di conflitti interiori segnalati da lapsus linguistici o altre perturbazioni del linguaggio.

Forma e contenuti dell'interazione fra intervistato e intervistatore discendono essenzialmente dalle domande cui ci si propone di rispondere e dai contenuti. La traccia d'intervista richiede uno specifico lavoro di progettazione. Non è un elenco di domande da porgere ma piuttosto una sorta di promemoria cui attingere per ottenere risposte pertinenti ai fini della ricerca.

Le domande che nascono spontaneamente e che si discostano dalla traccia non sono errori ma mostrano la capacità di armonizzarsi al contesto ampliandolo. Certo è che l'intervistatore deve possedere consapevolezza del disegno della ricerca e delle domande di partenza, perché solo in questo modo si potranno inventare domande pertinenti. Nella fase poi di costruzione della documentazione empirica è importante la trascrizione e interpretazione dell'intervista".

Le tecniche di osservazione di collettivi, invece, si basano su un grado più o meno alto di interazione sociale, non tanto fra i soggetti studiati, ma soprattutto tra ricercatore e soggetto della ricerca. Le caratteristiche che le distinguono sono:

- L'ambiente naturale o artificiale in cui si svolgono;
- L'intrusività, ovvero se i soggetti sono consapevoli o meno della presenza del ricercatore.

Quindi, il risultato delle varie combinazioni di queste due caratteristiche produrrà:

¹¹ "La ricerca qualitativa", M. Cardano, 2011, tratto da:
www.docsity.com/it/docs/L_INTERVISTA_DISCORSIVA__M_Cardano_

- L'osservazione partecipante e shadowing (intrusive naturali);
- L'osservazione naturalistica (non intrusive naturali);
- L'osservazione di laboratorio (focus group, giochi).

“L'osservazione partecipante, tecnica utilizzata nel lavoro “Occupy the future”, è una forma speciale di osservazione; si tratta di un'esperienza che coinvolge interamente il ricercatore, e si sviluppa “vivendo” con e/o come le persone che si vogliono osservare. Il ricercatore, in questo caso, impara precetti comportamentali della cultura ospitante, per cui di solito si tratta di una ricerca che prosegue per un lasso di tempo lungo o medio lungo, e che permette perciò di dare un'immagine dinamica dei fenomeni osservati”.¹²

“Ciò di cui un osservatore partecipa può fare esperienza dipende strettamente dalle sue caratteristiche personali, dalla forma del rapporto instaurato con il proprio oggetto. Questo fa sì che due ricercatori, impegnati nell'osservazione partecipante dello stesso oggetto difficilmente avranno la medesima esperienza, proprio perché i metodi di osservazione etnografica sono dunque “necessariamente plurali”, non standardizzati. Il lavoro sul campo impone ad ognuno la responsabilità di tradurre in concrete operazioni di ricerca la propria personale sensibilità metodologica ma impone anche di dar conto in modo analitico dell'itinerario di ricerca seguito, costruendo in questo modo l'obiettività del proprio resoconto”.

“È comune identificare nell'introduzione ad “Argonauti nel Pacifico orientale” di Malinowski, 1973, il luogo in cui i principi metodologici dell'osservazione partecipante trovano una prima sistematica codificazione”.¹³

¹² Tratto da: “http://www.docsity.com/it-docs/Tecniche_di_ricerca_qualitativa_di_Mario_Cardano”

¹³ “Tecniche di ricerca qualitativa: percorsi di ricerca nelle scienze sociali”, M. Cardano, Roma, Carocci, 2003, pag. 188, Sintesi di Serafin Marilisa. Tratto da: http://www.docsity.com/it-docs/TdRQualit_

Alcuni modi della ricerca empirica		Tecnica per la raccolta dei dati	Esempi di ricerca	Alcune domande di ricerca
Ricerca quantitativa	Analisi secondaria dei dati	Fonti statistiche ufficiali	Raccolta e analisi dei dati Istat	Qual è la diffusione della povertà in Italia? Come si modifica il fenomeno nel tempo? Quali famiglie interessa particolarmente?
	Inchiesta campionaria	Questionario	Indagine campionaria sulle famiglie povere	Che diffusione ha la povertà in un certo territorio o su un particolare gruppo? Qual è il livello dei consumi delle famiglie? Qual è il livello dell'indebitamento?
	Indagine sperimentale	Esperimento	Indagine sugli effetti della formazione sui lavoratori in cassa integrazione	La Formazione professionale riesce a facilitare il ritorno dei lavoratori in cassa integrazione sul mercato? Per quali soggetti questo effetto è più forte? Quali sono i tempi per il ritorno al mercato?
Ricerca qualitativa	Indagine con intervista	Intervista discorsiva	Indagine sui percorsi di vita delle famiglie povere	Quali eventi segnano la caduta in povertà? Quali effetti produce la povertà sulle capacità dell'individuo in termini di relazioni sociali, fiducia, autostima ecc?
	Ricerca etnografica	Osservazione	Indagine sugli homeless	Come si configura il mondo degli homeless? Come si articolano in questo mondo il tempo, le relazioni sociali, la sopravvivenza?

Tab.1.3 Una classificazione dei modi di fare ricerca¹⁴

1.3 L'interazione tra i due metodi di ricerca sociale: i mixed methods

¹⁴ “Metodologia della ricerca sociale”, Enrica Amaturò, De Agostini Scuola Spa, 2012 – Novara

La compresenza dei due stili di ricerca, quantitativo e qualitativo, fin qui descritti nella pratica di ricerca sociologica ha spesso fatto parlare della sociologia come di una scienza “semi-paradigmatica”, in cui cioè non è possibile identificare un paradigma scientifico prevalente. Da diversi anni a questa parte, però, si è sviluppato un dibattito su qualità e quantità che tende ad ammorbidire i confini di questa distinzione, a volte negandola, a volte riformulandola in termini diversi. In Italia, in particolare, ci si è concentrati sulle implicazioni che l’adozione di un approccio o dell’altro hanno in termini di scelte di ricerca. Pertanto da un confronto serrato delle caratteristiche che distinguono sul piano formale ricerca quantitativa e ricerca qualitativa con le concrete applicazioni sul campo, viene evidenziato un indebolimento nella pratica dei presupposti accettati in linea di principio.¹⁵

Su questa linea Ricolfi, cercando di ricostruire lo spazio degli attributi che distinguono i due approcci di ricerca, mette in luce la difficile tenuta della dicotomia sul piano logico. Ciò non toglie, però, che a suo parere i due modi di fare ricerca si differenzino poi concretamente in quanto espressione di stili cognitivi realmente diversi. La loro origine nella contrapposizione tra spiegazione e comprensione ne spiega la persistenza. “dietro il falso schema di un dibattito sulle tecniche, non fa che riprodursi la competizione originaria fra i due miti fondativi delle scienze sociali: l’oggettività e l’adeguatezza, il rigore e la profondità, la tecnica e l’intuizione. Nei loro limiti, sono entrambi “buoni miti”, capaci di funzionare da stella polare in molte situazioni concrete; tutto sta a non assolutizzarli”.¹⁶

Per lungo tempo approccio quantitativo e approccio qualitativo sono stati considerati punti di vista incompatibili, ciò soprattutto negli Stati Uniti, dove si sono costituite due vere e proprie scuole di pensiero in competizione tra loro.

Se con approcci diversi si ottengono risultati convergenti però, si può essere molto più sicuri della loro validità; a questo modo di affrontare

¹⁵ Per esempio Cardano 1991. Nel dibattito sono intervenuti molti sociologi italiani, tra cui Campelli, Cannavò, Agodi

¹⁶ L. Ricolfi, 1997, p. 39

una ricerca è stato dato il nome di “triangolazione”¹⁷. Come descritto fin qui, il dibattito è oggi in piena evoluzione, e sembra prevalere una posizione che sostiene la piena legittimità, utilità e pari dignità dei due metodi, e auspica lo sviluppo di una ricerca sociale che, a seconda delle circostanze e delle opportunità scelga per l’uno o per l’altro approccio (o per entrambi)”¹⁸.

In particolare, Bryman (1988) auspica che si arrivi a un approccio che utilizzi entrambi i metodi in una stessa ricerca; per quanto il dibattito sia molto aperto e non ancora un modello di pensiero comune a tutti gli scienziati sociali è importante comunque soffermarsi sull’utilità di un loro uso combinato. Quest’ultima posizione apre la strada ad un approccio oggi considerato emergente nel mondo anglosassone che è quello dei Mixed Methods, ancora relativamente poco discusso nel nostro paese. L’idea di fondo di questa prospettiva è che la combinazione di metodi quantitativi e qualitativi all’interno di una stessa indagine possa e debba diventare una pratica stabile e formalizzata, assurgendo allo status di un vero e proprio terzo approccio alla ricerca sociale che si aggiungerebbe agli altri due.

Secondo i sostenitori di questa posizione, sulla base di una comprensione e un apprezzamento che i ricercatori sociali hanno cominciato a manifestare già dagli anni Novanta per entrambi gli stili, sarebbe diventato sempre più frequente l’uso di combinazioni di questi metodi in “disegni misti” di ricerca.

Come una immagine, per una questione prospettica e logica tridimensionale, la ricerca sociale necessita sia di profondità che di sfondo nutrendosi sia di elementi qualitativi volti a cogliere la profondità dei fenomeni, sia di elementi quantitativi, più spesso utilizzati come uno sfondo per inferenze e generalizzazioni. Pertanto, se la triangolazione si fonda sull’assunto che la debolezza di ogni singolo metodo può trovare un bilanciamento o una compensazione nella forza di un altro¹⁹, i Mixed Methods si fondano sul principio di nuova struttura non per forza convergente ma necessariamente

¹⁷ Cresswell, Plano, Clark, 2007.

¹⁸ Corbetta, 2003, p.87

¹⁹ Rohner, 1977

integrata. A sorreggere ambedue le prospettive, la convinzione che se punti di vista molteplici consentono maggiore precisione raccogliere dati differenti sul medesimo fenomeno possa essere motivo di miglioramento della precisione dei giudizi dei ricercatori non imputabili ad artefatti di metodo. Lavorare con una strategia “mixed” vuol dire lavorare con dati diversi, ma anche con interrogativi diversi, poiché il tutto è basato sull’applicazione di una serie di strategie di ricerca riguardanti questioni complesse, dalle quali deriva un disegno di ricerca altrettanto complesso. La compresenza degli approcci, inoltre, presuppone che il ricercatore possieda entrambi i set di competenze e che non smetta mai di interrogarsi sulle problematiche che il mix implica, durante tutte le fasi di ricerca.²⁰²¹

1.4 Metodologia e strumenti utilizzati nella ricerca: “Occupy the future”: i giovani raccontano il lavoro

L’osservazione partecipante, assieme all’intervista discorsiva, sono gli strumenti e le metodologie qualitative che maggiormente interessano la stesura di questo mio elaborato perché utilizzate nella ricerca sui giovani e il lavoro: “Occupy the future”.

Come accennato nel paragrafo precedente, in questo tipo di approccio, la distanza tra osservatore e l’oggetto delle sue osservazioni viene meno; l’osservatore è dentro l’oggetto di cui tratteggia il profilo, è parte del quadro che dipinge.

L’osservazione partecipante è la tecnica principe per lo studio dell’interazione sociale, il processo in cui due o più individui sono fisicamente “l’uno alla presenza della risposta dell’altro”.²²

Partecipazione è osservazione diretta, dialogo, e, soprattutto, “assunzione di ruolo”, che impone all’osservatore un peculiare processo di “risocializzazione”.²³

²⁰ Punziano G., “Complex Mixed Methods, generare tipologie mix come modelli quasi-qualitativi”, in Krippendorff K., La Rocca G. (a cura di), Atti del Convegno Internazionale “RiQGioS-2011”, Università “Kore” di Enna, Social Book, Palermo.

²¹ “Metodologia della ricerca sociale”, Enrica Amaturò, De Agostini Scuola Spa, 2012 – Novara

²² E. Goffman,

²³ Emerson et al.

Con la scelta di procedere attraverso l'utilizzo di interviste discorsive "a braccio", abbiamo seguito il modello dell'intervista libera, in cui l'intervistatore conduce la conversazione seguendo una traccia che raccoglie un insieme di temi sui quali si ritiene importante acquisire risposte. La traccia suggerisce i temi da trattare, la formulazione linguistica più appropriata ma lascia anche all'intervistatore la facoltà di decidere l'ordine di successione dei temi.²⁴

Forma e contenuti dell'interazione fra intervistato e intervistatore discendono essenzialmente dalle domande cui ci si propone di rispondere e dai contenuti.

La traccia d'intervista ha richiesto per noi uno specifico lavoro di progettazione, proprio perché di fronte al proprio interlocutore l'intervistatore sollecitava la produzione delle risposte che gli premeva acquisire in due modi:

- Porgendogli le domande progettate per suscitare alcuni dei discorsi attesi;
- Inventando alcune domande sul momento, in ragione dell'evoluzione della conversazione. La migliore domanda nasce a partire da ciò che ha appena detto l'intervistato.

La traccia seguita nelle interviste fatte all'interno del progetto è divenuta una sorta di promemoria cui attingere per ottenere risposte pertinenti ai nostri fini.

Le domande che nascevano spontaneamente e che si discostavano dalla traccia non erano considerate errori ma modalità di armonizzazione attiva al contesto. Da un punto di vista metodologico, è comunque necessario che l'intervistatore abbia consapevolezza del disegno della ricerca e della domanda di partenza: per questo nel nostro progetto siamo riusciti ad inventare domande pertinenti.

Basandosi sull'impiego di interviste discorsive, "Occupy the future", si è frequentemente trovato nella necessità di aggiustare e perfezionare il proprio percorso di ricerca, "in itinere". La necessità, per esempio, di una seconda fase di campionamento ha avuto origine da due fattori:

²⁴ "Tecniche di ricerca qualitativa: percorsi di ricerca nelle scienze sociali", M. Cardano, Roma, Carocci, 2003, pag. 188, Sintesi di Serafin Marilisa. Tratto da: http://www.doccity.com/it-docs/TdRQualit_

- Di norma il processo di campionamento conduce all'identificazione di persone, ma poi in sede di analisi, ciò che viene posto a confronto sono esperienze e discorsi. Può così capitare che si renda necessario integrare il nostro campione con altre interviste condotte con altre persone identificate più efficacemente per le esperienze di cui sono portatrici;
- Nel corso dell'analisi della documentazione empirica possono emergere nuovi interrogativi che non erano prefigurati nella messa appunto del disegno della ricerca, e dunque risulta necessario integrare la propria documentazione empirica con la realizzazione di nuove interviste.

La fase di costruzione della documentazione empirica si è composta di tre operazioni in sequenza:

- Il contratto con gli intervistati e la presentazione della ricerca;
- La conduzione della ricerca;
- La trascrizione della ricerca stessa.²⁵

Per la conduzione delle interviste discorsive si è dovuto innanzitutto ottenere il consenso degli interlocutori, che hanno dovuto mettere a disposizione una parte del loro tempo. Il contatto con i candidati può essere preso direttamente dal gruppo di ricerca o da un mediatore; nel nostro caso è avvenuto mediante il gruppo di ricerca mettendosi in contatto con i partecipanti per via telefonica o di persona. I primi contatti, finalizzati ad ottenere un appuntamento dai nostri interlocutori, hanno fornito loro un'informazione adeguata sullo studio cui si è chiesto di partecipare e un insieme di rassicurazioni sulla natura dell'intervista e sull'uso che ne verrà fatto di quello che veniva esplicitato. È stato importante fornire loro un'indicazione di massima circa la durata dell'intervista e a far firmare loro delle autorizzazioni sui dati personali per la privacy.

Per quanto riguarda invece la conduzione dell'intervista, abbiamo constatato da subito come sia indispensabile che questi primi contatti proseguano con un'interazione faccia-a-faccia in cui l'intervistato cerca di capire chi sia la persona con cui dovrà sostenere una lunga

²⁵ La ricerca qualitativa", M. Cardano, 2011, tratto da:
www.docsity.com/it/docs/L_INTERVISTA_DISCORSIVA__M_Cardano_

conversazione e cercherà di capire se potrà fidarsi di lui, mentre l'intervistatore dovrà nuovamente informarlo e rassicurarlo: individuando un luogo confortevole, dedicando il tempo necessario e precisando che non esistono risposte giuste o sbagliate.

La conduzione di questo tipo di interviste richiama l'attenzione ad ascoltare, accettare e sostenere i discorsi l'intervistato.²⁶

Spesso, mi sono trovato nella situazione di aiutare l'intervistato a costruire liberamente il suo discorso "a braccio", cercando di non influenzarlo troppo nella scelta dei vocaboli e riproponendogli più volte le ultime parole che aveva detto prima di interrompersi rassicurandolo sulla pertinenza di quanto detto. In questi casi, emerge la difficoltà che ho avuto a rispettare l'emotività della persona che avevo davanti ed esercitare un controllo il più limitato possibile sulle modalità di intervento del soggetto. Ho cercato di attendere il momento giusto per fare la domanda più idonea al contesto, senza influenzare troppo la scelta dell'intervistato.

Infine, la registrazione del colloquio è diventata un testo con la trascrizione con cui è giunto a compimento il processo di costituzione del corpus testuale che poi è stato sottoposto ad analisi. La trascrizione ha costituito un processo di miniaturizzazione che è stata poi indispensabile per gestire la complessità del materiale acquisito.

Il testo che ne è uscito, poi rielaborato e inserito in un video, rappresenta l'interazione tra intervistato e intervistatore e si è dovuto dar conto degli aspetti del contesto, che ha fatto da teatro all'interazione dei due limitatamente agli aspetti indispensabili alla comprensione di quanto i due interlocutori hanno detto o fatto con le parole.

²⁶ La ricerca qualitativa", M. Cardano, 2011, tratto da:
www.docsity.com/it/docs/L_INTERVISTA_DISCORSIVA__M_Cardano_

II CAPITOLO

GIOVANI E LAVORO: DALLA PROSPETTIVA QUANTITATIVA

2.1 I giovani tra difficoltà di ingresso e scarse opportunità

Un rigoroso supporto di dati e ricerche quantitative riguardanti il tema del mercato del lavoro negli anni della crisi e i giovani fino i 35 anni, proviene dall'Istat (Istituto Nazionale di Statistica), in particolare dal Rapporto annuale 2014 che annualmente viene pubblicato dall'Ente Nazionale.

L'ultimo rapporto annuale dedica un paragrafo dedicato interamente alla situazione giovanile e agli squilibri generazionali.

Introduce l'approfondimento definendo come la negativa performance dell'occupazione in Italia abbia ampliato gli squilibri per generazione, livello di istruzione e territorio, dando particolare attenzione all'analisi delle disuguaglianze per generazione.

Secondo l'Istat, l'Italia è uno dei paesi in cui i giovani sono più penalizzati e in cui la crisi ha fatto sentire più pesantemente i suoi effetti. Viene analizzata al dettaglio la condizione dei giovani nel mercato del lavoro per le diverse fasce di età e per genere. In seguito all'innalzamento dell'età pensionabile si è registrata una crescita del tasso di occupazione della popolazione di 50-64 anni.

In confronto agli altri paesi europei, l'Italia si trova in una posizione di svantaggio rispetto al livello di istruzione della popolazione e nello stesso tempo è più frequente il fenomeno della sovraistruzione, che comporta una perdita di rendimento dell'investimento in capitale umano a causa dell'inadeguata collocazione nel mercato del lavoro.

A partire dal 2008 il tasso di occupazione delle persone con meno di 35 anni è calato di circa 10 punti percentuali (dal 50,4 al 40,2 per cento), mentre è cresciuta l'incidenza dei disoccupati (dal 6,7 al 12,0 per cento) e delle forze di lavoro potenziali (dal 6,8 all'8,3 per cento). Tali difficoltà si sono manifestate in tutte le ripartizioni geografiche, seppure con maggiore intensità nel Mezzogiorno. Inoltre

sono stati colpiti soprattutto i giovani meno istruiti, quelli con impiego atipico e coloro che vivono in una famiglia di origine scarsamente dotata di capitale umano.

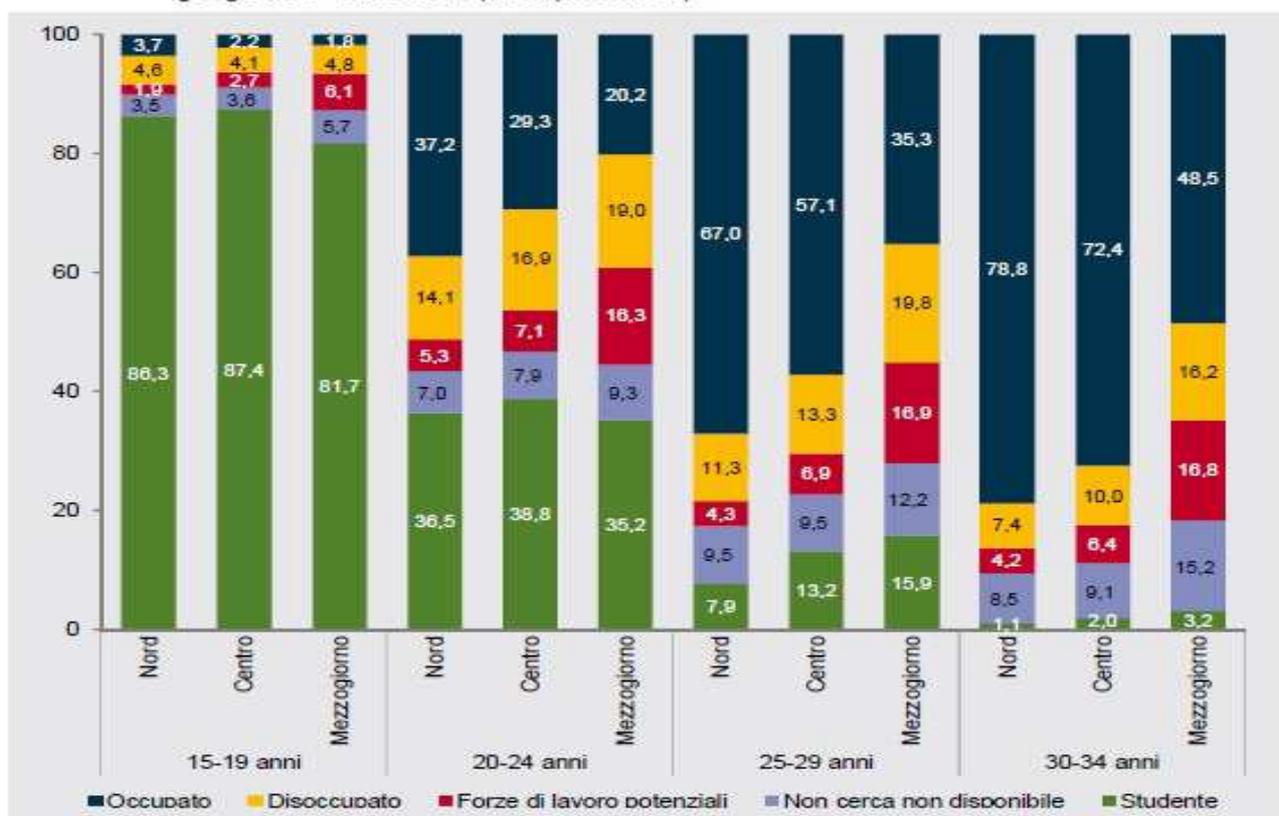
Giovani di 15-34 anni per sesso e condizione occupazionale - Anno 2013
(valori assoluti in migliaia, composizioni percentuali, variazioni percentuali)

CONDIZIONE OCCUPAZIONALE	Maschi				Femmine				Totale			
	2013		Variazioni %		2013		Variazioni %		2013		Variazioni %	
	Valori assoluti	%	2013/ 2008	2013/ 2012	Valori assoluti	%	2013/ 2008	2013/ 2012	Valori assoluti	%	2013/ 2008	2013/ 2012
Occupato	3.049	45,5	-26,6	-8,9	2.257	34,7	-23,6	-7,5	5.307	40,2	-25,4	-8,3
Disoccupato	855	12,8	82,9	12,0	729	11,2	52,6	10,1	1.584	12,0	67,6	11,1
Forze di lavoro Potenziali	513	7,7	29,9	11,3	588	9,0	4,0	4,6	1.101	8,3	14,7	7,6
Studente	1.970	29,4	4,3	2,3	2.086	32,1	1,6	1,1	4.056	30,7	2,9	1,7
Non cerca non disponibile	313	4,7	32,5	13,9	844	13,0	-7,6	-1,4	1.158	8,8	0,6	2,3
Totale	6.701	100,0	-6,2	-1,1	6.504	100,0	-6,6	-1,2	13.205	100,0	-6,4	-1,1

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

I divari territoriali risultano decisamente marcati con quote di occupati che nelle regioni settentrionali arrivano al 50,1 per cento, in calo di ben 12,1 punti rispetto al 2008, contro il 43,7 per cento del Centro, dove la contrazione è stata di 10,4 punti, e appena il 27,6 per cento del Mezzogiorno che segnala una diminuzione di 8,4 punti. Il divario appare particolarmente allarmante per i giovani di 30-34 anni residenti nel Mezzogiorno che presentano una percentuale di occupati pari al 48,5 per cento, contro una quota superiore ai tre quarti della popolazione in questa fascia d'età nel Centro-Nord.

Giovani di 15-34 anni per condizione occupazionale, classe di età e ripartizione geografica - Anno 2013 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Per quanto riguarda invece la ricerca dell'occupazione, oltre un terzo dei 15-34enni ricorre a canali di intermediazione (39,8 per cento), centro pubblico per l'impiego e/o altre agenzie, soprattutto private. Il ricorso ai centri per l'impiego è aumentato negli anni della crisi, passando dal 23,5 per cento del 2008 al 29,3 per cento del 2013, ed è diffuso soprattutto nelle regioni settentrionali. Nel tempo, però, resta maggioritaria la quota di coloro che ricorrono alle reti informali di parenti e conoscenti (81,9 per cento) o che inviano i curricula (76,3 per cento). Se la quota di chi consulta le offerte sui giornali continua ad interessare circa la metà dei giovani disoccupati, l'utilizzo di Internet per cercare lavoro registra una forte impennata, passando dal 41,5 per cento del 2008 al 63,6 per cento nel 2013.

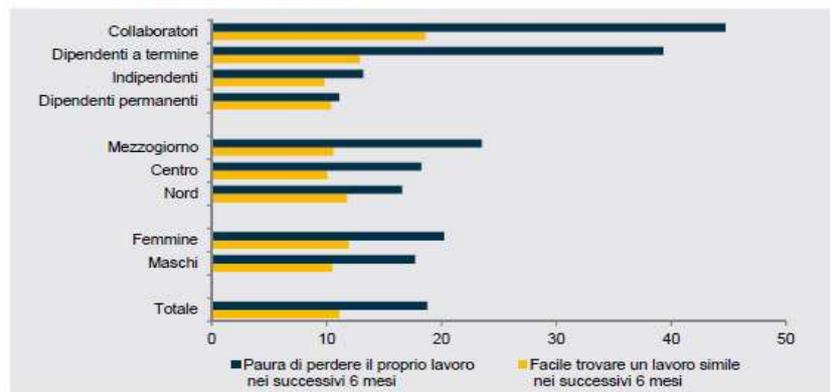
Se si considerano gli occupati di 15-34 anni che hanno iniziato a lavorare nel 2013 invece, è possibile individuare l'azione di ricerca più utile per trovare occupazione; oltre un terzo dei giovani neo-occupati, afferma l'Istat, riconosce l'importanza della rete informale

di parenti e amici, il 26,3 per cento dichiara di aver effettuato una richiesta diretta a un datore di lavoro e per l'11,8 per cento segnala le precedenti esperienze di stage o tirocinio svolte presso l'azienda. Particolarmente bassa l'incidenza di chi ha trovato un lavoro attraverso le strutture pubbliche o private che dovrebbero favorire l'incontro tra domanda e offerta.

Un altro aspetto fondamentale che proviene dal Rapporto Istat è quello che caratterizza la condizione dei giovani occupati nel nostro Paese; emerge un'elevata incidenza del lavoro atipico. Tra i 15 e i 34 anni, un occupato su quattro ha un lavoro a termine o una collaborazione con un'incidenza che sale al 31,7 per cento tra i laureati. All'aumentare dell'età degli occupati in lavori temporanei si riducono, restando tuttavia su percentuali superiori alla media, specie tra le donne (il 18,2 per cento delle donne di 30-34 anni svolge un lavoro atipico, contro il 12,7 per cento degli uomini).

Riguardo invece la sensazione di insicurezza, quasi un milione di giovani occupati ha paura di perdere il proprio lavoro anche se la quota di giovani che ritiene facile trovare un lavoro analogo a quello svolto è superiore a quella media. La percezione di insicurezza rispetto al proprio lavoro è più alta tra le giovani donne, tra gli stranieri, nel Mezzogiorno, tra chi ha conseguito un basso titolo di studio, ed è strettamente associata al tipo di posizione lavorativa: più elevata tra chi svolge una professione non qualificata (25,5 per cento), fino a riguardare il 40 per cento di quanti svolgono un lavoro atipico (soprattutto commessi, camerieri, baristi e braccianti agricoli).

Occupati di 15-34 anni che dichiarano di aver paura di perdere il proprio lavoro nei sei mesi successivi e che ritengono facile trovarne uno simile per principali caratteristiche - Anno 2013 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

L'Istat rileva inoltre, che accanto a un'elevata incidenza del lavoro atipico, i giovani occupati sono spesso sottoutilizzati in termini di tempi di lavoro. L'impiego a orario ridotto, che riguarda complessivamente 1 milione 131 mila 15-34enni, è infatti sempre meno il frutto di una scelta personale e sempre più il risultato della difficoltà di trovare un'occupazione a tempo pieno; l'incidenza del part time involontario tra i giovani che svolgono un lavoro a tempo parziale arriva al 75,1 per cento, contro il 61,6 per cento del totale degli occupati a tempo parziale.

Particolarmente critica è la condizione dei 25-29enni, fascia di età che include i giovani coinvolti nella fase di transizione università-lavoro. In questo gruppo la riduzione del tasso di occupazione rispetto al 2008 è di 11,6 punti percentuali, con un'incidenza elevata di disoccupati e di forze lavoro potenziali.

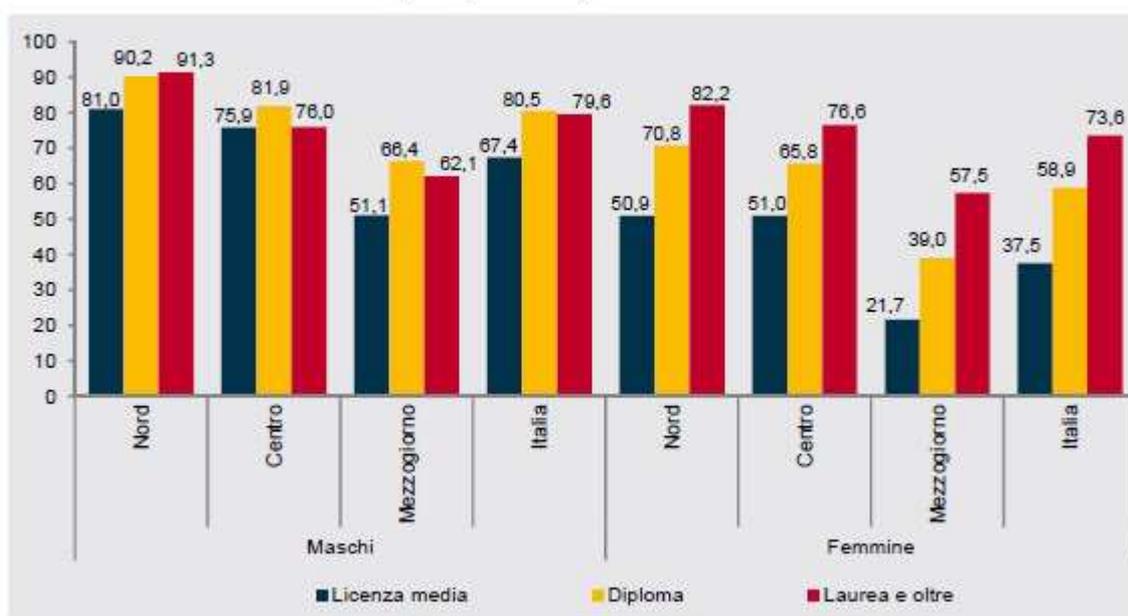
La quota di occupati si comprime considerevolmente anche tra i 30-34enni (dal 74,7 per cento al 66,7 per cento del 2013), mentre l'incidenza di disoccupati arriva nel 2013 all'11,1 per cento e quella delle forze di lavoro potenziali al 9,2 per cento.

Per quanto riguarda invece le maggiori opportunità di lavoro, il Rapporto evidenzia che la partecipazione al mercato del lavoro è strettamente associata al livello di istruzione, soprattutto per le donne.

Il tasso di occupazione, che per i 30-34enni laureati è pari al 76,0 per cento e per i diplomati al 70,0 per cento, scende al 54,4 per cento per

coloro che hanno solo la licenza media. Le differenze territoriali rimangono evidenti anche a parità di livello di istruzione e, nel Mezzogiorno, il titolo di studio diviene un elemento cruciale per la partecipazione della componente femminile al mercato del lavoro: il tasso di occupazione delle giovani con un basso livello di istruzione è meno della metà di quello delle laureate, e solo per quest'ultime supera il 50 per cento.

Tasso di occupazione dei giovani di 30-34 anni per sesso, ripartizione geografica e titolo di studio - Anno 2013 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Per quanto riguarda l'obiettivo europeo, all'interno del quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione (ET 2020), è stato prefissato come obiettivo per il 2020 il raggiungimento del valore medio europeo dell'82 per cento di occupati (20-34enni) tra coloro che hanno concluso il percorso di istruzione e formazione da uno a tre anni;²⁷ in Italia, si tratta di circa un milione di individui, uno ogni 10 della stessa generazione.²⁸

Dal 2008, anno in cui il valore target era stato raggiunto a livello europeo, si è assistito a un suo continuo declino, fino al 75,4 per

²⁷ Misurato come il tasso di occupazione della popolazione di 20-34 anni diplomatasi o laureatasi uno, due o tre anni prima del momento della rilevazione e che, al tempo dell'indagine, non segue alcun ulteriore programma di istruzione o formazione.

²⁸ La restante parte della generazione è rappresentata da giovani che hanno smesso di studiare da oltre tre anni o da meno di uno, giovani con più basso livello di istruzione o ancora in istruzione o formazione.

cento nel 2013. In Italia, dove già nel 2008 si attestava su un livello inferiore a quello medio europeo (65,2 per cento), l'indicatore diminuisce in misura ancora più consistente, arrivando al 48,3 per cento (circa 27 punti in meno rispetto al valore medio Ue28).

Al significativo allargamento del differenziale tra l'Italia e l'Unione Europea registrato negli ultimi anni hanno contribuito quasi esclusivamente i giovani diplomati che hanno finito gli studi da uno a tre anni; lo scarto tra il tasso di occupazione medio europeo e quello italiano cresce dai 16,6 punti del 2008 ai 28,7 del 2013.

Nel 2013, a fronte di quattro diplomati occupati ogni dieci in Italia, quelli nella medesima condizione in Germania e nel Regno Unito sono rispettivamente oltre otto e sette. Tra i giovani laureati, invece, il divario si accentua solo nel 2013: lo scarto, mantenutosi intorno a 17 punti percentuali tra il 2008 e il 2012, raggiunge 23,8 punti solamente nell'ultimo anno. In altri termini, se nel quinquennio l'occupazione dei laureati ha perso, in media, 6 punti percentuali in Europa, in Italia ne ha persi ben 14. Nel nostro paese, tra il 2008 e il 2013, il tasso di occupazione dei giovani laureati all'uscita dagli studi cala infatti di ben 19 punti percentuali nel Centro (12,7 e 13,3 punti nel Nord e nel Mezzogiorno) e quello relativo ai giovani diplomati di circa 25 punti nel Centro-Nord (nel Mezzogiorno 12,7 punti percentuali).

A parità di livello di istruzione, il differenziale Nord-Mezzogiorno si conferma allarmante anche per i titoli di studio più elevati; nel 2013 il tasso di occupazione da uno a tre anni dalla laurea è pari al 70,3 per cento nel Nord e al 38,5 per cento nel Mezzogiorno, con un ulteriore ampliamento delle differenze territoriali rispetto al 2008.

Si evidenzia inoltre, che rispetto al livello di istruzione universitaria la nostra popolazione si colloca in una posizione arretrata nel confronto con gli altri paesi europei visto che, nel 2013 appena il 16,3 per cento dei 25-64enni possiede un titolo di studio universitario contro il 28,4 per cento della media Ue28. Lo scarso investimento in capitale umano si ripercuote sia sulle opportunità di inserirsi e collocarsi adeguatamente nel mercato del lavoro, sia di giovare della mobilità sociale consentita da un più alto titolo di studio.

Altro importante fenomeno che l'Istat rimarca è il fenomeno "Neet" (Not in Education, Employment or Training). Nel 2013, i giovani 15-29enni non occupati e non in formazione (Neet) hanno raggiunto i 2 milioni 435 mila, con una crescita costante a cui hanno contribuito quasi esclusivamente i giovani che vogliono lavorare, vale a dire disoccupati e forze di lavoro potenziali. L'aumento dei Neet si associa, dunque, a quello dei disoccupati o di quanti non cercano attivamente un impiego, spesso perché sfiduciati rispetto alle proprie possibilità. L'aggregato si compone infatti di circa un milione di disoccupati, 723 mila forze di lavoro potenziali e 683 mila inattivi che non cercano e non sono disponibili al lavoro (per lo più madri con figli piccoli); più della metà è residente nel Mezzogiorno e quasi la metà ha solo la licenza media.

Neet di 15-29 anni per sesso, ripartizione geografica, condizione professionale e titolo di studio - Anno 2013 (valori assoluti in migliaia e valori percentuali)

CARATTERISTICHE	Valori assoluti			Valori percentuali		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
NORD						
CONDIZIONI PROFESSIONALI						
Disoccupati	187	162	349	56,3	39,8	47,3
Forze lavoro potenziali	68	75	143	20,6	18,4	19,4
Non cercano e non disponibili	76	170	246	23,0	41,7	33,3
TITOLI DI STUDIO						
Fino a licenza media	134	137	271	40,5	33,7	36,7
Diploma	168	211	379	50,6	51,8	51,2
Laurea e post-laurea	30	59	89	9,0	14,5	12,0
Totale	332	407	739	100,0	100,0	100,0
CENTRO						
CONDIZIONI PROFESSIONALI						
Disoccupati	87	84	172	50,6	40,8	45,3
Forze lavoro potenziali	46	49	94	26,4	23,5	24,8
Non cercano e non disponibili	40	74	114	23,0	35,7	29,9
TITOLI DI STUDIO						
Fino a licenza media	57	70	126	32,8	33,6	33,2
Diploma	102	101	203	59,3	48,9	53,6
Laurea e post-laurea	14	36	50	7,9	17,5	13,1
Totale	172	207	379	100,0	100,0	100,0
MEZZOGIORNO						
CONDIZIONI PROFESSIONALI						
Disoccupati	293	214	507	44,6	32,5	38,5
Forze lavoro potenziali	253	232	485	38,6	35,2	36,9
Non cercano e non disponibili	110	213	324	16,8	32,3	24,6
TITOLI DI STUDIO						
Fino a licenza media	302	289	591	46,0	43,7	44,9
Diploma	319	305	624	48,6	46,2	47,4
Laurea e post-laurea	36	66	102	5,4	10,0	7,7
Totale	657	660	1.317	100,0	100,0	100,0
ITALIA						
CONDIZIONI PROFESSIONALI						
Disoccupati	567	461	1.028	48,9	36,2	42,2
Forze lavoro potenziali	367	356	723	31,6	27,9	29,7
Non cercano e non disponibili	226	457	684	19,5	35,9	28,1
TITOLI DI STUDIO						
Fino a licenza media	493	495	988	42,5	38,9	40,6
Diploma	589	617	1.206	50,7	48,4	49,5
Laurea e post-laurea	79	162	240	6,8	12,7	9,9
Totale	1.161	1.274	2.435	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

L'incidenza dei Neet sui giovani tra 15 e 29 anni è cresciuta di 2,1 punti percentuali nell'ultimo anno e di 6,8 punti dal 2008, arrivando al 26,0 per cento del 2013. l'incremento è stato più marcato per gli uomini e nelle regioni settentrionali, con la conseguenza di ridurre i divari di genere e territoriali, che comunque restano ancora molto elevati. Nel Mezzogiorno le più penalizzate continuano ad essere le

donne, con un'incidenza che arriva al 36,1 per cento e una maggiore presenza di giovani madri con figli piccoli che non cercano lavoro.

La presenza di un ampio bacino di offerta di lavoro giovanile non utilizzata o sottoutilizzata dal sistema produttivo si associa ad una percezione di insicurezza per il proprio futuro, alla difficoltà di fare scelte e di formulare progetti, con forti rischi di dispersione dell'investimento che il Paese ha effettuato nella formazione dei giovani.

Viene inoltre riportato, come le difficoltà incontrate sul mercato del lavoro fin qui descritte e analizzate, spingono gli individui a cercare nuove opportunità anche al di là dei confini nazionali. Nel 2012 hanno lasciato l'Italia oltre 26 mila giovani italiani tra 15 e 34 anni, 10 mila in più rispetto al 2008; negli ultimi cinque anni, si è trattato di 94 mila giovani. Il dato è di particolare rilevanza anche tenendo conto che non tutti i giovani che si trasferiscono all'estero formalizzano la loro uscita dal Paese.

I flussi in uscita dei giovani italiani superano quelli di rientro, con una perdita netta di residenti nel 2012 pari a 18 mila unità, di cui ben 4 mila laureati. Analoga variazione in negativo si osserva per i giovani con un titolo di studio fino alla licenza media (-8 mila) e per i diplomati (-7 mila).

Le principali mete di destinazione dei laureati con meno di 35 anni sono il Regno Unito, la Germania e la Svizzera. Al di fuori dell'Europa, i giovani laureati italiani si recano soprattutto negli Stati Uniti e in Brasile.²⁹

2.2.1 Il progetto “Rapporto giovani”: longitudinalità e flessibilità

È importante descrivere e analizzare il rapporto giovani e lavoro con dati e grafici come puntualmente fa l'Istat con il Rapporto annuale, ma è altrettanto doveroso chiedersi ed andare alla ricerca di progetti, inchieste, ricerche sociali svolte però da Associazioni, Università, Centri di studio privati, Istituzioni, Sindacati, imprese ecc. Il progetto

²⁹ Istat: Rapporto annuale 2014, “Il mercato del lavoro negli anni della crisi, dinamiche e divari”, Cap. 3, Maggio 2014

che ora si esaminerà, chiamato “Rapporto giovani”, è stato avviato nel 2011 dall’Istituto Toniolo di Studi Superiori coinvolgendo la Fondazione CARIPO, IPSOS S.r.l. e un gruppo di docenti dell’Università Cattolica del Sacro Cuore; esso è nato proprio con l’obiettivo di consentire a tutti i diversi soggetti elencati in precedenza, nonché allo stesso mondo giovanile, di poter disporre ed aderire ad una piattaforma di conoscenze e dati di originale valore, potendo essere selezionata per temi o per classi sociali, età, aree geografiche. Questa piattaforma garantisce anno dopo anno la verifica dei tratti salienti della situazione socio economico-lavorativa che si va compiendo; nel corso del tempo potranno essere inseriti nuovi approfondimenti tematici o riarticolati segmenti del campione, così da affinare conoscenze e dettagliare obiettivi.

Le analisi proposte, a partire dalle rilevazioni effettuate da questo ma anche da altri progetti simili, dovrebbero essere motore di rilancio a quanti hanno responsabilità nell’ambito della formazione, della vita civile, dello sviluppo economico, agli insegnanti o a chi in generale può o ha il compito di indurre politiche giovanili ed educative come anche incoraggiare un nuovo protagonismo delle nuove generazioni, troppo spesso vittime di una ritrattistica superficiale e preconfezionata.

Nel caso specifico di questo progetto “Rapporto Giovani”, si è voluto creare una nuova strategica collaborazione con i più svariati soggetti istituzionali, economici, sociali e formativi, con l’occasione di fornire, attraverso un’indagine sociale quantitativa, un contributo ad uno dei più importanti dibattiti pubblici in corso nel nostro Paese: il suo stesso futuro.

Quest’ultima presenta caratteristiche metodologiche in grado di fornire dati confrontabili con le più avanzate esperienze condotte negli altri Paesi europei, superando alcune lacune conoscitive sulla realtà dei giovani italiani. La rilevazione è stata progettata in modo da essere statisticamente rappresentativa a livello nazionale e di ripartizione geografica. Si connota per una consistenza campionaria ampia (circa 9.000 giovani) e per un’impostazione di tipo

longitudinale, tale da consentire di seguire in modo dinamico i percorsi di vita dei giovani intervistati per almeno 5 anni. Il target è quello dei giovani di età 18-29 anni, la cui storia di vita verrà seguita fino ai 34 anni. Viene utilizzato lo strumento del questionario formato da moduli fissi, utili per monitorare sullo stesso insieme di domande le variazioni nel tempo, e da approfondimenti su temi specifici.

La rilevazione è stata realizzata attraverso una metodologia mista:

- CATI (Computer-assisted telephones interviewing): intervista fatta al telefono dal rilevatore all'intervistato con risposte inserite dal rilevatore direttamente nel PC;
- CAPI (Computer-assisted personal interviewing): intervista faccia a faccia tra rilevatore e intervistato con risposte inserite direttamente dal rilevatore nel PC;
- un successivo approfondimento tramite CAWI (Computer Aided Web Interviewing): il questionario è sul web, l'intervistato accede alla pagina e risponde autonomamente alle domande che appaiono allo schermo.

Un dato rilevante, emerso da queste analisi e su cui mi soffermerò più volte in questo elaborato, è che nonostante gli alti tassi di disoccupazione giovanile e il deterioramento delle offerte di lavoro, i giovani non sono rassegnati, cercano di reagire come possono mettendo in campo strategie per fronteggiare la crisi in attesa di tempi migliori. Sono molti quelli che si adattano e accettano un lavoro anche non pienamente in linea con desideri e aspettative.

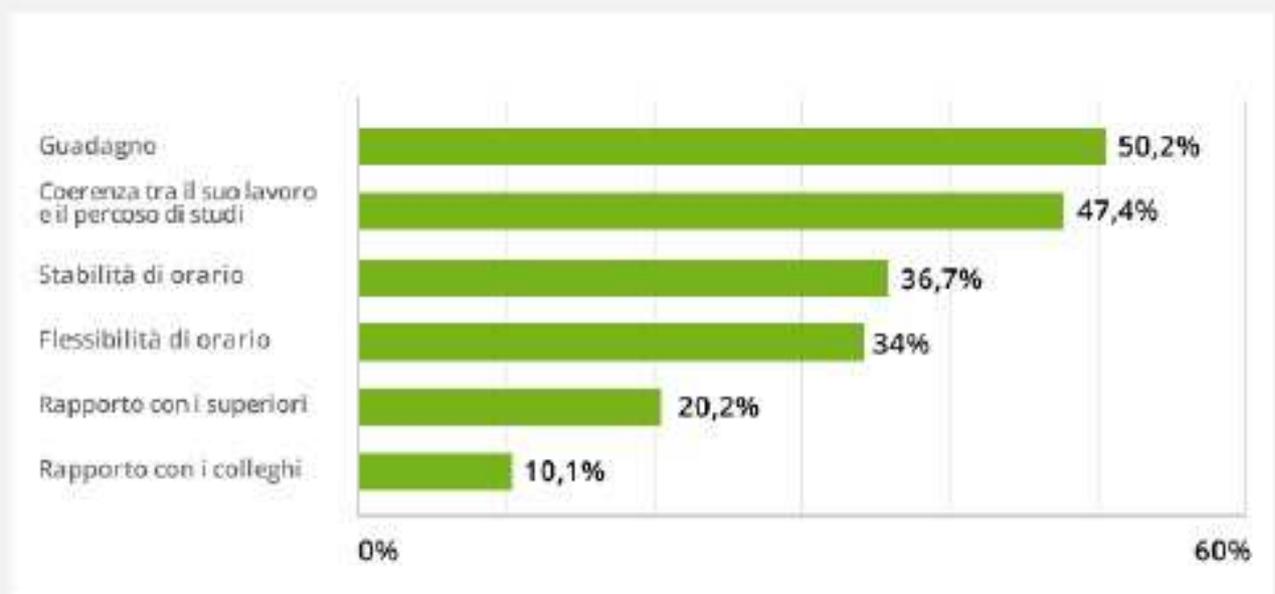
Tra chi ha un lavoro risulta che solo il 20 per cento è pienamente soddisfatto dell'attuale impiego, mentre oltre il 25 per cento è poco, per nulla soddisfatto; un giovane su quattro, quindi, pur di lavorare e non rimanere a casa a rigirarsi i pollici, accetta un impiego lontano dalle proprie aspettative. La percentuale di non soddisfatti arriva a un giovane su tre al Sud, dove le opportunità sono generalmente più scarse.³⁰

³⁰ "Rapporto giovani", *Giovani e lavoro*, Istituto Toniolo Ente Fondatore dell'Università Cattolica del Sacro Cuore. Tratto da: <http://www.rapportogiovani.it/giovani-e-lavoro/>

PERCENTUALE DI GIOVANI MOLTO O ABBASTANZA SODDISFATTI DELLA PROPRIA ATTUALE OCCUPAZIONE (PER AREA GEOGRAFICA DI RESIDENZA)



PERCENTUALE DI INSODDISFATTI PER VARI ASPETTI CONNESSI ALLA ATTUALE ATTIVITÀ LAVORATIVA



31

Più in particolare, un giovane su due si adegua a un salario sensibilmente più basso rispetto a quello che considera adeguato. Una quota molto alta, pari al 47 per cento si adatta a svolgere un'attività che non è coerente con il suo percorso di studi. Il problema della

³¹ Fonte: "Rapporto giovani", Giovani e lavoro, Istituto Toniolo Ente Fondatore dell'Università Cattolica del Sacro Cuore. Tratto da: <http://www.rapportogiovani.it/giovani-e-lavoro/>

bassa stabilità del lavoro riguarda invece un giovane su tre; compensa il relativamente buon rapporto con superiori e colleghi. Tra i laureati l'incoerenza tra lavoro e percorso formativo scende al 30 per cento, in ogni caso, solo il 33 per cento dei laureati afferma di svolgere un lavoro pienamente coerente con quanto ha studiato.



32

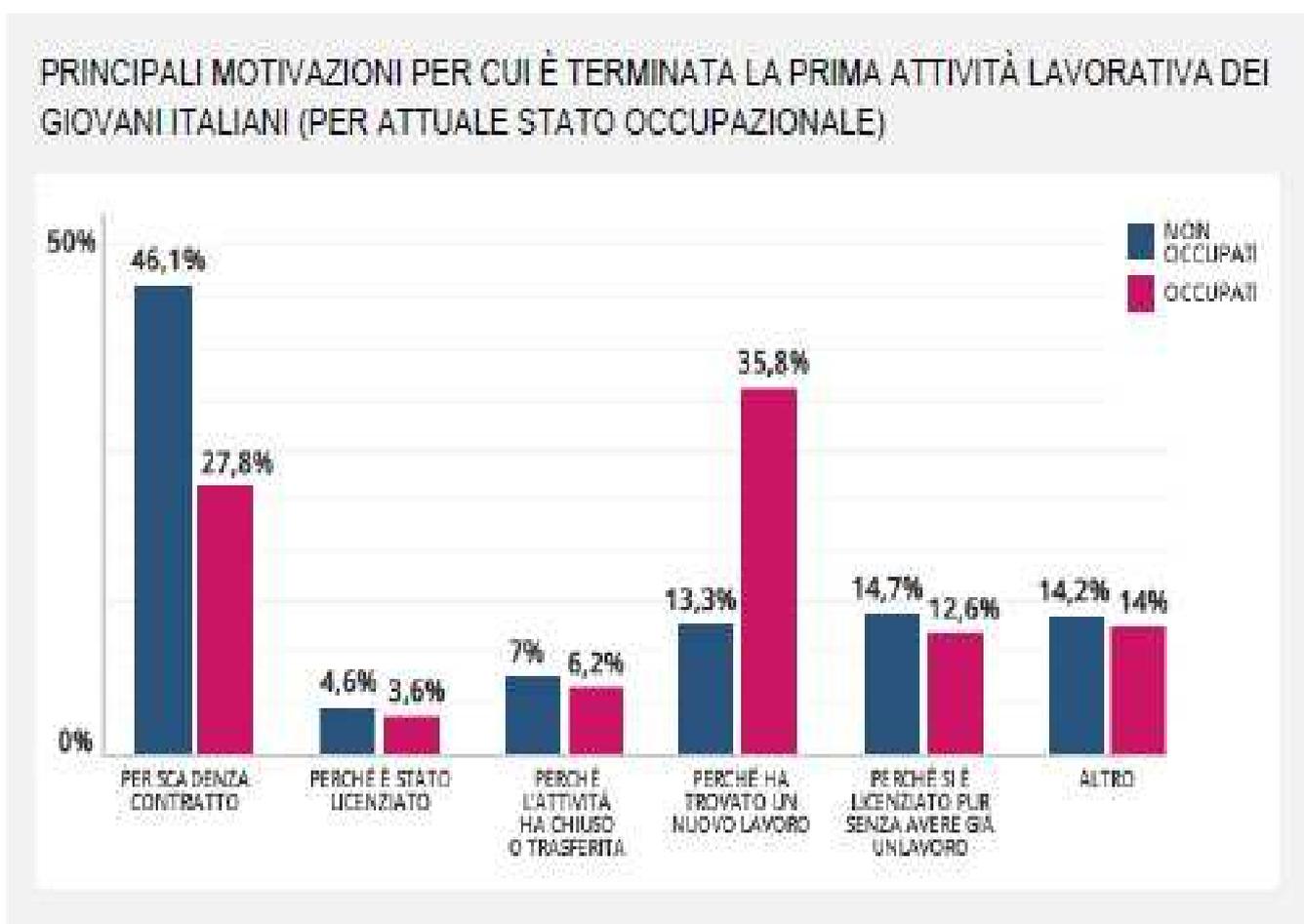
Analizzando quanto i giovani siano soddisfatti della propria situazione finanziaria prevalgono i non soddisfatti con il 55 per cento, valore che rimane elevato anche per i laureati (52 per cento).

³² Fonte: "Rapporto giovani", Giovani e lavoro, Istituto Toniolo Ente Fondatore dell'Università Cattolica del Sacro Cuore. Tratto da: <http://www.rapportogiovani.it/giovani-e-lavoro/>

Si è riscontrato che, per chi ha almeno una esperienza lavorativa alle spalle, il motivo di perdita del primo lavoro è per quasi la metà dei casi la scadenza del contratto (46,1 per cento) e comunque meno del 15 per cento ha lasciato perché insoddisfatto del lavoro senza avere altre alternative.

Chi lascia il lavoro, pertanto, lo fa solo se ne ha trovato uno migliore: infatti tra chi è occupato la percentuale di chi ha lasciato il primo lavoro per uno nuovo sale a oltre 35 per cento.

Questi primi dati ci confermano come molta concretezza e molta cautela caratterizzano quindi le scelte di offerta dei giovani sul mercato del lavoro.



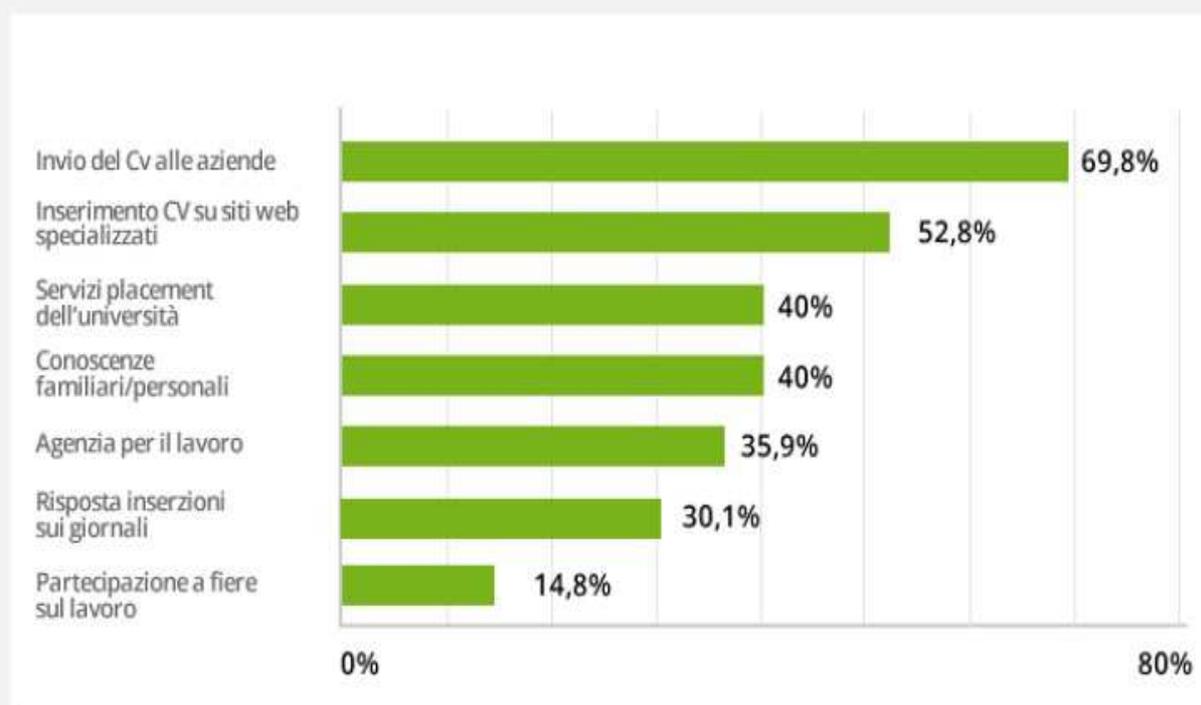
33

³³ Fonte: "Rapporto giovani", Giovani e lavoro, Istituto Toniolo Ente Fondatore dell'Università Cattolica del Sacro Cuore. Tratto da: <http://www.rapportogiovani.it/giovani-e-lavoro/>

Come riportato anche dai dati del Rapporto annuale Istat, un'altra strategia seguita da alcuni giovani è quella della fuga verso l'estero; quasi il 50 per cento dei giovani si dichiara pronto ad andare all'estero per migliorare le proprie opportunità di lavoro. Solo meno del 20% non è disposto a trasferirsi. I più propensi a muoversi oltre confini sono i giovani del Nord (si sale oltre il 52 per cento) e di sesso maschile. Inoltre, i più disposti a trasferirsi per inseguire migliori opportunità di valorizzazione del proprio capitale umano sono proprio i laureati, a conferma del rischio di "brain drain".

Anche sul tema della ricerca lavoro, il 70 per cento dei giovani menzionati rispondono attraverso il "classico" invio dei curricula alle aziende; segue però l'utilizzo del web e di siti specializzati alla ricerca lavoro. Solo il 36 per cento pensa di rivolgersi alle Agenzie per il lavoro e ben il 40 per cento invece si affida alle conoscenze familiari.

PERCENTUALE DI GIOVANI CHE PENSANO DI UTILIZZARE AL TERMINE DEL PERCORSO DI STUDI I SEGUENTI CANALI PER LA RICERCA DI UN LAVORO



34

³⁴ Fonte: "Rapporto giovani", *Giovani e lavoro*, Istituto Toniolo Ente Fondatore dell'Università Cattolica del Sacro Cuore. Tratto da: <http://www.rapportogiovani.it/giovani-e-lavoro/>

2.2.2 Analisi dei dati e degli indicatori

Al workshop, tenutosi l'8 febbraio 2013 dall'istituto Toniolo sul "Rapporto giovani", la Prof.ssa di Psicologia Sociale e di Comunità dell'Università Cattolica del Sacro Cuore Elena Marta ha commentato come il campione analizzato, nel progetto descritto nel paragrafo precedente, coinvolga giovani di tutta Italia tra i 18 e i 29 anni: conducendo un'analisi basata su una serie di indicatori che ci consentono di valutare il significato dei dati rilevati nel "Rapporto Giovani".

L'assunzione a tempo indeterminato ha riguardato il 18,3 per cento del totale, l'assunzione a tempo determinato il 58,9 per cento e le occupazioni tipo stage, apprendistato, collaborazione a progetto ecc., il 22,8 per cento.

Nonostante questi dati, i giovani hanno espresso un elevato grado di soddisfazione riguardo la propria occupazione, che arrivava al 70 per cento sommando i "molto soddisfatti" e gli "abbastanza soddisfatti".

Si è chiesto ai giovani quali siano, invece, gli elementi di insoddisfazione legati al lavoro ed il più rilevante è stato il guadagno: essi ritengono infatti che la loro attività non sia remunerata in modo soddisfacente. L'altro dato interessante è relativo alla percezione di incoerenza tra il lavoro e gli studi svolti, che risulta essere del 47,4 per cento dei partecipanti. Inoltre, un terzo si dice insoddisfatto per l'orario di lavoro, esprimendo il desiderio di poterlo conciliare con le relazioni familiari, l'attività sportiva e la socializzazione.

La stabilità piuttosto che la flessibilità dell'orario è stata una questione critica per i ragazzi in questione; sono basse le percentuali dell'insoddisfazione legata al clima lavorativo: l'insoddisfazione rispetto al rapporto con i superiori e i colleghi risulta rispettivamente del 20 per cento e del 10 per cento.

Si è poi considerato il grado di soddisfazione connesso alla coerenza tra livello di formazione e occupazione. Confrontando i laureati con altri ragazzi diplomati o ad un livello ancora più basso di formazione, ne è uscito che i primi sono più soddisfatti dei secondi raggiungendo

il 70 per cento, i diplomati o chi si è fermato nel suo percorso formativo a uno step precedente era al 50 per cento.

Passando al tema della mobilità lavorativa, la gran parte degli intervistati ha addotto come causa di interruzione dell'attività la scadenza del contratto, trattandosi per la maggior parte di contratti a tempo determinato o a progetto. La prof.ssa Marta fa notare come sia interessante che il 35,8 per cento degli occupati ha dichiarato di aver cessato la propria attività lavorativa perché ha trovato un altro posto di lavoro. L'idea della mobilità lavorativa, del cercare cioè un altro lavoro essendo già occupati, fa parte della mentalità di quei ragazzi.

L'elemento più preoccupante o più interessante, aggiunge, è stato che il 14,7 per cento tra i non occupati si è dimesso dalla prima occupazione senza avere già a disposizione un altro contesto lavorativo, ha quindi liberamente scelto di lasciare il proprio impiego senza la garanzia di un'alternativa. Una percentuale piuttosto bassa ha invece subito un licenziamento (per ragioni ignote), e meno del 10 per cento ha dovuto rinunciare al lavoro perché l'attività aveva chiuso o si era trasferita.

A fronte di questi dati, Elena Marta ha posto il problema di capire quanti ragazzi erano disposti a spostarsi sia all'estero che in Italia.

Come emerge dal paragrafo precedente, una grande fetta degli intervistati si è dichiarato disponibile alla mobilità sia all'estero che all'interno del territorio italiano. Se si considerano questi dati scorporati per genere, si nota che le donne sono tendenzialmente più disposte a spostarsi in Italia, mentre gli uomini sono più disponibili a trasferirsi all'estero.

Anche i giovani italiani dunque, afferma l'analista, risultano essere in linea con gli altri giovani europei a riguardo dei trasferimenti fuori dal proprio Paese.

È stato analizzato inoltre, quanto gli intervistati concordassero con alcune definizioni: per esempio, "quanto sei d'accordo nel ritenere il lavoro uno strumento diretto a procurare reddito?". La percentuale che ha concordato molto e abbastanza con questa affermazione è risultata essere il 90,7 per cento; i giovani hanno mostrato di considerare il

lavoro strettamente collegato al produrre reddito, ma anche un contesto dove si chiede un forte impegno personale (il 58,5 per cento era abbastanza d'accordo, mentre il 32,1 per cento molto d'accordo).

Un indicatore interessante è che il contesto lavorativo non sia percepito come luogo di fatica e di stress, infatti se si sommano i dati di chi si dice “abbastanza stressato” e quelli di chi lo è molto, si raggiunge il 59 per cento; non si tratta di una percentuale bassa, tuttavia si ha un 41 per cento di giovani che ritiene il contesto di lavoro né faticoso né stressante. Forse l'item, aggiunge l'analista Elena Marta, doveva essere formulato diversamente, distinguendo la fatica dallo stress. Tuttavia l'idea che il contesto di lavoro non richieda fatica, ma investimento personale, è un indicatore estremamente interessante.

Per spiegare perché consideriamo un altro item: quello relativo a quanto i giovani considerano il lavoro come un luogo di autorealizzazione. L'impegno personale in questo ambito è stato colto non tanto come un dover essere performanti rispetto all'azienda o all'ente per cui si lavora, ma come veicolo di autorealizzazione (abbastanza 49 per cento; molto 38,6 per cento). Si riscontra, inoltre, che il lavoro per i giovani è anche “un modo per affrontare il futuro” e uno strumento per costruirsi una vita familiare (per il 41,5 per cento abbastanza d'accordo, il 47 per cento molto d'accordo); si sostiene che i ragazzi, oggi, siano fortemente intrisi di individualismo e sensibili al paradigma della reversibilità: ebbene, questo dato è in controtendenza, poiché può mostrare come fare famiglia, quindi costruire legami, e lavoro sono pensati in stretto rapporto.

Un altro indicatore di rilievo è stata la famiglia, intesa dai giovani come unica vera certezza: oltre l'85 per cento degli intervistati ha affermato che la famiglia rappresenta un sostegno fondamentale. Infatti, i desideri e le aspettative delle giovani generazioni non sembrano segnare il passo, nonostante le difficoltà e la congiuntura economica negativa la famiglia rappresenta un fondamentale caposaldo. Le persistenti difficoltà del presente e l'incertezza del futuro, riportate dai giovani intervistati, rischiano di frenare i loro

progetti (oltre il 63 per cento ha dichiarato di essere tornato a vivere con i genitori dopo essere uscito per studio o lavoro), rendendo per molti la casa dei genitori una “prigione dorata”: per più della metà di questi ragazzi la famiglia si configura come “rifugio dal mondo” (il 26,5 per cento molto d’accordo con questa definizione, mentre il 40 per cento si è dichiarato abbastanza d’accordo).

Il lavoro inoltre è percepito come fonte di successo, aspetto che si connette con la modalità autorealizzativa, e per più del 50 per cento degli intervistati è fonte di prestigio sociale: si evince che per qualche giovane il lavoro rappresenti ancora un modo per riscattarsi da una condizione sociale poco prestigiosa e per avanzare di posizioni nella cosiddetta scala sociale.³⁵

A mio avviso, l’attenta analisi riportata da Elena Marta sembra esser capace di fornire le basi su una conoscenza solida dei cambiamenti socio-culturali in corso e del loro impatto che questi portano alla vita quotidiana delle persone. Ha ben interpretato i dati rilevati in questo studio, ricercando nel modo più dettagliato possibile per una ricerca quantitativa, gli indicatori che cercano di spiegare come i cambiamenti della nostra società post industriale abbiano influenzato le scelte e gli obiettivi nel mercato del lavoro dei giovani.

III CAPITOLO

GIOVANI E LAVORO: DALLA PROSPETTIVA QUALITATIVA

Come è stato ribadito più volte nel primo capitolo: oggettività, rigore e formalizzazione sono spesso obiettivi (o ideali) perseguiti nelle scienze sociali. L’uso dell’approccio quantitativo nella ricerca sociale si giustifica come strumento privilegiato di raggiungimento di tali obiettivi. Tale metodologia possiede un apparato codificato di

³⁵ “Quaderni Rapporto giovani: Giovani e lavoro a cura di: Paola Bignardi, Luigi Campiglio, Vincenzo Cesareo, Elena Marta, VP Vita e Pensiero, Istituto Toniolo Ente Fondatore dell’Università Cattolica del Sacro Cuore”, tratto da: <http://www.istitutotoniolo.it/wp-content/uploads/2014/04/978-88-343-2813-2.pdf>

tecniche ampiamente sperimentate e riconosciute nella loro capacità di articolare risultati considerati scientificamente adeguati. Tali risultati, tuttavia, sono relativi al tipo di domande che questa metodologia è in grado di formulare, e le risposte che ottengono sono vincolate dalla strumentazione tecnica di cui dispone la metodologia medesima. In questo capitolo si vuole evidenziare come un approccio metodologico qualitativo possa rispondere a domande di diverso tipo ma non trascurabili, e che vanno ad integrare utilmente e per cosiddire “in profondità” le risposte e le spiegazioni informate dai dati quantitativi. L’interesse precipuo di questo modo di procedere sta nell’interazione, sempre in buona misura da “inventare sul campo”, e dunque ogni volta per certi aspetti nuova, fra soggetto studente e oggetto studiato. Di seguito, riporterò, come esempio di ricerca sociale qualitativa, il progetto in cui sono stato coinvolto, valutandone virtù e vizi.

3.1 “Occupy the future”: i giovani raccontano il lavoro

L’associazione Benetti di Vicenza, attraverso la presentazione “Orientare il futuro” e la proiezione del video “Occupy the future”, in una giornata di studi presso il “Cuoà”, Centro Universitario di Organizzazione Aziendale, di Altavilla Vicentina., il 09 Giugno 2014, ha voluto commemorare e ricordare la scomparsa di Giuseppe Benetti, allora segretario generale della Cisl di Vicenza. Le sue capacità di elaborazione e di visione gli avevano permesso di intuire quelli che sarebbero stati gli scenari dell’economia e della società post-moderna. Già allora, Benetti insisteva sull’importanza dell’innovazione produttiva nelle aziende manifatturiere che affrontasse le sfide della globalizzazione, oltre che alla centralità della formazione continua assieme alle politiche attive per i lavoratori e le lavoratrici. Per questo pensava ad un sindacato che fosse una componente vivace e stimolante della società. La Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori di Vicenza ha voluto riprendere e valorizzare l’importante

eredità intellettuale di Giuseppe Benetti, promuovendo una Associazione a lui intitolata, che agisca nel tessuto sociale, economico e politico vicentino in modo tale da stimolarlo a realizzare politiche improntate sul capitale umano e allo sviluppo umano delle persone.

L'associazione, di cui sono stato contattato per entrarne a far parte, è stata presentata ufficialmente il 9 Giugno 2014 presso il "Cuoia" di Altavilla Vicentina.

È stato per me un onore esser stato contattato dalla Cisl vicentina ed aver avuto la fortuna di essere stato incaricato come "scienziato sociale" in una ricerca sociale. Con l'aiuto di alcuni supervisori professionisti, tra cui Paolo Gurisatti e Sergio Spiller, ho potuto "immergermi" pienamente ed affrontare un lavoro/inchiesta di ricerca sociale qualitativa sul tema dei giovani e il mercato del lavoro.

Nella prima parte dei lavori è stata presentata la ricerca "I giovani raccontano il lavoro" svolta da un gruppo di ragazzi dell'Associazione (di cui faccio parte), mentre la seconda parte della giornata è stata dedicata a tre proposte concrete presentate agli ospiti per aprire le porte del lavoro ai giovani.

La metodologia di analisi di questa ricerca sociale ha mirato a non partire da assunti precostituiti, andando alla ricerca di indicazioni (se vogliamo anche personali e attitudinali) sui veri bisogni emergenti dai giovani coinvolti nella ricerca, e dai racconti da essi forniti.

Attraverso una inchiesta etnografica/qualitativa sono state effettuate ventuno interviste aperte con telecamera, in cui si è cercato di compiere una vera e propria esplorazione sul rapporto tra giovani dai 16/17 anni ai 30/34 anni e il mercato del lavoro.

Le tipologie dei giovani da noi intervistati sono state variegate: spaziavano da chi era alla ricerca di un impiego a chi aveva già un lavoro dequalificato o precario; da chi possedeva un'attività autonoma o creativa ai giovani che invece stavano ancora studiando ma avevano già chiaro il loro progetto professionale; ma anche da chi lavorava già con un contratto a tempo indeterminato o aveva deciso di intraprendere la soluzione di emigrare all'estero.

Durante questo esperimento di ricerca etnografica, non abbiamo voluto far emergere dei paradigmi interpretativi obsoleti e scontati, svolgendo delle interviste puramente di sondaggio o di opinione, ma si è cercato di sviluppare un'inchiesta investigativa, facendo esprimere soprattutto gli intervistati e dando rilievo all'ascolto delle loro storie. Evidenziando le loro aspettative, il loro vissuto lavorativo o formativo, le loro difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro, piuttosto che la difficoltà di iniziare con una propria attività imprenditoriale, abbiamo intrapreso un percorso partecipativo e di vero coinvolgimento con questi giovani, facendoli sentire "parte" della ricerca.

Alla conclusione della parte investigativa abbiamo cercato di ricondurre le ventuno interviste, svolte nell'arco di un mese circa, all'interno di uno "storyboard" che è stato il risultato finale del nostro lavoro: ovvero un video composto da quattro sottotitoli che in seguito verranno descritti e analizzati.

La difficoltà maggiore è stata proprio quella di interpretare prima i vari spunti emersi, e cercare poi di unirli in un unico filo logico conduttore diviso in macro temi, che permettesse la creazione e lo sviluppo di idee concrete e innovative da poter proporre e attivare nel territorio. Lo scopo della nostra indagine è stato quello di poter disporre ai diversi soggetti Istituzionale e non della Provincia di Vicenza, un quadro generale di come il mercato del lavoro viene visto dai giovani in prima persona e quali sono le richieste che essi stessi riportano.

Dal nostro punto di vista è stato molto importante creare situazioni in cui i giovani, in prima persona, possano essere al centro dell'attenzione, e possano contribuire a migliorare il lavoro delle agenzie che quotidianamente si occupano di far incontrare domanda e offerta di lavoro, oltre che mettere in campo risorse capaci di intercettare i reali bisogni emergenti.

3.2 Il lavoro come realizzazione personale: i risultati dell'inchiesta

Il quadro di lavoro che ha consentito il perseguimento dei risultati in questa ricerca è costituito dal video prodotto. Questo ci ha consentito in primo luogo di chiederci in che modo i giovani potevano raccontare le loro esperienze quando il repertorio di discorsi e narrazioni culturalmente disponibili fa riferimento ad un modello di lavoro lontano da quello che vivono quotidianamente.

Con il filmato abbiamo costruito una narrazione che si potrebbe definire “a mosaico”, composta raccogliendo piccoli pezzi di storie di vita; un mosaico che, nondimeno, rappresenta solo una delle tante narrazioni possibili da costruire. Per la stesura della nostra “narrazione” abbiamo iniziato dal concetto di aspirazione/ambizione dei giovani, cioè di ciò che vorrebbero trovare nel mercato del lavoro, o meglio ciò che “vorrebbero diventare” per il mercato del lavoro.

Per questo motivo, la prima fascia di domande poste agli intervistati, e inserita all’interno della nostra prima sezione del video abbiamo deciso di intitolarla: “Le aspettative”.

Quello che emerge maggiormente dagli intervistati in questa sezione è che il lavoro viene visto come realizzazione:

- realizzazione personale, nel senso che il lavoro rappresenta un punto di partenza e non di arrivo. L’esperienza lavorativa è vista come un percorso di crescita professionale e personale nella quale i giovani cercano di essere gratificati e messi nella condizione di conciliare i tempi con le loro passioni private, hobbies;
- realizzazione economica, ancora oggi il lavoro significa poter “portare a casa la pagnotta”, i giovani evidenziano che l’ideale sarebbe quello di arrivare ad una stabilità economica, nella quale non ci si deve preoccupare della spesa da pagare la settimana successiva;
- realizzazione familiare, il lavoro come mezzo per poter possedere una casa propria e costruire una propria famiglia staccandosi da quella di nascita.

Un altro aspetto che viene sottolineato dagli intervistati è il fatto che l’impiego non è tutto, ci sono elementi che non possono mettere in

disparte, come ad esempio le relazioni con gli amici, gli interessi e gli hobbies da mantenere.

Il lavoro è importante, spiega Alessandro, 30 anni, “ma non deve soffocare la sua vita”.

Il passaggio successivo è stato quello di chiedere ai giovani che cosa realmente trovano nel mercato del lavoro e come vivono le loro esperienze lavorative e non. Abbiamo deciso di intitolare la seconda sezione del nostro video: “Il calvario”, termine figurativo con un rimando forte dal punto di vista emotivo. Il termine “Calvario” è sinonimo di travaglio, tribolazione, sofferenza; sono proprio queste le emozioni che ci hanno trasmesso molti dei giovani intervistati.

Dall’analisi delle risposte degli intervistati si evince ciò che realmente offre il mercato del lavoro ai giovani, quali esperienze lavorative hanno sperimentato e con quali contratti di lavoro.

È emerso che pochi di loro sono riusciti a trovare un lavoro che permettesse di sviluppare e accrescere le loro competenze, se non in campo puramente relazionale, ovvero, imparare a rapportarsi con i colleghi, con i superiori e con tutte le persone con cui ci si deve rapportare; Alisa, per esempio, 27 anni, diplomata in ragioneria, spiega in un tratto della sua intervista, che dopo il diploma ha trovato subito un’offerta di lavoro come impiegata amministrativa in una compagnia di assicurazione e anche se non era il suo “campo”, tutto sommato si era trovata anche bene. Dice inoltre di aver acquisito molta esperienza che poi le è servita nel futuro, ma soprattutto ha imparato a lavorare in un “team”, a comunicare e rapportarsi con le altre persone.

Tuttavia, la maggior parte dei giovani vive in situazioni di forte intermittenza lavorativa, passando da uno stage all’altro senza la reale possibilità di poter crescere professionalmente. Molte volte, racconta una ragazza di 28 anni che vive a Bruxelles, in Belgio gli stage sono fine a se stessi perché non permettono effettivamente, una volta conclusi, di entrare nell’organico del luogo di lavoro. Spiega inoltre che qualche mese fa la sua datrice di lavoro l’ha lasciata a casa dalla galleria d’arte perché ha preferito una stagista al suo posto così da

non avere l'obbligo di retribuire una figura strutturata. Ha provato la sensazione di non essere stata valorizzata per il bagaglio di esperienza e conoscenza accumulate sul luogo di lavoro, e a cui si sarebbe aspettata di poter dare concretezza nel contesto di una occupazione meno precaria a seguito della conclusione dello stage.

Gloria, 24 anni, laureata in Management Strategico, invece riporta che le avevano proposto uno stage, ma una volta aderito alla proposta il coordinatore le ha riferito che lo stage era rivolto a chi si doveva ancora laureare. Essendo già laureata Gloria ha deciso di restare con una collaborazione volontaria pensando che comunque potesse essere un'opportunità, visto che non aveva altre offerte di lavoro. In questo caso, la giovane Gloria preferisce la precarietà alla non occupazione; riferisce inoltre che pur di non rimanere a casa, preferisce tenersi occupata sperando di essere notata dai superiori con la possibilità di venire presa in considerazione per una futura assunzione.

Greta, disoccupata di 23 anni, afferma di avere spedito il curriculum a metà delle aziende del vicentino ma non ha ancora avuto riscontri positivi; lavora a chiamata qualche giornata nell'arco del mese e dice di esser disposta all'adattamento di qualsiasi impiego.

Durante l'intervista di Elisa, 28 anni, psicologa, è emerso anche il concetto di "fiducia": racconta come, secondo lei, questa situazione di precarietà che stiamo vivendo ultimamente va a minare proprio il senso di fiducia nel futuro. Si parla di lavoro che manca come se fosse solo quello il problema. In realtà, il problema è complesso e riguarda vari aspetti, tra cui appunto quello della fiducia da parte dei giovani (e delle persone in generale). Purtroppo, Elisa spiega, "è impossibile mantenere la fiducia ed avere aspettative sul futuro quando poi la realtà quotidiana delle cose continua ad affermare che il futuro "è difficile, lontano ed impossibile"; anche le fantasie, i sogni sono un qualcosa che hanno un piede nella concretezza del presente". Durante l'intervista di Elisa sono emerse le difficoltà emotive nell'esplicitare i sentimenti che provava, questo lo si nota dalla difficile sintassi del suo discorso e dalla difficoltà nel trovare le parole giuste per comporlo. Ho notato forte rabbia e paura nell'argomentare il suo

concetto, che da come ha spiegato poi, proviene da brutte esperienze avute con datori di lavoro che le hanno sempre promesso un posto di lavoro ma che poi non si è mai tradotto nella pratica.

Durante la fase di analisi delle interviste siamo rimasti sorpresi dal fatto che i giovani intervistati curano molto i loro interessi personali nati dalle proprie attitudini, in alcuni casi facendo di esse il loro lavoro.

Abbiamo quindi intitolato la terza sezione del video: “Le passioni”.

Volendo categorizzare, abbiamo potuto osservare tre tipi di giovani:

- coloro che hanno seguito le loro passioni facendole diventare l’oggetto della propria professione;
- quelli che hanno capito qual era la loro “strada” e che hanno utilizzato il lavoro come punto d’appoggio per sviluppare un progetto di vita parallelo;
- infine, i giovani che non hanno ancora intuito la strada da proseguire e che aspettano uno stimolo e/o un indirizzamento; molti di loro riportano di sentirsi spesso soli e spaesati.

Marco, 25 anni, che ora lavora come videomaker autonomamente nel suo studio, fa parte della categoria di giovani che hanno capito qual è la loro “strada”, ha inizialmente trovato un posto di lavoro dipendente part time come venditore in un negozio di elettronica per poi pian piano avviare la sua attuale piccola attività lavorativa. Risulta molto interessante, a mio avviso, una immagine che viene espressa ad un certo punto durante la sua intervista. Racconta come il periodo nel negozio di elettronica sia stata comunque una esperienza per lui positiva dove ha imparato molte cose e ha imparato a rapportarsi con colleghi e clienti, ma ad un certo punto sentiva che non era proprio quello che effettivamente voleva fare nella vita. Spiega come stava entrando, in termini figurativi, in un “tunnel” che lo portava a fare quello che a suo avviso fanno in molti, ovvero “lavorare perché bisogna” e non perché si ha il piacere o il desiderio di farlo. Allora, in quel momento ha iniziato a far risvegliare le sue passioni di quando era ragazzino, si dedicò per esempio a progetti che “giocavano” con le

immagini, o con i colori, cercando di trasmettere qualcosa attraverso la grafica e i video.

Molto simile è stato il racconto di Antonio, software designer e professionista Shiatsu di 26 anni che, da lavoratore dipendente in una azienda che si occupa di informatica ha deciso di diminuire l'orario di lavoro in modo da riuscire a prendersi lo spazio per studiare e praticare i massaggi Shiatsu in una palestra.

Il caso invece di Federica e Riccardo, 34 e 32 anni, fashion and web designers, riporta come fin da subito si erano accorti di essere poco affini al "timbrare il cartellino in fabbrica" e sentivano il bisogno di svolgere il loro lavoro in modo autonomo rispetto alle forme di contratto di lavoro subordinato classiche.

Infine, abbiamo pensato di intitolare l'ultima parte del nostro video montato da un giovanissimo video-maker, "La strategia". Questo perché oggi più che mai i giovani hanno bisogno di sviluppare un loro progetto di vita che possa in qualche modo rispondere alla richiesta di realizzazione personale, alle passioni individuali e alle proprie capacità e attitudini. Questo progetto però è spesso lasciato puramente alla volontà individuale della singola persona, poiché pur esistendo istituzioni scolastiche e formative che aiutano a svilupparlo, pure da quanto emerge nelle interviste non sono così efficaci come dovrebbero o potrebbero essere.

Questo limite è ben argomentato nell'intervista di Federica e Riccardo quando raccontano che nel loro ambito, il web design, se si vuole offrire ad un cliente un "pacchetto completo" si deve avere come minimo delle conoscenze di fotografia che a scuola non si studiano, per cui si è costretti a formarsi individualmente. Affermano, inoltre, che il loro genere di studi sono esclusivamente legati al web dove si trovano tutte le informazioni possibili; i loro più grandi maestri sono Youtube e altri siti web, e lì, spiega Riccardo, si possono trovare tutti i corsi on-line che possono servire a questi tipi di impieghi.

La strategia invece che sta cercando di intraprendere Marta a Bruxelles è quella di cercare di lavorare nell'ambito che desidera, ovvero in una galleria d'arte o comunque nel ramo artistico, ma

contemporaneamente per sopravvivere, accetta lavori precari come fare la baby sitter, o volantinaggio di prodotti per strada.

Queste ultime due interviste ci mostrano come i giovani che riescono a costruire il loro progetto di vita spesso si ritrovano a fare conto solo sulle proprie forze e sulla volontà individuale di apprendere in modo autonomo ciò che serve per perseguire questo loro progetto. La scuola e l'università, pur dando una preparazione tecnica e teorica non aiutano a tradurre le conoscenze e competenze in un progetto integrato di vita e professione. Questo risulta quindi in una distanza spropositata tra percorso scolastico e ingresso nel mercato del lavoro. Elisa rimarca infatti che essendo psicologa, giusto per cominciare, accetterebbe un lavoro non propriamente in linea al ruolo che le competerebbe solo se questo l'aiutasse a praticare le competenze che possiede: nel suo caso, pur non svolgendo il ruolo di psicologa, vorrebbe mettersi al servizio delle persone svantaggiate.

Da altre interviste che non fanno parte del video sono emersi ulteriori aspetti interessanti che qui di seguito vengono elencati.

In primo luogo emerge il fatto che una delle difficoltà maggiori incontrate dai giovani nell'entrata nel mondo del lavoro è la relazione con gli altri colleghi e/o superiori. Da questo si può inferire che la scuola non prepara alle relazioni con gli altri, al lavoro in equipe e alla collaborazione. Inoltre, alcuni giovani intervistati affermano che con le prime esperienze lavorative hanno scoperto che si sentono portati a lavorare in team, proprio nel momento in cui la partecipazione e la collaborazione diventano risorsa indispensabile per una maggiore competitività dell'impresa.

In secondo luogo si dà rilievo all'emigrazione all'estero come soluzione lavorativa. L'estero, in controtendenza ai risultati emersi nelle ricerche quantitative descritte nei paragrafi precedenti, viene vissuto dalla maggioranza dei nostri giovani intervistati come ultima spiaggia, sia tra le femmine che tra i maschi, sottolineando la difficoltà di troncare i legami familiari e le amicizie. L'emigrazione all'estero viene vissuta come una via di fuga da parte degli intervistati, e dunque anche come una sconfitta personale. I più

affermano di voler prima provare a crescere professionalmente nel proprio Paese d'origine cercando di diventare potenziale risorsa per esso. Alcuni affermano di voler andare all'estero ma solo come esperienza di vita e dunque con il progetto poi di ritornare in Italia.

In terzo luogo, quasi tutti gli intervistati riconoscono l'importanza di contratti a tempo indeterminato per avere più stabilità, potersi costruire una prospettiva di vita nel medio-lungo termine e per dare continuità alle relazioni affettive (qualcuno, però, ha rilevato che il lavoro a tempo indeterminato non è sinonimo di garanzia se l'azienda va male e non produce). Tuttavia, il contratto a tempo indeterminato è più un'aspirazione che un obiettivo, tanto è vero che nessuno fra gli intervistati demonizza i rapporti a tempo determinato. Anzi, c'è ampia disponibilità ad adattarsi, specie nella prima fase di entrata nel mercato del lavoro; c'è, inoltre, massima disponibilità a prendere in considerazione anche rapporti di lavoro con caratteristiche professionali inferiori a quelle che uno possiede. Quello che risulta ad ampio raggio è che la mancanza di opportunità di lavoro offrono ampia disponibilità all'adattamento.

In quarto luogo, un aspetto molto curioso emerso da alcuni degli intervistati è che il tema della previdenza sociale non rientra tra le priorità e nei pensieri dei giovani che si stanno affacciando al mercato del lavoro o vi sono già presenti da qualche anno. Alcuni di loro spiegano che, al momento, le priorità sono altre: essere assunti con un contratto più o meno stabile, cercare di espandere il loro "pacchetto clienti", ma soprattutto trovare risultati positivi nell'impiego a cui si aspira. Ammettono anche di esser poco informati ma che preferiscono fare da se, ovvero cercare di condurre una vita sobria, senza grandi eccessi, fondata sul concetto del risparmio e della sfiducia verso tutte quelle forme di "burocrazie" di cui fanno fatica a fidarsi. Alcuni di loro, avendo già un contratto a tempo indeterminato, avevano pensato all'utilizzo di un fondo pensione complementare, viste le scarse e negative previsioni per una prestazione pensionistica obbligatoria che permetta di mantenere invariato il proprio tenore di vita. Alla fine

hanno rinunciato per la mancanza di fiducia verso tutte quelle compagnie assicurative che si occupano di previdenza complementare. Infine, abbiamo cercato anche di esplorare la visione che i giovani possiedono delle aziende chiedendo agli intervistati se volevano lanciare un messaggio agli imprenditori e alle organizzazioni. Molti di loro sono stati concordi nel fatto che le aziende dovrebbero investire maggiormente in essi; c'è dunque una visione pessimistica delle imprese, che sono viste come una risorsa debole e in difficoltà senza riuscire ad avere una visione di lungo periodo. Due sono le visioni principali che emergono: le aziende hanno scarsa disponibilità a rischiare e ad investire sulla popolazione giovane italiana, oppure tendono ad approfittare della situazione economico-sociale per non rispettare le regole e forzare la disponibilità individuale.

Per concludere, ritengo opportuno ribadire che il video da noi composto, e descritto in questo capitolo, è il frutto di un lungo lavoro di ricerca ed interpretazione del materiale raccolto (interviste discorsive). Grazie alla supervisione di alcuni sociologi di mestiere³⁶, abbiamo cercato di compiere un lavoro sul campo da tradurre e ripensare in termini di opzioni teoriche, con l'obiettivo di dar conto in modo analitico e procedurale dell'itinerario di ricerca che stavamo compiendo, e costruendo questo percorso nel modo più obiettivo possibile.

Come spiegato precedentemente, il nostro intento è stato quello di “dare voce ai giovani”, facendoli sentire partecipi in prima persona non solo raccontando i pezzi delle loro storie di vita ma anche costruendo insieme a noi un progetto di ricerca che li riguarda.

Nella stesura di questa “narrazione”, in cui consiste il filmato, sembrava quasi fossero gli stessi intervistati a condurci verso la composizione delle quattro sezioni (“le aspettative”, “il calvario”, “le passioni” e “la strategia”).

È stata per me un'esperienza significativa e stimolante da un punto di vista metodologico perché più ascoltavamo le varie interviste, più gli intervistati sembravano riportarci nella direzione di un filo logico

³⁶ Il Prof. Ilvo Diamanti, il Dott. Paolo Gurisatti e il Dott. Sergio Spiller, Vicenza.

conduttore che ordinava i vari pezzi del “mosaico delle loro storie di vita”.

Gli intervistati, dunque, ci hanno condotti verso la decisione di evidenziare le loro aspettative/aspirazioni con il concetto che il lavoro è innanzitutto realizzazione personale, economica e familiare, ma anche relazione umana e rispetto del proprio “sentire emotivo”. Poi, molti degli intervistati hanno espresso le loro esperienze lavorative facendo emergere la reale difficoltà quotidiana, “il calvario”, tra uno stage e l’altro, o vivendo situazioni di forte intermittenza lavorativa. Ecco che, con il proseguire delle interviste, la maggior parte di loro faceva emergere la forza e la determinazione di trovare le loro attitudini, i loro interessi e le loro “passioni”: quella che noi ricercatori abbiamo interpretato come “la strategia”, ovvero la volontà di sviluppare un proprio progetto di vita e lavorativo, che possa in qualche modo rispondere alla realizzazione personale.

IV CAPITOLO

PIANO DI AZIONI CONCRETE

4.1 Iniziative e programmi nazionali e territoriali

Alla luce delle analisi sin qui condotte, ci si deve ora confrontare con il variegato campo degli interventi e delle iniziative pratiche in grado (e vedremo fino a che punto) di farsi carico dei problemi fin qui descritti.

Un supporto metodologico e attuativo a mio avviso molto interessante viene proposto dalla ricerca “Studio ergo lavoro” condotta in Italia nell’ambito dell’iniziativa pro bono Education to Employment, lanciata a livello mondiale nel 2012 da McKinsey & Company con il supporto del McKinsey Global Institute e del McKinsey Center for

Government. Con questo studio si è voluto approfondire la comprensione delle caratteristiche del mercato del lavoro italiano svolgendo dapprima uno studio diagnostico di dati secondari tratti da fonti quali Eurostat, Istat, Unioncamere, Isfol, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, e Confindustria; e in seguito analizzando i dati primari raccolti in una ricerca di mercato svolta in collaborazione con IPSOS. I risultati sono stati infine confrontati con le evidenze emerse nello studio condotto in parallelo in altri sette Paesi europei, pubblicate nel rapporto "Education to Employment: Getting Europe's youth into work" del 13 gennaio 2014.³⁷ L'interesse di questo studio non sta tanto nell'analisi quantitativa dei dati per sé, quanto nell'utilizzo che di questi dati viene fatto per articolare una serie di proposte concrete (che prendono la forma di un piano strutturato) su come muoversi in risposta ai problemi concreti emergenti dall'analisi.

Le proposte illustrate di seguito sono frutto dello scambio di idee fra esperti, aziende, associazioni di categoria, operatori attivi nel collocamento dei giovani sul mercato del lavoro, scuole, Pubblica Amministrazione centrale e locale; oltre che di un confronto fra alcuni casi internazionali ed esperienze già realizzate in Italia.

Il piano proposto è di durata pluriennale ed è organizzato in sei aree di intervento e iniziative pratiche specifiche, alcune di carattere nazionale e altre mirate su territori, distretti, filiere.

Le iniziative nazionali si incentrano sugli adeguamenti legislativi e normativi, nonché su un ampio programma di comunicazione e sensibilizzazione di tutti i soggetti coinvolti.

Due sono gli interventi normativi già realizzati o in via di realizzazione: il D.L. 12 settembre 2013, n.104, "L'Istruzione Riparte", del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca; e il Piano "Garanzia Giovani" del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che verrà spiegato dettagliatamente in seguito.

³⁷ "Studio ergo Lavoro: come facilitare la transizione scuola-lavoro per ridurre in modo strutturale la disoccupazione giovanile in Italia", A. Castellano, X. Kastorinis, R. Lancellotti, R. Marracino, L. A. Villani, McKinsey&Company, 2014"; "<http://www.mckinsey.it>".

Accanto a questi interventi normativi, sottolinea “Studio ergo lavoro”, vanno considerati anche adeguamenti specifici che incidono sul disallineamento tra la domanda e l’offerta di lavoro giovanile, incentivando e coordinando scuole, università e organismi di formazione non scolastici, imprese, associazioni di categoria, canali di collocamento pubblici e privati per il perseguimento di obiettivi comuni. È inoltre necessario programmare campagne di comunicazione ampie e pervasive, rivolte alle famiglie, agli studenti, alle imprese, che rendano trasparenti e accessibili a tutti le informazioni relative agli sbocchi occupazionali di ogni indirizzo scolastico, affinché possano essere prese decisioni coerenti con le aspirazioni professionali e le offerte del mercato del lavoro.

A livello nazionale vanno dunque definiti obiettivi, priorità e linee guida, ma la transizione scuola-lavoro richiede di essere gestita anche con iniziative mirate sul territorio. Le esperienze già avviate e ben funzionanti vanno configurate in “pacchetti di interventi” che ne consentano una rapida diffusione, con il coinvolgimento sistematico degli attori principali.

Gli ambiti in cui si realizzano in via prioritaria queste iniziative sono identificate sulla base della criticità del fenomeno della disoccupazione giovanile locale, della presenza sul territorio di settori economici rilevanti e in base al sostegno di stakeholder pubblici e privati interessati ad affrontare il problema.

La prima area di intervento proposta è quella di allineare l’offerta formativa all’evoluzione della domanda di lavoro identificandone, a livello nazionale, le sue priorità di sviluppo, con particolare riferimento ai settori economici chiave o soggetti a profondi cambiamenti. Per fare sì che l’offerta formativa venga effettivamente allineata ai fabbisogni occupazionali del Paese, occorre dare un chiaro indirizzo a scuole e università, modulare le priorità per l’erogazione dei fondi e prevedere una revisione critica delle politiche sul “numero chiuso” in atto nei settori ad elevata domanda.

Altro supporto nazionale, potrebbe essere l’ampliamento della formazione specializzata, per cercare di ridurre il gap di competenze

rispetto alle necessità delle nostre imprese e delle filiere industriali. Risulta di rilevante importanza la definizione di una pianificazione a livello nazionale, che valorizzi laddove possibile le strutture esistenti e riduca la complessità degli adempimenti burocratici e amministrativi.

Per quanto riguarda invece le iniziative mirate da promuovere nei territori, la ricerca di McKinsey & Company, similmente a quelle nazionali, suggerisce di sviluppare un'offerta formativa orientata al fabbisogno del tessuto economico locale (si deve necessariamente definire il fabbisogno prospettico delle competenze utili sul territorio). Tale valutazione, che richiede alle imprese un forte coinvolgimento, può fornire alle scuole i dati necessari per poter adeguare l'offerta formativa ai bisogni locali e mettere a disposizione degli studenti informazioni per poi scegliere il percorso di studio.

La seconda area di intervento prevista riguarda la diffusione di una cultura "studio ergo lavoro" a beneficio degli studenti e delle imprese. A livello nazionale si dovrebbe incentivare le scuole e le università a raccogliere, oltre che pubblicare, informazioni sullo stato occupazionale e il tipo di posizioni ricoperte dai propri diplomati e laureati. La carenza di informazioni sui possibili sbocchi professionali dei diversi percorsi di studio è uno dei principali fattori del disallineamento fra la scelta del percorso formativo e l'offerta "reale" del mercato del lavoro. È necessario dunque aumentare la disponibilità di dati relativi a questi indicatori, con il duplice obiettivo di orientare la proposta formativa di scuole e università consentendo l'adeguamento dei curricula ai bisogni del contesto economico di riferimento, e di fornire agli studenti e alle loro famiglie gli elementi necessari per prendere decisioni informate sia in ingresso che in uscita. Tra gli interventi che faciliterebbero il raggiungimento di questi obiettivi rientrano l'adozione di meccanismi di monitoraggio e pubblicazione dello stato occupazionale degli studenti nei 3-5 anni successivi al conseguimento del diploma di scuola o della laurea. Una importante azione parallela è quella di lanciare un piano di comunicazione nazionale per orientare le scelte degli studenti sui

percorsi di studio e rivalutare i profili tecnici e professionali. È importante far conoscere loro gli strumenti di orientamento ed informarli su quali sono i profili richiesti dalle imprese, oltre che rivalutare il ruolo delle figure tecniche e professionali. Al riguardo lo studio riporta l'esperienza italiana di Confindustria, che è promotrice di numerose campagne di comunicazione volte a riposizionare e a valorizzare la cultura tecnica e professionale nelle aspirazioni degli studenti. Tra le iniziative rientrano:

- “OrMe” (Orientamento per le scuole medie), lanciato dalla Confindustria Veneto nel 2009 allo scopo di avvicinare i giovani al sapere tecnico-scientifico, anche attraverso nuove metodologie di insegnamento basate sulla scoperta di che cosa si nasconde dietro un prodotto o un processo tecnico-scientifico negli ambiti dell'elettronica, informatica, meccanica e tecnologie innovative.
- “Teknicamente”, campagna di comunicazione lanciata nel 2010 in Lombardia per orientare i ragazzi nella scelta della scuola superiore valorizzando i nuovi indirizzi.

In Corea del Sud, invece, attraverso “Employment first, University later”, il Governo coreano ha avviato una campagna di comunicazione nazionale per rilanciare nei giovani il ruolo della formazione professionale senza tralasciare l'importanza culturale di una buona formazione. L'obiettivo della campagna è incrementare il numero di giovani che al termine delle scuole superiori o dell'università siano in grado di ricoprire ruoli tecnici o specializzati.³⁸

In questa seconda area di intervento l'iniziativa mirata al territorio è quella di organizzare campagne informative su base locale rivolte ai giovani e alle imprese per far conoscere le competenze e gli sbocchi lavorativi offerti dalle scuole presenti territorialmente. A supporto delle iniziative nazionali, sembra fondamentale che gli istituti scolastici e le università si impegnino a raccogliere e a diffondere dati occupazionali, e a organizzare momenti di incontro e workshop per avvicinare gli studenti al mondo del lavoro cercando di aprire un

³⁸ “Studio ergo Lavoro: come facilitare la transizione scuola-lavoro per ridurre in modo strutturale la disoccupazione giovanile in Italia”, A. Castellano, X. Kastorinis, R. Lancellotti, R. Marracino, L. A. Villani, McKinsey&Company, 2014”; <http://www.mckinsey.it>”.

canale di comunicazione costante con le associazioni locali di categoria, o i sindacati. Vengono comprese in questo impegno anche le imprese di piccole dimensioni, e viene sottolineata l'importanza che le scuole tecniche e professionali promuovano una maggiore conoscenza dei profili dei loro diplomati all'interno di esse.

Una terza area di intervento riguarda il coinvolgimento dei datori di lavoro e delle imprese nella definizione delle competenze da creare, incentivando gli istituti scolastici ad adattare la propria offerta formativa in base agli input ricevuti dal mondo del lavoro.

L'attuale sistema educativo fatica sempre di più a trasmettere agli studenti le competenze richieste dall'ambiente lavorativo, e viceversa i datori di lavoro ancora troppo poco si avvicinano ai giovani con l'obiettivo di "ascoltare" quali sono le loro idee, progetti. Come sottolineato dall'analisi della ricerca "Occupy the future" dell'Associazione Benetti, emergono numerose lacune soprattutto per quanto riguarda l'ambito delle competenze soft quali ad esempio capacità di lavorare in team, leadership, creatività. Occorre, prima di tutto a livello nazionale, identificare le competenze necessarie e indirizzare i finanziamenti sui programmi che mirano a crearle e a rafforzarle, incentivando e premiando gli istituti scolastici che coinvolgono attivamente le imprese e mantengono nel tempo un rapporto saldo. Va inoltre valorizzata l'autonomia scolastica per concedere flessibilità nella definizione dei curricula a livello locale, e modificare parzialmente il quadro normativo per ridurre i vincoli operativi che rendono ancora difficoltose le procedure necessarie per adattare in autonomia l'offerta formativa ai fabbisogni lavorativi.

Altro punto di non poca importanza riguarda gli incentivi pubblici degli enti non scolastici attivi nella formazione che ammontavano a circa 800 milioni di euro nel 2011. Quest'ultimi dovrebbero essere allineati all'obiettivo di creare le competenze richieste dal mondo del lavoro subordinando l'erogazione degli incentivi all'effettivo inserimento sul mercato delle risorse formate. A questo proposito, si cita il Piano "Garanzia Giovani" che come si spiegherà in seguito è un'occasione unica per offrire opportunità di formazione specifica a

chi è attualmente disoccupato e non solo incentivi per erogare corsi di carattere generico.

Nel territorio invece è sottolineata la necessità di ampliare e diffondere l'adozione dei Comitati Tecnico Scientifici per recepire gli input delle imprese nei curricula delle scuole secondarie. I Comitati Tecnico Scientifici sono uno degli strumenti già previsti dalla normativa per l'aggiornamento periodico dell'offerta formativa sulla base delle esigenze delle imprese e del mercato. Tali comitati vanno valorizzati in ogni territorio, affinché non diventino, come spesso accade, dei meri organi burocratici, ma rappresentino uno strumento operativo di interazione costante fra il mondo della scuola e il mondo del lavoro.

Un esempio citato nella ricerca "Studio ergo lavoro" che mi sembra interessante riportare è quello finlandese del programma "Garanzia Giovani". Si tratta di un partenariato tra pubblico e privato che include ministeri, scuole, associazioni giovanili e di categoria lanciato nel gennaio 2013 e che si propone di offrire ad ogni giovane al di sotto dei 25 anni o ai neolaureati al di sotto dei trent'anni un lavoro, un tirocinio o un corso di formazione entro tre mesi dalla registrazione al programma. Il servizio consiste nell'aiutare i giovani a elaborare un piano di sviluppo personale, a definire tramite un test le competenze che dovrebbero perfezionare e a decidere le modalità di azione più efficaci. L'iniziativa è stata lanciata tramite una campagna di comunicazione nazionale e ha conseguito risultati molto positivi: il 93 per cento dei giovani disoccupati ha ricevuto un'offerta di studio o di lavoro entro tre mesi dalla registrazione al programma e il 75 per cento ha accettato l'offerta.

In Australia invece, il TAFE è la rete degli istituti professionali del Nuovo Galles del Sud, il principale Stato australiano, che ha sviluppato una piattaforma online per integrare e raccogliere i piani formativi offerti dalle scuole, gli input delle imprese e le offerte di lavoro, permettendo una revisione ciclica dei curricula offerti dagli enti di formazione sulla base delle richieste delle imprese; la

piattaforma propone inoltre numerosi corsi online per lo sviluppo di competenze specifiche.

Altra macro area di intervento, necessaria per un miglioramento del rapporto tra giovani e il lavoro, è quella che mira a favorire occasioni di apprendimento pratico nelle aziende estendendo modalità di alternanza scuola-lavoro, oltre ad assicurare il riconoscimento delle competenze pratiche maturate sul campo dagli studenti. È centrale l'urgenza di incentivare la realizzazione di programmi di alternanza scuola-lavoro, riconoscendone l'utilità all'interno del percorso formativo della nostra nazione già a partire dai primi anni delle scuole superiori e subordinando all'effettiva realizzazione di tali iniziative l'allocazione dei fondi pubblici alle scuole. Come già evidenziato nella ricerca dell'Associazione Benetti, mai come ora è fondamentale cambiare il principio diffuso del "prima studio, poi lavoro", per incoraggiare invece una mentalità che valorizzi la realizzazione di stage, tirocini e apprendistati quali esperienze da certificare mediante il riconoscimento di crediti formativi rilasciati in seguito alla verifica delle competenze effettivamente maturate. In particolare, nel caso delle figure tecniche e professionali, il tirocinio e l'apprendistato dovrebbero essere considerati parte integrante e obbligatoria del percorso formativo, superando l'attuale concezione focalizzata sull'"apprendistato come contratto di lavoro". In Italia, sempre più scuole svolgono un ruolo attivo nella collaborazione con le imprese. Alcune di queste sono private, ma ci sono anche casi di eccellenza pubblici. L'ISIS Malignani, ad esempio, è un istituto Statale di Istruzione Superiore di Udine che da 75 anni promuove il rafforzamento delle competenze pratiche tra i suoi studenti. L'istituto ha consolidato una collaborazione con le aziende del territorio e, per rispondere alle loro esigenze, verifica la qualità dell'esito formativo dei suoi programmi. L'interscambio con le aziende rende possibili e frequenti i programmi di alternanza scuola-lavoro: da un lato, gli studenti effettuano percorsi di ricerca applicata in azienda su tematiche innovative e strategiche per l'impresa, che solitamente culminano nella costruzione di un prototipo; dall'altro, i

rappresentanti delle imprese tengono lezioni e presentazioni agli studenti in aula. Quest'ultimi hanno inoltre la possibilità di acquisire durante il periodo di studi certificazioni professionali specifiche e riconosciute dal mercato, come ad esempio il certificato ENAC di manutentore aeronautico o la certificazione di responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

A livello locale e di singolo istituto, invece, si sottolinea come è importante creare per gli studenti maggiori opportunità di svolgere esperienze pratiche presso le aziende e gli studi professionali. Spesso viene evidenziato che servono strumenti per aiutare gli studenti a sviluppare quelle competenze pratiche di cui i datori di lavoro lamentano la mancanza, aumentandone il numero e la durata. A tal fine risulta necessario che aziende e professionisti offrano più di frequente l'opportunità di svolgere esperienze pratiche nelle loro sedi, non solo in termini di quantità di stage, tirocini o apprendistati, ma anche di qualità, promuovendo una cultura che valorizzi queste esperienze abbandonando la visione tattica dell'inserimento temporaneo degli studenti come manodopera a basso costo.

Sempre in ambito territoriale, si evidenzia l'importanza di introdurre stabilmente nelle scuole e nelle università lezioni in aula e sessioni di "coaching" tenute da rappresentanti del mondo del lavoro e promuovere esperienze formative per gli insegnanti in ambito aziendale o professionale. La creazione di meccanismi di interscambio tra le professionalità della scuola e quelle del contesto lavorativo può rappresentare uno strumento di grande potenzialità per allineare le percezioni, creare trasparenza sui bisogni degli studenti, delle scuole e delle imprese facendo crescere professionalmente tutte le figure coinvolte. Si tratta quindi di incentivare l'aggiornamento degli insegnanti direttamente in azienda, riconoscendo formalmente nell'ambito delle graduatorie del personale docente le attività svolte.

Come quinta area di intervento, lo studio prevede di estendere e potenziare i servizi di orientamento professionale agli studenti in modo tale da incentivare tutti gli istituti scolastici a fornire agli studenti questi servizi. Sono opportune delle linee guida nazionali e

meccanismi mirati che incentivino tutte le scuole a mettere a punto servizi necessari per un adeguato orientamento dei ragazzi già a partire dalle scuole medie, prevedendo interventi di formazione o di aggiornamento del corpo docente, come pure l'impiego di specialisti (psicologi del lavoro, per esempio).

Gli istituti scolastici e le università dovrebbero intessere fitte reti di relazioni con le aziende operanti sul territorio per rendere visibili le opportunità di lavoro e migliorare le capacità dei giovani di sostenere efficacemente i colloqui di selezione, di scrivere un curriculum, di identificare al meglio gli sbocchi occupazionali più confacenti alle loro competenze e attitudini, oltre che per incoraggiarli a divenire "imprenditori di se stessi". Per raggiungere più efficacemente e rapidamente questi obiettivi, si potrebbero sfruttare le economie di scala generate dall'aggregazione dei servizi di orientamento tra diversi istituti scolastici.

Ad esempio, l'Università Ca' Foscari di Venezia è un ateneo molto attivo nello sviluppo dei servizi di orientamento professionale e di supporto al collocamento al lavoro. Ha instaurato uno stretto legame con le Camere di Commercio e una serie di aziende medio-grandi, grazie al quale le imprese ricevono aggiornamenti continui sulle iniziative dell'università, sui corsi di laurea offerti e sulle competenze trasmesse agli studenti. Il servizio "placement" dell'università supporta le aziende nello stilare offerte di lavoro coerenti con i profili ricercati e aiuta gli studenti a redigere le candidature mettendo in programma laboratori formativi e consulenze individuali. Il servizio fornito agli studenti comprende anche altre iniziative, tra cui la promozione di stage in Italia e all'estero, l'organizzazione di workshop e incontri di presentazione di profili professionali e "career day" di settore o internazionali.

Il sistema educativo svizzero invece prevede l'obbligatorietà di lezioni di orientamento al lavoro, tenute da consulenti specializzati e rivolte agli studenti a partire dai 12 anni e alle loro famiglie. Gli studenti hanno inoltre l'opportunità di partecipare a forum sul lavoro

e a tirocini di orientamento organizzati da aziende locali; l'85 per cento degli studenti afferma di ricorrere abitualmente a tali risorse.

Come sesta e ultima area di intervento, la McKinsey & Company propone il miglioramento delle infrastrutture a supporto della ricerca del lavoro, aumentando la diffusione e l'efficacia dei canali di collocamento pubblici nazionali. I meccanismi da adottare devono prevedere la diffusione di incentivi al loro utilizzo, lo stanziamento di fondi dedicati, l'iscrizione automatica per i neodiplomati e i neolaureati, la definizione di obiettivi di collocamento e monitoraggio dei risultati delle loro attività e una revisione del modello operativo dei Centri per l'Impiego che preveda la stretta collaborazione con scuole, imprese e altre agenzie di collocamento private.

Un sistema di collocamento moderno deve essere multicanale, e prevedere l'erogazione di finanziamenti basati sull'efficacia delle loro attività, valutata con specifiche metriche di performance come ad esempio il grado di soddisfazione degli utenti, o il numero dei posti di lavoro intermediati; ma anche garantendo l'omogeneità e la coerenza delle informazioni gestite, come ad esempio la tassonomia delle competenze e le statistiche occupazionali.

Lo spunto potrebbe proprio venire dalla Germania con la Bundesagentur für Arbeit. Dopo la ristrutturazione avviata nel 2003, l'agenzia per il lavoro tedesca è diventata uno dei più efficaci canali di collocamento pubblici in tutta Europa. All'ente fanno capo molteplici attività: dalla gestione dei sussidi di disoccupazione alla fornitura di servizi di consulenza per la ricerca di un impiego, dall'erogazione di corsi di riqualificazione a servizi di inserimento nel mondo del lavoro. L'incontro tra la domanda e l'offerta viene facilitato attraverso il portale web Jobberse, che conta circa 3 milioni di iscritti e oltre 1 milione di posizioni aperte. La soddisfazione manifestata dagli utenti è elevata: i tempi medi di disoccupazione si sono ridotti da 164 a 136 giorni e le offerte di lavoro gestite sono più che raddoppiate, passando da 240 mila a 510 mila all'anno.

Un altro esempio funzionante di infrastruttura a supporto della ricerca del lavoro proviene dal Regno Unito con l'offerta di una piattaforma

web nazionale, “National Careers Service”, che raccoglie una grande mole di informazioni sul mercato del lavoro, comprese le descrizioni dei profili lavorativi richiesti e dati relativi ai livelli retributivi delle qualifiche, ai trend del mercato e ai programmi di formazione disponibili. Fornisce inoltre agli studenti un servizio personalizzato di consulenza per pianificare il proprio percorso professionale. Nel suo primo anno di attività, il sito ha registrato oltre 7 milioni di visite e circa la metà degli utenti sono riusciti ad ottenere un impiego dichiarando che il consulente personale messo a loro disposizione ha svolto un ruolo decisivo.³⁹

4.2 Collaborazione tra soggetti pubblici e privati: una necessità

Il successo del piano di interventi descritto nel paragrafo precedente dà per scontato la “grande alleanza” tra pubblico e privato, affinché si inserisca tra le priorità dell’agenda del Paese la realizzazione di riforme strutturali che rendano la transizione dalla scuola al lavoro più efficace di quanto sia oggi.

Secondo gli autori della ricerca descritta nel paragrafo precedente “Studio ergo lavoro”, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca, la Conferenza Stato-Regioni e le singole Regioni dovranno proporre e formulare degli adeguamenti normativi, convogliare i flussi di finanziamento sulle aree prioritarie, fornire linee guida alle strutture pubbliche operanti sul territorio e attivare meccanismi di controllo, implementazione e verifica dei risultati.

I datori di lavoro, le imprese e le associazioni di categoria, sia nazionali che locali, sono chiamati ad assumere un ruolo attivo di stimolo e di coinvolgimento concreto, oltre che un ruolo operativo atto a favorire l’ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, creando, per esempio, i presupposti e le opportunità che consentano agli studenti di

³⁹ “Studio ergo Lavoro: come facilitare la transizione scuola-lavoro per ridurre in modo strutturale la disoccupazione giovanile in Italia”, A. Castellano, X. Kastorinis, R. Lancellotti, R. Marracino, L. A. Villani, McKinsey&Company, 2014”; <http://www.mckinsey.it>”.

accrescere le proprie competenze pratiche, suggerendo modifiche alle attività formative e ai programmi didattici.

Le scuole e le università devono porre il tema delle “competenze per il lavoro” al centro delle loro priorità d'intervento, facendosi promotrici, con il supporto delle imprese, degli studi professionali e delle associazioni di categoria, di tutte le iniziative locali necessarie per avvicinare i giovani al mondo del lavoro.

La realizzazione di un piano così articolato richiede, da una parte, un'assidua collaborazione fra tutti i componenti della filiera scuola-lavoro, che superi la frammentazione delle competenze e gli interessi specifici e allinei le agende verso l'obiettivo comune; dall'altra, un approccio pragmatico, che generi casi di successo visibili, replicabili e trasferibili in ambiti territoriali diversi, insieme ad interventi di natura più strutturale. L'avvio di una trasformazione di questa portata richiede di operare contemporaneamente su tre fronti in parallelo:

- Rendere operativa una struttura che coinvolga gli interlocutori pubblici e privati rilevanti per garantire un presidio organico del tema “Studio ergo Lavoro”. I Paesi che hanno già avviato iniziative organiche in quest'ambito hanno garantito uno stretto coordinamento delle azioni intraprese tramite soluzioni diversificate in termini di assetto operativo, che spaziano dalle Partnership Pubblico-Private (PPP) fino a vere e proprie agenzie governative; ad esempio in Australia, con la nascita nel 2012 dell'agenzia governativa AWP - Australian Workforce and Productivity Agency che ha l'obiettivo di migliorare la collaborazione e il livello di integrazione tra imprese, scuole e Governo attraverso un'elaborazione delle stime sull'evoluzione dei fabbisogni occupazionali dei vari settori e delle relative competenze che saranno richieste dal mercato. Fornendo al Governo raccomandazioni specifiche, l'AWP identifica eventuali gap rispetto all'offerta formativa attuale, soprattutto nei settori più rilevanti come quello dell'Information and Communication Technology.

Anche nel Regno Unito, l'ente governativo UKCES-UK's Commission for Employment and Skills, fondato nel 2008 e guidato da un team di commissari che ricoprono ruoli di alta direzione in aziende private, definisce le strategie da adottare per affrontare le problematiche relative all'occupazione e ai gap di competenze. Gestisce, inoltre, in collaborazione con il Governo, programmi di finanziamento volti a incentivare tra le imprese lo sviluppo di competenze in settori specifici tramite training, tirocini e altre soluzioni ad hoc per la creazione di nuovi posti di lavoro.

- Avviare le prime iniziative concrete, attivando un'ampia partecipazione di tutti gli attori in un'ottica costruttiva e con uno spirito di comunanza d'intenti e interessi, per dimostrare che il cambiamento è realmente possibile. Da un lato si deve intensificare il dialogo con la Pubblica Amministrazione per offrire stimoli e contributi da includere in proposte di legge e/o adeguamenti legislativi; dall'altro, lanciando progetti concreti in specifici ambiti territoriali che facciano leva sulle esperienze già sperimentate con successo per fornire dei "moduli" che possano essere rapidamente replicati.
- Definire una roadmap complessiva del programma che fissi obiettivi intermedi e preveda l'adozione di opportuni meccanismi capaci di rendere visibili e tracciabili i progressi e i risultati conseguiti.⁴⁰

In conclusione, si sostiene che per superare l'iniziale scoramento provocato da statistiche impietose si va alla ricerca di casi di eccellenza, di cui si trovano molteplici esempi anche nel nostro Paese. Quando questo non avviene, è pur sempre possibile far riferimento a casi di successo ormai consolidati all'estero. Nel definire le possibili soluzioni, è però essenziale applicare un metodo rigoroso, integrare punti di vista e competenze diverse, focalizzare le risorse disponibili secondo priorità ben definite e gestire la complessità dei progetti

⁴⁰ "Studio ergo Lavoro: come facilitare la transizione scuola-lavoro per ridurre in modo strutturale la disoccupazione giovanile in Italia", A. Castellano, X. Kastorinis, R. Lancellotti, R. Marracino, L. A. Villani, McKinsey&Company, 2014"; "<http://www.mckinsey.it>".

necessari per diffondere le esperienze che hanno dimostrato di funzionare bene.

Questi risultati si possono conseguire soltanto se tutti gli attori coinvolti decidono, all'unisono, mettendo da parte punti di vista o interessi individuali, di impegnarsi con generosità per imprimere una svolta radicale, avviando in tempi rapidi un programma di intervento per agire sulle cause strutturali che ostacolano la transizione scuola-lavoro.⁴¹

4.3 Garanzia giovani: Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea

Come accennato precedentemente, la Garanzia Giovani (Youth Guarantee) è un Piano Europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile. Con questo obiettivo sono stati previsti dei finanziamenti per i Paesi Membri con tassi di disoccupazione superiori al 25 per cento che saranno investiti in politiche attive di orientamento, istruzione e formazione e inserimento al lavoro, a sostegno dei giovani che non sono impegnati in attività lavorativa, né inseriti in un percorso scolastico o formativo come i già descritti Neet (Not in Education, Employment or Training).⁴²

Attraverso l'implementazione della Raccomandazione europea del 22 Aprile 2013⁴³ sull'istituzione di una garanzia per i giovani, "l'Italia dovrà garantire ai giovani al di sotto dei 30 anni un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio, entro 4 mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale.

Visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare richiamata nell'articolo 292 e vista la proposta della Commissione

⁴¹ "Studio ergo Lavoro: come facilitare la transizione scuola-lavoro per ridurre in modo strutturale la disoccupazione giovanile in Italia", A. Castellano, X. Kastorinis, R. Lancellotti, R. Marracino, L. A. Villani, McKinsey&Company, 2014"; "<http://www.mckinsey.it>".

⁴² "www.garanziagiovani.gov.it."

⁴³ "Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea, Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una garanzia per I giovani, (2013/C 120/01)."

europea, nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea sono state elencate alcune considerazioni e raccomandazioni. Il Consiglio spiega come investendo ora nel capitale umano dei giovani europei, si otterranno vantaggi a lungo termine e si contribuirà ad una crescita economica sostenibile ed inclusiva, evitando gli elevati costi causati da giovani che non si trovano né in situazione lavorativa, né seguono un percorso scolastico o formativo; tali costi ammontano all'1,2 per cento del PIL. Aggiunge che i giovani sono stati particolarmente colpiti durante la crisi e quindi sono molto vulnerabili, trovandosi in una fase di transizione dove non dispongono di esperienza professionale e talvolta la loro istruzione e formazione non è adeguata. Servono quindi misure di sostegno all'altezza di riconoscere, al contempo, la responsabilità individuale dei giovani nel trovare una strada per inserirsi nell'attività economica.

La garanzia per i giovani contribuirà a raggiungere tre degli obiettivi della strategia "Europa 2020", vale a dire che il 75 per cento delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni abbia un lavoro, che gli abbandoni scolastici siano inferiori al 10 per cento e che almeno 20 milioni di persone siano sottratte alla povertà e all'esclusione sociale. Sin dal 2005, al momento dell'adozione degli orientamenti per le politiche degli Stati Membri a favore dell'occupazione, con la decisione 2005/600/CE, del 12 Luglio 2005, il Consiglio aveva raggiunto un accordo sulla necessità di "offrire un nuovo punto di partenza a tutti i disoccupati prima dei sei mesi di disoccupazione, nel caso dei giovani". Con decisione 2008/618/CE, del 15 Luglio 2008 sugli orientamenti per le politiche degli Stati Membri a favore dell'occupazione, il Consiglio ha ridotto il periodo di tempo a "non oltre quattro mesi" per i giovani che lasciano la scuola.⁴⁴

Con le conclusioni del quadro finanziario pluriennale dell'8 Febbraio 2013, lo stesso Consiglio europeo ha deciso di creare un'iniziativa a favore dell'occupazione giovanile per un ammontare di 6 miliardi di Euro per il periodo 2014-2020 al fine di sostenere le misure esposte nel pacchetto sull'occupazione giovanile proposte dalla Commissione

⁴⁴ "Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea, Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una garanzia per I giovani, (2013/C 120/01)."

il 5 Dicembre 2012 e, in particolare, per sostenere la garanzia per i giovani”.

“È opportuno che la garanzia per i giovani sia accompagnata da misure di sostegno e sia adeguata alle circostanze nazionali, regionali e locali; che tali misure di sostegno si basino su sei assi:

- 1- elaborazione di strategie basate sulla partnership;
- 2- intervento tempestivo e pronta attivazione;
- 3- misure di sostegno che contribuiscano all'integrazione nel mercato del lavoro;
- 4- utilizzo dei fondi dell'Unione;
- 5- valutazione e costante miglioramento del sistema;
- 6- rapida attuazione”.⁴⁵

“Il loro obiettivo deve essere la prevenzione degli abbandoni scolastici, la promozione dell'inserimento professionale e la soppressione degli ostacoli concreti all'occupazione.

Il coordinamento efficace e la partnership tra i vari ambiti strategici (occupazione, istruzione, giovani, affari sociali, ecc...) sono fondamentali in termini di incremento delle opportunità di occupazione di qualità, apprendistato e tirocinio”.

“Nel sistema di garanzia per i giovani è opportuno tenere conto anche delle diverse situazioni relative ai bilanci pubblici dei singoli Stati membri e alle loro limitazioni finanziarie in termini di stanziamento delle risorse. Nell'Analisi annuale della crescita 2013, la Commissione ha ritenuto che gli investimenti a favore dell'istruzione debbano essere prioritari e, ove possibile, potenziati, garantendo l'efficienza di tale spesa. Dovrebbe essere prestata particolare attenzione anche al mantenimento o al rafforzamento della copertura e dell'efficacia dei servizi occupazionali e delle politiche attive del mercato del lavoro quali la formazione per i disoccupati e i regimi di garanzie per i giovani”.

“Le misure previste a livello nazionale e regionale sono quindi programmi, iniziative, servizi informativi, percorsi personalizzati e incentivi per offrire opportunità di orientamento, formazione e

⁴⁵ www.garanziegiovani.gov.it.”

inserimento lavorativo, in un'ottica di collaborazione tra tutti gli attori pubblici e privati coinvolti.

Per stabilire in modo opportuno il livello e le caratteristiche dei servizi erogati e aumentarne l'efficacia, l'Unione Europea ha scelto di introdurre un sistema di "profiling", una sorta di profilo personale e professionale che tenga conto della distanza dal mercato del lavoro, in un'ottica di personalizzazione delle azioni erogate: una serie di variabili, territoriali, demografiche, familiari e individuali profilano il giovane permettendo così di regolare la misura dell'azione in suo favore".

"Il Programma Garanzia Giovani richiede una strategia unitaria e condivisa tra Stato e Regioni ai fini di un'efficace attuazione a livello territoriale. Accanto quindi al Piano nazionale che individua le azioni comuni su tutto il territorio nazionale, ciascuna Regione ha l'impegno di adottare un proprio piano attuativo per definire quali sono le misure del Programma che vengono attivate sul territorio, in coerenza con la strategia nazionale.

Le Regioni devono attuare concretamente le azioni di politica attiva verso i giovani destinatari del Programma, rendendo disponibili le misure. Hanno una funzione di coordinamento dell'organizzazione della "rete" dei Servizi pubblici per l'impiego e privati accreditati, che avranno il compito di svolgere una funzione di accoglienza, orientamento e individuazione delle necessità e potenzialità dei giovani per individuare il percorso più in linea con le attitudini e le esperienze professionali.

Le Regioni hanno dovuto avviare le procedure di accreditamento per i soggetti privati che erogano i servizi per il lavoro in ambito regionale, spetta a loro dunque indirizzare i giovani ai diversi Servizi per l'Impiego presso cui dovranno fare il primo colloquio di orientamento. Infine, sempre alle regioni spetta il compito di svolgere l'attività di monitoraggio degli interventi per meglio osservare il processo di attuazione delle misure, i servizi erogati, il numero e il profilo dei beneficiari, l'avanzamento della spesa".

“Nel dettaglio le misure previste dalla Garanzia sono svariate: per quanto riguarda la prima fase dell’Accoglienza, presso lo sportello che indica la regione di riferimento, il giovane interessato verrà subito informato sui contenuti e sui servizi previsti dal Programma in ambito regionale. L’operatore ha il compito di fornire tutte le informazioni nel modo più chiaro possibile per facilitare l’orientamento rispetto ai servizi disponibili registrando gli utenti al Programma nel modulo on line, portandoli alla conoscenza di obiettivi, attori coinvolti, rete dei servizi competenti e i soggetti accreditati, anche con indicazioni operative; oltre che scoprire le opportunità, misure disponibili e il loro funzionamento, ad esempio, come si attiva un tirocinio, in che cosa consiste l’apprendistato o come avviare un’impresa.

Inizia poi la seconda fase che riguarda l’orientamento vero e proprio. Presso il servizio competente che la regione può assegnare, si svolgerà un colloquio individuale con un operatore, il quale è in grado di capire le tue esigenze, bisogni, necessità. Al termine del colloquio, l’operatore in questione individuerà un percorso di inserimento personalizzato che dovrà essere coerente con le caratteristiche personali, formative e professionali (profiling) dell’interessato. Verrà poi consigliato a quest’ultimo il percorso più adatto, che può consistere nel proseguimento degli studi, nello svolgimento di un tirocinio, in una esperienza lavorativa o nell’avvio di un’attività in proprio. Inoltre, la fase di orientamento prevede un primo livello in cui con l’aiuto dell’operatore si compila e aggiorna la Scheda Anagrafico Professionale (SAP), ovvero il documento che contiene i dati del giovane utente, insieme a informazioni orientative sul mercato del lavoro in ambito locale di interesse, l’analisi del profilo e la valutazione del tipo di bisogno, l’individuazione del percorso più idoneo, la stipula del “Patto di servizio” con il Servizio Per l’Impiego e, per finire, l’eventuale rinvio ad altri uffici per servizi o misure specifiche per l’assistenza tecnica e operativa per lo sviluppo di competenze utili alla ricerca attiva del lavoro”.

“Può anche accadere che l’operatore ritenga utile fare un secondo colloquio conoscitivo per approfondire attitudini, motivazioni

personali atte a costruire insieme all'utente un "progetto professionale", con la finalità di aiutarlo ad acquisire maggiore consapevolezza delle sue competenze e potenzialità in autonomia, migliorando così facendo le chances di ricerca attiva del lavoro. Durante questo secondo colloquio verranno valorizzate le risorse personali e valutato il contesto in cui è inserito il giovane utente, proprio per dare più strumenti di comprensione all'operatore che poi dovrà consigliare o la formazione o un nuovo lavoro.

La formazione, terza attività inserita nella "Youth Guarantee", è stata considerata uno strumento fondamentale per far acquisire maggiori conoscenze e competenze immediatamente spendibili nel mercato del lavoro. Per competere in un ambiente contraddistinto da cambiamenti sostanziali e continui, è fondamentale acquisire un bagaglio culturale e personale che possa aiutare il giovane in maniera qualificata e qualificante nel mondo del lavoro".

"In riferimento a ciò, si ha la possibilità di intraprendere un percorso di formazione orientato all'inserimento lavorativo o al reinserimento nei percorsi formativi ai ragazzi di età inferiore ai 19 anni.

Il primo fornisce conoscenze e competenze necessarie a facilitare l'inserimento lavorativo, sulla base dell'analisi degli obiettivi di crescita professionale e delle potenzialità acquisite, rilevate nell'ambito delle azioni di orientamento. Tale formazione permette di acquisire una professionalità specialistica spendibile poi nel mercato del lavoro attraverso la cosiddetta formazione "on the job" ovvero l'acquisizione di competenze professionali sul campo. I soggetti accreditati o autorizzati dalla Regione di riferimento erogheranno dei corsi individuali o collettivi, con una durata che spazia tra 50 e 200 ore, per favorire l'inserimento lavorativo".

"Il secondo invece prevede il reinserimento dei giovani di età compresa tra i 15 e i 19 anni non compiuti, privi di qualifica o diploma, in percorsi di istruzione o formazione professionale, allo scopo di consolidare le conoscenze di base, favorire il successivo inserimento nel mondo del lavoro e nella società e arricchire il curriculum per migliorare la qualità delle competenze e facilitare

l'inserimento nel mondo del lavoro. I soggetti accreditati dalle Regioni erogheranno questi percorsi di istruzione e formazione professionale con durata variabile in ragione del percorso attivato ad hoc”.

“Altra misura adottata dal Piano europeo è quella dell'Accompagnamento al lavoro, che viene offerto sempre da operatori qualificati dei soggetti accreditati ai servizi al lavoro che operano in ambito regionale. Questa è una delle misure attivabili all'interno del percorso personalizzato individuato durante la fase di orientamento e si occupa di progettare e attivare strumenti di inserimento lavorativo permettendo di sostenere la realizzazione di un'esperienza lavorativa o di un contratto di apprendistato, garantendo un supporto nella ricerca attiva del lavoro e nella definizione di un progetto professionale. Offrendo inoltre un supporto nella fase di ingresso nel mercato del lavoro e costruendo sul territorio un “network” con attori pubblici e privati”.

“Una volta stabilita la tipologia di intervento, l'operatore:

- Individua le opportunità occupazionali più adatte al profilo del giovane (scouting);
- Effettua l'incrocio domanda/offerta (matching) e individua l'azienda per l'inserimento lavorativo;
- Assiste nella fase di preselezione (colloquio telefonico, colloquio diretto, etc.) nella prima fase di inserimento in azienda e partecipa alla definizione di un eventuale progetto formativo e all'individuazione della tipologia contrattuale più funzionale”.⁴⁶

“Dal punto di vista contrattuale e di avvicinamento con il mondo del lavoro, la garanzia Giovani prevede il contratto di Apprendistato che è molto assimilabile ad un contratto a tempo indeterminato ma finalizzato alla formazione e al primo inserimento lavorativo: l'azienda è obbligata a trasmettere le competenze pratiche e le conoscenze tecnico-professionali attraverso un'attività formativa che va ad aggiungersi alle competenze acquisite in ambito

⁴⁶ www.garanziegiovani.gov.it.”

scolastico/universitario/di ricerca. Questa forma contrattuale si rivolge ai giovani che rientrano nella fascia d'età 15-29 anni con alcune differenze in base alla tipologia di Apprendistato. La durata minima del periodo di formazione in Apprendistato è di 6 mesi e il livello di inquadramento contrattuale non potrà essere inferiore di due livelli rispetto a quello del lavoratore che svolge la stessa mansione. Al termine del periodo di Apprendistato, l'impresa stabilirà se proseguire il rapporto di lavoro oppure recedere, fornendo il preavviso secondo i termini stabiliti dal contratto collettivo”.

“Il tirocinio invece ti permette di fare una vera e propria esperienza in azienda e ha una durata di 6 mesi (12 mesi nel caso di disabili o svantaggiati ai sensi della legge 381/91), con l'obiettivo di agevolare le scelte professionali del giovane e di aumentarne le possibilità occupazionali, velocizzando e rendendo più efficace il percorso di transizione tra scuola e lavoro attraverso la formazione sul campo.

Si può decidere di svolgere il proprio tirocinio nel Paese di residenza oppure all'estero, con il fine di rafforzare il proprio curriculum e mettersi in diretto contatto con territori e mercati del lavoro più dinamici e in grado di offrire maggiori opportunità occupazionali.

A chi decidesse questa formula verrà riconosciuta un'indennità mensile fino a 500 euro e quindi non superiore a 3.000 euro in tutto il periodo; il contributo sarà più alto se si svolgerà il tirocinio al di fuori del proprio territorio grazie ad un voucher parametrato sulla base delle attuali tabelle CE dei programmi di mobilità.

Se il giovane in questione sarà assunto con un rapporto di lavoro subordinato entro 60 giorni dalla conclusione del tirocinio, il datore di lavoro riceverà un incentivo economico”.

“Se si è, invece, un cittadino italiano, maschio o femmina, tra i 18 e i 28 anni di età, questo Piano offre l'opportunità di svolgere anche il Servizio Civile Nazionale Volontario, istituito per favorire la realizzazione dei principi costituzionali di solidarietà sociale, partecipare alla salvaguardia e tutela del patrimonio della Nazione e per contribuire alla formazione civica, sociale, culturale e professionale dei giovani.

Il servizio civile, quindi, permette di fare un'esperienza formativa di crescita civica e di partecipazione sociale operando concretamente all'interno di progetti di solidarietà, cooperazione e assistenza". "Un'esperienza che aiuta i giovani ad entrare in contatto sia con la realtà di volontariato sia con diversi ambiti lavorativi, favorendo l'acquisizione di competenze trasversali che facilitano l'ingresso nel mercato del lavoro, quali il lavoro in team, le dinamiche di gruppo e il problem solving. Il servizio ha la durata di 12 mesi, il guadagno mensile netto è di 433,80 euro nel territorio nazionale mentre per quelli all'estero è prevista un'indennità di 15,00 euro giornalieri e si ha la possibilità di scelta tra i progetti presenti sul territorio regionale o provinciale e comunale, le aree di intervento sono i settori dell'assistenza alle persone, protezione civile, ambiente, patrimonio artistico e culturale, educazione e promozione culturale e servizio civile all'estero".

"Per i giovani fino a 29 anni che hanno il desiderio di lavorare autonomamente, sono previsti servizi in grado di rispondere ai diversi bisogni in fase di startup e nelle fasi successive, favorendo l'accesso a incentivi per la creazione di impresa (ad esclusione del contributo a fondo perduto) e/o l'attivazione degli incentivi pubblici nazionali e regionali.

Operatori qualificati dei Servizi per l'Impiego saranno a disposizione per offrire assistenza personalizzata nelle varie fasi del progetto imprenditoriale: dallo startup all'accesso agli strumenti di credito e microcredito, alla fruizione degli incentivi.

Dopo le azioni preliminari, informative e di consulenza, verrà proposto un percorso mirato che si svolgerà nelle seguenti fasi:

- Formazione per il business plan (il documento che sintetizza le caratteristiche del progetto imprenditoriale);
- Assistenza personalizzata per la stesura del business plan;
- Supporto all'accesso al credito e alla finanziabilità;
- Servizi a sostegno della costituzione dell'impresa;
- Sostegno allo startup.

Se l'idea imprenditoriale sarà valutata positivamente si potrà avere facilitazioni nell'accesso al credito attraverso un Fondo di Garanzia, anche se il giovane non dispone delle garanzie necessarie per ottenere un prestito bancario.

Gli attori che direttamente o indirettamente sosterranno l'idea imprenditoriale sono: le Camere di Commercio, Invitalia, Servizi per l'autoimpiego, Regioni e Enti locali, con particolare riguardo per i SUAP (Sportelli Unici delle Attività Produttive) dei Comuni, Associazioni di categoria, Università e organismi non profit”.

“Oltre al Servizio Civile all'estero, il Programma incoraggia la mobilità dei giovani lavoratori in Italia e negli altri paesi dell'Unione Europea per fare un'esperienza di lavoro all'estero o in un'altra Regione italiana, attraverso un voucher che copre i costi di viaggio e alloggio per la durata di 6 mesi.

Questo sostegno di mobilità professionale si rivolge sia ai giovani alla ricerca di sbocchi professionali in Europa sia alle imprese interessate ad assumere personale in altri paesi europei. Al fine di facilitare la libera circolazione dei lavoratori nell'UE, è fondamentale il ruolo dei Servizi competenti come la Rete EURES, la rete europea dei Servizi Per l'Impiego, coordinata dalla Commissione Europea, a cui partecipano anche i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro.

La rete EURES in Italia è composta da 64 consulenti (Eures Advisers) e circa 400 referenti dislocati su tutto il territorio nazionale svolgendo attività di consulenza e servizio di collocamento: gli Eures Advisers forniscono informazioni sul mercato del lavoro europeo e favoriscono l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Promuovono inoltre la cooperazione transnazionale e transfrontaliera aiutando a rimuovere gli ostacoli alla mobilità, come ad esempio le differenze nella legislazione e nelle procedure amministrative tra i diversi paesi europei”.

“Per promuovere l'inserimento occupazionale dei giovani, la Garanzia Giovani prevede anche delle agevolazioni per le imprese che assumono; diminuendo il costo del lavoro per specifiche tipologie contrattuali si può supportare economicamente l'ingresso e la

stabilizzazione nel mercato del lavoro. Il Decreto Direttoriale n. 1709 dell'8 agosto 2014 disciplina l'attuazione della misura fissando anche delle risorse finanziarie disponibili, a livello regionale e provinciale, entro cui l'incentivo può essere concesso e che, nell'insieme, sono pari a euro 188.755.343,66.

Grazie a questa misura, le aziende ottengono un bonus se attivano:

- Un contratto a tempo determinato o in somministrazione per 6-12 mesi;
- Un contratto a tempo determinato o in somministrazione superiore a 12 mesi;
- Un contratto a tempo indeterminato (anche in somministrazione).

L'importo del bonus varia da un minimo di 1.500 euro per il contratto inferiore a 12 mesi a un massimo di 6.000 euro per l'attivazione di un contratto a tempo indeterminato.⁴⁷

Infine, Garanzia Giovani offre la possibilità di seguire percorsi di formazione online in collaborazione con la sezione E-learning di "Cliclavoro".

Il coinvolgimento del mondo imprenditoriale nel Programma Garanzia Giovani è un obiettivo prioritario per incrementare le opportunità di lavoro e formazione per i giovani".

"Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha avviato degli accordi di collaborazione con grandi associazioni e gruppi imprenditoriali per favorire l'avvicinamento e l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. Gli obiettivi e i contenuti delle partnership sono descritti nei Protocolli di Intesa che accompagnano gli accordi: l'impegno è quello di promuovere l'informazione sulle misure previste dal Programma, avvalendosi anche del portale nazionale per la diffusione di iniziative e opportunità, oltre che sviluppare azioni specifiche all'interno delle imprese associate.

Oltre che ai partner istituzionali, Garanzia Giovani si rivolge a tutte le imprese interessate ad attivarsi per offrire possibilità concrete di

⁴⁷ Circolare INPS n.118 del 3 Ottobre 2014

lavoro e formazione e ad attrarre nuove risorse, beneficiando delle agevolazioni previste nelle diverse Regioni”.⁴⁸

4.4 L'apprendistato di alta formazione e ricerca.

L'apprendistato di alta formazione e ricerca resta ancora una delle tre tipologie di contratto d'apprendistato poco utilizzata e purtroppo ancora molto sconosciuta.

Per un Paese come l'Italia, che investe sempre meno sulla ricerca, ho ritenuto necessario approfondire e citare questa tipologia di contratto con l'augurio di un maggior utilizzo ed espansione in un mercato del lavoro che è in continua evoluzione ed innovazione tecnologica.

“L'apprendistato di alta formazione e di ricerca, inserito all'interno del D. Lgs n.167/2011 prevede le seguenti finalità:

- 1-Consente l'assunzione per attività di ricerca;
- 2-Il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore;
- 3-Il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione (compresi dottorati);
- 4-Il conseguimento di titoli per la specializzazione tecnica superiore (particolare riferimento ai diplomi di percorsi di specializzazione Tecnologica degli istituti tecnici superiori);
- 5-Praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche;
- 6-Esperienze professionali.⁴⁹

Si rivolge a giovani dai 18 anni compiuti (17 se in possesso della qualifica professionale) fino ai 29 anni”.⁵⁰

Mentre con riferimento alla prima e alla quinta finalità ancora non si registrano esempi di implementazione, si riportano alcune iniziative per l'attuazione dell'apprendistato per il conseguimento di titoli di studio. “Con riferimento a questa finalità, per esempio l'articolo 5 del

⁴⁸ www.garanziegiovani.gov.it.”

⁴⁹ “Monitoraggio sull'apprendistato, XIII Rapporto dicembre 2012/2013 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali: Direzione generale per le politiche attive e passive del lavoro, Inps e ISFOL”. “ <http://www.cliclavoro.gov.it>.”

⁵⁰ D. Lgs n.167/2011

Testo Unico Attuativo da parte delle Regioni è funzionale solamente all'ampliamento di questa tipologia di apprendistato.

La principale novità è che l'individuazione di una più ampia gamma di percorsi formativi permette di stipulare questa tipologia di contratto tenendo conto delle ultime innovazioni introdotte nel sistema educativo italiano. Viene, infatti, prevista la possibilità di concludere contratti di apprendistato di alta formazione anche per il conseguimento dei diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori”.

“L'implementazione dell'apprendistato di alta formazione può avvenire attraverso accordi stipulati tra le Regioni e le istituzioni formative, sentite le parti sociali, e in base ad intese ad hoc tra le imprese e istituzioni formative che rilasciano il titolo di studio, in assenza di regolamentazione regionale. Nell'ambito di tali intese, che possono assumere la forma di accordi-quadro o essere stipulate ad hoc per specifici titoli, vanno identificati la durata, la struttura e l'articolazione dei percorsi formativi, nonché le funzioni e le responsabilità dei soggetti coinvolti. Gli aspetti di disciplina contrattuale specificano, ad esempio, la modalità di attribuzione del livello di inquadramento e le modalità di estensione.

Diverse Regioni hanno stipulato specifici accordi con le università del territorio e/o le parti sociali per la regolamentazione dei percorsi di alta formazione”.⁵¹

“Nel 2011 i numeri relativi ai giovani coinvolti in queste iniziative attivate dalle Regioni e dalle Province Autonome segnalano una partecipazione molto limitata (circa duecento), e negli anni successivi è aumentata ma non di molto”.

“Nella regione Veneto, invece, è stata avviata nel 2005 una prima sperimentazione di alto apprendistato, seguita da un nuovo progetto nel 2008; nell'ambito di quest'ultimo, conclusosi a fine 2011, sono stati istituiti due master universitari biennali di primo livello, rivolti

⁵¹ “Monitoraggio sull'apprendistato, XIII Rapporto dicembre 2012/2013 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali: Direzione generale per le politiche attive e passive del lavoro, Inps e ISFOL”. “ <http://www.cliclavoro.gov.it>.”

a giovani di età compresa tra i 22 e i 29 anni, uno ad indirizzo tecnologico attivato presso la Facoltà di Ingegneria dell'Università di Padova, e un altro in "Innovazione Strategica" che si è svolto presso il Dipartimento di Economia e Direzione Aziendale dell'Università Cà Foscari di Venezia. Inoltre, prosegue la sperimentazione del dottorato di ricerca in apprendistato di alta formazione avviata a marzo 2011 che ha previsto l'assunzione di tredici apprendisti in altrettante aziende iscritti ad alcune scuole di dottorato dell'Università di Padova (scienze farmaceutiche, biotecnologie, scienza e tecnologia dell'informazione, ingegneria chimica, dei materiali e meccanica, ingegneria delle produzioni agroalimentari e sociologia). Il percorso formativo, di durata triennale, prevedeva almeno 150 ore annue di formazione esterna all'azienda e lo sviluppo di ricerca su un tema innovativo di interesse per l'impresa, di avanzato livello scientifico e concordato tra l'azienda e la scuola di dottorato. Il contratto di apprendistato con l'azienda dura 4 anni e può essere prorogato dopo la scadenza. Infine, con DGR n. 1560/2012 è stato approvato un Accordo sottoscritto tra la Regione, l'Ufficio Scolastico Regionale, le parti sociali e l'università, che regola l'offerta formativa pubblica per conseguire i titoli di: master universitari ed equivalenti di primo e secondo livello, master accreditati dall'ASFOR, dottore di ricerca; Istruzione Tecnica Superiore; la partecipazione ai suddetti percorsi è stata finanziata dalla Regione tramite un sistema a voucher, o attraverso il riconoscimento dei costi standard. A seguito della sottoscrizione di tale accordo la Regione Veneto ha messo a disposizione uno specifico Avviso nell'ambito del Progetto per l'implementazione e lo sviluppo del Catalogo interregionale di alta formazione, di cui la Regione è capofila per la partecipazione degli apprendisti a master universitari. Il Progetto prevede l'assegnazione, per ogni apprendista, di un voucher formativo che copre il costo d'iscrizione ai corsi e/o master inseriti nel Catalogo citato precedentemente. Per la frequenza a tali percorsi, ciascuna azienda

può richiedere per ogni apprendista voucher per la formazione esterna e interna all'azienda fino ad un massimo di 6000 euro ciascuno".⁵²

Volendo riassumere brevemente lo scopo e l'idea che sta alla base di questa forma contrattuale, la si può sintetizzare utilizzando tre parole:

-“conoscere”, facendo ricerca oltrepassando lo stereotipo;

-“innovare”, per le realtà che vogliono agire come motore dell'innovazione;

-“fare”, sviluppando/implementando l'apprendistato di ricerca.

“Come viene spiegato da Lara Bertoncello, assegnista di ricerca all'Università Cà Foscari di Venezia e consulente del lavoro, la Ricerca di “ieri” era solo formule matematiche per descrivere fenomeni naturali, complessi teoremi che spiegavano la logica del ragionamento umano, invece la Ricerca di “oggi” utilizza le formule matematiche soprattutto per la ricerca industriale applicata allo sviluppo sperimentale e innovativo.

Lo sviluppo concreto di questa tipologia contrattuale porterebbe svariati vantaggi sia all'azienda che al giovane apprendista, proprio per questo si potrebbe definire come strategia/soluzione “Win-Win”.

I vantaggi per le imprese sono:

- Dialogo preferenziale con l'Università per lo sviluppo di idee e progetti innovativi;
- Costo del lavoratore altamente qualificato;
- Contributi per agevolare l'assunzione
- Sgravi fiscali.

Per l'apprendista invece:

- Concludere gli studi usufruendo di una facilitazione all'ingresso del mondo del lavoro;
- Impiego coerente con il proprio percorso formativo;
- Garanzie contrattuali”.⁵³

⁵² “Monitoraggio sull'apprendistato, XIII Rapporto dicembre 2012/2013 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali: Direzione generale per le politiche attive e passive del lavoro, Inps e ISFOL”. “ <http://www.cliclavoro.gov.it>.”

⁵³ “L'apprendistato di Ricerca, per aprire le porte del lavoro ai giovani”, L. Bertoncello, Altavilla Vicentina, 9 giugno 2014”.

V CAPITOLO

UNO SGUARDO AL FUTURO A “COSTO ZERO”

5.1 L’Internet delle cose e il Commons Collaborativo

Alla luce di quanto descritto ed evidenziato nei capitoli precedenti, si nota come il mercato del lavoro e il sistema economico e sociale siano mutati velocemente nella società del ventunesimo secolo. I giovani si scontrano con un sistema economico mondiale globalizzato complesso e diversificato, che si differenzia molto da quello dei loro genitori. Trovo interessante concludere questo elaborato richiamando il noto economista e sociologo statunitense J. Rifkin, il quale, attraverso il suo ultimo libro “La società a costo marginale zero” (2014) ci aiuta ad analizzare come il sistema economico-sociale e del mercato del lavoro sia mutato e quali saranno le innovazioni e i cambiamenti di paradigma economico-lavorativo nel futuro prossimo.⁵⁴

In questo saggio Rifkin analizza i cambiamenti sia tecnologici che inerenti agli stili di vita di un nuovo sistema economico che si stanno rendendo visibili nel pianeta attraverso l’ascesa del “Commons collaborativo”: ovvero il luogo in cui miliardi di persone si impegnano negli aspetti più profondamente sociali della vita; una dimensione composta letteralmente da milioni di organizzazioni autogestite, in gran parte in modo democratico, tra le quali enti caritativi, istituzioni religiose, gruppi artistici e culturali, fondazioni educative, club sportivi amatoriali, cooperative di produttori e consumatori, istituti per il credito cooperativo, organizzazioni sanitarie, gruppi di patrocinio, associazioni condominiali, e una pressoché infinita lista di altre istituzioni, formali e informali, che generano il capitale sociale della società.

Spiegando meglio, il Commons sociale è animato da interessi collaborativi, da un profondo desiderio di collegarsi con gli altri e

⁵⁴ “La società a costo marginale zero. L’internet delle cose, l’ascesa del Commons Collaborativo e l’eclissi del capitalismo”, J. Rifkin, Mondadori, 2014

condividere, e favorisce l'innovazione "open source", la trasparenza, la ricerca di aggregazione.

Rifkin pone parecchia attenzione a questa novità, e spiega come il Commons collaborativo stia trasformando il nostro modo di organizzare la vita economica e lavorativa, rendendo possibile una drastica riduzione delle disparità di reddito, democratizzando l'economia globale e dando vita ad una società ecologicamente più sostenibile. Già questo si nota assistendo alla nascita di un'economia ibrida - in parte mercato capitalistico, in parte Commons collaborativo - operando a volte in combinazione e altre in competizione.

Gli indicatori della grande trasformazione che porterà ad un nuovo sistema economico sono ancora contenuti e in larga misura sporadici, ma il Commons collaborativo sta già prendendo piede.

Gli aspetti curiosi che emergono da quanto evidenzia l'autore sono che ci troviamo nelle prime fasi di un cambiamento di strategia, di una trasformazione verso un modello socio-economico più adatto a strutturare una società in cui vanno proliferando beni e servizi quasi gratuiti; parallelamente, sta prendendo forma una nuova potente piattaforma tecnologica in grado di spingere a tappe forzate il modo di produrre e consumare usato finora verso una fase che sta per concludere. La fusione tra l'Internet delle comunicazioni, la neonata Internet dell'energia e l'Internet della logistica nella grande infrastruttura integrata, e intelligente, del XXI secolo -l'Internet delle cose (IDC)- sta dando vita, spiega l'economista, a una Terza rivoluzione industriale. Lo si capisce da come stia spingendo la produttività, al punto in cui il costo marginale di produzione di numerosi beni e servizi è quasi a zero, rendendoli perciò pressoché gratuiti, e con il risultato che i profitti aziendali hanno iniziato a precipitare, i diritti di proprietà ad indebolirsi e un'economia basata sulla scarsità sta gradualmente cedendo il passo a un'economia dell'abbondanza.⁵⁵

Ad arricchire l'entusiasmo per la prospettiva dell'Internet delle cose, secondo l'autore del saggio, c'è il fatto che collegare tutto e tutti in

⁵⁵ "La società a costo marginale zero. L'Internet delle cose, l'ascesa del Commons Collaborativo e l'eclissi del capitalismo", J. Rifkin, Mondadori, 2014

una rete globale caratterizzata da una estrema produttività proietta l'essere umano sempre più velocemente verso un'era di beni e servizi quasi gratuiti e, con essa, verso l'affermazione del Commons collaborativo come modello dominante per l'organizzazione della vita economica.

Ciò che conferisce oggi al Commons maggiore rilievo che in qualsiasi altro momento della sua lunga storia è che ora si sta costruendo una piattaforma tecnologica globale ad alta tecnologia, le cui caratteristiche essenziali sono potenzialmente in grado di ottimizzare i valori e i principi operativi che animano quest'antica istituzione.

L'IDC, aggiunge Rifkin, è il complemento ideale dell'emergente Commons collaborativo; la nuova infrastruttura è configurata per avere un carattere distribuito, in modo da facilitare la collaborazione e la ricerca di sinergie, cosa che ne fa lo strumento tecnologico ideale per la promozione dell'economia sociale. L'obiettivo di questa nuova piattaforma tecnologica è proprio quello di incoraggiare una cultura della partecipazione, che è ciò che intende l'autore con Commons.

L'IDC è concepita per consentire a miliardi di persone di inserirsi in reti sociali paritarie e creare insieme le molte, nuove opportunità e pratiche economiche di cui si sostanzia la vita dell'emergente Commons collaborativo. La piattaforma trasforma ogni persona in un "prosumer" e ogni attività in una collaborazione, allacciando ogni essere umano in una comunità globale, consentendo al capitale sociale di svilupparsi a livelli senza precedenti e aprendo così la via ad una economia della condivisione.⁵⁶

Secondo l'analisi descritta fin qui, l'economista/sociologo cerca di interpretare i comportamenti della nuova generazione, secondo lui più libera nelle sue iniziative dal fatto di essere socialmente più integrata. I "prosumers" non solo producono e condividono, a costo marginale quasi zero nel Commons collaborativo, informazioni, materiale d'intrattenimento, energia verde, merci realizzate con stampa 3D e corsi di massa online. Condividono anche a un costo marginale basso, e in certi casi prossimo allo zero, automobili, case,

⁵⁶ "La società a costo marginale zero. L'internet delle cose, l'ascesa del Commons Collaborativo e l'eclissi del capitalismo", J. Rifkin, Mondadori, 2014

vestiti e altri beni attraverso noleggi, affitti, gruppi di redistribuzione e cooperative.

Un numero sempre crescente di giovani imprenditori sociali, aggiunge Rifkin, stanno creando aziende sensibili all'ecologia, generando nuove imprese grazie al "crowdfunding", il finanziamento partecipativo, nonché immettendo nella nuova economia forme di moneta sociale alternativa. Inoltre, una sempre più nutrita schiera di consumatori sta scegliendo l'accesso ai beni anziché il loro possesso, preferendo pagare un'auto, una bicicletta, un giocattolo, un utensile o qualche altro oggetto solo per il tempo d'utilizzo.

Affrontando il tema dal punto di vista non solo economico/sociale ma anche, più specificamente, del mondo del lavoro, Rifkin ci aiuta a comprendere come nella nuova era, la natura distribuita, collaborativa e a scala laterale dell'Internet Delle Cose potrà trasformare radicalmente il nostro modo di fabbricare, commercializzare e distribuire i prodotti. Ci ricorda inoltre che le matrici comunicazione-energia della Prima e della Seconda rivoluzione industriale erano ad altissima intensità di capitale e richiedevano un'integrazione verticale per raggiungere economie di scala, e una gestione centralizzata per garantire margini di profitto e assicurare un adeguato ritorno sul capitale investito nell'ultimo mezzo secolo della seconda rivoluzione industriale. Gli impianti produttivi hanno raggiunto dimensioni colossali. In Cina e in tutto il mondo in via di sviluppo fabbriche gigantesche sfornano prodotti con ritmi e volumi che mezzo secolo fa sarebbero stati impensabili. Ciononostante, nei prossimi trent'anni la modalità di produzione che ha dominato gran parte della seconda rivoluzione industriale è destinata con ogni probabilità a perder terreno, almeno in parte. Sono già centinaia le aziende che producono oggetti nello stesso modo in cui un software produce contenuti informatici sotto forma di video, audio e testo: è il processo chiamato "stampa 3D" e costituisce il modello di produzione "manifatturiera" che accompagna l'economia IDC.

Si tratta di software, spesso "open source", che indirizzano plastica sfusa, metallo fuso o altre materie prime all'interno di una stampante,

per formare, livello dopo livello un oggetto che esce dalla stampante completo in tutte le sue parti, anche quelle mobili. Come si è accennato prima, sta avvenendo una “rivoluzione della produzione”, oltre che una grande trasformazione dell’organizzazione della società e la figura del consumatore sta cominciando a cedere il passo a quella del “prosumer”: ovvero l’unione dei due di beni fabbricati in proprio. Con il concetto di “design aperto” si intende la produzione di beni come un processo dinamico in cui migliaia, o addirittura milioni, di protagonisti imparano gli uni dagli altri fabbricando le cose insieme. Per quanto riguarda il processo produttivo, spiega l’economista-sociologo, sarà organizzato in modo completamente diverso da quelli della Prima e della Seconda rivoluzione industriale. Nella fabbrica manifatturiera tradizionale la produzione procede per sottrazione, le materie prime vengono tagliate, vagliate e poi assemblate in modo da ricavarne il prodotto finale. La stampa tridimensionale procede invece per addizione, il software gestisce il materiale fuso in modo da aggiungere uno strato sull’altro fino al completamento del prodotto; ecco che la produzione digitalizzata additiva richiede un decimo del materiale necessario per la produzione manifatturiera sottrattiva, il che conferisce alla stampa 3D un impressionante vantaggio in termini di efficienza e produttività.

Si è creato, ed è in espansione, un Movimento di “maker” che inizialmente era formato da hacker, hobbisti e imprenditori sociali impegnati a cercare nuovi sistemi per stampare particolari oggetti per uso personale o generale, ma ora stanno sviluppando e concretizzando in linea di massima quattro macro principi: la condivisione open source delle nuove invenzioni, la promozione di una cultura dell’apprendimento collaborativo, la tensione all’autosufficienza comunitaria e l’impegno a seguire prassi di produzione sostenibili.⁵⁷

5.2 L’istruzione a costo marginale zero e “la fine del lavoro”

⁵⁷“La società a costo marginale zero. L’internet delle cose, l’ascesa del Commons Collaborativo e l’eclissi del capitalismo”, J. Rifkin, Mondadori, 2014

Nel settimo capitolo del suo saggio, Rifkin, attraverso delle tesi ben argomentate, cerca di prevedere come l'area dell'istruzione debba ripensare il suo processo educativo; spiega come la pedagogia dell'apprendimento sta andando incontro ad una radicale revisione, così come il modo in cui l'istruzione scolastica è finanziata e offerta. Nel breve arco degli ultimi due anni il fenomeno dei costi marginali quasi zero è penetrato in profondità nel tessuto dell'istruzione superiore grazie ai "massive open online courses" (MOOC), programmi d'insegnamento online in grado di offrire crediti universitari a milioni di studenti a un costo marginale bassissimo. Nell'era moderna, cerca di argomentare l'autore, si consacrava un modello di insegnamento pensato per preparare gli studenti a diventare operai specializzati, equiparati a delle macchine, condizionati ad eseguire ordini, a imparare ripetendo e a fornire prestazioni. L'insegnante era concepito come un caposquadra, cui spettava l'assegnazione di compiti standardizzati da svolgere in un determinato lasso di tempo; al "perché" delle cose doveva essere dedicata minore attenzione che al "come", con l'obiettivo principale di sfornare dipendenti produttivi. Al passaggio invece dell'epoca post-moderna e sempre più collaborativa si sta modificando il concetto di pedagogia scolastica, il modello di istruzione autoritario sta cedendo il passo a un'esperienza di apprendimento maggiormente basata sulla collaborazione. Da docenti, gli insegnanti si stanno trasformando in facilitatori, con l'obiettivo di favorire la capacità di apprendere con spirito critico, in modo più olistico, privilegiando la ricerca e non la memorizzazione. Lo scopo degli insegnanti sarà quello di stimolare gli studenti ad una creatività di tipo collaborativo, un'esperienza non dissimile da quella che i giovani fanno negli innumerevoli spazi sociali di Internet, essendo incoraggiati ad abbattere i muri che separano le varie discipline accademiche e a pensare in modo integrato. Restando in tema, Rifkin, analizza come nell'era collaborativa, l'apprendimento è considerato come un processo di "crowdsourcing", ovvero la conoscenza viene trattata come un bene condiviso pubblicamente, a disposizione di tutti, in linea con la concezione che

riconosce al comportamento umano un carattere profondamente sociale e naturalmente interattivo. Questa nuova pedagogia collaborativa sta già trovando applicazione in varie scuole e comunità sparse per il mondo; classi situate in vari punti del mondo si collegano tra loro in tempo reale, via Skype o con programmi simili, per lavorare insieme a progetti condivisi. “Skype in the Classroom” è una comunità online gratuita che conta nel suo programma di lezioni globali oltre 80.000 insegnanti registrati, e si propone di arrivare a collegare un milione di classi in tutto il mondo.

Dagli esempi riportati, si nota come l’istruzione scolastica non solo sta uscendo dagli spazi chiusi delle aule per riversarsi in quelli virtuali di Internet, ma ha anche iniziato a diffondersi nello spazio pubblico circostante. Per esempio in America, milioni di studenti delle scuole elementari e secondarie, dei college e delle università nazionali sono coinvolti in attività di “service learning”, volontariato didattico a favore della comunità, che combina una formale attività di istruzione con l’impegno nella società civile. Questa nuova forma di apprendimento apre le porte al volontariato, in cui gli studenti studiano prestando in parallelo servizio alla comunità di cui fanno parte, e trovandosi così garantito un orizzonte più ampio, che mostra loro come l’apprendere consiste più nel fare comunità che nell’accumulare un bagaglio di conoscenze per promuovere il proprio interesse personale.⁵⁸

In “La fine del lavoro” (1995), Rifkin aveva preannunciato quello che poi sviluppa dettagliatamente nel suo libro del 2014, ovvero la sostituzione del lavoro umano nel settore manifatturiero con quello dei servizi, del sapere e dell’intrattenimento tramite l’avvento dei “big data”, l’analisi avanzata, gli algoritmi, l’intelligenza artificiale (IA) e la robotica.

Come abbiamo visto nei capitoli precedenti, all’origine della disoccupazione, giovanile e non, ci sono svariate ragioni, ma solo ora gli economisti si stanno rendendo conto che una delle cause principali è la sostituzione tecnologica. Secondo Rifkin la società si sta

⁵⁸ “La società a costo marginale zero. L’internet delle cose, l’ascesa del Commons Collaborativo e l’eclissi del capitalismo”, J. Rifkin, Mondadori, 2014

accingendo ad entrare in una nuova fase, nella quale per produrre tutti i beni e i servizi di consumo occorreranno sempre meno lavoratori.

Egli spiega come tra il 1997 e il 2005 la produzione manifatturiera americana sia aumentata del 60% e all'incirca nello stesso periodo, tra il 2000 e il 2008, sono andati perduti nell'industria 3 milioni e 900.000 posti di lavoro. Questi aumenti di produttività sono dovuti all'introduzione di nuove tecnologie nelle fabbriche, come la robotica, i computer e i software: strumenti che hanno permesso di aumentare la qualità e di ridurre i prezzi, ma hanno anche portato all'attuale crisi dell'impiego.

Oggi le fabbriche, anche in Italia, sono quasi senza lavoratori, gestite da programmi computerizzati e costituiscono sempre più la norma anche nei paesi in via di sviluppo - come ad esempio l'industria siderurgica, o l'industria automobilistica - e altre realtà produttive della seconda rivoluzione industriale, in cui dominavano le cosiddette "tute blu", ora stanno subendo una ulteriore rivoluzione che va rapidamente espellendo i lavoratori nelle fabbriche.

Non si può più dare la colpa solo ed esclusivamente alle delocalizzazioni degli Stati con manodopera a basso costo, perché molte aziende stanno riportando la produzione in patria, per puntare sulla robotica avanzata, meno costosa ancora e più efficiente della forza lavoro che si può trovare in Cina. Anche l'industria manifatturiera, una volta ritenuta troppo complessa per essere automatizzata, sta abbracciando la via dell'informatizzazione; lo stesso vale per il settore tessile, uno dei primi "pilastri industriali" dove gran parte del lavoro di confezionamento dei capi ha continuato negli anni passati a essere svolto manualmente, ma dove ora le tecnologie informatiche e la robotica stanno avocando a sé un numero sempre più cospicuo di processi che in passato richiedevano la mano dell'uomo. Con il disegno tecnico assistito dall'elaboratore (CAD, Computer-Aided Design) i tempi di progettazione degli abiti sono passati da alcune settimane a pochi minuti. L'essiccazione e il finissaggio computerizzati hanno anch'essi sostituito il tradizionale lavoro a mano. L'informatizzazione dello stoccaggio, della

movimentazione, dell'imballaggio e della spedizione dei capi, poi, ha notevolmente aumentato l'efficienza e la produttività. Cinquant'anni fa un operaio tessile poteva gestire cinque macchine, ciascuna delle quali faceva passare il filo nel telaio cento volte al minuto; oggi le macchine sono sei volte più veloci e un singolo operatore può occuparsi di cento telai: un aumento di 120 volte della produzione per addetto.

Questa grande rivoluzione ha invaso non solo le fabbriche ma anche il settore dei servizi e tra i "colletti bianchi". Molti dati riportano che negli ultimi venticinque anni segretarie, archivisti, operatori telefonici, impiegati delle agenzie di viaggio, bancari, cassieri e innumerevoli altre figure professionali del mondo dei servizi sono quasi completamente scomparsi con l'affermarsi dell'automazione, che ha spinto il costo marginale del loro lavoro quasi a zero.

Il settore del commercio tradizionale, ad esempio, si trova in un vicolo cieco, spiega Rifkin. Senza volerlo è diventato una vetrina gratuita in cui i clienti possono esplorare prodotti che poi acquistano on line, grazie alle applicazioni dei nuovi smartphones che confrontano i prezzi più vantaggiosi, e spesso con spedizione gratuita. Pochissime competenze professionali sono ormai al riparo dal lungo braccio degli strumenti informatici e dei "big data" elaborati in algoritmi. Anche per i "lavoratori della conoscenza", ovvero ambiti professionali specializzati come ad esempio radiologi, commercialisti, quadri, grafici o addetti al marketing, i software per il riconoscimento di modelli vanno facendosi strada in ogni ambito professionale. L'autore riporta un esempio concreto: la Music Xray, start-up che sfrutta big data e algoritmi per individuare possibili successi musicali, ha garantito contratti discografici a più di 5.000 artisti in meno di tre anni. Si avvale di un sofisticato software per confrontare la struttura di un brano con quella di brani registrati in precedenza e ne valuta così il potenziale di successo.

Argomentando approfonditamente e riportando parecchi esempi pragmatici, l'economista-sociologo americano scuote le menti e riporta un'analisi molto innovativa per cui l'avvento a questa nuova fase in

cui siamo tutti coinvolti, chiamata terza rivoluzione industriale, si avvia a liquidare il lavoro salariato di massa nelle industrie manifatturiere e nei servizi, nonché il lavoro professionale retribuito in un'ampia area del settore del sapere. Il profilarsi di una economia dai costi marginali azzerati sta cambiando completamente la concezione del processo economico. Il paradigma con le sue bipartizioni tradizionali (proprietari e lavoratori, venditori e consumatori) sta diventando obsoleto e ha già cominciato a dissolversi laddove i consumatori, ad esempio, stanno diventando sempre più produttori dei propri beni e servizi, ponendo fine in tal modo alla distinzione tra i due ruoli.⁵⁹

In conclusione, Rifkin cerca di interpretare e analizzare la crisi nei termini di una globale rivoluzione sia tecnologica che culturale che sta interessando il mondo intero. Nell'era che si sta affacciando, scrive l'autore, impegnarsi a fondo nel Commons collaborativo assumerà la stessa importanza che nell'economia di mercato ha avuto lavorare duramente e individualmente, e l'accumulazione di capitale sociale diventerà preziosa quanto lo è stata l'accumulazione del capitale di mercato.

Gli indicatori di benessere umano cambieranno con il senso di realizzazione esistenziale personale, l'attaccamento al senso di comunità e la ricerca di trascendenza e significato. Rifkin, provocando un po', dice che sicuramente molte persone giudicheranno queste tesi fantasiose o utopistiche, ma aggiunge spiegando come ci siano già milioni di giovani incamminati verso questo nuovo scenario. I giovani della generazione di Internet concepiscono se stessi più come soggetti giocatori che come lavoratori; considerano le proprie qualità personali più doti che competenze e preferiscono esprimere la loro creatività in social network anziché lavorando in postazioni d'ufficio.

Un crescente numero di giovani trova che il sorgere di un'economia sociale basata sul Commons collaborativo offra maggiori opportunità di sviluppo personale ed esperienze psicologicamente più appaganti di

⁵⁹ "La società a costo marginale zero. L'internet delle cose, l'ascesa del Commons Collaborativo e l'eclissi del capitalismo", J. Rifkin, Mondadori, 2014

quanto facciano le tradizionali prospettive di lavoro del mercato attuale.

Guardando il futuro prossimo, ciò che si prospetta è una riqualificazione della forza lavoro esistente che assicuri la giusta formazione ai giovani studenti che dovranno poi entrare nel mercato del lavoro, in modo da agevolare la transizione alle nuove tipologie di lavoro e alle nuove opportunità di business che nelle varie regioni del mondo la costruzione dell'infrastruttura IDC porterà con sé. Nello stesso tempo, spiega l'autore, occorrerà trasmettere agli studenti le nuove competenze professionali necessarie per cogliere le opportunità di impiego che si apriranno nell'ambito del Commons collaborativo.

Tutto questo richiederà uno sforzo considerevole, ma in passato l'umanità ha già dimostrato di poter superare simili prove, come ad esempio nel veloce passaggio dalla cultura rurale a quella industriale verificatosi tra il 1890 e il 1940.⁶⁰

⁶⁰ “La società a costo marginale zero. L'internet delle cose, l'ascesa del Commons Collaborativo e l'eclissi del capitalismo”, J. Rifkin, Mondadori, 2014

Conclusioni

“Occupare il futuro”, da quanto rilevato fin qui, sembra essere un imperativo, un’esortazione per noi giovani affacciati ad un mercato del lavoro che nulla dà per scontato; penso sia ormai chiaro che da un’epoca dove il lavoro veniva “offerto” per un lungo periodo, ora stiamo attraversando un’inversione drastica di marcia, in cui i giovani sono costretti giorno per giorno a “costruirsi” il proprio futuro lavorativo e la propria strategia individuale. Questa tesi fa emergere quanto i giovani in realtà non siano tutti rassegnati, ma spesso sono spinti da forti sogni e ideali, e cercano di reagire giorno per giorno a difficili congiunture adattandosi e accettando inizialmente impieghi non pienamente in linea con le loro aspettative. L’obiettivo rimane quello di assecondare i loro sogni, cercando di trovare uno spazio all’interno del mercato del lavoro anche quando questo comporta accettare compromessi, per esempio, un salario molto più basso di quello che si merita.

Il messaggio che, noi “ricercatori”, ma anche giovani, abbiamo voluto lasciare con la stesura di questo lavoro di ricerca sociale qualitativa, è quello di ribadire l’importanza dello sviluppo di una cultura del lavoro come “progetto” concreto di vita e crescita sia professionale che di apprendimento personale. A nostro avviso, i progetti migliori sono quelli discussi e condivisi collettivamente, per questo vorremmo che i progetti di vita individuali si potessero sviluppare grazie ad un solido network, recuperando i principi di solidarietà “reale” e meritocratica.

L’entusiasmo e l’intraprendenza nei giovani non manca, ma spesso la curiosità della conoscenza, o l’apertura a modelli innovativi vengono poco considerati e accusati di utopismo e idealismo. Si sta andando incontro ad un “gap generazionale” epocale, in cui l’anziano sembra non voler “aprire la porta” al giovane, e quest’ultimo, non trovando alcuna sponda, si scontra con una realtà poco recettiva. Quello che però viene sempre più a mancare, a mio avviso, sono le relazioni umane, la “rete” di soggetti, il senso di comunità, un contesto di

scambio e solidarietà che si autosostiene, accompagna i più deboli e rinforza gli altri.

Ispirandosi agli esempi concreti discussi nei capitoli precedenti, è necessario attivare strumenti di accompagnamento all'impiego, incentivando il lavoro in "rete" tra istituti scolastici, istituzioni, datori di lavoro, organizzazioni sindacali e associazionismo del territorio. L'importanza di costruire un concetto di comunità sta diventando una prerogativa di questo periodo storico, che fa sentire molti giovani esclusi e spaesati.

Serve, dunque, creare nuovi spazi di interazione, di incontro in cui si possano condividere le proprie ansie e difficoltà, e si possano ricevere anche delle informazioni concrete e dei suggerimenti reali circa le opportunità occupazionali, in base alle proprie attitudini o circa i percorsi individuali di ricerca attiva di un impiego. Il lavoro di ricerca in questa tesi ha cercato proprio di mostrare che, sapendoli cercare, esistono quadri ed iniziative che, assumendo il disagio giovanile come una premessa imprescindibile, possono essere un utile punto di partenza per immaginare questi nuovi spazi e tradurli in pratica.

Bibliografia

- “Metodologia della ricerca sociale”, Enrica Amaturò, De Agostini Scuola Spa, 2012 – Novara
- “La ricerca sociale: metodologia e tecniche. II. Le tecniche quantitative”, P. Corbetta, il Mulino, 2003
- “Filosofia delle scienze umane. Le categorie dell’Antropologia e della Sociologia”, S. Borutti con un contributo di Eleonora Montuschi (London School of Economics), Mondadori, 1999, Milano,
- “Tecniche di ricerca qualitativa: percorsi di ricerca nelle scienze sociali”, M. Cardano, Carocci, 2003, Roma, 188 p., sintesi di S. Marilisa
- “L’intervista discorsiva”, M. Cardano
- “Ricerca quantitativa vs Ricerca qualitativa”, Prof. Giulio Gerbino, Sociologia generale, Università degli Studi di Palermo
- “Indagine sui giovani e il lavoro: I giovani inattivi in un mercato a forte disoccupazione”, Consulenti del lavoro, Consiglio Nazionale dell’Ordine, Fondazione Studi Consulenti del lavoro, 2012
- Istat: Rapporto annuale 2014, “Il mercato del lavoro negli anni della crisi, dinamiche e divari”, Cap. 3, Maggio 2014
- “Quaderni Rapporto Giovani: Giovani e lavoro, P. Bignardi, L. Campiglio, V. Cesareo, E. Marta, VP Vita e Pensiero, Istituto Toniolo Ente Fondatore dell’Università Cattolica Del Sacro Cuore, 2014, Milano
- “Studio ergo Lavoro: come facilitare la transizione scuola-lavoro per ridurre in modo strutturale la disoccupazione giovanile in Italia”, A. Castellano, X. Kastorinis, R. Lancellotti, R. Marracino, L. A. Villani, McKinsey&Company, 2014
- “Giovani e Lavoro: dall’Università al mondo. I giovani nelle aziende senza confini”, Fondazione ISTUD, coordinamento D. Boldizzoni, autori: S. Manzini, A. Nastri, L. Quarantino, 2012
- “Generation Y. Ready for work around the world?”, Fondazione ISTUD, Assolombarda, Milano 15 Aprile 2014
- Gazzetta ufficiale dell’Unione Europea, Raccomandazione del Consiglio dell’Unione Europea del 22 aprile 2013 sull’istituzione di una garanzia per i giovani, (2013/C 120/01)
- “Decreto del Ministero dell’istruzione, dell’università e della ricerca - di concerto con il Ministero dell’economia e delle finanze e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per l’avvio del programma sperimentale per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda per gli studenti degli ultimi due anni delle scuole secondarie di secondo grado per il triennio 2014-2016, ai sensi dell’art. 8 bis del decreto-legge 12 settembre 2013, n.104, convertito in legge con modificazioni, della legge 8 novembre 2013, n. 128”, Roma, 05 giugno 2014, Prot. 28/ 0005408/ 1.44.10
- “Monitoraggio sull’apprendistato, XIII Rapporto dicembre 2012/2013 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali: Direzione generale per le politiche attive e passive del lavoro, Inps e ISFOL”
- “L’apprendistato di Ricerca, per aprire le porte del lavoro ai giovani”, L. Bertoncetto, Altavilla Vicentina, 9 giugno 2014
- “La società a costo marginale zero. L’internet delle cose, l’ascesa del Commons Collaborativo e l’eclissi del capitalismo”, J. Rifkin, Mondadori, 2014

Sitografia

<http://www.doccity.com>

<http://www.istitutotoniolo.it>

<http://www.rapportogiovani.it>

<http://www.mckinsey.it>

<http://www.lavoro.gov.it>

<http://www.istruzione.it/>

<http://www.istat.it/it/>

<http://www.istud.it/>

<http://www.isfol.it>

<http://old.consulentidellavoro.it>

<http://www.garanziagiovani.gov.it>

<http://www.cliclavoro.gov.it>

<http://www.regione.veneto.it>

<http://eur-lex.europa.eu>

<http://www.inps.it>

<http://www.cislveneto.it>

<http://www.cislvicenza.it>

www.coris.uniroma1.it

Ringraziamenti

Ringrazio di cuore la mia famiglia e Francesca per avermi sostenuto nei momenti difficili degl'ultimi 4 anni universitari e durante le sessioni d'esame.

Ringrazio tutta l'UST della Cisl vicentina per avermi dato l'opportunità di svolgere la ricerca "Occupy the future" assieme ai compagni di lavoro: Alvise, Laura, Giuseppe, Federica e Carmen.

Ringrazio il Dott. P. Gurisatti e il Dott. S. Spiller per averci sostenuti e affiancati alla progettazione e alla implementazione del progetto "Occupy the future".