



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea specialistica (*ordinamento ex
D.M. 509/1999*) in

Interculturalità e cittadinanza sociale

—
Tesi di Laurea

Ca' Foscari
Dorsoduro 3246
30123 Venezia

Studio sulla vulnerabilità lavorativa dei
giovani altoatesini. Gli esiti della ricerca
LinkAge in Südtirol - Alto Adige

Relatore

Ch. Prof. Perocco Fabio

Correlatore

Prof. Tania Toffanin

Laureando

Daniel Anzelini
Matricola 805242

Anno Accademico

2012 / 2013

INDICE

PARTE I	5
UNO STUDIO CONOSCITIVO DEL FENOMENO	5
Introduzione	6
1 La conoscenza del fenomeno	8
1.1 Contestualizzazione del fenomeno	8
1.2 Inquadramento terminologico.....	9
1.3 Il fenomeno della disoccupazione giovanile	14
1.4 Rapporti tra scuola e mondo del lavoro.....	16
1.4.1 La funzione virtuosa dell'istruzione	19
1.5 Di neoliberalismo, flessibilità del lavoro e disoccupazione giovanile	22
1.5.1 Aspetti qualitativi del lavoro atipico per i giovani	24
1.5.2 La trappola della precarietà	26
2 Il fenomeno in Europa	31
2.1 Iniziative comunitarie	36
3 Il fenomeno in Italia.....	38
3.1 Quantificazione del fenomeno.....	38
3.2 Interventi legislativi a sostegno dell'occupazione giovanile in Italia	39
3.3 Differenze tra le diverse aree geografiche d'Italia	40
3.4 Perché i giovani non trovano lavoro.....	42
4 La posizione delle parti sociali	47
5 Politiche e interventi	52
PARTE II:	55
LA RICERCA: L'ANALISI DELLA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEI GIOVANI CON MENO DI 25 ANNI NELLA PROVINCIA DI BOLZANO....	55
Premessa	56
Note metodologiche	56
6 Morfologia sociale del territorio indagato	58
6.1 Il territorio e la popolazione	58
6.2 La struttura familiare	60
6.3 Scolarizzazione e socializzazione.....	61
6.4 L'immigrazione.....	65

7	La struttura economica del Südtirol - Alto Adige e il sistema occupazionale.....	66
7.1	Aspetti storici.....	66
7.2	Le caratteristiche del sistema produttivo	67
7.3	Il sistema formativo	69
7.4	L'apprendimento delle lingue	70
7.5	La struttura del mercato del lavoro.....	72
7.5.1	I tassi di occupazione	75
7.5.2	La disoccupazione	77
7.5.3	La disoccupazione giovanile	78
8	Sindacati e decisori politici	81
8.1	I soggetti della rappresentanza a livello locale e il ruolo	81
8.2	La posizione delle associazioni di categoria.....	82
8.3	Discorsi e iniziative del sindacato per i giovani	87
8.4	Discorsi e politiche dei decisori politici	92
9	Profilo degli intervistati e condizione occupazionale	100
9.1	Caratteristiche degli intervistati.....	100
9.2	L'esperienza formativa.....	101
9.3	La ricerca di lavoro.....	102
9.4	La condizione occupazionale.....	103
9.5	Aspetti del vissuto lavorativo	104
9.6	Aspetti della disoccupazione	105
9.7	I rapporti con le organizzazioni sindacali.....	106
9.8	I rapporti con le istituzioni.....	107
9.9	Nota a margine delle interviste.....	107
10	Conclusioni.....	108
	APPENDICE.....	114
	Appendice 1: SCHEDE PARTI SOCIALI E <i>POLICY MAKER</i>	114
	Appendice 2: SCHEDE LAVORATORI	115
	Appendice 3: TESTI DEI QUESTIONARI SOMMINISTRATI	116
	BIBLIOGRAFIA	128
	SITOGRAFIA	130

PARTE I

UNO STUDIO CONOSCITIVO DEL FENOMENO

Introduzione

La questione e il mio interesse nei confronti della disoccupazione giovanile ha iniziato a manifestarsi nell'ambito della mia professione di assistente sociale nell'area della tutela minori in un Distretto sociale di Merano in provincia di Bolzano.

Questo è un ambito di lavoro complesso dove aldilà delle forme di intervento con più forte valenza di tutela se ne affiancano altre che sono principalmente orientate all'integrazione di persone socialmente svantaggiate.

Il target d'utenza che afferisce al servizio sociale sono minorenni e giovani fino al compimento del ventunesimo anno di età. L'anamnesi familiare e la narrazione biografica di questi ragazzi molto spesso evidenziano una alta complessità e diverse problematiche che agendo congiuntamente rendono difficoltosa la loro risoluzione. I problemi di natura psicologico-relazionale che manifestano rivelano spesso un'origine nel modo in cui i genitori sono a loro volta stati figli e, coerentemente con un approccio di tipo sistemico-relazionale, per la loro soluzione è necessario ricollegare il sintomo manifestato dal bambino a situazioni che lui non ha vissuto direttamente ma che avendo a che fare con la sua storia familiare determinano le sue difficoltà oggi.

Le difficoltà di ordine sociale tendono invece ad essere individuate e considerate come pertinenti alla persona, a sue caratteristiche intrinseche prescindendo da un'analisi delle cause che ne hanno determinato l'insorgenza. In una società improntata al successo, la povertà è diventata una colpa e tra le cause prime che conducono ad essa senz'altro il non avere un lavoro ha un ruolo determinante. La colpa origina nel momento in cui socialmente chi non ha un lavoro viene accusato di non avere voglia di lavorare o di non essere capace di trovarne uno, stigmatizzando così comportamento e individuo. Questo è anche il vissuto di diversi neo-maggiorenni che accompagnano nella transizione all'autonomia e che hanno difficoltà a trovare un'occupazione benché un'indagine esplorativa preliminare avesse palesato la scarsa rilevanza del problema disoccupazione giovanile nel contesto altoatesino rispetto alle medie nazionali.

Questo scritto, che si suddivide in due parti, si prefigge dapprima di analizzare il fenomeno della disoccupazione giovanile approfondendone la comprensione e cercando di mettere in evidenza i fattori che giocano un ruolo nell'insorgere di questo fenomeno. La seconda parte si concentrerà invece sulla contestualizzazione del fenomeno in Alto Adige utilizzando un approccio più analitico/interpretativo.

La ricerca sul campo e la raccolta di dati qualitativi attraverso delle interviste si è svolta nell'ambito della mia partecipazione alla ricerca *LinkAge: Labour Market Integration of Vulnerable Age Groups through Social Dialog* che, su mandato della Commissione europea, si proponeva di misurare la vulnerabilità lavorativa dei giovani *under 25* e delle persone *over 55* in sei stati europei.

L'interesse e il sovvenzionamento di una ricerca specifica da parte dell'Unione Europea trasmette il senso di preoccupazione istituzionale che accompagna l'evoluzione della disoccupazione giovanile. Contestualmente si osserva che il fenomeno è oggetto di studio da oltre 40 anni e che le misure finora adottate sono state poco incisive. Da parte dei media poi si percepisce una strumentalizzazione della questione con pochi dibattiti circoscritti alle pubblicazioni dei vari report statistici.

In realtà sembra che in Italia le questioni e le necessità poste dai giovani non siano poi così importanti. Se inoltre osserviamo che una delle risultanze emerse dalle interviste ha palesato la ridotta "pressione sociale" che i giovani possono esprimere a causa della loro scarsa rappresentatività all'interno di istituzioni e soggetti sociali si può intuire perché la situazione non si modifichi nel corso degli anni.

L'auspicio è che le risultanze della ricerca *LinkAge* e, a livello del mio specifico settore di intervento professionale, la maggior conoscenza del fenomeno sviluppata con questo lavoro di tesi, possano creare le basi per implementare soluzioni del problema perché le conseguenze, come sovente accade, sono a carico dei giovani più deboli.

1 La conoscenza del fenomeno

1.1 Contestualizzazione del fenomeno

Una premessa essenziale è che la cornice concettuale cui afferisce il termine lavoro oggi sia sostanzialmente diversa da quella cui rimandava soltanto qualche decennio fa. Karl Polanyi nel suo libro *La grande trasformazione* [1944], individua i numerosi cambiamenti che a partire dalla fine del Settecento hanno contraddistinto la nostra società e tra questi la continua aspirazione a lasciare alle spalle una società tradizionale in favore di una società basata sul libero mercato.

In questa trasformazione anche beni come il lavoro, la terra e la moneta sono stati trasformati in merci comuni e rilette in funzione del loro ruolo strettamente economico. La progressiva costruzione di un dogma attorno a questa idea di libero mercato come sistema autoregolantesi ha portato l'uomo a perdere centralità e diventare invece un attore nel quadro di un disegno che non gli appartiene.

Il tema della disoccupazione funge da specchio e ci rimanda un'immagine distorta di quell'illusione attraverso le numerose persone abili e desiderose di lavorare che non riescono a soddisfare questa loro necessità.

La realtà è che attorno al concetto di lavoro si reggono non solo i sistemi economici ma anche quello più ampio di società. Esempio in tal senso che all'articolo 1 della Costituzione italiana, dopo diverse formulazioni, sia stato deciso di inserire che "L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro". La partecipazione delle persone al mercato del lavoro riceve nello scritto costituzionale un riconoscimento formale, una valorizzazione etica dissonante rispetto all'imperativo della produzione e del consumo.

Il mercato del lavoro è il luogo simbolico in cui avviene o dovrebbe avvenire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. Con questa locuzione ci si riferisce ai [...] meccanismi che regolano l'incontro tra i posti di lavoro vacanti e le persone in cerca di occupazione e che determinano i salari pagati dalle imprese ai lavoratori [Reyneri 2011]. Sull'eccezionalità di questo mercato oltre Polanyi si sono soffermati nel corso del tempo diversi studiosi [Solow 1990] sottolineando come le caratteristiche teoriche che le scienze economiche ascrivono esso sono raramente realizzabili nella realtà.

Ma il mercato del lavoro è anche il luogo dove con i salari avviene la distribuzione sociale delle risorse. Il salario in questo senso dovrebbe avere la funzione di equilibrare la

domanda e l'offerta di lavoro ma la relazione che lega datori di lavoro e cittadini che vendono la propria forza lavoro è asimmetrica in termini di potere. Infatti mentre i primi hanno risorse economiche su cui contare nel caso dovesse ingaggiarsi uno scontro, i secondi ne sono sprovvisti e quindi ontologicamente deboli. Per compensare questo svantaggio, dagli anni Sessanta in poi, sempre maggiore è stata l'influenza dello Stato e dell'azione sindacale nella produzione di leggi che mirino a tutelare interessi socialmente considerati superiori. L'azione delle parti sociali coniugandosi con l'andamento economico di un determinato contesto produttivo dovrebbe proteggere i lavoratori qualora l'offerta di lavoro superi la domanda e si generi quindi il fenomeno della disoccupazione.

Per come è stata ipotizzata dagli economisti la modernizzazione della società occidentale sarebbe dovuta avvenire secondo criteri di specializzazione funzionale ovvero con una predilezione di orientamenti razionali rispetto a quelli propri delle comunità tradizionali. Questa transizione, dopo il superamento di diverse crisi, sembrava raggiunta negli anni del Dopoguerra quando un anelito modernizzatore portava ancora una volta speranza e cambiamento. Oggi invece assistiamo ad un ritorno di [...] segmenti dominati dalla tradizione, da vincoli familistici o comunitari e comunque estranei alla razionalità anonima e strumentale del mercato e questi sono presenti nel cuore stesso delle più moderne attività produttive e anzi sono essenziali per il loro funzionamento [Reyneri 2011].

Questa evoluzione ripropone, in una sorta di *déjà vu*, il fallimento di un sistema teorico proposto come perfetto e rimette al centro i fattori sociali e culturali che concorrono a determinare i diversi mercati del lavoro. Quali elementi siano dirimenti nel creare le condizioni per partecipare la mercato del lavoro sarà l'oggetto d'analisi dei prossimi capitoli.

1.2 Inquadramento terminologico

Un primo elemento da considerare quando ci si approccia alla questione della disoccupazione giovanile è senz'altro quella terminologica perché sovente dati proposti con grande rilievo dai media sono fuorvianti o comunque difficilmente interpretabili senza conoscenze specifiche. L'Istituto Europeo di Statistica (EUROSTAT) esplicita e definisce i concetti chiave alla base della misurazione delle diverse forme di occupazione e disoccupazione e a questi fanno riferimento gli istituti statistici nazionali e locali.

Un esempio che ben si presta a erronee interpretazioni e strumentalizzazioni è il tasso di disoccupazione giovanile. L'Istituto di statistica italiano (ISTAT) ha puntualizzato più volte

che un tasso di disoccupazione giovanile al 36% non significa affatto che oltre un giovane su tre sia disoccupato, poiché la disoccupazione non si misura sull'intera popolazione ma solo su quella disponibile a lavorare. Il riferimento è quindi alle forze di lavoro ovvero la somma delle persone che in un determinato momento lavorano o che un lavoro lo stanno invece cercando.

La corretta determinazione di indicatori e tassi fornisce una lettura dell'andamento economico in un dato contesto territoriale permettendo una loro analisi e l'implementazione di politiche pertinenti. I dati quindi devono essere necessariamente aggiornati e dal 1959 in Italia tale attività avviene con l'indagine sulle forze di lavoro che dal 2004, in linea con le indicazioni proposte dall'Unione Europea, ha assunto il nome di Rilevazione continua sulle forze di lavoro.

Questa rilevazione statistica viene condotta con cadenza trimestrale dall'ISTAT e da essa derivano le stime ufficiali degli occupati e delle persone in cerca di lavoro in Italia. Lo scopo principale di questa rilevazione è di ripartire la popolazione in tre gruppi: le persone occupate, quelle che cercano lavoro e il resto della popolazione. Come visto la somma di chi ha e di chi cerca un lavoro compongono le forze di lavoro mentre il terzo gruppo rappresenta le "non forze di lavoro". Secondo la rappresentazione economica le forze di lavoro sono la cosiddetta offerta di lavoro che dovrebbe soddisfare la domanda di lavoro presente sul mercato del lavoro.

Utilizzeremo come fonte il sito web di Eurostat¹ per distinguere chi è occupato da chi non lo è e soprattutto per capire in base a quali caratteristiche un individuo viene iscritto in una categoria.

Occupate, sono le persone di 15 anni e più che nella settimana di riferimento ovvero quella in cui vengono fatte le interviste:

- hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura;
- hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente
- sono assenti dal lavoro (ad esempio per ferie o malattia) per un periodo inferiore ai tre mesi e continuano a percepire almeno il 50% della retribuzione. Gli indipendenti sono considerati occupati se mantengono l'attività.

¹ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

Considereremo invece persone in cerca di occupazione quelle che nel periodo in analisi:

- hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nei trenta giorni che precedono l'intervista e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive all'intervista;
- inizieranno un lavoro entro tre mesi e sono disponibili a lavorare entro le due settimane successive all'intervista qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro.

Le persone in cerca di occupazione possono essere distinte a seconda che abbiano terminato l'attività lavorativa a seguito di licenziamento, fine incarico oppure per dimissioni e quindi sono alla ricerca attiva di una nuova occupazione oppure non avendo mai esercitato un'attività lavorativa sono in cerca di prima occupazione.

Le condizioni elencate sopra connotano la condizione di disoccupazione e secondo l'Istituto italiano di statistica questa è attribuibile in base ad [...] una condizione, un comportamento, un atteggiamento. La condizione è quella di non avere un'occupazione. Il comportamento si riferisce al fatto di avere effettuato almeno un'azione di ricerca di lavoro nei trenta giorni precedenti l'intervista. L'atteggiamento riguarda la disponibilità ad iniziare a lavorare entro le due settimane successive all'intervista.²

Le "non forze di lavoro" sono costituite dalla popolazione in età non lavorativa ovvero con un'età inferiore ai 15 anni o superiore ai 64 anni e da quella parte di popolazione in età lavorativa che è:

- forza di lavoro potenziale, composta da persone in cerca di occupazione che hanno interrotto l'azione di ricerca attiva da almeno 2 mesi e da non più di 2 anni;
- persone che non cercano lavoro ma sarebbero disposte a lavorare a particolari condizioni;
- persone che non hanno svolto nella settimana alcuna attività né hanno cercato lavoro o, quantomeno, non lo hanno cercato con le modalità definite per le persone in cerca di occupazione;
- persone che si dichiarano casalinghe, studenti, inabili, ritirati dal lavoro, militari di leva o in servizio sostitutivo.

Nell'Unione Europea a 28 stati nel 2012 [EUROSTAT] la popolazione dai 15 ai 24 anni ammonta a circa 57,5 milioni di giovani, di cui 18,8 milioni si dichiarano occupati e 5,6

² <http://en.istat.it/lavoro/lavret/forzedilavoro/faq.html>

milioni disoccupati, per una forza lavoro complessiva di 24,4 milioni di individui. 33 milioni sono invece economicamente inattivi: l'alto numero di inattivi è da spiegare col fatto che molti sono impegnati in percorsi di studio e formazione. Nel complesso, dunque, in Europa “solo” 10 giovani su 100 circa sono disoccupati (rapporto tra i disoccupati e la popolazione), Utilizziamo di seguito una formulazione sintetica per descrivere:

$$\text{tasso di disoccupazione} = \frac{\text{persone in cerca di lavoro}}{\text{forza lavoro}} \times 100$$

La formula sopra riportata può essere utilizzata per determinare il tasso di disoccupazione di una specifica fascia di età. La parentesi temporale che definisce chi è giovane nelle statistiche internazionali fa riferimento a quelli compresi tra i 15 e i 24 anni di età e tale cifra si inserisce al denominatore.

Il tasso di occupazione si propone invece di evidenziare invece la parte di popolazione che ha un lavoro e misurare quindi l'offerta di lavoro giovanile sul mercato del lavoro in relazione alla richiesta da parte dei datori di lavoro.

$$\text{tasso di occupazione specifico per età} = \frac{\text{occupati (15 ÷ 64)}}{\text{popolazione (15 ÷ 64)}} \times 100$$

Il tasso di attività generico o riferito ad una fascia di età specifica rappresenta in termini percentuali quanta parte di popolazione partecipa attivamente al mercato del lavoro (forze lavoro ogni 100 abitanti). Considera quindi sia gli occupati sia le persone che cercano lavoro ed un suo incremento sottintende un maggior numero di persone attive nel mercato del lavoro indipendentemente dal fatto che abbiano un'occupazione o la stiano cercando.

$$\text{tasso attività giovani} = \frac{\text{forze di lavoro (15 ÷ 24)}}{\text{popolazione (15 ÷ 24)}} \times 100$$

Infine un cenno al tasso di disoccupazione di lunga durata, condizione cui afferiscono le persone in cerca di lavoro da oltre 12 mesi, dato dal rapporto tra il numero di queste persone e l'insieme delle forze di lavoro.

Ciò premesso si ritiene importante sottolineare anche i limiti di un approccio statistico. Come si è visto sopra le classificazioni internazionali adottano generalmente il parametro dell'ora di occupazione nel corso dell'ultima settimana per definire chi è occupato e chi non lo è. Le necessità di standardizzazione proprie di un metodo statistico hanno dei limiti intrinseci che secondo diversi autori determinano imprecisione e generalmente una sottostima dell'occupazione. Un esempio è rappresentato dai lavoratori stagionali che, benché vengano prodotti dei dati destagionalizzati, non è possibile quantificare con precisione. Un'altra situazione è legata al ricondurre ad uno stesso stato statistico persone disponibili a lavorare di più (sottooccupazione involontaria) e persone non interessate a trovare un lavoro. Emilio Reyneri mette in evidenza come lo stato di occupato, disoccupato, inattivo siano organizzati gerarchicamente per cui la condizione di occupato prevale su quella di disoccupato che a sua volta prevale su quella di inattivo [Reyneri 2011]. Date queste condizioni per l'autore ne risulta un'immagine necessariamente semplificata del mercato del lavoro.

Il concetto di occupazione è strettamente legato ad un contesto economico specifico ma contemporaneamente è anche soggettivo e socialmente definito. Sen [1975] evidenziava tre requisiti che coesistendo davano origine all'occupazione e sono la produzione di un reddito, la produzione di beni e servizi, il riconoscimento sociale e personale. Reyneri [2011] evidenzia come queste tre caratteristiche siano presenti simultaneamente solo nelle società economiche sviluppate. Con la "fine" del periodo di produzione industriale e l'inizio del nuovo secolo sono invece ritornate ad affacciarsi diverse situazioni ibride dove non più tutti i beni e servizi vengono prodotti e scambiati per e sul mercato. Questo elemento contribuisce a rendere parziale il quadro fornito dalle rilevazioni statistiche ma soprattutto pone in evidenza la dimensione culturale insita nel mercato del lavoro.

Per concludere facciamo nostra la proposta di Ciravegna [1990] che individua cinque caratteristiche che definiscono lo stato di disoccupazione:

- una condizione economica: non avere un'occupazione
- un'attività: essere alla ricerca di un'occupazione salariata o cercare di avviare un'attività indipendente
- un'attitudine: essere disponibile ad accettare un lavoro alle condizioni esistenti
- uno stato di necessità: avere più o meno un elevato bisogno di procurarsi un reddito
- una condizione amministrativa: essere registrato negli uffici pubblici per l'impiego e ricevere un'indennità di disoccupazione o altre forme di assistenza.

Se circoscriviamo l'analisi alla disoccupazione dei giovani si palesa che, sovente, le situazioni in cui essi sono coinvolti non consentono il soddisfacimento di tutte le condizioni sopra riportate. I giovani che vivono a casa con i genitori vedono mitigato lo stato di necessità economica oppure chi ha acquisito titoli di studio significativi non è immediatamente disponibile ad iniziare un lavoro. Ogni stato e al suo interno ogni comunità si organizza per fare fronte alle necessità individuali e di gruppo in base alle risorse disponibili. Il fatto che giovani in Italia siano una categoria sociale che, assieme ai vecchi e alle donne, subisce un minor stigma sociale in caso di disoccupazione sembra confermarne il ruolo di strategia di adattamento in un contesto culturale dove forte è ancora il ruolo del maschio capofamiglia che provvede ai bisogni del suo gruppo. Nel seguente capitolo cercheremo di portare in evidenza alcune componenti che influenzano il fenomeno della disoccupazione giovanile.

1.3 Il fenomeno della disoccupazione giovanile

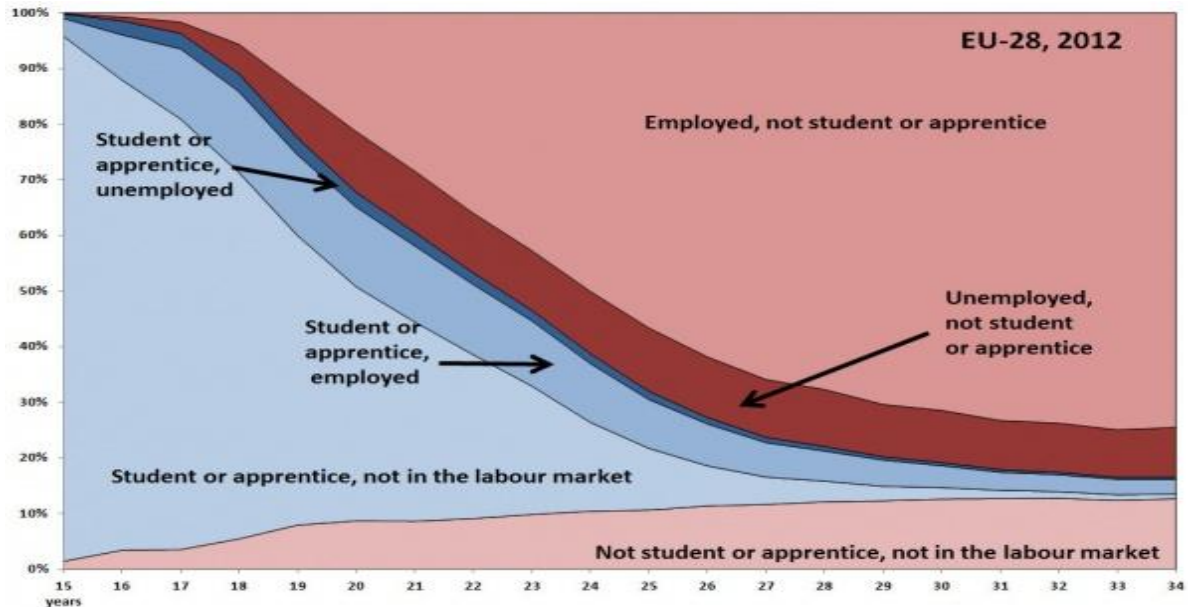
Possiamo considerare il passaggio di fasce giovani di popolazione dal mondo del non-lavoro a quello del lavoro come uno degli elementi salienti della transizione dalla gioventù all'età adulta. Questo evento ha forti implicazioni sociologiche e psicologiche ed è rappresentato dall'uscita dal mondo della formazione per divenire parte delle forze di lavoro. Il grafico riportato³ in figura 1 mette in risalto come le due condizioni non siano distinte e immediatamente contigue tra loro ma ci siano degli stadi intermedi la cui dimensione è variabile.

Nel giro di pochi anni, in base alla durata dei percorsi di studio, una percentuale molto alta di giovani entra a fare parte della forza lavoro (occupati o disoccupati). Alcuni di essi iniziano a lavorare già durante il corso degli studi mentre altri, se pensiamo all'apprendistato, fanno del lavoro il loro corso di studi. Per la maggior parte dei casi il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica professionale è comunque la premessa all'ingresso nel mondo del lavoro. Il lasso temporale antecedente l'inizio dell'esperienza lavorativa è variabile ma la maggioranza riesce a completare questa transizione e a proseguire il loro percorso di emancipazione. Alcuni invece non vi riescono, rimangono ai margini del mercato del lavoro e le loro competenze vengono disperse. I cambiamenti economici, sociali, culturali che accompagnano ogni generazione e periodo storico hanno influssi significativi su questa

³ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Youth_unemployment

transizione e se in passato essa era più netta ora è spesso connotata da passaggi intermedi che riguardano fasce sempre più ampie di giovani.

Figura 1. Diagramma transizioni scuola-lavoro



Fonte: EUROSTAT

Possiamo considerare che fino alla metà degli anni Settanta c'erano buone aspettative di trovare un impiego non appena concluso il proprio ciclo di studi e altrettanto significative erano le probabilità che il lavoro trovato fosse coerente con il titolo di studio determinando quindi una buona allocazione delle risorse e il soddisfacimento dei contraenti. Al contrario oggi le statistiche evidenziano in maniera evidente l'aumento delle persone che una volta uscite dal circuito formativo non riescono ad entrare in quello del lavoro. Facendo riferimento ai dati rilevati da Eurostat per l'anno 2013 si parla di oltre 5,6 milioni di giovani.

L'ipotesi che l'aumento della disoccupazione giovanile sia da ricollegare al solo andamento demografico viene smentita [Reyneri 2011] dal fatto che i paesi europei sono stati tutti coinvolti in tassi di crescita o decrescita di coorti giovani simili ma con esiti diversi sulla loro partecipazione al mercato del lavoro. Esempio in questo senso la situazione tedesca, con tassi di bassa disoccupazione, e al contrario quella italiana e spagnola con elevati tassi di penalizzazione dei giovani. Esplicativo poi il fatto che attualmente si attraversi una fase di

decremento della popolazione giovane ma che il loro tasso di disoccupazione sia cresciuto in maniera esponenziale.

Le ricerche sulla disoccupazione giovanile sono concordi nel ritenere riduttivo il ricondurre il fenomeno ad una sola causa propendendo piuttosto per un effetto sistemico dove diversi fattori si coniugano e determinano l'insorgenza di fenomeni diversi. L'esito più infausto di questa azione congiunta è rappresentata dalla diffusione del fenomeno di giovani incapaci di operare la transizione dalla scuola al lavoro, definiti oggi con l'acronimo NEET'S, *Not in Employment, Education or Training*.

Gli elementi che sembrano avere un'incisività diretta o indiretta sul fenomeno sono molteplici tra cui l'economia e il livello di sviluppo di uno stato ma anche il sistema di protezione sociale. Nel prosieguo di questo scritto cercheremo di focalizzare l'attenzione sulla transizione al lavoro analizzando il ruolo della scuola e delle riforme del lavoro degli ultimi anni e cercando di capire come vi influiscano.

1.4 Rapporti tra scuola e mondo del lavoro

Per Antonio Cobalti [2006] le politiche scolastiche degli ultimi sessanta anni sono state caratterizzate dalle contingenze economiche ed in particolare prima dal nazionalismo economico, che è seguito alla conclusione del secondo conflitto mondiale, e poi, dalla metà degli anni Settanta, dall'influenza del neoliberalismo. Se una situazione di benessere economico come quella vissuta durante gli anni Sessanta e parte dei Settanta ha determinato che la scuola acquisisse importanza rispetto al lavoro con un aumento significativo dei tassi di scolarizzazione, la fase successiva, e in una forma esacerbata quella attuale, palesa una scuola tendenzialmente subalterna alle esigenze del mercato del lavoro globale se non addirittura sottoposta al ricatto della disoccupazione. Se una volta la scuola aveva l'ambizione di "formare" (co-costruire) cittadini oggi, al massimo, quella di "informare" (trasmettere cognizioni) dei lavoratori.

Un'analisi storica permette di evidenziare che il periodo successivo alla Seconda Guerra mondiale è stato connotato da un andamento economico positivo mentre quello che è seguito alle crisi petrolifere degli anni Settanta ha trovato definizioni pressoché univocamente negative. Il primo periodo è stato definito come il periodo aureo del capitalismo occidentale e ha permesso quella congiunturale coesistenza di prosperità, sicurezza e opportunità che a loro

volta mettevano lo stato in condizione di adoprarsi per garantire ai cittadini lo sviluppo di benessere e la sua diffusione.

Quella fase di crescita generalizzata con tassi del 3,5% aveva portato ottimismo tra i cittadini rispetto al futuro e alla diffusa sensazione di essere riusciti a superare la ciclicità e la sperequazione insite nel capitalismo. La diminuzione dei tassi di disoccupazione aveva comportato una riduzione delle disuguaglianze tra le classi sociali e quindi l'incremento delle aspettative di miglioramento e mobilità sociale delle persone. Questa situazione consentiva una scommessa sul futuro anche in termini di investimento in formazione e istruzione. Gli elementi che avevano contribuito a produrre questa situazione sono stati molteplici ma di particolare importanza si sono rivelati l'applicazione del sistema produttivo fordista, basato sulla catena di montaggio, e l'organizzazione scientifica del lavoro proposta dal taylorismo. Il principio operativo coniugato con un sistema burocratico capillare mirava a "spezzettare" il lavoro rendendolo semplice e accentrando al vertice le decisioni. Questo assetto produttivo ha permesso il diffondersi del consumismo come stile di vita che ha caratterizzato tutti gli ambiti della nostra società fino ad oggi. Si può dire che se il fordismo produceva alienazione permetteva anche, all'interno della classica grande fabbrica, stabilità del posto di lavoro e possibilità di carriera. Il ruolo della scuola in tale modello di produzione non era tanto di trasmettere competenze tecniche quanto di istruire le persone a relazionarsi in un ambiente fortemente gerarchizzato e burocratizzato [Cobalti 2006]. Le persone che accedevano ad un'istruzione superiore andavano a coprire i posti impiegatizi e dirigenziali necessari all'apparato burocratico.

Assunto concettualmente che il *laissez faire* di impronta liberista non sempre porta ad una condizione di equilibrio ottimale, e tanto meno di crescita ininterrotta come dimostrano le più recenti crisi, per fare fronte ai periodi di stagnazione si rendeva necessario l'intervento dello stato al fine di incentivare la spesa e far ripartire l'economia. Il modello keynesiano che veniva applicata era tanto semplice quanto efficace, la mancata autoregolazione del mercato e le conseguenti disuguaglianze venivano calmierate dallo stato favorendo la domanda.

Se il fordismo (e le altre condizioni) hanno portato ad un significativo aumento della ricchezza nelle società occidentali, il keynesismo ha fatto sì che questa venisse anche reinvestita per favorire la domanda. Nel contesto di uno stato fortemente burocratizzato queste sono state le basi per lo sviluppo del welfare state ovvero diritti sociali che tutelavano le persone dai rischi intrinseci all'economia di mercato. E' secondo una simile concezione di stato istituzione e di stato sociale che Guenter Hega e Karl Hokenmaier [2002] definiscono la

scuola come parte fondamentale del welfare in quanto [...] capace di ridurre la dipendenza dell'individuo dal mercato ed aumentare la sua sicurezza sociale a lungo termine [Hega, Hokenmaier 2002].

Se consideriamo l'analisi degli investimenti in istruzione come rappresentazione paradigmatica degli obiettivi della società allora nel corso degli anni Sessanta e Settanta si tenterà di passare da un approccio di tipo corporativo, che implicava una scuola strettamente funzionale alla riproduzione dell'ordine sociale, ad una concezione della scuola più liberale che riponeva maggior fiducia nelle capacità del singolo.

Il sistema corporativo basato sulla "selezione" è noto per la sua pragmatica applicazione in Germania e presuppone (va) un indirizzamento precoce dei giovani verso aspettative e posti di lavoro determinati in base a parametri statali. Questo sistema aveva il presupposto di ripartire le coorti di giovani a seconda delle loro performance scolastiche al termine della *Grundschule* (scuola primaria) "incanalandoli" in percorsi formativi che portavano a profili professionali per classi sociali. In un mio percorso di ricerca svolto a Bonn nel 2009 si era evidenziata questa forte relazione tra percorsi scolastici e classe di appartenenza rappresentata. Questo tipo di modello che favorisce chiarezza nel momento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro agendo positivamente sul mercato occupazionale [Breen 2005]⁴, ha lo svantaggio di essere piuttosto "classista" e offrire quindi scarsa mobilità sociale.

Nella cornice dello sviluppo del *welfare state* invece in Italia si predilige una via più riformatrice che mirava ad offrire contemporaneamente elevata formazione e accesso trasversale allo studio. Una simile concezione di istruzione sottintendeva un approccio più ugualitario alle persone in maniera che tutte avrebbero potuto raggiungere gli stessi risultati contrariamente agli altri paesi dove un maggiore peso sociale veniva giocato dall'appartenenza sociale. Teoricamente queste scelte fondavano sul legame tra capitale umano e possibilità di sviluppo economico delle società mentre nella pratica si traducevano in provvedimenti legislativi che cancellavano i corsi di avviamento professionale (legge 1859 del 1962) o che allargavano a tutti la possibilità di accedere all'istruzione secondaria superiore oppure all'Università (1969).

⁴ Breen, R. [2005], *Explaining cross-national variation in youth unemployment. Market and institutional factors*, in <<European Sociological Review>> aprile, n.2. Opera citata in Reyneri [2011].

Questi cambiamenti legislativi, in un contesto di benessere economico in crescita, hanno determinato in Italia un incremento dell'accesso all'istruzione ma anche il posticiparsi di decisioni determinanti nella vita delle persone tra le quali l'ingresso nel mondo del lavoro. In questo senso il prolungamento del percorso scolastico avvenuto per scelta di investimento delle famiglie o per decreto di stato con il prolungamento dell'obbligo scolastico e formativo ha determinato un calo della disoccupazione giovanile. Questo effetto virtuoso però è stato transitorio perché già alla fine degli anni Settanta in Italia ha trovato un suo limite nell'incapacità del sistema economico di perseguire uno sviluppo capace di assorbire le nuove generazioni istruite. Gli effetti più manifesti sono tutt'oggi molto visibili e tra gli altri citiamo i fenomeni di sottoinquadramento nei profili professionali cui ci si assoggetta pur di lavorare, con lo spreco di risorse intellettuali che vi è connesso, o al contrario la "fuga di cervelli" all'estero alla ricerca di un riconoscimento dei propri investimenti in formazione, a discapito del potenziale del Paese.

Tra le motivazioni, più o meno scientifiche, che sono state invece avanzate nel corso degli anni per giustificare la disoccupazione giovanile spesso si è attribuita alla scuola l'incapacità di trasmettere le competenze necessarie al mondo del lavoro in favore di un'istruzione troppo generale. A fronte di queste critiche e delle forti pressioni subite le scuole si sono spesso adeguate passivamente assecondando una logica di iper-specializzazione che però non trova riscontri nel mercato del lavoro. Emilio Reyneri afferma che [...] alle imprese non interessano specialismi obsoleti, poiché la dinamicità della scuola è necessariamente più lenta di quella del sistema produttivo, ma la capacità di apprendere e una solida preparazione generale, sulla quale poter fondare interventi di adattamento e specializzazione [Reyneri 2011]. Le difficoltà che deve affrontare la scuola di oggi sono piuttosto legate alla scarsa capacità di fornire quel quadro disciplinare e normativo che una volta poneva le basi del codice comportamentale in azienda, ma in questo la scuola rispecchia solo un problema più ampio della nostra società.

1.4.1 La funzione virtuosa dell'istruzione

La disoccupazione giovanile in Italia è anche stata sovente imputata ad un eccesso di formazione nel senso che avere un titolo di studio elevato determinerebbe non un vantaggio bensì maggiori difficoltà per i giovani in cerca di lavoro. In generale si è assistito ad un incremento di diplomati e laureati tra i disoccupati ed in parte questo fenomeno è

riconducibile alla maggior diffusione dell'istruzione ma Reyneri [2011] tende a relativizzare l'importanza di questo fenomeno mettendo piuttosto in evidenza la persistenza di altre componenti sociali nel determinare la disoccupazione. In altre parole nonostante il notevole aumento dell'accesso dei giovani all'istruzione superiore, le opportunità educative sono rimaste diseguali, e chi proviene da famiglie di livello sociale superiore continua ad avere maggiori probabilità di conseguire titoli di studio elevati rispetto a chi ha origini modeste [Cobalti 1989; Schizzerotto 2002].

Se in effetti in alcuni periodi vi è stata un'alta diffusione di disoccupati con titoli di studio e quindi disoccupazione intellettuale a tutti gli effetti questa è stata ricondotta da Belli [1997] alla capacità delle famiglie benestanti di garantire ai propri giovani un prolungamento dell'attività di ricerca grazie al sostegno economico che queste potevano garantire loro. Questa "capacità" peraltro si accompagna al maggiore capitale sociale e culturale di cui generalmente dispongono le famiglie agiate e quindi al maggior accesso a canali di conoscenze che in definitiva si traducono in posti di lavoro per i propri membri.

Come evidenzia Reyneri [2011] la disanima della disoccupazione intellettuale in Italia impone poi una nota metodologica in quanto nella maggior parte delle rivelazioni si analizza il tasso di attività a 24 anni di età ma così procedendo si penalizzano i giovani che sono stati più a lungo assorbiti dagli studi e quindi hanno avuto meno tempo per la ricerca lavorativa. Tale analisi fatta ad un pari numero di anni di distanza dall'inizio della ricerca lavorativa ridimensiona significativamente il fenomeno della disoccupazione intellettuale. Le considerazioni di Schizzerotto [2002] sullo svantaggio che l'istruzione superiore determinerebbe perdono quindi validità se analizzate sul lungo periodo.

L'analisi statistica di Reyneri evidenzia che in Italia [...] dal 1998 le difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro per i giovani sono inversamente proporzionali al loro livello di istruzione [Reyneri 2011]. Questo dato è poco evidente in termini di tasso di attività per le giovani donne che, sempre più numerose, sono impegnate in percorsi formativi ma per le donne adulte il tasso di attività è significativamente correlato al titolo di studio conseguito ad indicare una loro maggiore partecipazione al mercato del lavoro. Lo stesso autore individua in riferimento all'Italia [...] una correlazione negativa tra il tasso totale di attività e la differenza tra il tasso di attività delle donne laureate e quello delle donne meno istruite, poiché maggiore è il tasso totale di attività, minore è tale differenza [Reyneri 2011]. Questo pone in giusto rilievo il potenziale di emancipazione dell'istruzione nei termini di accesso ad un'occupazione retribuita.

Per i giovani in generale solo in coincidenza con il "riversarsi" sul mercato del lavoro dei figli del *baby boom*, alla fine degli anni Settanta, e a metà degli anni Novanta si è osservato l'annullarsi del potenziale vantaggio dei giovani più istruiti rispetto a quelli con titoli inferiori. Il vantaggio garantito da un maggior titolo di studio viene quindi confermato anche per l'Italia ma la sua portata, osserva Reyneri [2011], risulta ridotta in termini relativi quando riferita al contesto europeo. In termini proporzionali essa diventa di un terzo o quasi della metà se riferita a Gran Bretagna o Francia. Questo dato appare paradossale dato il livello medio inferiore di istruzione che caratterizza l'Italia e che dovrebbe quindi garantire ai pochi istruiti un vantaggio maggiore. Come evidenziato anche per la penalizzazione di genere l'autore evidenzia una relazione negativa tra l'indice di penalizzazione nell'accesso al mercato del lavoro e il tasso totale di occupazione dimostrando, oltre all'esistenza di un comune fattore strutturale nell'esclusione dal mercato del lavoro di giovani e donne, che la possibilità che giovani e donne hanno di accedere al mercato del lavoro è proporzionale alla capacità dello stato di creare occupazione. E' quindi al tipo di occupazione che vi è in Italia, caratterizzata come è da una domanda di lavoro a basso contenuto di competenze, che va ricondotta la difficoltà dei giovani istruiti di collocarsi sul mercato del lavoro e non ad un eccesso di istruzione o ad un sovrannumero demografico.

L'istruzione si conferma una buona opportunità che hanno i giovani per trovare lavoro, se non di mobilità sociale, almeno per quelli che potranno permettersi percorsi di studio sempre più lunghi e di rimandare la propria autonomia. Chi non potrà permettersi questo e di aspettare l'occupazione desiderata è destinato a vedere frustrate le proprie aspettative sociali in un contesto come quello delle società europee socialmente poco mobili e ancorate a privilegi corporativi.

I cambiamenti che hanno investito le società europee, e non solo, negli ultimi anni sono stati molto significativi e hanno incrementato le incertezze di chi sul mercato del lavoro agisce tanto tra i lavoratori che tra i datori di lavoro. Nei meccanismi allocativi che agiscono sul mercato del lavoro la componente culturale ha un ruolo rilevante e Reyneri afferma che essendo il mercato del lavoro [...] una mera convenzione sociale [...] la dimensione culturale cambia più lentamente di tutte le altre, da quella tecnologica a quella economica [Reyneri 2011]. In occasione di mutamenti imprevisti e repentini è necessario un tempo di aggiustamento durante il quale possono verificarsi problemi di allocazione delle risorse e quindi un aumento della disoccupazione. A nostro avviso questo è avvenuto con

l'introduzione in Italia delle politiche di flessibilità dei contratti di lavoro e di questo tratteremo nel prosieguo.

1.5 Di neoliberalismo, flessibilità del lavoro e disoccupazione giovanile

Alla conclusione del periodo aureo dell'espansione economica e dell'acquisizione di maggiori diritti e tutele da parte dei lavoratori, a partire dalla seconda metà degli anni Settanta, ha avuto inizio un lungo periodo di rinegoziazioni dei rapporti di potere tra capitale e lavoro. L'articolato fenomeno della globalizzazione si è sviluppato in un simile contesto e la letteratura scientifica [Gallino 2000] ha individuato tra i suoi effetti principali l'arretramento delle condizioni di vita di una certa fascia di popolazione ed un sensibile aumento delle diseguaglianze. Le forme di diseguaglianza sono molteplici e se da un lato alcune sono difficili da eliminare altre invece sorgono ed è questo il caso della diversità che si manifesta in molti società occidentali tra lavoratori stabili, dipendenti a tempo pieno e indeterminato, e i lavoratori atipici. A questa categoria corrisponde un universo composito che necessita di un'attenta analisi che affronteremo nelle pagine successive cercando di individuare le eventuali relazioni con la disoccupazione giovanile ma quello che si può affermare fin d'ora è che la diffusione di queste nuove forme contrattuali ha trovato terreno fertile e ha consentito [...] un programmatico trasferimento di rischio dalle imprese e dallo stato all'individuo. [Gallino 2000].

Il contesto socio-economico europeo degli ultimi trent'anni, parimenti con lo sviluppo della globalizzazione, è stato caratterizzato da una massiccia diffusione delle *Information Communication Technologys* e da un rafforzamento della terziarizzazione dell'economia. Questo processo che ha investito la totalità degli Stati europei è stato accompagnato da politiche del lavoro che hanno ridotto la tutela dell'impiego stabile sostenendo invece la diffusione del lavoro atipico. Queste strategie sono state fortemente raccomandate da enti sovranazionali con direttive dell'OCSE o dell'Unione Europea e uno degli intenti con cui venivano giustificate era la volontà di creare maggiore occupazione. I risultati sono spesso stati eterogenei e se la riduzione della protezione dell'impiego ha senz'altro prodotto una maggiore mobilità nel mercato del lavoro, talvolta producendo anche nuove assunzioni, le ricerche dimostrano anche che i "nuovi" posti di lavoro hanno peculiarità marcate e che la loro sostenibilità sociale, in termini di esigenze sociali e psicologiche dei lavoratori, dipendono molto dal contesto più ampio su cui si innestano.

Per quanto riguarda l'Italia è interessante analizzare sinteticamente la produzione legislativa che si è avuta nel corso degli anni. Le politiche attive e passive del lavoro attuate dallo stato hanno infatti grande rilevanza sulla condizione occupazionale e in particolare qualora vengano predisposti interventi *ad hoc* per favorire target precisi come possono essere i lavoratori prossimi alla pensione o, nel caso in esame, i giovani.

Nel corso degli anni seguiti alla Seconda Guerra mondiale si sono succedute diverse riforme che prevalentemente si proponevano di facilitare la transizione della società italiana alle necessità di un contesto produttivo che andava industrializzandosi. Se la fase di espansione economica consentiva un allargamento delle tutele, la progressione dalla metà degli anni Settanta in poi è descrivibile come un graduale spostamento dai diritti dei lavoratori agli interventi in favore delle imprese, fino agli interventi straordinari nel corso della crisi odierna. Berton, Richiardi, Sacchi [2009] descrivono questo cambiamento come la transizione del legislatore da un *rigido garantismo* ad un *garantismo flessibile* attraverso cui le parti sociali cercavano di fare fronte alle difficili contingenze economiche.

La stessa linea verrà seguita negli anni Ottanta con il meccanismo delle deroghe ai contratti collettivi attraverso cui si è tentato di introdurre elementi di flessibilità nel mercato del lavoro che permettessero alle aziende di "tenere il passo" con gli sviluppi tecnologici e sociali. Mutate le condizioni economiche ed i rapporti di forza tra le parti sociali, nell'arco temporale a cavallo tra la fine degli anni Settanta e gli anni Ottanta sono stati prodotti i principali interventi legislativi volti a flessibilizzare i contratti di lavoro (solo il contratto a tempo determinato è antecedente l. 230 del 1962) tra cui la legge n. 863 del 1984 che ha introdotto per la prima volta in Italia il lavoro a tempo parziale (e i contratti di formazione-lavoro).

Nei successivi anni Novanta il focus degli interventi di flessibilizzazione si è incentrato sull'incremento dei livelli occupazionali ed in particolare di quelli dei giovani che da ormai 15 anni raggiungevano livelli significativi. I *Job Study* pubblicati dall'OCSE nel 1994, attribuendo disoccupazione, perdita di produttività e rallentamento della crescita ad un'eccessiva protezione dell'impiego, sono stati dirimenti e hanno influenzato nei successivi anni le politiche nazionali in materia di lavoro. L'apice della produzione legislativa in questa direzione si è raggiunto con il pacchetto Treu (l. 196 del 1997) che, in ritardo rispetto agli altri stati nazionali, introduceva il lavoro interinale anche in Italia.

Con l'inizio del nuovo secolo l'Italia recepisce le indicazioni dell'Unione europea in materia di lavoro a tempo determinato e parziale arrivando con il d.lgs. 61/2000 e il decreto

368/2001 ad una fruizione molto più libera da vincoli di tali dispositivi contrattuali. La successiva legge 30 del 2003 e il decreto legislativo n.276, [...] segnano l'apice del processo di approfondimento e ampliamento della flessibilizzazione in entrata [...] tale provvedimento rivisita ed estende la gamma dei rapporti di lavoro nel settore privato allo scopo di favorire l'inserimento nel mondo lavorativo soprattutto dei soggetti deboli quali donne, lavoratori anziani, extracomunitari, giovani [Berton, Richiardi, Sacchi 2009]. Nei fatti il processo di liberalizzazione del mercato del lavoro si conclude con questo decreto perché anche i successivi provvedimenti dei governi di centro sinistra hanno provveduto a calmierare alcuni interventi (cfr. la soppressione dello *staff leasing*) ma senza modificarlo nella sostanza, sancendo quindi la conclusione del modello garantista italiano che caratterizzava il mercato del lavoro dagli anni '60.

Molte delle ricerche compiute a seguito di queste riforme hanno messo in evidenza che le innovazioni contrattuali introdotte sono state applicate prevalentemente ai giovani tanto è vero che [...] tra il 1996 e il 2008 il numero dei contratti a tempo indeterminato è aumentato del 17% mentre quelli a termine del 60% [Brandt, Burniaux, Duval 2005]⁵. Reyneri [2011] concordemente illustra come dal 1985 al 2009 in Italia la percentuale di lavori a termine tra i giovani siano incrementate dal 9 al 44% mentre per gli adulti dal 4 all'11%.

La scelta di introdurre le riforme facendo in modo che le innovazioni venissero applicate ai soli nuovi contratti ha determinato che i giovani siano diventati i principali fruitori di questa tipologia contrattuale.

1.5.1 Aspetti qualitativi del lavoro atipico per i giovani

Tra gli obiettivi prioritari che si intendeva perseguire con le leggi miranti a "flessibilizzare" i rapporti di lavoro vi era la riduzione del costo del lavoro ed una maggior elasticità per le aziende nel gestire assunzioni a seconda delle necessità produttive. L'aspettativa era che tali interventi determinassero anche un aumento dell'occupazione giovanile. Rispetto a questo effetto atteso gli esiti sono stati quantomeno controversi dati gli attuali livelli di disoccupazione giovanile ad oltre quindici anni dall'introduzione di queste

⁵ Brandt, N., Burniaux, J.M., Duval, R. [2005], *Assessing the Oecd Jobs Strategy: Past Developments and Reforms*, Oecd Economics Department Working Papers, n. 429. Opera citata in Reyneri [2011].

riforme. Nei fatti la disoccupazione giovanile di lunga durata, nel corso degli anni, è andata calando ma è comunque sempre molto più alta di quella degli adulti e quella delle donne è a sua volta più alta di quella dei maschi.

A questo proposito Reyneri [2011] mette in rilievo che se un'azienda può essere invogliata ad assumere, in virtù di minori difficoltà a licenziare successivamente, non è affatto apparato che questa maggior flessibilità influisca positivamente a livello macroeconomico. La stessa Organizzazione per la Cooperazione Economica e lo Sviluppo ipotizza poi che [...] una minore stabilità del posto di lavoro potrebbe avere solo l'effetto di sostituire più ampie oscillazioni dell'occupazione subite da un maggior numero di lavoratori a una situazione di maggior stabilità occupazionale riservata a meno lavoratori [OCSE 1986].

Un'ulteriore aspettativa legata all'introduzione in Italia del lavoro atipico era legata ad una sua potenziale capacità di ridurre il ricorso al lavoro nero da parte delle aziende ma questo *trade off* non sembra essersi verificato. Anche altri percorsi di ricerca comparata tra paesi europei evidenziano come le misure dirette a favorire i rapporti di lavoro a tempo determinato hanno sortito l'effetto di sostituire l'occupazione stabile con quella instabile [...] mentre le misure volte a rendere più flessibili i rapporti a tempo indeterminato in alcuni paesi hanno prodotto addirittura una riduzione dell'occupazione [Kahn 2007]⁶.

Queste prime analisi ci confermano che per parlare di disoccupazione giovanile è necessario analizzare le correlazioni con il mondo dell'occupazione giovanile, dei suoi cambiamenti, per giungere ad osservare come oggi frequentemente queste due esperienze coesistano e si intreccino nelle biografie dei giovani. Se come abbiamo visto sopra le nuove formule contrattuali atipiche vengono applicate prevalentemente ai giovani quali sono i vantaggi di questa situazione e quali rischi corrono?

Berton Richiardi e Sacchi nel loro libro *Flex-insecurity* [2009] rigettano a priori l'associazione indistinta tra flessibilità del lavoro e peggioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle loro famiglie rimandando piuttosto ad una molteplicità di elementi che concorrono a strutturare la precarietà. Gli autori in questo senso operano una distinzione essenziale tra ciò che è flessibilità, in quanto caratteristica che afferisce al lavoro, atipicità, inerente invece i contratti di lavoro e la precarietà che contraddistingue invece i lavoratori in

⁶ Kahn, L.M. [2007], *Employment protections reforms, employment and the incidence of temporary jobs in Europe: 1995-2001*, IZA Discussion Paper, n. 3241, dicembre. Opera citata in Reyneri [2011]

quanto persone. Non si tratta quindi solo di tipologia di contratto ma anche di avere un salario adeguato alle circostanze, di avere tutele sociali che garantiscano sicurezza e continuità al lavoratore e alla sua famiglia in caso di disoccupazione, della possibilità di un lavoratore flessibile di incrementare le proprie competenze, della possibilità di godere in futuro di una pensione.

I giovani oggi iniziano nella maggior parte dei casi la loro carriera lavorativa con contratti a termine o altrimenti flessibili ma non per questo sono destinati alla precarietà. Gli autori peraltro rilevano che nemmeno il contratto di lavoro standard è più condizione sufficiente per preservare dall'incertezza dato che le ricerche da loro condotte palesano che un quarto dei precari ha un contratto tipico e, al contrario, ci sono lavoratori con contratti atipici che non versano in condizioni di precarietà. Essi confermano che [...] la comune operazione semantica tra flessibilità e precarietà è certamente scorretta [Berton, Richiardi, Sacchi 2009] ma fatte queste premesse gli autori portano però in primo piano quella che è e rimane l'osservazione principale della loro ricerca [...] sebbene flessibilità e precarietà vadano tenute analiticamente distinte, l'analisi empirica mostra come, in Italia, la precarietà si associ fortemente ai contratti atipici. Mentre su 10 non precari 8 sono lavoratori tipici, uno è atipico e uno è disoccupato, la metà dei precari sono atipici e la restante metà si divide tra tipici e disoccupati [ibidem].

Secondo la definizione che gli autori danno di precarietà, ovvero l'incapacità di provvedere nel medio periodo al proprio sostentamento attraverso il mercato del lavoro o la protezione sociale, non sembra possibile dire che i giovani sono destinati alla precarietà a causa del contratto di lavoro. I giovani sono piuttosto flessibili perché a loro, esito delle cosiddette riforme a margine, vengono maggiormente applicate le nuove tipologie contrattuali. Dei rischi cui vengono esposti con questa dualizzazione del mercato del lavoro ed in particolare degli effetti di medio periodo prodotti dalla relazione tra flessibilità e precarietà ci occuperemo nel prossimo paragrafo.

1.5.2 La trappola della precarietà⁷

Il contatto dei giovani con il mondo del lavoro avviene con forme molto differenti a seconda del contesto produttivo locale. In zone con alti tassi di occupazione questo avviene già

⁷ Questo concetto è ripreso dal testo *Flex- insecurity* di Berton, Richiardi, Sacchi [2009]

durante il corso degli studi medio-superiori e in questo caso viene evidenziata una correlazione positiva con la possibilità di trovare un lavoro in linea con le proprie aspettative al termine del ciclo di studi. Almeno in alcune zone non sembra esserci dunque quell'impermeabilità tra il sistema scuola e il mondo del lavoro che spesso si lamenta e il lavoro flessibile si rivela un'opportunità per i ragazzi che oltre ad un reddito acquisiscono informazioni sul mondo del lavoro. In altre realtà dove l'offerta di lavoro è minore e i posti di lavoro vengono occupati dai giovani che sono già in ricerca di lavoro questo effetto virtuoso non si verifica.

La bontà di tali esperienze viene perorata dalla teoria cosiddetta del canale d'ingresso secondo la quale le esperienze lavorative permetterebbero l'acquisizione di esperienza professionale e quindi il transito verso occupazioni migliori e/o stabili. Un altro possibile vantaggio di queste forme contrattuali è che persone che diversamente non parteciperebbero al mercato del lavoro attraverso di esse possono trovare il modo di conciliare lavoro e altre attività, su tutti quelle del lavoro di cura che sono a carico quasi totale delle donne. Questi elementi sono reali ma è uscendo dai particolarismi che si riescono ad individuare gli effetti sulla generalità della popolazione. In particolare per le persone che stanno cercando di entrare nel mercato del lavoro va tenuto presente che esiste la possibilità che la ripetizione di brevi contratti di lavoro determini una discontinuità occupazionale con scarsi incrementi di competenze e di carriera arrivando a determinare un circolo vizioso, quella che Berton, Richiardi e Sacchi chiamano trappola della precarietà.

Questa frammentazione dell'esperienza lavorativa è logica conseguenza di un' [...] atomizzazione del processo produttivo, soprattutto nel settore terziario, che [tra l'altro] ha individualizzato la percezione lavorativa soggettiva, eliminando la componente collettiva, che costituiva una delle forme aggregative per l'integrazione nella società [Bertolini 2012]. Questa infausta evoluzione propria dell'attuale mercato del lavoro atipico e che si manifesta anche nella forte disaffezione nei confronti dei sindacati da parte dei lavoratori, penalizza principalmente i giovani che dispongono di un minore capitale culturale e sociale con cui affrontare le difficoltà.

D'altra parte è la stessa percezione che i datori di lavoro hanno del lavoro atipico che rende quest'esperienza ancora più potenzialmente disgregante. Esso viene interpretato e quindi utilizzato come strumento di flessibilità finalizzato dunque alla mera riduzione del costo del lavoro. Non sembra esserci stato un cambiamento di mentalità che allarghi e sposti l'attenzione dalla questione economica ad una maggiore assunzione di responsabilità sociale.

Le scelte imprenditoriali nei confronti del personale continuano ad avvenire facendo riferimento al quadro concettuale proprio della società fordista dei contratti fissi. Il malessere dei giovani deriva quindi dal loro ritrovarsi in una "trappola" fatta da leggi nuove, fatte su misura per loro, che aspirano ad introdurre una flessibilità nel lavoro nel quadro di una società che però non ha maturato consapevolezza circa i nuovi bisogni. Questa crisi economica ci ha fatto vedere chiaramente come nei periodi a bassa domanda di lavoro i primi ad essere licenziati siano proprio i meno tutelati.

La disoccupazione ha delle conseguenze sulle future occupazioni, le "carriere coi buchi", ma anche la qualità delle occupazioni che i giovani svolgono ha delle ricadute in termini molto concreti sui lavori successivi cui i giovani avranno la possibilità di accedere. A riprova di questo vedremo che i datori di lavoro tendono ad evitare l'assunzione di persone con percorsi di lavoro atipico alle spalle (effetto segnalazione) e ancora meno quando le esperienze di lavoro non sono tra loro coerenti e non vi è una certificazione delle competenze maturate. Su queste premesse vi è il serio rischio che si costituisca un mercato del lavoro di seconda categoria cui continueranno fare riferimento i lavoratori atipici e quelli socialmente più svantaggiati in particolare.

Sonia Bertolini nel suo *Flessibilmente giovani* [2012] mette in evidenza che anche i tentativi di fronteggiare questa situazione con investimenti nella formazione perdono in efficacia perché i titoli di studio perdono in fretta il proprio valore se non vengono sorretti da adeguate esperienze professionali. In una simile situazione, dove vengono annichilite le competenze dei giovani sulla base delle quali essi dovrebbero costruire il proprio progetto di emancipazione, acquistano maggior importanza le risorse culturali ed economiche della famiglie di origine. Queste condizioni sono le basi per un ulteriore incremento delle disparità legate all'ereditarietà sociale a discapito di una logica meritocratica.

Adottando una prospettiva allargata che contempli l'interesse della società e non del singolo la criticità persiste perché questa situazione potrebbe indurre a ritenere non profittevole, dal punto di vista individuale, investire in istruzione con la conseguenza di indebolire ulteriormente il potenziale di crescita del sistema sociale nel complesso e ridurre quindi la già bassa mobilità sociale. In questo senso uno degli esiti del venire meno della fiducia nelle possibilità di emancipazione proprie della scuola è l'aumento dell'abbandono scolastico che a sua volta è correlato come abbiamo visto in maniera significativa con minori possibilità per un giovane di trovare un lavoro. Sulla scorta di questo la Commissione Europea ha più volte ribadito agli stati nazionali la necessità di coniugare prevenzione,

intervento e misure compensative per evitare l'abbandono scolastico. Il fenomeno riguarda tutti i gradi di istruzione ed in particolare in Italia sono i giovani delle classi sociali più svantaggiate a soffrirne maggiormente.

Qualora coesistano le condizioni di abbandono scolastico, di mancato inserimento nel mondo del lavoro e la non partecipazione a programmi formativi si verifica un alto rischio di pregiudizio per i giovani. I giovani tra i 15 e i 29 anni che vivono questa situazione sono stati assunti a categoria sociologica, cui è stato attribuito il nome di NEET, e da alcuni anni in considerazione delle dimensioni del fenomeno sono diventati oggetto di studio. L'ISTAT ha rilevato un graduale e continuo aumento del numero di questi giovani con un peggioramento negli anni recenti della crisi per arrivare nel 2011 a più di 2,1 milioni di giovani pari al 22,7% della popolazione in quella fascia di età [Toffanin 2013]. L'OCSE nell'ambito dell'*Employment Outlook* 2013 evidenzia come l'Italia sia tra i paesi più afflitti dal fenomeno dopo Grecia e Turchia e come il fenomeno sia correlato con l'incremento di disoccupazione giovanile. La stessa organizzazione per lo sviluppo evidenzia che mentre negli altri Stati la risposta alla crisi si è tradotta in una maggior permanenza nel sistema di istruzione, in Italia è successo il contrario. Questa situazione determina che [...] for Italian NEET youth, there is a growing risk of long term scarring effects - that is of suffering a permanent reduction in their employability and earning capacity [OCSE 2013]⁸.

Oltre oceano negli Stati Uniti il fenomeno è anche in crescita e un rapporto di Opportunity Coalition [2013] dà risalto al fatto che i giovani in questa condizione siano ormai il 15%. La percentuale è inferiore alle media europea ma va rilevato che lo è anche il *range* d'analisi (15-24) quando le statistiche rilevano che è proprio nelle fascia 24-29 ci sono le maggiori difficoltà. Le statistiche raccolte da ISTAT evidenziano che la situazione peggiore è vissuta dalle ragazze 24,4 contro 18,2 dei maschi nel 2009.

L'interpretazione che l'Istituto italiano di statistica dà del fenomeno analizzando i dati del 2009 riconduce alla minor capacità del sistema produttivo italiano e alla maggior condizione di inattività dei giovani italiani rispetto agli europei. Il rischio rilevato, concordemente con le rivelazioni OCSE, è che questa condizione si prolunghi determinando un "effetto cicatrice" con effetti negativi sull'occupabilità. Le differenze che vengono rilevate tra i diversi stati europei rispecchiano la capacità degli stessi stati di assorbire l'occupazione

⁸ Per i giovani NEET italiani vi è un rischio crescente di "effetto cicatrice" a lungo termine - cioè di subire una riduzione permanente della loro occupabilità e della capacità di guadagno. (traduzione dall'inglese mia)

giovanile e la stessa rappresentazione, sempre ai dati del 2009, coincide tra le regioni italiane che vedono il Mezzogiorno ai primi posti della performance negativa e le province di Trento e Bolzano agli ultimi.

Questa identificazione si sovrappone con le analisi svolte finora a proposito della disoccupazione giovanile ma la complessità del tema, cui sovente si intrecciano componenti di natura psicologica, meriterebbe un'analisi approfondita che qui non è possibile svolgere. Si coglie però l'occasione per sottolineare quanto evidenziato da una ricerca svolta in Alto Adige [Papa, Hatz 2007] sui cosiddetti *drop-out* scolastici ovvero ragazzi che interrompono il ciclo di studi prima della loro conclusione. Gli autori evidenziano che per i ragazzi che non hanno concluso il ciclo di studi medio inferiori o quelli che non hanno acquisito un diploma professionale, e corrispondono al 5% del campione, si esprimono in maniera pessimistica sul loro futuro quasi a presagire le difficoltà che dovranno affrontare.

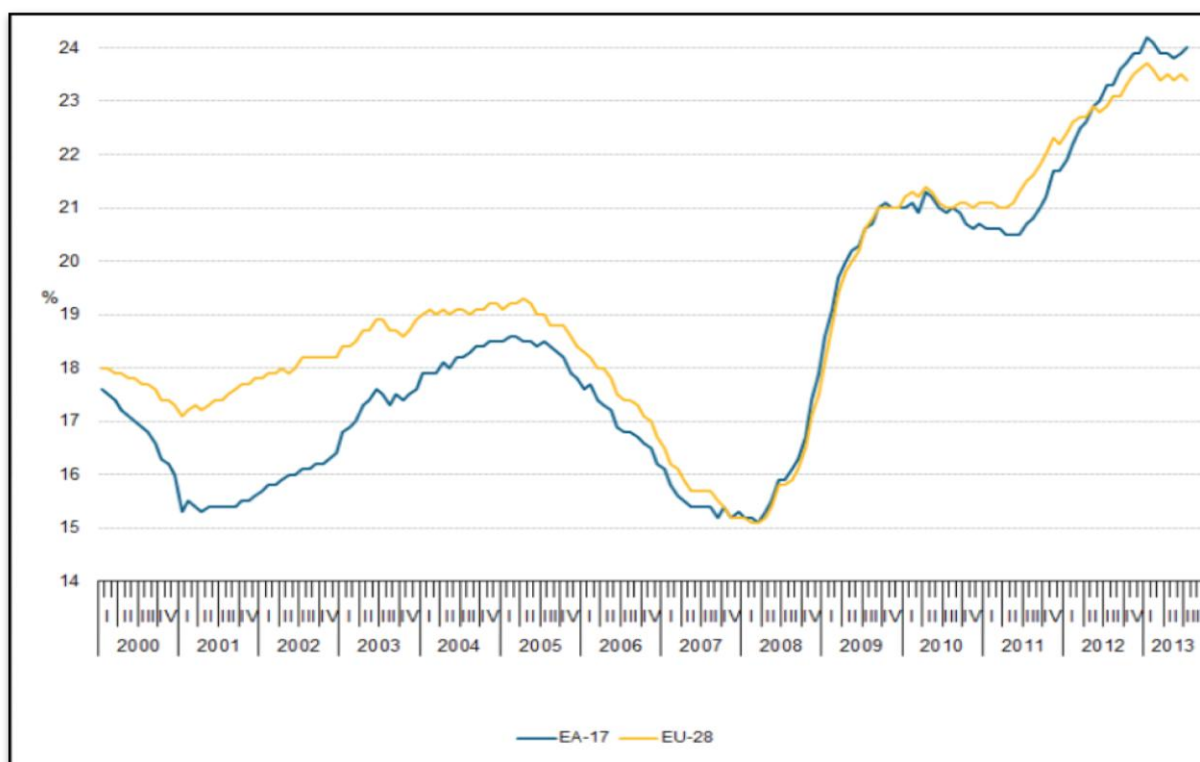
A nostro avviso invece una società per mantenersi competitiva a livello economico e culturale ha bisogno di nuovi impulsi di cui sono i giovani i principali portatori. La mobilità può anche essere una sfida intellettuale e professionale ma le persone per fare bene la loro attività hanno bisogno di avere fiducia nel futuro. Il venir meno di questo presupposto determina un malcontento e uno scoramento che purtroppo sembra connotare le nostre società oggi nonostante i livelli di sviluppo raggiunti e il maggior benessere indubbiamente acquisito. A nostro avviso, coerentemente con quanto sino a qui evidenziato, per ripristinare un movimento virtuoso verso il futuro sono necessari importanti interventi statali che vadano nella direzione di un maggiore investimento nella scuola, ampliando l'accesso a più ampie parti di popolazione, e non adottando politiche di riduzioni dei costi o tagliando le borse di studio. Sul piano del lavoro sono necessarie politiche attive del lavoro, investimenti in formazione ed efficienti servizi di mediazione lavoro. Parimenti devono essere introdotte delle misure per calmierare gli effetti deleteri prodotti dalle riforme del mercato del lavoro perché non farlo significherebbe proseguire sulla strada della creazione di un mercato del lavoro secondario. La mobilità richiesta dalle aziende ai lavoratori deve essere interpretata da questi come una sfida intellettuale dove la diversificazione delle esperienze lavorative può produrre più benefici che svantaggi se ci saranno delle condizioni di sistema. Infine ritengo che un grande cambio culturale debba avvenire in seno alle aziende e alla domanda di lavoro affinché si sviluppi una rinnovata consapevolezza della loro importanza sociale.

2 Il fenomeno in Europa

Un alto tasso di disoccupazione giovanile ha conseguenze drammatiche per le nostre economie, le nostre società e soprattutto per i giovani. È per questo che adesso dobbiamo investire nei giovani d'Europa. [...] Questo pacchetto aiuterà gli Stati membri a sostenere i giovani nella transizione dalla scuola al lavoro. Le conseguenze economiche dell'inerzia sarebbero estremamente gravi. Queste sono le dichiarazioni rilasciate dal Commissario europeo per l'occupazione, gli affari sociali e l'inclusione László Andor in occasione della diffusione di una proposta di raccomandazione agli stati membri dell'Unione. Il fatto che il rischio venga focalizzato sulle sole conseguenze economiche trasmette un senso di inquietudine a chi, come lo scrivente, si occupa di giovani e dei loro tentativi di diventare adulti.

Il grafico di seguito riportato illustra il tasso destagionalizzato di disoccupazione giovanile dell'Unione europea a 28 e a 17 tra il gennaio 2000 e il luglio 2013.

Figura 2. Evoluzione della disoccupazione giovanile in Europa



Fonte: EUROSTAT

Al primo ottobre 2013 Eurostat rilascia dichiarazioni che confermano la tendenza al peggioramento del problema con un tasso di disoccupazione giovanile nell'area euro arrivato al 23,7% (agosto 2013) rispetto al 23,4% di un anno fa. Anche nell'Unione Europea allargata (28) i dati hanno subito un incremento passando nel giro di un anno dal 23,1% al 23,3%. I tassi di disoccupazione giovanile rilevati indicano una situazione dicotomica dove alcuni stati come Grecia (61,5%), Spagna (56%) e Croazia (52%) hanno situazioni gravi mentre altri dell'area germanofona hanno valori decisamente più contenuti con la Germania al 7,7% e l'Austria all'8,6%. L'Italia con un tasso quasi doppio rispetto alla media europea si colloca nelle posizioni di rincalzo.

Questi dati si discostano in maniera sensibile se si osservano i tassi della disoccupazione riferita a tutte le classi di età ma non per quanto riguarda i paesi virtuosi che sono sempre l'Austria e la Germania con rispettivamente il 4,9% e il 5,2%. a cui si aggiunge il Lussemburgo (5,8%) e i paesi con le maggiori difficoltà ovvero Grecia al 27,9% (giugno 2013) e Spagna (26,2%).

Tabella 1. Tassi di disoccupazione giovanile negli stati UE

	Rates (%)					Number of persons (in thousands)				
	Aug 12	May 13	June 13	July 13	Aug 13	Aug 12	May 13	June 13	July 13	Aug 13
EA17	23.4	23.7	23.8	23.8	23.7	3 509	3 508	3 500	3 479	3 457
EU28	23.1	23.4	23.4	23.4	23.3	5 622	5 599	5 574	5 531	5 499
BE	20.4	23.2	23.3	23.7	23.8	84	97	98	100	100
BG	26.2	28.6	28.9	28.8	28.2	65	68	67	66	65
CZ	19.4	18.4	18.3	18.6	19.0	73	68	67	68	69
DK	13.1	11.9	11.7	12.0	11.5	58	51	51	52	49
DE^f	8.0	7.7	7.8	7.8	7.7	362	351	352	352	349
EE	20.2	14.8	15.3	15.7	:	14	10	10	11	:
IE	30.4	28.0	28.2	28.5	28.5	68	60	61	61	61
EL	56.9	62.0	61.5	:	:	179	184	182	:	:
ES	54.4	55.6	55.8	55.9	56.0	962	914	893	877	863
FR	25.0	25.3	25.7	25.8	25.5	702	715	717	717	701
HR^o	44.7	52.0	52.0	:	:	69	78	78	:	:
IT	34.6	38.2	39.1	39.7	40.1	594	635	643	642	667
CY^b	28.1	38.6	38.6	:	:	12	16	16	:	:
LV^o	29.9	19.7	19.7	:	:	31	18	18	:	:
LT	26.1	22.2	22.6	23.1	23.2	32	28	28	29	29
LU	17.9	18.4	18.7	18.2	18.4	3	3	3	3	3
HU	28.9	27.6	28.1	27.7	:	88	86	89	88	:
MT	14.6	13.7	13.7	13.4	13.3	4	4	4	4	4
NL	9.4	10.6	11.0	11.5	11.4	132	152	158	164	162
AT^f	9.3	8.6	9.3	9.1	8.6	56	50	56	55	50
PL	26.7	26.7	26.3	26.2	26.0	407	402	393	381	373
PT	40.1	39.4	38.3	37.3	36.8	177	154	147	139	136
RO^b	22.4	23.2	23.2	:	:	189	187	187	:	:
SI^o	22.9	25.0	25.0	:	:	17	20	20	:	:
SK	34.7	33.6	34.1	32.6	31.8	79	74	76	72	68
FI^f	19.0	20.1	20.0	19.8	19.7	64	66	66	65	65
SE	25.6	23.3	23.8	23.1	23.6	163	152	154	152	157
UK	20.6	21.4	21.1	:	:	938	956	944	:	:
IS^f	12.5	11.3	11.1	11.0	10.9	4	4	4	4	4
NO	8.7	8.6	8.7	9.5	:	33	33	33	37	:

Fonte: EUROSTAT

La tabella tratta dal sito di Eurostat rappresenta nel dettaglio le differenze nazionali ma anche i numeri che afferiscono al fenomeno. Si tratta di 5 milioni e mezzo di giovani nell'Area a 28, quasi 3,5 nell'Area euro e di 600.000 in capo all'Italia.

Come abbiamo visto in apertura di questo lavoro i tassi di disoccupazione giovanile sono generalmente molto più alti di quelli riferiti alla generalità della popolazione. In Europa questa tendenza viene mediamente confermata e fino alla fine del 2008, il tasso di disoccupazione giovanile nell'UE-27 è stato indicativamente due volte superiore rispetto a quello generale raggiungendo il valore minimo del 15,1% nel primo trimestre 2008. La fascia di popolazione in analisi sembra però essere stata colpita duramente dalla crisi economica e dall'inizio del 2009, il divario tra i due tassi di disoccupazione è ritornato a crescere. Come si evince dal grafico iniziale nell'Unione europea a 27 il tasso di disoccupazione giovanile è stata sistematicamente superiore a quello della zona euro tra il 2000 e la metà del 2007. Da allora e fino al terzo trimestre 2010 i due tassi sono stati molto vicini. Successivamente il tasso per la zona euro si è ridotto fino a metà del 2011 per poi iniziare la parabola crescente che ancora lo caratterizza. A metà del 2012 il tasso di disoccupazione giovanile nell'area euro ha superato il tasso dell'UE-27 e il divario nel prosieguo è aumentato.

La disoccupazione totale in Europa oscilla all'interno di un *range* variabile a seconda del gruppo di paesi che si prende in considerazione ma Reyneri [2011] mette in evidenza una tendenza alla convergenza che si intensifica con l'inizio del nuovo secolo quando, su 14 paesi membri dell'Unione Europea, 8 hanno delle percentuali molto simili e si collocano in una fascia centrale (6-8%). La Spagna con percentuali medie attorno al 9% è tra i paesi con un'alta disoccupazione al contrario di Olanda e Danimarca dove questa ha tassi inferiori al 4%.

Se consideriamo la dimensione di genere risulta che storicamente le donne sono state più colpite dalla disoccupazione rispetto agli uomini malgrado una loro minore partecipazione al mondo del lavoro. Nel corso degli anni Duemila le medie dei tassi di disoccupazione fornite da Eurostat per l'Unione a 27 evidenziano anche in questo caso una tendenza alla convergenza che si conferma fino ad oggi con uno svantaggio di 0,2 punti percentuali per le donne.

La penalizzazione colpisce invece in maniera diversa nei vari Stati europei quando la si analizza secondo variabili di genere o di età. Se le percentuali si assomigliano per i tassi di disoccupazione è anche vero che le donne partecipano molto meno degli uomini al mercato

del lavoro e quindi sono più penalizzate. Attraverso la costruzione di un indice⁹ che misuri questa penalizzazione Reyneri evidenzia che le [...] donne sono meno penalizzate nei paesi dove il tasso di attività femminile è più alto mentre loro svantaggio relativo è maggiore dove sono meno presenti sul mercato del lavoro [Reyneri 2011]. La penalizzazione di genere risulta quindi collegata alla capacità di un paese di creare posti di lavoro . Il fatto che le donne che vivono in un Paese con un alto indice di penalizzazione non subiscano pressione sociale per un loro ingresso nel mercato del lavoro è da ricondurre alla dimensione culturale di questi Paesi (Grecia e Italia in particolare) e alla diversa suddivisione del lavoro familiare [Russel e Barbieri 2000]¹⁰.

La disoccupazione e la penalizzazione per genere risultano meno significative rispetto a quella per età ed in particolare per le fasce giovani di popolazione. Rispetto alla penalizzazione per età in Europa vengono identificati da Reyneri [2011] tre distinti modelli cui è possibile ricondurre i diversi Stati nazionali. L'Italia ben si presta a rappresentare un modello che la accomuna agli altri paesi mediterranei ma cui si sono avvicinati in anni recenti anche la Francia, il Belgio e paesi del nord Europa come Svezia e Gran Bretagna. La caratterizzazione di questo modello, spinta nelle sue forme estreme in Italia, è una percentuale molto alta di disoccupazione tra i giovani che si accingono ad entrare nel mondo del lavoro e che si riduce poi drasticamente per le fasce di età medie raggiungendo il picco minimo attorno ai 40 anni e rimanendo abbastanza bassa fino all'età della pensione. Come emerso nel corso delle interviste realizzate per la ricerca Linkage è ragionevole supporre che a seguito della crisi, che tocca abbastanza indistintamente tutti i paesi europei, vi sia stata una espulsione di persone con età superiore ai 50 anni dal mercato del lavoro e che in ogni caso queste persone abbiano oggi maggiori difficoltà a trovare lavoro senza che tuttavia questo abbia determinato un *turnover* in favore dei lavoratori giovani.

Un secondo modello è tipico della Germania ed il suo tratto saliente è di avere tassi di disoccupazione abbastanza bassi ed omogenei tra tutte le fasce di età. In questo contesto i picchi di disoccupazione giovanile degli anni Settanta sono stati contenuti e pertanto

⁹ L'indice di penalizzazione è dato dividendo la differenza tra il tasso di occupazione femminile e quello maschile per il tasso di disoccupazione totale.

¹⁰ Russel, H., Barbieri, P. [2000], *Gender and the experience of unemployment*, Oxford, Oxford University Press. Opera citata in Reyneri [2011] pag. 109

successivamente il *gap* da ridurre era inferiore. Uno degli elementi più importanti che secondo Reyneri [2011] ha contribuito a creare questa situazione favorevole è stata la presenza di un sistema di formazione professionale duale dove l'alternanza scuola-lavoro ha consentito un miglior inserimento nel mondo del lavoro. Questo sistema, come ha osservato l'OCSE nel 1996, permette di considerare occupati anche quei giovani che lo sono solo parzialmente in quanto inseriti in quello che a tutti gli effetti è un percorso formativo ma in ultima analisi il sistema ha determinato condizioni favorevoli di inserimento per i giovani anche in contesti di grande offerta di lavoro come a seguito dell'unificazione con la Germania dell'Est.

Il terzo modello di disoccupazione giovanile che si rinviene tra gli Stati europei era proprio di Francia e Svezia ma ora caratterizza prevalentemente Olanda e Irlanda. In questo caso la conformazione grafica della distribuzione dei tassi di disoccupazione tra le fasce di età è quella di una "U molto aperta" con tassi giovanili all'incirca doppi rispetto a quelli degli adulti (in Italia tale rapporto è invece di 1 a 5).

Come già illustrato la penalizzazione di genere anche per quella di età Reyneri riscontra [...] una discreta relazione negativa tra l'indice di penalizzazione e il tasso totale di occupazione [Reyneri 2011] confermando che nei paesi dove si crea meno occupazione i giovani hanno meno accesso al mercato del lavoro.

La disanima della disoccupazione giovanile con una chiave comparativa a livello europeo implicherebbe di porre in evidenza anche il ruolo delle norme sociali e delle consuetudini rispetto all'agire razionale nel singolo stato. Fattori di tipo politico o istituzionale poi come [...] la durata dei sussidi, il loro livello rispetto al reddito, l'andamento dell'inflazione, la spesa in politiche attive del lavoro, il grado di estensione della contrattazione collettiva e quello di coordinamento dell'azione dei sindacati e dei datori di lavoro [Layard, Nickell e Jackmann 1994]¹¹ implicherebbero un'altrettanta attenta analisi. Nel contesto di questo lavoro non vi è spazio sufficiente e si cercherà piuttosto di conoscere quali azioni vengono implementate a livello europeo per affrontare il fenomeno.

¹¹ Layard, R., Nickell, S., Jackman, R. [1994], *The unemployment crisis*, Oxford, Oxford University Press; trad. it. *Misurarsi con la disoccupazione*, Roma-Bari, Laterza, 1999. Opera citata in Reyneri [2011] pag. 104

2.1 Iniziative comunitarie

Nei confronti dell'occupazione in generale la Commissione Europea ha definito una strategia che, attraverso interventi di aumento dell'istruzione, della ricerca e riduzione della povertà, auspica il raggiungimento di un tasso di occupazione (*range* 20-64 anni) pari al 75% entro il 2020. Le tematiche occupazionali sono al centro degli interventi dell'Unione Europea e il titolo VIII del Trattato di Amsterdam recepisce la Strategia europea per l'occupazione orientando l'intervento degli Stati attorno ai 4 pilastri principali di occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità.

Il quadro di cooperazione europea in materia di problematiche occupazionali della gioventù risale al 2002 e fin dal principio le indicazioni si sono ispirate a pratiche di condivisione e cooperazione tra gli stati membri nonché all'integrazione delle politiche afferenti ai bisogni dei giovani. Il Patto europeo per la Gioventù è stato adottato nel marzo 2005 per contribuire a conseguire gli obiettivi di crescita e occupazione della Strategia di Lisbona mentre l'Agenda del luglio 2008 definisce l'infanzia e la gioventù come uno dei settori d'azione prioritari.

L'Unione europea sembra prestare una generale attenzione nei confronti dei giovani e ritiene questa tematica di primaria importanza nella visione sociale di medio periodo dell'Unione europea. La crisi in corso ripropone infatti in maniera concreta il tema giovanile in relazione al futuro dei giovani stessi con la conseguente necessità di sostenere il capitale umano rappresentato dai giovani.

Nel novembre 2009 il dipartimento per la Gioventù annesso alla Presidenza del consiglio dei Ministri ha adottato la strategia dell'UE sui giovani per il periodo 2010-2018 un documento che si propone due linee operative prioritarie:

- fornire maggiori e pari opportunità per i giovani nell'istruzione e nel mercato del lavoro
- promuovere la cittadinanza attiva e l'inclusione sociale per tutti i giovani

Nello specifico allegato 1 al Parere del Consiglio dei Ministri sulla cooperazione europea in materia di gioventù si individuano per l'area occupazione e imprenditorialità i seguenti obiettivi: *sostenere l'integrazione dei giovani, come dipendenti o come imprenditori, nel mercato del lavoro. Agevolare e sostenere la transizione dall'istruzione/formazione o dalla disoccupazione/inattività al mercato del lavoro. Migliorare le possibilità di conciliare vita professionale e vita familiare. [...]*

Tali obiettivi sono da perseguire attraverso iniziative degli stati membri ispirate a:

- *Investire maggiormente e meglio nella formazione dei giovani al fine di dotarli delle competenze adatte a soddisfare la domanda del mercato del lavoro; a breve termine, equilibrare meglio le competenze offerte e le esigenze del mercato del lavoro e, a lungo termine, prevedere meglio le competenze necessarie*
- *Tener presente la situazione specifica dei giovani nell'elaborazione delle strategie di flessicurezza*
- *Incoraggiare per i giovani le aperture professionali e di formazione professionale al di là delle frontiere nazionali*
- *Definire misure a breve termine nei piani di rilancio per promuovere l'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro, nonché misure strutturali che tengano conto dei giovani*
- *Sviluppare servizi d'orientamento e di consulenza professionale*
- *Ridurre gli ostacoli alla libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'UE*
- *Promuovere tirocini e periodi di apprendistato di qualità per facilitare l'ingresso e l'avanzamento nel mercato del lavoro*
- *Migliorare le strutture di custodia dei bambini e promuovere la corresponsabilità dei partner al fine di facilitare la conciliazione fra vita professionale e vita privata dei giovani, sia donne che uomini*
- *Sostenere l'imprenditorialità dei giovani tra l'altro mediante la formazione all'imprenditorialità, il sostegno ai fondi di assistenza all'avvio di imprese e programmi di tutoraggio, e incoraggiare il riconoscimento delle imprese create dagli studenti («junior enterprise»)*
- *Sostenere lo sviluppo di strutture e reti europee al fine di promuovere l'imprenditorialità giovanile*
- *Promuovere l'imprenditorialità nel settore dello sviluppo sostenibile*

Nelle intenzioni di questo documento programmatico a verifica triennale il perseguimento di questi obiettivi crea le condizioni affinché i giovani possano esprimere il loro potenziale pienamente. L'implementazione di queste proposte deve avvenire ispirandosi a principi di non discriminazione ed in particolare a quella di genere, con una particolare attenzione ai giovani a rischio di esclusione sociale ed infine praticando l'inclusione dei giovani nei processi decisionali.

L'attenzione ai giovani è stata successivamente ribadita nell'ambito della Strategia Europa 2020 per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, che comprende una serie di iniziative concrete per aiutarli a ottenere posti di lavoro e di affrontare le sfide connesse al mercato del lavoro. Si ribadisce che [...] un'istruzione e una formazione di qualità, una forte integrazione del mercato del lavoro e più mobilità dei giovani sono la chiave per liberare il potenziale di tutti i giovani e consentire di raggiungere gli obiettivi di Europa 2020.

Le indicazioni all'Italia per l'anno 2013 muovono dalla analisi delle carenze strutturali come l'elevato debito pubblico, la graduale perdita di competitività esterna e la crescita lenta della produttività per orientare le azioni e incidere su problemi come i tassi di istruzione e di occupazione sensibilmente inferiori alle medie ed un sistema di protezione sociale esclusivo (nel senso che molti ne rimangono esclusi).

3 Il fenomeno in Italia

3.1 Quantificazione del fenomeno

Una "fotografia" ISTAT a giugno 2013 sullo stato dell'occupazione in Italia evidenzia che gli occupati sono 22 milioni 510 mila, in diminuzione dell' 1,8% su base annua a significare una perdita di 414.000 posti di lavoro. Il tasso di occupazione risulta pari al 55,8% e pur rimanendo invariato in termini congiunturali diminuisce di 1,0 punto percentuale rispetto a dodici mesi prima. Il numero di disoccupati, pari a 3 milioni 89 mila è aumentato dell'1,1% rispetto ad un anno fa per un incremento pari a 307 mila persone. Il tasso di disoccupazione si attesta al 12,1%, in calo di 0,1 punti percentuali rispetto al mese precedente e in aumento di 1,2 punti nei dodici mesi.

Alla stessa data, tra i 15-24enni, le persone in cerca di lavoro sono 642 mila e rappresentano il 10,7% della popolazione in questa fascia d'età. Il tasso di disoccupazione dei 15-24enni, ovvero l'incidenza dei disoccupati sul totale di quelli occupati o in cerca è pari al 39,1% in aumento di 4,6 punti cui come sappiamo è seguito un ulteriore incremento fino a superare la soglia del 40%.

Un'analisi diacronica su dati ISTAT rivela un incremento sia del tasso di disoccupazione generale che di quella giovanile nel corso delle ultime due decadi. Se prendiamo per riferimento la media dei tassi di disoccupazione trimestrali destagionalizzati

risulta che nel 1993 il tasso di disoccupazione generale era del 9,7% scesa poi all'8,4% nel 2003 e salita al 10,7% nel 2012.

Rispetto alla disoccupazione giovanile l'incremento è stato decisamente più marcato e i valori medi sono rispettivamente per le tre annate del 27% scesa poi al 23,6% ed infine salita al 35,4% del 2012.

Anche il numero di individui inattivi tra i 15 e i 64 anni è aumentato dello dello 0,4% rispetto a dodici mesi prima (+51 mila). Il tasso di inattività si attesta al 36,4%, in aumento di 0,1 punti percentuali su base annua. Contrariamente ai tassi di disoccupazione il tasso di inattività ha seguito una progressiva diminuzione dal 40,4 % del 1993 al 37,1% del 2003 al 36,3% del 2012.

3.2 Interventi legislativi a sostegno dell'occupazione giovanile in Italia

In Italia il fenomeno della disoccupazione giovanile è tutto sommato recente in quanto [...] fino ai primi anni Sessanta la disoccupazione era prevalentemente composta da maschi adulti espulsi dall'agricoltura e dall'edilizia [Baici 1993]¹². Negli anni successivi il fenomeno è però stato molto radicato con delle stagioni, come la seconda metà degli anni 70, la metà anni 90 o quella in corso, dove il problema ha assunto toni socialmente drammatici.

Gli interventi statali per fronteggiare il fenomeno hanno assunto sovente la forma di interventi legislativi che miravano a creare dispositivi contrattuali che favorissero l'assunzione dei giovani integrandoli (pur essendo essi stessi) con politiche passive del lavoro orientate a offrire sgravi fiscali per le aziende disponibili. Un primo fondamentale intervento che continuerà ad essere riproposto anche negli anni a venire si ha con la legge n.55 del 1955 con la quale lo stato italiano introduce nel nostro ordinamento l'istituto dell'apprendistato rivolto ai giovani tra i 14 e i 20 anni con la finalità di trasmettere competenze tecniche e facilitarne l'inserimento nel mercato del lavoro. Questo periodo e gli anni successivi, che culmineranno con l'emanazione della legge n.300 del 1970 detta Statuto dei lavoratori, sono anni caratterizzati da una crescente industrializzazione, diffusa occupazione anche per i giovani e quindi un forte potere contrattuale.

12 Baici, E. [1993], *Le caratteristiche della disoccupazione italiana*, in «Politiche del lavoro» n. 22-23. Opera citata in Reyneri [2011]

Con le crisi petrolifere degli anni Settanta si fa coincidere la conclusione della cosiddetta Età dell'oro¹³ cui seguirono importanti processi di deroga ai diritti acquisiti dai lavoratori mentre per i giovani in cerca di occupazione data la difficoltà di collocamento sul mercato del lavoro si giunge alla legge n.285 del 1977 finalizzata al loro inserimento lavorativo. Il provvedimento introduce la possibilità di stipulare contratti di formazione per le persone di età compresa tra i 15 e i 22 anni, della durata massima di 12 mesi non rinnovabili, che prevedono la combinazione di attività lavorativa e formazione [Berton, Richiardi, Sacchi 2009].

Con la legge n. 863 del 1984 (Misure urgenti a sostegno ed incremento di livelli occupazionali), nota per aver introdotto nel nostro ordinamento l'orario di lavoro a tempo parziale, si propone anche in Italia il Contratto di Formazione e Lavoro che mira alla combinazione di attività lavorativa e formativa con un'estensione del target che viene ampliato ai 29 anni di età ed esteso nella durata massima che ora raggiunge i 24 mesi.

Fino alla fine degli anni Novanta le leggi prodotte sono esito di rapporti di potere molto strutturati tra le parti sociali in cui lo stato poteva intervenire solo gradualmente. Dagli anni Novanta in poi, come si è visto nel capitolo sul lavoro atipico, la scelta dei governi si è orientata per un'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro attraverso interventi normativi miranti a flessibilizzare il mercato del lavoro. In questa direzione gli interventi più noti sono la legge 196 del 1997, detta pacchetto Treu dal nome del ministro del lavoro firmatario e la legge 30/2003.

3.3 Differenze tra le diverse aree geografiche d'Italia

Il fenomeno nel corso del tempo, a fronte degli interventi predisposti, è andato crescendo e parlare di disoccupazione in Italia significa, da almeno 20 anni a questa parte, parlare essenzialmente di quella giovanile. Oltre che giovane la disoccupazione italiana è stata caratterizzata dall'essere di lunga durata (6 su 10 secondo le analisi di Reyneri) e femminile. La distinzione è fondamentale perché si tratta di disoccupazione da inserimento ovvero giovani che non hanno ancora avuto esperienze significative sul mercato del lavoro. Questo dato implica avere a che fare con persone che prevalentemente vivono ancora nel nucleo familiare dove vi è un lavoratore adulto che lavora e con il suo reddito permette la

¹³ Questa locuzione è mutuata da [Hobsbawm 1994]

sopravvivenza del nucleo. Se questa organizzazione che ruota attorno al ruolo del capofamiglia maschio (*male bread winner*) è diffusa e omogenea in tutta Italia, va anche rilevato che le differenze sono significative all'interno dello stato nazionale. L'Italia è infatti distinguibile in diverse regioni economiche con proprie peculiarità e condivide questa situazione con gli altri stati europei dove le differenze interne sono spesso più significative di quelle comparate. A titolo d'esempio la situazione italiana dove, mentre il tasso di disoccupazione rimane pressoché stabile nel corso degli ultimi 30 anni, in Sud Italia i tassi sono arrivati ad essere di 15 punti più alti e si sono assestati su una media generalmente doppia.

Secondo Reyneri [2011] in Italia si profilano due distinti mercati del lavoro tendenzialmente impermeabili l'uno all'altro e per i giovani questa distinzione è ancora più marcata. La disoccupazione e la distribuzione dei lavori precari in Italia è molto diversa a seconda del territorio e del suo contesto produttivo, se sia prevalentemente agricolo o legato al turismo e quindi con andamenti stagionali oppure sia industriale o artigianale. I giovani che siano studenti o lavoratori in cerca di primo impiego entrano in contatto con una domanda di lavoro precaria con contratti di lavoro non sempre regolari e spesso con paghe inferiori ai minimi contrattuali. Questi lavori nel Mezzogiorno per i maschi sono prevalentemente nel ramo edile e in tipologie di servizi come ristorazione o facchinaggio mentre per le femmine sono costituiti da servizi come le cameriere, le sarte etc. Nel nord Italia dove non si verifica l'effetto di rimpiazzo tra lavoratori e vi è un maggior diffusione dei servizi questi lavori occasionali possono assumere anche forme più intellettuali ma comunque precarie.

Diverso il contesto economico, diversi i lavori che si svolgono e diverse anche le competenze aggiuntive che questi lavori offrono in termini propedeutici per entrare nel mondo del lavoro a tutti gli effetti. Nel Nord Italia questa accumulazione di esperienze, che è stata chiamata anche *job shopping*, produce un incremento della conoscenza del mondo lavorativo, benché non sempre come abbiamo visto sopra nell'acquisizione di competenze, e dell'estensione di una propria «rete relazionale lavorativa». Questa progressione può essere descritta come una successione di lavori meglio retribuiti e più gratificanti. Senz'altro diversa la situazione nel Sud Italia dove il mondo dei lavori tutelati è impermeabile a quello dei precari in quanto il lavoro stabile è prevalentemente pubblico e quindi con requisiti di accesso «ad alta soglia». In Meridione i lavori precari hanno quindi poca capacità di "traghettonare" verso lavori migliori e consentono solo un reddito e di mantenere attiva la ricerca di un lavoro migliore. [...] La peculiarità del modello italiano è dunque dovuta al Mezzogiorno, dove al

tasso di occupazione più basso di tutte le macroregioni dell'Europa occidentale si accompagna una maggiore (ma negli ultimi anni decrescente) capacità di proteggere dal rischio di disoccupazione i maschi adulti a scapito di giovani e donne [Reyneri 2011].

Abbiamo già visto come la segmentazione del mercato del lavoro sia un elemento caratterizzante l'Italia tanto per i lavoratori adulti che giovani. Le riforme finalizzate ad una riduzione della protezione dell'impiego sono state introdotte in maniera tale che i suoi effetti venissero a cadere sui nuovi contratti stipulati ma non andassero ad intaccare quelli già vigenti. Questa modalità ha pertanto assunto il nome di «riforme al margine» ad indicare la parzialità della loro applicazione rispetto ad altri stati dove sono state adottate per la totalità dei lavoratori come USA e Inghilterra. In questi stati la politica scelta è stata di ridurre la protezione degli impieghi attraverso la flessibilizzazione dei contratti d'impiego. L'esito ha determinato un incremento di mobilità tra posti di lavoro ma ha determinato anche una maggiore precarietà occupazionale e l'ampliarsi dell'area del disagio lavorativo.

La strategia di USA e Inghilterra ha determinato la diffusione di grandi diseguaglianze di reddito e di povertà. Gli esiti sociali e psicologici di una forte sperequazione dei redditi sono significativi ed investono appunto gli ambiti più diversi dal successo scolastico alle probabilità di sviluppare malattie mentali [Wilkinson, Pickett 2009]. Gli effetti negativi di questo tipo di riforme si sono palesati anche in Germania dove a seguito della diffusione dei cosiddetti *mini Jobs* fasce sempre più alte di popolazione necessitano di un sostegno al reddito pubblico tanto che anche nell'ultima campagna elettorale il tema del salario minimo ha assunto una forte rilevanza.

L'introduzione in Italia di tali riforme ha determinato il mantenimento di forme di contratto molto tutelate, in particolare nelle grandi aziende e nell'impiego pubblico, e la diffusione di impieghi meno garantiti in particolare nei servizi e nella piccola impresa che come visto rappresentano la struttura della nostra economia.

3.4 Perché i giovani non trovano lavoro

L'immagine che viene generalmente proposta nei discorsi generici sulla disoccupazione giovanile vede i troppi giovani (*outsider*) aspettare il loro turno per entrare nel mondo del lavoro man mano che i lavoratori "protetti" (*insider*) vanno in pensione. Quest'immagine distorce la realtà su più fronti. Una prima incongruenza sta nel fatto che le coorti di giovani sono meno numerose rispetto al passato e vengono maggiormente trattenute

nel sistema formativo. Una seconda inesattezza riguarda la presunta bassa mobilità dei lavoratori. Evidenzia Reyneri [2011] che il tasso di rotazione del lavoro ovvero le probabilità che ha un occupato stabile di perdere la propria occupazione sono simili alle medie europee. A disconferma della presunta rigidità del mercato del lavoro italiano l'autore riporta di una ricerca che facendo riferimento a dati INPS rileva come il 32% dei contratti a tempo indeterminato si concluda entro i primi 12 mesi e come più del 47% non superi i due anni [Berton, Richiardi, Sacchi 2009]. Anche la mobilità generale dei lavoratori risulta in linea con le medie europee. Ma allora perché i giovani italiani hanno così grandi difficoltà nel trovare un'occupazione?

Reyneri [2011] individua quattro caratteristiche principali che afferiscono i disoccupati e che incidono sulle possibilità occupazionali del soggetto. Non è possibile stabilire un ordine di importanza a livello generale perché ogni contesto produttivo ha le proprie specificità ma il genere, l'età, l'essere in cerca di primo impiego o di reimpiego e infine il ruolo all'interno della famiglia di appartenenza distinguendo tra capofamiglia, figlio giocano pressoché ovunque un ruolo rilevante.

Secondo l'analisi di Reyneri [2011] la penalizzazione dei giovani nasce direttamente dalla concorrenza tra giovani e adulti disoccupati dove in un sistema caratterizzato dal prevalere della piccola impresa si ricolloca nel mercato del lavoro l'adulto portatore di una maggiore esperienza professionale anche se sovente meno istruito. Questo dato è contro-intuitivo perché sulla base delle Teorie del capitale umano le aziende dovrebbero tendere a prediligere i giovani, mediamente più istruiti e quindi più produttivi, ma questo non succede. Paradossalmente i giovani vengono scartati in quanto la minore esperienza implicherebbe una minore produttività. Come abbiamo visto questo atteggiamento da parte delle aziende non è stato intaccato nemmeno dalla introduzione di contratti più flessibili che permettono alle aziende di poter testare e valutare per un periodo di tempo gli aspiranti lavoratori (contratti a tempo determinato, di formazione lavoro etc.).

Anche le tesi più strettamente economicistiche che attribuirebbero agli scarsi differenziali di retribuzione tra giovani e adulti la causa della predilezione dei secondi viene confutata dal fatto che nei paesi nordici i salari dei giovani sono proporzionalmente più alti di quelli italiani e in quei contesti il tema della disoccupazione giovanile è molto contenuto. Reyneri nell'elaborare queste riflessioni si interroga sul perché di questa scelta che sembra scollata da fattori oggettivi. Egli ipotizza che questa avvenga sulla base di pregiudiziali in quanto raramente le aziende avrebbero informazioni sufficienti per operare la scelta loro più

favorevole mentre, citando Rosenbaum [1990]¹⁴, afferma che altri elementi come l'entusiasmo giovanile o la maggior preparazione avrebbero potuto creare lo stereotipo opposto di una predilezione per i giovani.

Uno degli elementi che sono invece ricollegabili alla preferenza degli adulti da parte della domanda di lavoro è la particolare conformazione del mercato del lavoro italiano costituito in prevalenza da piccole aziende manifatturiere dove i coefficienti di innovazione sono molto ridotti e quindi di converso assai rilevante è il ruolo giocato dall'esperienza. Seguendo il ragionamento legato all'analisi del contesto produttivo ci si fa ragione del fatto che la preferenza ricada sull'esperienza e le competenze manuali piuttosto che ad un'alta istruzione e competenze di carattere relazionale. Questo spiega anche perché nel Nord Italia il tasso di disoccupazione più basso sia quello dei giovani con una formazione professionale bi o triennale.

Sempre dal punto di vista della domanda del lavoro risulta che le aziende optino per gli adulti in quanto le condizioni sociali che generalmente li definiscono sono più stabili, basate su un equilibrio che coinvolge spesso figli a carico e la moglie, determinando quindi un ulteriore bisogno di stabilità che li rende più inclini ai compromessi con il datore di lavoro. L'esatto contrario riguarda invece i giovani che sono in via di costruzione del loro futuro e quindi sperimentano diverse ipotesi di lavoro. Se questa fase di ricerca non assume una coerenza intrinseca e quindi una stabilità vi è il rischio che le loro biografie siano costellate di lavori precari e "spezzettati". Se tale ipotesi si verifica viene preclusa ai giovani l'acquisizione di quella stabilità sociale che sembra essere prediletta dai datori di lavoro con il rischio quindi di un perpetuarsi delle difficoltà e il citato rischio di innescare una trappola della precarietà. Reyneri [2011] a tal proposito parla di processo cumulativo di esclusione dal mercato del lavoro che implica come evidenziato anche da Bertolini [2013] un'obsolescenza rapida delle competenze professionali e il rischio di rimanere invischiati in sistemi relazionali che non aiutano a trovare un lavoro migliore.

La rete sociale di cui una persona dispone è infatti, ed in particolare per i giovani italiani, una componente centrale nella ricerca lavorativa. Il fatto di essere disoccupato e di avere relazioni sociali da lungo tempo solo con altri disoccupati è stato dimostrato che aumenti il rischio di disoccupazione di lunga durata. Un'evidenza analoga è stata rilevata per

¹⁴ Rosenbaum, J.E. et al. [1990], *Market and network theories of the transition from high school to work: Their application to industrialized societies*, in «Annual Review of Sociology», n. 16. Citato in Reyneri [2011].

le persone coinvolte nel lavoro nero smentendo la lettura che esso costituisca una fase transitoria nell'attesa dell'accesso ad un lavoro meglio garantito. Analisi dimostrano anzi che vi è un rischio di "intrappolamento" per circa la metà dei giovani lavoratori in nero mentre circa il 20% diventa disoccupato o inattivo. Secondo le analisi di Viviani [2010]¹⁵ solo un terzo, collocato prevalentemente al centro-nord, riesce ad inserirsi nel mercato del lavoro regolare dopo l'esperienza di lavoro nero.

Per i lavoratori più deboli sembra palesarsi quindi un rischio insito in certi comportamenti che agiti per risolvere il proprio problema lavorativo generano invece un avvistamento sul problema stesso. Le ricerche sembrano dimostrare che accettare lavori precari o viceversa non accettarli e restare in attesa di un lavoro stabile ed adeguato al proprio profilo, con il corollario del lungo periodo di disoccupazione, genera lo stesso «effetto di segnalazione» tra i possibili datori di lavoro. La domanda di lavoro sembra orientarsi quindi a costituire un gruppo di lavoratori dipendenti stabilizzati ed un gruppo cui fare riferimento in caso di necessità approcciandosi a questi come se questo essere disponibili sia la loro specializzazione.

In contesti di scarsa occupazione come quello italiano tende a prevalere una sorta di discriminazione in positivo talvolta implicita, talvolta codificata in legge nei confronti dei maschi capifamiglia in quanto a livello societario si vuole garantire almeno un reddito da lavoro a nucleo. Questo determina che in Italia i tassi di disoccupazione degli adulti siano perfino inferiori a quelli dei paesi in regime di pieno impiego. Uno degli elementi che palesa questo costrutto culturale è il fatto che sia nel caso dei licenziamenti che nelle assunzioni, in questo secondo caso limitatamente al pubblico impiego, i carichi famigliari hanno un peso in favore dell'assunzione di quello che generalmente è un capofamiglia maschio. Questo elemento palesemente discriminatorio nei confronti dei giovani viene socialmente giustificato adducendo la necessità di proteggere i nuclei famigliari rispetto ai giovani che hanno maggiore flessibilità ma in realtà sottende l'approccio secondo cui lo Stato italiano ha declinato il proprio regime di *welfare state*. Quello italiano può essere infatti definito un *welfare* basato sulle famiglie dove i giovani non hanno diritti propri ma solo in quanto figli. Le spese di istruzione prima e di inserimento nel mondo del lavoro poi sono sulle spalle delle

¹⁵ Viviani, G. [2010], *Il lavoro irregolare in Italia. Un'analisi longitudinale dei percorsi lavorativi*, in «Stato e Mercato», n. 88, aprile. Opera citata in Reyneri [2011].

famiglie che pertanto viene tutelato il reddito del capo famiglia. Si tratta di un'impostazione familistica che è in parte condivisa con altri stati del Sud Europa.

E' sulla scorta di questi elementi che può essere fatta una valutazione complessiva degli effetti che il lavoro atipico può produrre sulle biografie dei giovani. Il fatto che in Italia queste riforme siano state introdotte senza una complessiva riforma del sistema di sostegno al reddito aumenta le possibilità che i giovani, in particolare quelli "deboli" con il passare del tempo non passino dal lavoro atipico a quello standard ma che rimangano invischiati in lavori poco professionalizzanti o che addirittura entrino nella condizione di inattivi quando la domanda di lavoro cala come nei periodi, ormai sempre più frequenti, di crisi economica. Quando i datori di lavoro non sono interessati ad assumere i lavoratori atipici interromperanno anche gli investimenti sulla formazione di questi determinando una regressione delle competenze piuttosto che una costante riqualificazione delle stesse.

Questi elementi indicano che quello della disoccupazione giovanile e della precarietà del lavoro possono diventare fenomeni contigui nel momento in cui persone coinvolte in esperienze di precarietà lavorativa, non conteggiate nelle statistiche su chi un lavoro non ha, possono trasformarsi in disoccupati di domani.

Incrinata la possibilità di «vivere del proprio lavoro» per effetto sistemico viene ad essere minato l'altro caposaldo nel percorso di autonomia di un giovane, quella abitativa. Sonia Bertolini mette in relazione flessibilizzazione del mercato del lavoro e uscita dalla famiglia d'origine osservando che [...] essere occupati con un contratto a termine diminuisce del 52% la probabilità di lasciare la famiglia d'origine, anche controllando per età e livello di istruzione [Bertolini 2012].

La stessa ricerca mette in evidenza come esito di queste condizioni un posticiparsi delle altre transizioni proprie dell'età adulta su tutte quella di sposarsi ed avere dei figli. L'assunzione di tali responsabilità non è possibile in un contesto caratterizzato da assenti prestazioni di integrazione al reddito. Per la maggior parte dei giovani nel corso degli ultimi 20 anni queste transizioni sono avvenute grazie alla ricchezza accumulata negli anni precedenti dalle famiglie d'origine ma anche queste riserve, come dimostrano alcune ricerche sui patrimoni di famiglia e le eredità, vanno esaurendosi. Una siffatta situazione ripropone con forza il tema dell'appartenenza di classe rispetto alle possibilità di costruirsi un futuro. Bertolini [2012] rileva che i lavori atipici se coerenti con il titolo di studio possono facilitare l'acquisizione di un lavoro corrispondente alle aspettative ma per questo è necessario poter scegliere tra i lavori e questo non è possibile per chi dipende dal proprio reddito e non da

quello familiare. Sempre Bertolini [2011] afferma che [...] i figli precari di classi sociali basse rischiano l'intrappolamento, anche se hanno livelli di istruzione elevati.

Nel quadro di un rapido invecchiamento demografico e un alto debito pubblico le condizioni di accesso al mercato del lavoro, ed in particolare per i giovani, si sono modificate nella direzione di condizioni lavorative instabili e livelli di reddito bassi. Questi due elementi coniugati con le politiche di taglio della spesa e i mancati adeguamenti degli ammortizzatori sociali creano un circolo vizioso che, tra l'altro, pone le basi per un'ulteriore riduzione delle prestazioni di welfare e pensionistiche in futuro a causa del minor gettito previdenziale. Esito di questa situazione è che il rischio di povertà si sia spostato dalle fasce anziane a quelle giovani (individui ma anche famiglie giovani costituite da poco). Questa situazione che "appesantisce" oggi i giovani influenza anche le loro traiettorie a venire sia sul piano sociale che psicologico.

4 La posizione delle parti sociali

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sulla pagina italiana della sua pagina web¹⁶ definisce il dialogo sociale come [...] *l'insieme di tutte le forme di contrattazione, consultazione e scambio di informazioni fra i rappresentanti dei governi, degli imprenditori e dei lavoratori su questioni di comune interesse*. I meccanismi di funzionamento del dialogo sociale variano da paese a paese e da regione a regione. L'ILO è l'unico organo che abbia una rappresentanza divisa tra tre soggetti all'interno delle Nazioni Unite. In questo modo i governi, i datori di lavoro ed i lavoratori sono rappresentati in una posizione paritaria e in completa indipendenza per meglio rappresentare il mondo del lavoro. Affinché la comunicazione tra i diversi soggetti sociali coinvolti funzioni e gli obiettivi possano essere raggiunti sono necessarie alcune condizioni che ILO individua in:

- Il rispetto dei diritti fondamentali di libertà di associazione e di contrattazione collettiva;
- La presenza di organizzazioni di imprenditori e di lavoratori forti ed indipendenti, con le capacità e le conoscenze tecniche necessarie per partecipare al dialogo sociale;
- La volontà politica e l'impegno di tutte le parti ad intraprendere il dialogo sociale;

¹⁶ <http://www.ilo.org/rome/ilo-cosa-fa/lavoro-dignitoso/dialogo-sociale/lang--it/index.htm>

- Un appropriato sostegno istituzionale.

L'obiettivo principale del dialogo sociale è favorire la formazione del consenso e la partecipazione democratica di tutti i principali attori del mondo del lavoro. Strutture e procedure di dialogo sociale efficienti possono contribuire a risolvere importanti questioni economiche e sociali, incoraggiare la buona governance, favorire la pace sociale e la stabilità professionale e stimolare il progresso economico.¹⁷

Pur essendo nata su basi puramente economiche l'Unione europea dagli anni Ottanta ha iniziato ad integrare una propria visione delle tematiche sociali e con gli art.139 e seguenti del Trattato di Amsterdam il dialogo sociale è stato formalizzato come forma di consultazione adottata nell'ambito dell'Unione europea. Esso è [...] *basato sui principi della solidarietà, della responsabilità e della partecipazione, costituisce il principale strumento attraverso il quale le parti sociali contribuiscono a definire le norme sociali europee, svolgendo un ruolo essenziale nella governance dell'Unione.* Dal 2003 l'Unione europea ha adottato il vertice sociale trilaterale come strumento interprofessionale per favorire la consultazione e la discussione su temi inerenti crescita e occupazione tra le parti sociali ed istituzioni europee. Parallelamente a questo vertice possono svolgersi dei vertici bilaterali tra associazioni imprenditoriali e quelle dei lavoratori anche limitatamente a specifiche categorie.

Il «dialogo sociale» per come è conosciuto oggi in Italia è stato introdotto con il Libro Bianco sul mercato del lavoro del 2001. Nel corso degli anni Novanta il termine utilizzato per definire questo colloquio tra le parti era «concertazione». La nascita del modello concertativo può essere fatta risalire agli accordi interconfederali del 1993 che hanno permesso di tamponare la crisi allora in corso e impostato le politiche degli anni successivi. Viceversa, a questo modello può essere contrapposto quello corporativo che prevedeva interessi esclusivi delle parti con un tasso di conflittualità più alto come si è verificato con le riforme introdotte a partire dalla seconda metà degli anni Settanta.

Con il nuovo millennio si lasciano quindi le modalità concertative e ci si orienta verso il dialogo sociale per quelle materie che non costituiscono onere di spesa per lo Stato. Questo elemento introduce la marginalità che è andata caratterizzando il ruolo delle parti sociali, contrariamente alle dichiarazioni d'intenti. Quello che doveva essere un metodo per

¹⁷ Ibidem

coinvolgere le parti sociali si rivela essere una forma di consultazione sulle questioni di ordine sociale ma di fatto un meccanismo di maggioranza fittizio rende equipollenti le confederazioni sindacali anche quando abbiano notevole diversità di rappresentanza per numero di iscritti. Tale metodo porterà nel corso degli anni a negoziati bilaterali e, conseguentemente, al fenomeno degli accordi separati. Esempio in tal senso è il Patto per l'Italia del 2002 che, fu sottoscritto solo dalle organizzazioni sindacali Cisl e Uil mentre Cgil manifestò il proprio dissenso e si rifiutò di accettare un documento che prevedeva la cancellazione dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori

Tale clima di fittizia collaborazione viene rilevato anche da Berton, Richiardi, Sacchi [2009] quando asseriscono che [...] dopo la lunga stagione della concertazione italiana che aveva segnato buona parte degli anni Novanta, il clima delle relazioni industriali era cambiato. Le intenzioni della maggioranza di centrodestra parvero fin da subito quelle di procedere allo smantellamento dell'impianto garantista del diritto del lavoro italiano, anche costo dello scontro con i sindacati [Berton, Richiardi, Sacchi 2009].

Questa digressione storica introduttiva ci permette di contestualizzare meglio gli interventi che le parti sociali tentano oggi di applicare in materia di disoccupazione giovanile e che possiamo desumere da un accordo siglato nell'anno corrente tra le parti sociali.

In Italia nel febbraio 2013 è stato siglato dai sindacati confederali e Confindustria un accordo che vuole ribadire fin dal titolo, «Una formazione per la crescita economica e l'occupazione giovanile», la centralità del sistema formativo e lo sviluppo di reti tra questo e le imprese. Già nella premessa si individuano i punti cardine attorno cui ruota la visione delle parti sociali ed in particolare il rinnovato investimento nell'istruzione che, nel tentativo di avvicinare mondo del lavoro e della scuola, in prospettiva deve assumere la forma del *lifelong learning*. [...] La formazione per tutto l'arco della vita è un fattore decisivo per lo sviluppo dell'innovazione e per la crescita della produttività e della qualità del lavoro¹⁸.

Gli interventi programmati per perseguire gli obiettivi di avvicinamento tra giovani e occupazione sono l'apprendistato, l'alternanza scuola lavoro, i tirocini ovvero quelle situazioni ibride che possono mettere in connessione i due mondi e che, nelle intenzioni, contribuiranno a valorizzare il contributo dei giovani italiani alla crescita dell'Italia.

¹⁸ Dal citato documento programmatico, «Una formazione per la crescita economica e l'occupazione giovanile»

Il primo dei punti su cui le parti sociali sottolineano la necessità d'intervento è il sostegno e la diffusione dei servizi di orientamento e tirocini. L'obiettivo è di favorire l'incontro della domanda con l'offerta di lavoro ma anche trasmettere le competenze ai giovani affinché essi siano più capaci di valorizzare le esperienze e le competenze acquisite anche quando non-formali o informali. Questo permetterebbe lo sviluppo di competenze trasversali mentre i tirocini implicherebbero l'applicazione pratica delle nozioni acquisite a scuola e lo sviluppo delle necessarie competenze socio-relazionali per lavorare in azienda.

Il documento propone coerentemente il rilancio dei percorsi scolastici professionali e tecnici per supplire alla mancanza di figure professionali tecniche che le industrie non riescono ad acquisire. Il fatto che il sistema produttivo italiano si basi sul manifatturiero e che le persone altamente istruite difficilmente vengono assorbite dal mercato del lavoro deve essere ricondotto ad un punto di incontro.

Altri punti vengono proposti nel documento dall'auspicio di un diverso utilizzo dei fondi interprofessionali, all'implementazione dell'alto apprendistato come possibilità di valorizzare le risorse presenti nel Paese all'opportunità di creare un sistema di riconoscimento delle competenze.

Questo documento nel complesso rivendica il ruolo dell'istruzione e della possibilità di accedere al lavoro per i giovani come "chiavi" per far crescere uguaglianza ed economia e contrapponendole alla logica del rapporto fiduciario e clientelare che affligge mobilità sociale e merito. Il focus è sull'inclusione e sulla valorizzazione del capitale umano al fine del superamento delle difficoltà economiche ma gli autori rilevano come questo obiettivo sia conseguibile solo con un cambiamento culturale che affianchi le riforme. Una conferma in tal senso ci viene dal fatto che gli interventi proposti in questo accordo sono assimilabili a quelli che da oltre 60 anni vengono applicati in Italia ma senza una sostanziale modifica della situazione dei giovani.

Pur essendo partiti dalle descrizioni di un'esperienza virtuosa come le indicazioni raccolte dalle parti sociali nel documento illustrato sopra, va rilevato che in Italia tale approccio palesa i suoi limiti per il diverso interesse delle parti sociali. Come evidenzia Toffanin [2013] i datori di lavoro non hanno attivato specifici percorsi per favorire l'inserimento dei giovani e [...] *they consider the promotion of youth employment as a result of*

the deregulation of the employment contracts (hiring and dismissals procedures) and a policy of tax relief for the recruitment of young people [Toffanin 2013].¹⁹

Sul fronte dei giovani l'attivazione invece concreta e si manifesta in diverse iniziative che partono anche da forme aggregative con finalità specifiche. Un esempio in tal senso è il Forum nazionale giovani che, sulla scia dell'«Accordo per un mercato del lavoro inclusivo» siglato dalla parti sociali in Europa, ha elaborato un vademecum affinché tirocini e gli *stage* svolti in azienda siano di qualità e vi sia un codice etico di riferimento. L'intento è di valorizzare la valenza formativa dei tirocini e non il loro utilizzo in sostituzione di forza lavoro e di posti di lavoro di qualità. Parimenti viene richiesta la possibilità che le competenze acquisite possano essere trovare una certificazione formale rendendole quindi spendibili sul mercato del lavoro.

Dal punto di vista sindacale il tema della disoccupazione giovanile risulta essere da un lato tematizzato attraverso slogan (emblematicamente da «generazione mille euro» a «generazione mille lavori») mentre dall'altro non si è individuata una linea di azione che le confederazioni sindacali abbiano portato avanti a livello nazionale.

Indirettamente uno spazio alle tematiche giovanili è stato dedicato attraverso le rappresentanze per lavoratori atipici, come Nidil di CGIL, Felsa di CISL o UILtemp di UIL, che hanno intrapreso anche iniziative comuni come «Creare lavoro sviluppare equità» finalizzate contestualizzare il lavoro atipico in un orizzonte di lungo periodo. Il lavoro precario abbiamo visto sopra riguarda prevalentemente i giovani ma appunto di lavoro si tratta e non di progetti per giovani disoccupati che spesso non hanno nemmeno contatto con i sindacati. CGIL che da sempre ha una forte connessione con il mondo studentesco e con quello dei lavoratori ha acquisito consapevolezza della distanza creatasi con le persone in transizione tra i due mondi. In tale chiave di lettura possono essere interpretate iniziative come «non + *stage* truffa» che mirano a valorizzare gli *stage* (oggi solo 1 su 10 si conclude con un'assunzione, riporta CGIL) anche tramite compensi che benché minimi fungano almeno da rimborso spese (400 euro al mese).

Il ruolo dello stato in questo quadro di diffuso malcontento verrà evidenziato nel prossimo capitolo.

¹⁹ [...] essi considerano la promozione dell'occupazione giovanile come conseguenza della liberalizzazione dei contratti di lavoro e di una politica di sgravi fiscali per l'assunzione dei giovani [...]. Traduzione dall'inglese ad opera propria.

5 Politiche e interventi

La questione della disoccupazione giovanile si innesta sull'annoso problema della disoccupazione generale che a sua volta è legato al peculiare sviluppo economico dell'Italia. Le differenze interne sono macroscopiche tra il Nord ed il Sud del Paese ma ulteriori suddivisioni sarebbero necessarie per un'analisi accurata. Fattore accomunante è la progressiva terziarizzazione dell'economia a discapito di agricoltura e industria. Una società di servizi quando non supportata da politiche di ampio respiro e un *welfare state* estensivo espone una parte dei lavoratori, e quelli giovani in particolare, ai rischi già individuati nel capitolo sul lavoro atipico. Per quanto riguarda le politiche industriali è ormai constatazione comune tra gli analisti che sono assenti da molto tempo dalle liste di priorità dei governi. Mancando una visione progettuale e condivisa tra (almeno) i ministeri interessati su quelli che dovranno essere i settori su cui fondare lo sviluppo economico dell'Italia in futuro, ne consegue un certo "incedere zoppicante" nella disposizione di interventi a sostegno dei lavoratori e di quelli più giovani in particolare.

Le politiche implementate dallo Stato italiano per fronteggiare il fenomeno della disoccupazione giovanile si inseriscono nell'ambito delle indicazioni che vengono formulate a livello di Unione europea e grazie a queste si è sviluppata una nuova sensibilità su questo tema.

Il piano europeo «*Youth Guarantee*», fatto proprio dall'Italia nell'ottobre 2013, prevede ad esempio che ai giovani venga fatta una proposta di lavoro, formazione o stage entro 4 mesi dalla conclusione degli studi o la perdita del posto di lavoro. Considerate le ambizioni e le risorse necessarie per la realizzazione di tale progetto, che in realtà almeno per una parte era già in vigore dal 2002 (d.lgs. 297/2002), si è pensato di coinvolgere e rafforzare i Centri per l'impiego provinciali che fino ad oggi hanno giocato un ruolo marginale rispetto alla disoccupazione giovanile.

L'aggravarsi della situazione dei giovani in ricerca di lavoro ha almeno determinato che a questo tema venissero dedicate risorse ed interventi specifici come il decreto legge 76 del giugno 2013 convertito con modifiche in legge il 9 agosto 2013, n. 99 (*Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale*). La linea che il Governo Letta sembra percorrere è quella di incrementare la flessibilità dei contratti di lavoro con la riduzione del tempo necessario tra il rinnovo di un contratto a tempo determinato ed un altro. Questa manovra evita l'estensione che aveva proposto la riforma

Fornero che da 10-20 giorni lo aveva alzato a 60-90. In merito ai contratti a tempo determinato oltre che a facilitarne il rinnovo si mira anche alla stabilizzazione degli stessi tramite incentivi fiscali alle aziende che incrementino il loro organico tra il 2013 e il 2015. Tale provvedimento riguarderà circa 100.000 giovani con un'attenzione particolare alla situazione del Sud Italia. Indirizzato ai giovani del sud Italia è stato anche il bando aperto nel 2012 e denominato «Giovani del non profit per lo sviluppo del Mezzogiorno» che si proponeva di migliorare servizi collettivi di natura sociale o di tutela del patrimonio attraverso la valorizzazione del lavoro dei giovani sotto i 35 anni.

La riforma del mercato del lavoro compiuta nel 2012 dall'allora Ministro per il Lavoro Elsa Fornero ha riorganizzato gli ammortizzatori sociali unificando quelle che erano le indennità di disoccupazione, di mobilità e di cassa integrazione sotto un unico nome di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI). La riforma è stata complessa e dispiegherà i suoi effetti negli anni a venire ma la mini ASpI, versione corrispondente alla vecchia indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, sembra indirizzarsi ancora una volta verso le fasce protette di popolazione escludendo diverse forme di lavoro atipico.

Potrà invece godere delle tutele della mini ASpI chi partecipa ad un apprendistato. Sempre legata alla «riforma Fornero» è infatti collegata la grande scommessa che lo stato italiano avanza da ormai oltre cinquanta anni quando si parla di disoccupazione giovanile la riforma dell'apprendistato appunto. Nelle intenzioni del Ministro Fornero questo dovrà diventare la modalità preferenziale di ingresso nel mondo del lavoro per le nuove generazioni e a tal fine sono state elaborate tre diverse tipologie di apprendistato che si rivolgono ai giovani tra i 15 e i 29 anni. La valenza formativa dell'apprendistato, generalmente passata in secondo piano, viene valorizzata offrendo la possibilità non solo di assolvere l'obbligo scolastico ma anche di conseguire titoli di studio superiori integrando all'esperienza lavorativa dei periodi formativi.

A tale proposito si segnala come a seguito della legge 30/2003, l'Alto Adige abbia per prima introdotto in Italia la possibilità di svolgere l'apprendistato di terzo livello riproposto poi dal ministro Fornero.²⁰ Dall'anno accademico 2003/2004 è infatti possibile nell'ambito del progetto «Studenti in attività», frutto di un accordo tra Assoimprenditori Alto Adige, Università di Bolzano, Politecnico di Torino e le sigle sindacali, coniugare formazione universitaria e lavoro *professionalizzante* in azienda. I giovani universitari di alcuni corsi di

²⁰ <http://www.unibz.it/it/sciencetechnology/progs/bachelor/industrial/working/default.html>

ingegneria ed informatica a partire dal secondo anno accademico possono quindi svolgere il 50% dei corsi in azienda attraverso un contratto di lavoro che garantisce, oltre alla formazione, anche un reddito su 13 mensilità (600 euro il secondo anno, 700 il terzo e 800 il quarto).

Tra i provvedimenti più discussi della «riforma Fornero» si devono invece annoverare quelli legati alle modifiche del sistema pensionistico. La connessione con il fenomeno qui in esame è abbastanza diretta perché il prolungarsi della permanenza all'interno del mondo del lavoro fino a 66 anni, esito del posticiparsi dell'età pensionabile, determina una penalizzazione diretta per i giovani che cercano di entrare nel mondo del lavoro.

Un interessante esperimento per cercare di ridurre le difficoltà di ingresso si è sviluppato nell'ambito dell' Azione di sistema *Welfare to Work* per le politiche di reimpiego. Si tratta della cosiddetta «Staffetta generazionale» tra lavoratori prossimi al pensionamento (al massimo tre anni prima) che accettano di vedere ridotto l'orario di lavoro e permettere quindi di utilizzare le ore di lavoro in disavanzo per permettere l'inserimento in azienda di un giovane cui il lavoratore anziano avrebbe anche il compito di trasmettere conoscenze e competenze. Questo modello ha trovato come apripista la regione Lombardia ma negli ultimi mesi progetti analoghi sono stati sviluppati in Trentino e, per il solo settore pubblico, in Alto Adige.

In altra direzione, ma sempre con un'incidenza sui risvolti occupazionali e sociali dei giovani, potrebbe rivelarsi la delega delle competenze in materia di ammortizzatori sociali che il Governo ha stipulato, per ora unico caso in Italia con il Trentino (trattative in corso per l'Alto Adige). Le prime dichiarazioni lasciano presumere una maggior contestualizzazione delle prestazioni al tessuto socio-economico che quindi si tradurrebbero in un incremento delle erogazioni e una maggiore copertura del rischio di disoccupazione. Questo tipo di riforma coniugata con i sistemi di «Reddito minimo di inserimento» presenti in Trentino e Alto Adige potrebbe essere un tentativo di coniugare le esperienze dei paesi del nord con il sistema italiano.

PARTE II:

LA RICERCA: L'ANALISI DELLA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEI GIOVANI
CON MENO DI 25 ANNI NELLA PROVINCIA DI BOLZANO

Premessa

La disoccupazione giovanile in Alto Adige risulta essere un fenomeno circoscritto rispetto ad altre zone d'Italia e anche rispetto alla media europea ma non di meno nel corso degli ultimi anni ha visto un suo rapido incremento che deve interrogare istituzioni e ricercatori.

Le specificità dei singoli territori in Italia rendono concetti come le medie nazionali di relativa importanza e in questo senso la situazione altoatesina non si discosta. Le anomalie sudtirolesi sono riconducibili a caratteristiche di tipo storico, linguistico, culturale e questo retaggio ha degli influssi notevoli su quelle che sono le scelte di carattere politico, economico e sociale attuali.

La possibilità di studiare l'evoluzione storica di questo fenomeno permetterà delle riflessioni sul peculiare intreccio tra contesto socio-economico ed esempi di buone prassi che hanno reso possibile il contenimento della disoccupazione giovanile anche in un periodo di recessione economica.

Per quanto possibile si cercherà di analizzare quali sono state le linee guida che hanno ispirato l'azione politica ed economica fino ad oggi e, assumendo la crisi economico-finanziaria del 2009 come un punto di cesura, quali sono le prospettive per gli anni a venire. Una ulteriore parte si concentrerà sul vissuto di alcuni giovani e l'analisi delle loro biografie lavorative permettendoci di raccogliere informazioni qualitative e di individuare ulteriori ambiti di studio.

Data la parzialità di questo studio, che si è sviluppato a latere di una più ampia ricerca sul dialogo sociale e sulla partecipazione di lavoratori giovani e anziani ad esso, in conclusione si cercherà di fissare alcune specificità territoriali alla luce delle conoscenze teoriche apprese e analizzate nella prima parte.

Note metodologiche

La seguente analisi si propone di approfondire la comprensione del fenomeno della disoccupazione giovanile nella provincia di Bolzano. Questo fine è stato perseguito attraverso la partecipazione alla ricerca *LinkAge: Labour Market Integration of Vulnerable Age Groups through Social Dialogue* promossa dalla Commissione Europea, direzione per l'occupazione, affari sociali e l'inclusione.

Tale ricerca, coordinata dalla European Social Reserch Unit (ESRU) e da Universitat de Barcelona nella persona della dr.ssa Olga Jubany, è stata svolta in sei stati europei con il coinvolgimento di: Universitat de Barcelona (Spagna), Solidarnosc (Polonia), Université Libre de Bruxelles (Belgio), Aston University (Regno Unito), Università Ca'Foscari Venezia (Italia), Institute of Economic and Social Research - Italian General Confederation of Labour (Ires Cgil Italia) e Zentrum für Soziale Innovation (Austria).

Sotto il coordinamento del Professor Fabio Perocco e della dr.ssa Tania Toffanin ho somministrato i questionari a diversi soggetti che a diverso titolo partecipano al mercato del lavoro altoatesino e alla sua composizione.

Una prima serie di interviste è stata dedicata ai rappresentati del mondo sindacale, del mondo imprenditoriale e ai *policy makers* al fine di comprendere il loro punto di vista in merito alla discriminazione per età dei lavoratori *over 55* e *under 25*, alla loro eventuale inclusione all'interno del dialogo sociale ed in generale di come, nel contesto oggetto d'analisi, i cambiamenti del mercato del lavoro interessassero questi soggetti.

Una seconda parte del lavoro si è indirizzato invece a raccogliere l'esperienza biografica e lavorativa di giovani lavoratori atipici e disoccupati *under 25*, i loro rapporti con le istituzioni e la loro percezione dei cambiamenti nel mercato del lavoro.

La somministrazione di questionari strutturati uniformi a livello europeo lasciava spazio ad approfondimenti territoriali che permettessero di raccogliere informazione specifiche. Nonostante questo l'esito di questo lavoro conoscitivo è stato solo parzialmente soddisfacente in particolare per il basso numero di giovani che si sono dimostrati disponibili all'intervista. Questi parziali risultati, che vengono considerati stimolo per ulteriori successivi approfondimenti, verranno illustrati nei capitoli 8 e 9 mentre nei capitoli 6 e 7 si delineeranno

tratti socio-economici fondamentali del territorio analizzato. In appendice infine si troverà l'elencazione dei soggetti coinvolti nella ricerca ed intervistati.²¹

6 Morfologia sociale del territorio indagato

6.1 Il territorio e la popolazione

Quella porzione di territorio alpino corrispondente all'odierno Alto Adige è stata annessa all'Italia nel 1919 a seguito degli accordi di Saint-Germain i quali, a conclusione della Prima Guerra Mondiale, miravano a ridefinire gli assetti di potere tra vincitori e vinti. Gli anni successivi l'annessione sono stati caratterizzati dal tentativo di "italianizzazione" forzata della popolazione germanofona autoctona da parte del regime fascista anche attraverso l'afflusso di genti da altre zone d'Italia.

Parallelamente questo obiettivo era perseguito favorendo l'emigrazione nel *Reich* tedesco delle persone di lingua tedesca (il cosiddetto sistema delle opzioni) ma anche con processi di annichilimento culturale come la soppressione delle scuole tedesche e l'impossibilità di praticare le proprie tradizioni. Ribadita l'appartenenza territoriale all'Italia, con l'obiettivo di ristabilire quell'uguaglianza tra gruppi etnici che il Fascismo aveva cancellato, nel 1946 a seguito del cosiddetto Accordo De Gasperi-Gruber, dagli allora Presidenti del Consiglio italiano e austriaco, verrà elaborata una prima versione dello Statuto di Autonomia. Per meglio assecondare le peculiarità di queste terre l'accordo stabiliva il carattere autonomo della regione Trentino-Alto Adige e la sua suddivisione in due Province, il Trentino con capoluogo Trento e l'Alto Adige con capoluogo Bolzano.

La convivenza interetnica nei primi anni dell'Autonomia è stata difficoltosa e durante gli anni Sessanta arrivò a svilupparsi un forte movimento terroristico che propugnava la riannessione all'Austria, fino a quando una vertenza internazionale presso l' ONU ha creato le basi per un nuovo dialogo ed una rafforzata autonomia che verrà sancita dal secondo Statuto di Autonomia del 1972. Questo ultimo accordo di fatto esautorò la Regione da gran parte delle proprie competenze che furono demandate alle Province.

²¹ Per garantire l'anonimato degli intervistati e dei giovani lavoratori in particolare, i file audio e le schede biografiche dei lavoratori sono conservate presso Daniel Anzelini via Venosta 10A Merano - danielanzelini12@hotmail.com e a disposizione per la consultazione.

Il nome esatto della provincia, dato la peculiare presenza di una maggioranza di popolazione di lingua tedesca è Südtirol - Alto Adige ma per ragioni di concisione in questo scritto si adotterà il solo toponimo italiano.

L'Alto Adige è un territorio prevalentemente montano costituito da un fondo valle disposto in direzione nord-sud che corrisponde all'asse autostradale del Brennero e da una convalle principale che lateralmente, ad ovest, porta verso Merano. Il confine orografico principale è rappresentato dall'arco alpino che da nord-ovest a nord-est separa l'Alto Adige rispettivamente dal Cantone svizzero dei Grigioni e dal Tirolo austriaco. Sul versante orientale il confine che separa questo territorio dal Veneto è rappresentato dalle catene montuose delle Dolomiti mentre verso ovest il confine con la Lombardia è segnato dai massicci del gruppo Ortles-Cevedale e Adamello. L'unico passaggio libero da ostacoli naturali è quello a sud che lungo il corso dell'Adige porta in Trentino, al lago di Garda e a seguire nella pianura Padana.

Con queste premesse non stupisce che il territorio dell'Alto Adige sia prevalentemente montagnoso o collinare e che nel corso dei secoli abbia prevalso un'economia basata sull'allevamento per la produzione di latticini e derivati ed un'agricoltura da frutteto orientata prevalentemente su vite e alberi da frutto.

Durante il periodo fascista sul fondo valle, principalmente nei pressi degli agglomerati urbani maggiori (Merano e Bolzano), è stata "impiantata" un'attività di tipo industriale che vista la favorevole posizione geografica "a cavallo" tra due nazioni ha mantenuto un certo vigore. L'attività cui deve oggi il suo maggior blasone l'Alto Adige è comunque il turismo che, sempre crescente, è stato attratto dalle bellezze paesaggistiche di questa terra.

La popolazione che vive in Alto Adige è incrementata in maniera significativa nel corso dell'ultimo secolo passando dai 251.451 abitanti del 1910, quando era ancora territorio austriaco, ai 513.084 del 2013 (50,6% donne). Il 70% di queste persone si dichiara appartenente al gruppo linguistico tedesco, il 26,5% a quello italiano e il 3,5% a quello ladino. Questo incremento è stato determinato in un primo momento dalle migrazioni interne favorite dal regime fascista di italiani verso l'Alto Adige. Successivamente un ruolo significativo è attribuibile al saldo naturale positivo che a metà degli anni Sessanta raggiungeva il 15 per mille e che successivamente è andato dato abbassandosi fino al 2,4 per mille del 2012. Ancora oggi nonostante la riduzione delle nascite rimane la provincia italiana con il maggior tasso di fecondità e si assesta su valori medi a livello europeo.

A partire dagli anni Novanta, ma in maniera più significativa dai primi anni Duemila, all'incremento demografico ha contribuito l'immigrazione e attualmente il saldo migratorio raggiunge il 7,3 per mille di cui circa i due terzi da e per l'estero e la restante parte dall'Italia. La densità della popolazione è relativamente bassa e si concentra prevalentemente nel capoluogo, dove vivono poco più di 100.000 persone, e negli altri 6 comuni con più di diecimila abitanti dove nel complesso risiede oltre il 46,3% della popolazione.

Una siffatta situazione determina il carattere essenzialmente rurale della Provincia tanto che oltre un quarto della popolazione vive in paesi la cui dimensione è tra i 1.000 e i 2.000 abitanti.

6.2 La struttura familiare

La struttura delle famiglie sudtirolesi di cultura tedesca è stata influenzata dalla persistenza nel corso dei secoli di un diritto di maggiorasco nei lasciti ereditari che ha comportato molte implicazioni nelle scelte di vita individuali. L'istituto del «maso chiuso» prevede ancora oggi, unica in Europa, che le proprietà dell'azienda agricola di famiglia non vengano ripartite tra i figli ma che siano ereditate interamente dal primogenito. Soprattutto in passato ai fratelli e alle sorelle veniva offerta la possibilità di scegliere tra un compenso monetario o avere la possibilità di rimanere presso il maso di famiglia come collaboratori. Ad avviso di chi scrive questa norma sociale ha contribuito a relativizzare l'importanza dell'istituto della famiglia, in particolare rispetto all'Italia, e a favorire scelte autonome da parte dei membri già in giovane età.

La situazione del gruppo linguistico italiano ha visto invece la tendenza a riproporre le strutture familiari e le modalità di relazione tra i membri importate dalle terre di emigrazione (dal basso Veneto principalmente).

Anche in questo territorio negli ultimi anni la struttura familiare ha risentito delle dinamiche economiche e culturali che hanno investito le società occidentali e si è osservata la tendenza ad adottare comportamenti simili tra gruppi etnici in particolare nei contesti urbani. Attualmente una famiglia è mediamente composta da 2,4 componenti ma nelle città di Merano e Bolzano si è registrato un forte incremento delle famiglie uni-personali che arrivano a superare il 40% del totale.

Il matrimonio in Alto Adige conosce la stessa crisi che colpisce questa istituzione in Europa e contestualmente si verifica un prolungamento della convivenza con i genitori e

l'incremento delle convivenze tra partner. Chi si sposa si separa più che in passato ed il *trend* attuale evidenzia che quasi il 30% delle unioni si scioglie. L'Alto Adige ha il primato italiano dei bambini nati fuori dal matrimonio, quasi uno su due, a fronte della media italiana che è di uno su quattro²².

Abbiamo visto esserci una leggera prevalenza delle donne sugli uomini ma nel contesto di un generale invecchiamento della popolazione si deve rilevare che questa prevalenza è determinata dalla maggior longevità delle donne e che le fasce produttive di popolazione sono prevalentemente maschili.

L'invecchiamento della popolazione è ben restituito dall'osservazione dall'evoluzione dell'età media dei residenti che è passata dai 37,2 anni del 1991 ai 39,5 del 2001 e al 41,4 del 2011. Questo andamento è legato a diversi fattori e nemmeno l'immigrazione, generalmente giovane, è in grado di modificarlo con un conseguente ammanco di giovani rispetto agli anziani. Dati relativi al Censimento 2011 evidenziano percentuali di persone in età lavorativa pari ai due terzi del totale mentre il 16,4% ha meno di 15 anni e il 18,2% ne ha più di 64.

6.3 Scolarizzazione e socializzazione

Prima di dirigere il nostro interesse verso il mercato del lavoro ci si intende soffermare sul sistema di istruzione e formazione che prepara i giovani e le giovani altoatesine al loro ingresso nel mondo lavorativo. Come abbiamo rilevato nella prima parte di questo scritto ad una funzione strettamente formativa della scuola se ne affianca un'altra ovvero la capacità di ridurre la presenza di giovani sul mercato del lavoro per via del loro maggiore permanenza nei sistemi formativi.

Questo effetto è meno marcato in Alto Adige dato che statisticamente la popolazione sudtirolese sembra subire una minore attrazione dal sistema di istruzione e formazione con tassi di scolarizzazione piuttosto bassi sia rispetto alla media nazionale che europea [Osservatorio sul mercato del lavoro 2012]. Va però rilevato che una parte significativa dei giovani, come vedremo oltre, segue la strada dell'apprendistato che permette di ottenere una qualifica professionale coniugando l'attività lavorativa con l'apprendimento in aula.

²² ASTAT, <http://www.provincia.bz.it/astat/it/popolazione/matrimoni-divorzi-separazioni.asp>

A seguito della riforma del titolo V della Costituzione italiana le competenze della provincia di Bolzano in merito all'ordinamento scolastico primario e secondario debbono declinarsi sulla base degli orientamenti nazionali. Di fatto questo determina che la suddivisione tra scuola primaria, di secondo grado e terziaria sia uguale a quella diffusa nelle altre regioni italiane. La formazione professionale è organizzata dalla Provincia tramite centri di formazione gestiti direttamente o enti convenzionati.

Il sistema sudtirolese è stato invece caratterizzato da un'anomalia rispetto a quello italiano dove, a dispetto dell'introduzione nel 1999 dell'obbligo scolastico fino ai sedici anni, in Alto Adige fino all'agosto 2007 esso terminava a 15 dopo l'assolvimento di un anno di scuola superiore o istituto professionale. Questo elemento ci sembra evidenziare una diffusa e socialmente accettata propensione al lavoro da parte dei giovani ma anche un suo aperto sostegno politico.

Con il successivo adeguamento i giovani si trovano ora a scegliere tra tre opzioni per assolvere l'obbligo scolastico e formativo: proseguire gli studi fino al conseguimento del diploma di scuola superiore, iscrizione ad una scuola professionale per il raggiungimento della qualifica triennale, instaurazione di un rapporto di apprendistato con almeno 240 ore di formazione all'anno. In riferimento a quest'ultima ipotesi è ancora possibile instaurare il rapporto di apprendistato a 15 anni se il giovane è in possesso del diploma di terza media. Con la riforma dell'obbligo scolastico e la sua estensione fino al compimento del sedicesimo anno di vita è incrementato anche il tasso di proseguimento degli studi dopo le scuole medie con valori che si attestano oggi attorno all'80% per i maschi e all' 85-90 % per le femmine. Parallelamente a quest'incremento si rilevano percentuali in calo di giovani che optano per l'alternanza scuola-lavoro dell'apprendistato²³.

Il tasso di scolarità registrato in riferimento alle scuole superiori rivela forti disparità per genere con livelli per i giovani maschi che si aggirano attorno al 65% mentre per le giovani raggiungono l'82% con uno scarto in forte incremento rispetto al 1991 quando il differenziale era di soli 4 punti in favore delle donne.

Come detto l'Alto Adige si presenta come territorio a bassa vocazione scolastica e questo, va rilevato, benché i costi siano decisamente ridotti rispetto alle altre regioni (libri in comodato d'uso), vi siano significative borse di studio e i trasporti siano gratuiti per gli

²³ASTAT <http://www.provincia.bz.it/astat/it/istruzione-cultura/istruzione-formazione.asp>

studenti fino ai 25 solo per citare alcuni esempi. Nel corso degli ultimi anni si sono osservati segnali di miglioramento stando ai dati forniti da ASTAT sul totale dei giovani.

Gli iscritti alle scuole professionali sono in aumento e dall'anno scolastico 2008/09 con 5024 studenti si è passati ai 5.799 odierni cui si devono sommare 3.159 apprendisti fa. Attualmente il 83,7% degli studenti iscritti ad una scuola professionale frequenta un corso tedesco mentre il 16,3 % quelli in lingua italiana. Gli stranieri sono 693, cioè 12 ogni 100 iscritti a fronte dei 10,9 di 5 anni fa, e vi è una propensione, benché con dei distinguo a seconda della zona di provenienza, alla scuola italiana.

L'artigianato-industria è il settore che viene scelto da oltre il 41% dei giovani che optano per una scuola professionale seguito da quello alberghiero- alimentare, attorno al 14%, sanità e sociale al 13% e infine l'ambito del commercio al 12%. Questa suddivisione percentuale rispecchia anche quelli che sono gli orientamenti e le proporzioni di scelta dell'apprendistato. Gli apprendistati sono calati negli ultimi 5 anni del 18,6%.

Le scuole superiori hanno percentuali di partecipazione diverse se osserviamo il gruppo etnico con il 69,2% dei giovani che frequenta una scuola tedesca, il 28,6 una italiana e il 2,2 una ladina. Mentre per la scuola primaria o secondaria inferiore alcune famiglie adottano delle strategie di apprendimento linguistico per i propri figli iscrivendoli a scuole dove si parla la lingua non del proprio gruppo di appartenenza, questi sembrano venire meno con la secondaria superiore.

[...] con 73 studenti ogni 100 abitanti in età tra 14 e 18 anni la frequenza delle scuole secondarie superiori rimane sensibilmente al di sotto della media italiana pari a 92 studenti (2009/10). Aggiungendo gli iscritti ai corsi di qualifica professionale si rimane sotto la media delle altre regioni italiane. Il divario viene colmato solo considerando anche la formazione nell'ambito del sistema duale (contratto di apprendistato con circa un quinto del tempo dedicato a corsi presso una scuola professionale) [...] ²⁴.

Conseguenza intuibile del basso tasso di scolarizzazione è una bassa percentuale di iscritti a studi di tipo universitario sul totale della popolazione. Ai dati 2011 si riscontra una percentuale di laureati nella fascia di età 30-34 anni del 23,7% a fronte del 34,6% della media

²⁴ Osservatorio sul mercato del lavoro, *Rapporto sul mercato del lavoro in provincia di Bolzano*, 2012

UE27. L'analisi delle preferenze per sesso rispetto alla facoltà di iscrizione all'Università rispecchia quelle che sono le "specializzazioni" di genere rappresentate nel mercato del lavoro con la preferenza dei maschi per le discipline tecniche e l'orientamento delle femmine per discipline umanistiche che portano generalmente all'inserimento lavorativo nella pubblica amministrazione.

L'atteggiamento delle famiglie sudtirolesi rispetto all'istruzione non è però generalizzabile all'interno di una posizione omogenea in quanto il fattore etnico risulta rilevante nell'orientare le scelte così come il fatto dell'abitare in contesti urbani o rurali. Nel caso dei paesi e delle vallate, coincidendo con una popolazione quasi esclusivamente tedesca, i due aspetti coincidono.

Ad esempio la città di Bolzano, caratterizzata da prevalenza di madrelingua italiana, ha tassi di prosecuzione degli studi più elevati mentre nelle valli, abitate prevalentemente dal gruppo tedesco la tendenza prevalente è per l'avviamento al lavoro. Il fatto palese che i maschi del gruppo tedesco siano i meno propensi a percorrere la strada della maturità e della laurea rispetto alle femmine è inoltre ipoteticamente collegabile ad un discorso di genere nelle scelte familiari connesso alla citata istituzione del «maso chiuso».

In merito alle principali forme di socializzazione dei giovani altoatesini preme rilevare che l'«Indagine sui giovani 2009», svolta dall'Istituto di statistica altoatesino, ha rilevato una distinzione netta tra chi vive in campagna e chi vive in città [ASTAT, Indagine sui giovani 2009]. Il gruppo italiano vive quasi esclusivamente in città e, come i giovani cittadini di lingua tedesca, ha assunto le modalità di socializzazione diffuse ed omologate dei contesti urbani. Le zone rurali sono abitate esclusivamente dal gruppo etnico tedesco ed è in questo contesto che si palesano le caratteristiche modalità di socializzazione. Lo studio rileva come queste siano fortemente legate alle realtà associative locali, che trovano un ottimo riscontro tra i giovani, ovvero una forte partecipazione ai corpi bandistici, nei gruppi di vigili del fuoco giovanili, nei *Bauernjugend* (associazione che raccoglie i giovani contadini), negli *Schützen* (associazione storico politica) etc.. Queste realtà associative permettono di tessere una rete di contatti sociali che risulteranno utili e spendibili al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro.

6.4 L'immigrazione

Secondo i dati dell'Istituto provinciale di statistica ASTAT, al 31.12.2012 il numero degli stranieri residenti, provenienti da 136 paesi del mondo, ammonta a 42.522 unità pari all'8,3% della popolazione. Ancora negli anni Novanta il fenomeno migratorio in Alto Adige aveva una portata limitata e solo con il nuovo secolo ha iniziato ad avere una certa consistenza. Data la recente immigrazione, anche la composizione demografica presenta caratteristiche peculiari ed in particolare l'età media della popolazione straniera è sensibilmente più bassa di quella autoctona. Nel fascia d'età tra i 20 e i 40 anni l'incidenza degli stranieri raggiunge il 14 % quando nel 1993 era poco oltre il 2%. Risulta comunque difficile ridurre a categorie omogenee l'immigrazione in Alto Adige perché in questo contesto vale la regola che più recente è la storia migratoria all'interno di una società e minori sono l'equilibrio tra i generi, la presenza di minori e la presenza di minori nati in Italia.

Ad una prima analisi si palesano in maniera marcata un' ampia rappresentanza di cittadini UE15 tra cui prevalgono i cittadini tedeschi e austriaci e la presenza significativa di lavoratori stagionali non residenti che a seconda della stagionalità vengono assorbiti dal mercato del lavoro legato al turismo o all'agricoltura.

L'analisi dei dati statistici rilevati da ASTAT per conto della provincia di Bolzano evidenzia un inserimento più stabile per gli stranieri del Marocco e dei paesi ex membri della Jugoslavia. Più mobile e legata al lavoro stagionale la presenza di stranieri che vengono in Alto Adige provenienti dall'Est europeo in particolare a seguito dell'inglobamento degli stati di appartenenza nell'Unione europea a 27 rispettivamente nel 2004 e nel 2006 (Romania e Bulgaria). Le presenze da questi Stati sono sestuplicate nell'arco di tempo tra il 2003 e il 2011. L'incremento stabile della presenza di stranieri nella società altoatesina è da ricondursi soprattutto al movimento migratorio dall'estero ma vi contribuiscono anche l'alta natalità (18,3%) e tassi di mortalità ancora relativamente bassi degli stranieri.

L'analisi del fenomeno migratorio lascia pensare che la presenza e l'arrivo di persone straniere manterrà un trend positivo nei prossimi anni. Più studi di carattere demografico svolti in Alto Adige hanno sottolineato l'importanza delle migrazioni nell'ottica di disporre di sufficienti forze lavoro.

7 La struttura economica del Südtirol - Alto Adige e il sistema occupazionale

7.1 Aspetti storici

Nel corso del suo Viaggio in Italia nel 1786 Johann Wolfgang von Goethe passando per l'Alto Adige ne descrisse la fertilità della terra e di Bolzano disse «sembra che la vita ruoti attorno al mercato».

Questo interesse per le attività commerciali ha trovato buone basi su cui svilupparsi proprio grazie alla peculiare posizione geografica dell'Alto Adige che a cavallo tra Europa del Nord e del Sud si è rivelata località strategica di investimento. In termini strettamente monetari il risultato è che oggi il prodotto interno lordo dell'Alto Adige è in proporzione il più alto d'Italia, nel 2011 è stato di 36.604 pro capite, e rientra tra i primi 25 d'Europa. Questi risultati sono il fortunato esito di un apparato economico che nel corso del tempo è andato diversificandosi ed attualmente coniuga settori diversi come industria, agricoltura, artigianato e servizi, tra cui il turismo. A fianco dei tradizionali settori economici va rilevato un importante ruolo dell'impiego pubblico che con 47.000 dipendenti occupa quasi il 20% della popolazione.

L'Alto Adige storicamente veniva aggregata ai possedimenti della famiglia degli Asburgo nel 1393 e della corona, tra molte vicissitudini, ne ha seguito le sorti fino alla sconfitta nel corso della Prima Guerra Mondiale e all'annessione all'Italia. La maggior parte della popolazione che abita questa terra è germanofona e come visto sopra soltanto con le politiche di italianizzazione imposte dal Fascismo si è assistito all'arrivo stabile di persone di lingua italiana. Mossi dalle difficili condizioni di vita nelle terre di origine (Agropontino, Polesine) e dalle promesse di Mussolini gli italiani sono stati dapprima impiegati nella bonifica di varie zone di fondovalle e poi impiegati nelle industrie fatte convergere dal governo (tra le altre citiamo Montecatini e Acciaierie).

Il gruppo tedesco, fortemente penalizzato da un punto di vista culturale nel corso degli anni del Fascismo, è riuscito comunque a mantenere la proprietà dei terreni, delle campagne, degli alberghi ed in generale tutta la ricchezza accumulata dal territorio nel corso dei secoli. Questa distinzione ha degli effetti molto palesi a livello economico ancora oggi se si osserva che gli italiani sono concentrati in poche città e dipendono dalle stesse fabbriche in cui lavoravano 70 anni fa mentre il gruppo tedesco si estende su tutto il territorio e possiede i mezzi di produzione che determinano la ricchezza locale. Questa ricchezza e l'autonomia

fiscale, per cui solo il 10% del gettito fiscale IRPEF viene devoluto allo stato italiano mentre la restante parte rimane a disposizione dell'amministrazione, hanno permesso un diffuso benessere ed uno strutturato sistema di servizi tra tutta la popolazione residente.

7.2 Le caratteristiche del sistema produttivo

L'Alto Adige assieme al Trentino e al Tirolo austriaco è parte della cosiddetta «Euregio» una macroregione corrispondente all'antica contea del Tirolo che dal 2001 ha una sua rappresentanza presso l'Unione Europea a Bruxelles. Tra le priorità di questo ente si ritrova il coordinamento regionale in materia economica per valorizzare le potenzialità di tre territori simili come potenziale economico ma con caratteristiche specifiche.

Le informazioni riferite a dati 2009, ma ancora valide nella sostanza, descrivono la provincia altoatesina come quella con un'incidenza maggiore dell'agricoltura sugli altri comparti, la provincia di Trento è quella che detiene il primato nel settore secondario dell'industria e infine il Tirolo del Nord dove prevale il settore dei servizi in cui sono occupati oltre il 70% dei lavoratori ma la percentuale non si discosta significativamente dai valori dell'Alto Adige.

Come si accennava sopra l'Alto Adige ha un buon equilibrio tra settori economici e questo ha permesso di affrontare la crisi economica con maggior inerzia rispetto ad altri contesti e soffrirne meno. Un ulteriore fattore che ha favorito l'economia altoatesina è il carattere internazionale delle imprese che vi operano e che pertanto sono favorite nell'esportazione e contestualmente protette dal calo della domanda interna. La possibilità di poter aprire un'impresa presentando la documentazione anche solo in tedesco ha facilitato l'arrivo di aziende, in particolare dalla Germania, anche di grandi dimensioni come Würth, Röchling, Miele che sono l'asse portante dell'economia germanica. Queste fabbriche si sono affiancate a quelle storiche determinando un sistema industriale semplice ma vario.

Come si rileva dai dati forniti da Assoimprenditori,²⁵ l'industria altoatesina composta da aziende dedite alla manifattura, alla produzione e distribuzione di energia e acqua e all'edilizia realizza il 17% del PIL locale e garantisce il 13% dei posti di lavoro disponibili. Un elemento che opera in favore dell'industria altoatesina è la grande disponibilità di risorse naturali che garantiscono, in particolare tramite centrali idroelettriche, che oltre la metà del

²⁵ www.assoimprenditori.bz.it

fabbisogno energetico sia prodotto il loco da energie rinnovabili. Il sistema di autonomia fiscale consente di mantenere basse le tasse per le attività produttive e tra i propositi futuri [cfr. Piano pluriennale 2013-2020] si intende proseguire in questa direzione in particolare per le imprese che assumo lavoratori stabilizzandoli (non sarà dovuta l'IRAP).

L'industria del turismo con circa 6 milioni di turisti l'anno e quasi 30 milioni di pernottamenti è diventata una risorsa fondamentale per l'economia sudtirolese. L'approccio al turismo è stato differente, ad esempio, dal vicino Trentino cercando di ridurre l'impatto che questo può avere sui paesaggi e l'economia tradizionale. L'ampia diffusione di piccoli alberghi o agriturismi, la cura del paesaggio, l'introduzione del marchio di qualità per pubblicizzare i prodotti agricoli ha creato un effetto virtuoso che incentiva contemporaneamente turismo e agricoltura.

Ai fini del nostro studio il pubblico impiego è degno di interesse per i numerosi posti a disposizione ma anche per l'alta soglia d'accesso che lo caratterizza e che pertanto esclude ampie parti di popolazione. La maggior parte degli impieghi pubblici in provincia di Bolzano vengono infatti assegnati con un sistema proporzionale in base al gruppo linguistico di appartenenza. A questo sistema sono sottratte solo le scuole che sono già suddivise per gruppi linguistici (rappresentano il 35% del totale) e le forze dell'ordine (9% compresi i militari). Attualmente i posti riservati al gruppo tedesco sono il 70%, il 26,5% agli italiani e il 3,5% ai ladini. Per accedere ad un posto di lavoro pubblico in Provincia di Bolzano è necessario inoltre il possesso del «patentino di bi-trilinguismo» di cui vedremo oltre.

Il positivo andamento dell'economia ha dei riflessi anche sulle retribuzione dei dipendenti che risultano superiori alle medie nazionali dell'8% per gli impiegati e ben del 15% per gli operai. La situazione sembrerebbe indicare un maggior valore attribuito alla componente manuale del lavoro da parte delle imprese cosa che invece non si verifica nel vicino Trentino.

Tra i principi che orientano l'attività attuale dei *policy maker* in materia di lavoro si possono individuare la volontà di sostenere processi di crescita dimensionale delle imprese e/o la loro organizzazione in rete al fine di rendere più articolato il sistema produttivo, creare innovazione, l'apertura a nuovi mercati e quindi all'*export*, l'intensificazione dei rapporti tra scuola e mondo del lavoro.

7.3 Il sistema formativo

Il sistema formativo altoatesino è orientato da un lato alla formazione professionale di lavoratori manuali capaci e dall'altra ad imprimere stimolo nella ricerca in settori chiave legati all'innovazione. Il sistema prevalente di formazione professionale è organizzato attorno all'offerta di corsi di studio a tempo pieno che consentono il raggiungimento della qualifica professionale in rami di specializzazione aperti ad entrambi i generi. La qualificazione professionale altoatesina ha però una significativa peculiarità, quella di attingere nei modi e nelle forme in maniera evidente al sistema di formazione professionale duale in vigore in Germania. Questo sistema prevede che un contratto di apprendistato costituito da un parte pratica in azienda e da un parte teorica (1 giorno a settimana oppure 1 mese e mezzo all'anno) presso una scuola professionale. Questa modalità, oltre ad evitare che il sistema dell'apprendistato sia solo un modo per garantire alle aziende manodopera a basso costo, permette la reciproca conoscenza della scuola con il mondo del lavoro. Questa possibilità formativa può essere considerata una concausa del basso tasso di iscrizioni al sistema ordinario di istruzione superiore perché garantisce in tempi brevi l'assolvimento dell'obbligo scolastico, garantisce reddito, numerosi sbocchi lavorativi e con l'introduzione della cosiddetta «maturità professionale» consente anche di proseguire gli studi fino al diploma. Una volta terminato l'apprendistato e svolto un periodo di esperienza pratica è possibile (fino al 2009 era obbligatorio per aprire una propria impresa) conseguire il diploma di «maestro artigiano». Questo permette di valorizzare le esperienze e le competenze diffuse tra gli artigiani ma anche di creare livelli di qualità più alti determinando un effetto virtuoso sulla percezione dei percorsi professionali che non sono viste come un percorso secondario rispetto a studi più teorici.

La Libera Università di Bolzano, creata solo nel 1997, assieme al Centro studi europei (EURAC) e al Parco tecnologico si occupa invece di ricerca e innovazione in Alto Adige. L'Università ha 5 diverse Facoltà, con lezioni in tedesco, italiano e inglese, caratteristica che attira studenti anche dall'estero, ad indirizzo design e arti, economia, informatica, scienze e tecnologia e scienza della formazione. EURAC è invece un istituto di ricerca specialistico che richiama professionisti dall'estero per la specificità dei temi di ricerca. Il parco tecnologico invece è un progetto in via di realizzazione è ambisce a portare in Alto Adige il *know-how* in settori chiave come le energie rinnovabili, la mobilità sostenibile, le tecnologie alimentari e

alpine mettendo a disposizione delle aziende interessate gli spazi e favorendo lo sviluppo di progetti innovativi e intersettoriali.

Se da un lato l'autonomia e la convivenza tra gruppi etnici differenti in Alto Adige viene vista come un modello da imitare in tutto il mondo, la suddivisione per lingue delle scuole rappresenta invece a mio avviso l'incapacità di prescindere dall'elemento etnico. Le scuole di ogni ordine e grado hanno in Alto Adige un percorso in lingua italiana ed un omologo in lingua tedesca ma pochissime sono le esperienze di classe multilingue e questo benché sempre di più, grazie ai matrimoni misti, siano i bambini che sono bilingui e con radici in entrambe le culture. La presenza di percorsi scolastici differenti per lingua ma anche per i programmi e il modello didattico potrebbe determinare o influenzare un differenziato ingresso nel mondo del lavoro dei giovani italiani e dei giovani tedeschi.

7.4 L'apprendimento delle lingue

Come visto peculiarità altoatesina è la presenza di un gruppo prevalente, quello germanofono, e di due minoranze, quella che parla italiano e quella che parla ladino. Statisticamente la presenza delle popolazioni ladine riguarda solamente alcune valli dolomitiche come la val Gardena e la val Badia. La dimensione del bilinguismo italo-tedesco riguarda invece tutta la provincia ed ha notevoli influenze sul mercato del lavoro, tali da necessitarne la trattazione. Una prima considerazione da fare è che in Alto Adige esiste un accertamento formale della conoscenza delle lingue locali chiamato «patentino di bilinguismo» ed è articolato su quattro livelli da D, corrispondente al livello più basso conseguibile con solo una prova orale, ad A equivalente al C2 del quadro di riferimento europeo. Come visto sopra per accedere al pubblico impiego è necessario possedere una di queste certificazioni, adeguata al profilo bandito, per poter essere ammessi al concorso. L'indagine LAPSUS 2008 riporta che solo il 45% della popolazione in età da lavoro (20-64 anni) ha conseguito uno dei 4 patentini a fronte di un 60% della popolazione che asserisce di parlare correntemente sia l'italiano che il tedesco.

Rispetto all'utilizzo delle lingue nel mondo del lavoro, e quindi anche alle possibilità di trovare un'occupazione, lo studio «Competenze linguistiche sul mercato del lavoro in Alto Adige» [2009] mette in evidenza alcuni aspetti rilevanti. Un primo elemento segnalato è che nelle aziende con più di 20 dipendenti [...] prevalgono modalità di comunicazione interna multilingue [...] pur essendo anche rilevante il mercato di riferimento dell'azienda e il luogo in

cui l'azienda opera.²⁶ Al contrario le aziende di ridotte dimensioni, prevalentemente artigiane e con sede nei comuni rurali, vedono l'uso della lingua tedesca nella sua variante dialettale come lingua di riferimento. La citata indagine evidenzia una scarsa consapevolezza da parte del gruppo tedesco rispetto al fatto che [...] se usassero l'*Hochdeutsch*²⁷ faciliterebbero la comprensione e l'apprendimento.²⁸ L'apprendimento delle lingue è spesso quindi solo unilaterale con i tedeschi e gli immigrati che apprendono piuttosto velocemente l'italiano mentre italiani e stranieri hanno difficoltà nel parlare ma anche capire il dialetto. In questa situazione la lingua diventa un chiaro marcatore tra chi appartiene al gruppo e chi no.

[...] una percentuale compresa tra un terzo ed un quinto di coloro che si sono candidati alla copertura di un posto vacante in occasione delle ultime assunzioni nelle aziende interpellate, è stata respinta per mancanza di adeguate competenze linguistiche [LAPSUS 2008]²⁹. Solo questo dato rende l'idea di come anche il mercato del lavoro non pubblico sia vincolato in maniera significativa dalle conoscenze linguistiche. Nella maggior parte dei casi il bilinguismo è una necessità per chi si occupa di avere relazioni con i clienti, nel qual caso anche l'inglese diventa fondamentale per i lavori che implicano relazioni con l'estero, ma anche per la manodopera sono richieste competenze di comunicazione in entrambe le lingue. Con queste premesse non sorprende quindi che siano [...] soprattutto i giovani e gli anziani, coloro che non hanno conseguito la maturità, le persone di madrelingua italiana e gli stranieri a non aver conseguito nessun attestato di bilinguismo, nemmeno il livello D [LAPSUS 2008]. Come detto il «patentino» è un requisito per accedere al pubblico impiego ma è anche ipotizzabile che un datore di lavoro privato lo consideri come certificazione ufficiale e che dia la preferenza a *curriculum vitae* dove menzionato.

Lo studio LAPSUS 2008 sulle competenze linguistiche nel mercato del lavoro in Alto Adige restituisce efficacemente l'importanza attribuita dalle aziende alla conoscenza delle lingue anzi, nel sottolinearne l'aspetto strategico in termini di competitività, la descrive come

²⁶ Citato in "Osservatorio sul mercato del lavoro, *Rapporto sul mercato del lavoro*, 2012"

²⁷ Si tratta del "tedesco standard" utilizzato in Germania

²⁸ Ibidem

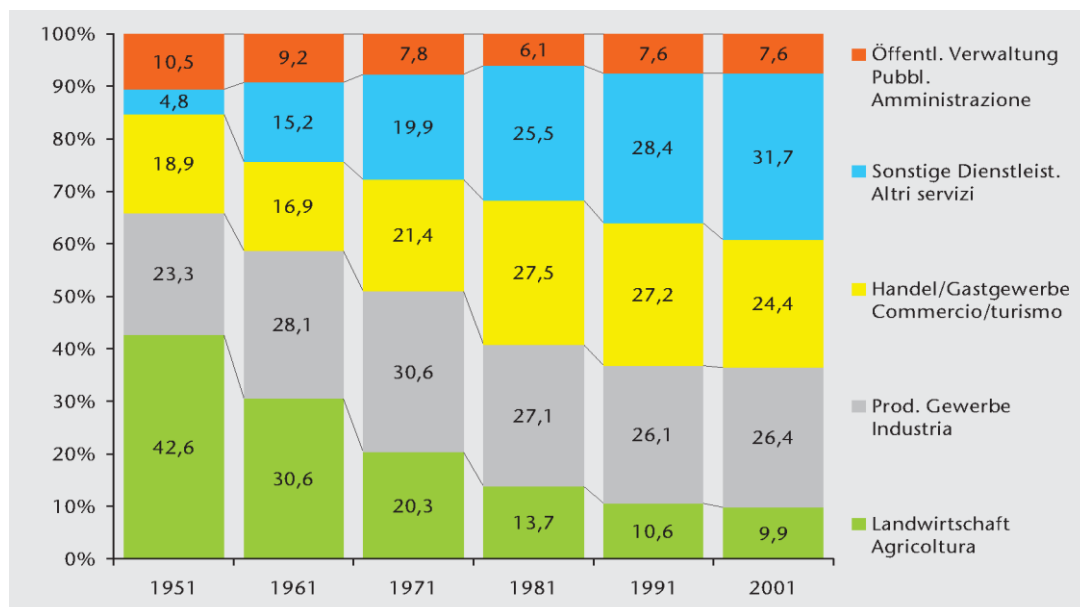
²⁹ Citato in "IndagineLAPSUS, *Competenze linguistiche sul mercato del lavoro in Alto Adige*, 2009".

una [...] competenza di base obbligatoria [...] cui debba affiancarsi una terza lingua europea. Considerato che l'elemento linguistico, la capacità di esprimersi in entrambe le lingue locali, è molto importante per le imprese, le persone in possesso di queste competenze non dovrebbero avere difficoltà a trovare lavoro. Le stesse imprese si trovano anzi in difficoltà nel trovare sufficiente manodopera dato che l'ente pubblico agisce concorrenza diretta in quanto prediletto dai lavoratori in possesso di questi requisiti. In questa situazione, non potendo contare nemmeno sull'immigrazione che non dispone dei requisiti necessari, non rimane altro che rivolgersi a persone che per la teoria socio-economica non fanno parte della forza lavoro ovvero quelle persone bilingui residenti e disponibili: pensionati, casalinghe, studenti. Queste condizioni di cornice pongono basi economiche favorevoli all'assunzione dei giovani con competenze linguistiche migliori che come abbiamo visto sono statisticamente quelli del gruppo linguistico tedesco.

7.5 La struttura del mercato del lavoro

La struttura produttiva di un territorio riveste un ruolo centrale per le possibilità occupazionali delle persone che quel territorio lo abitano. Una struttura produttiva differenziata ed equilibrata è generalmente ritenuta auspicabile, poiché costituisce un presupposto per una stabilità e uno sviluppo a lungo termine.

Figura 3. Popolazione attiva per settore economico

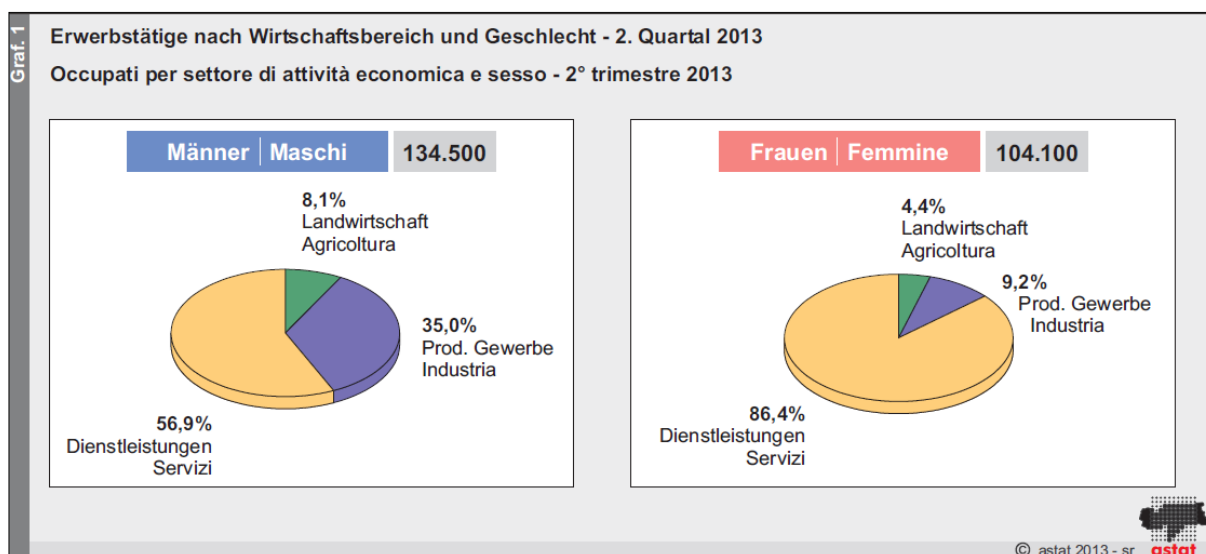


Fonte: ASTAT

Il quadro statistico sopra rappresentato descrive graficamente l'evoluzione del sistema produttivo altoatesino dal periodo postbellico al nuovo secolo e permette di cogliere la portata dei mutamenti intercorsi. Una ripartizione percentuale plausibile per la situazione attuale é quella proposta dalla banca dati dell'Ufficio osservazione mercato del lavoro che ripartisce gli occupati tra il 4% di agricoltura, oltre il 23% di settore secondario produttivo ed infine quasi un settanta per cento di addetti nei servizi (71,4%). La quota agricola sulla popolazione attiva è diminuita in modo continuo ma il Censimento dell'agricoltura 2010 definisce il settore significativo e stabile rispetto alla tendenza di diminuzione rilevata in UE27. Il settore industriale che come accennavamo riguarda delle aree molto limitate con poche grandi imprese, dopo aver raggiunto l'apice a metà dei Settanta ha intrapreso un trend decrescente che la crisi economica in corso dal 2008 non ha fatto che accentuare in particolare nel settore edilizio che lo rappresenta per oltre un terzo. A fianco dell' importante settore edile, gli altri rami dell'industria alto atesina sono la lavorazione dei metalli, l'industria alimentare, la lavorazione del legno e la produzione di macchine. Le grandi imprese, ovvero con più di 250 addetti, in Alto Adige sono soltanto 30. Come altrove anche in Alto Adige il dato da rilevare è la crescita esponenziale dei servizi e la buona tenuta del turismo. Quasi due terzi dei lavoratori dipendenti è occupata nella categoria dei servizi e di questi solo un 20% sono occupati nella pubblica amministrazione (ivi compresi istruzione sanità servizi sociali). La restante parte di impiegati nei servizi si ripartisce tra un 20% impiegato nel commercio, un 16% del settore alberghiero e la restante parte occupata in attività libero-professionali, nei trasporti, comunicazione, credito. L'ambito del commercio, trasporti e alberghi pur avendo visto un calo del 5% delle aziende operanti nell'arco di tempo tra il censimento 2001 e 2011 ha avuto un significativo incremento del 25% degli addetti.

Il Censimento generale dell'industria e dei servizi 2011 riporta che in provincia di Bolzano le imprese attive nell'ambito dell'industria e dei servizi sono 43.059 Bolzano di cui il 92,4% contano meno di 10 addetti, l'11,7% quelle con un solo addetto. Le piccole imprese garantiscono lavoro al 43,6% degli occupati altoatesini e come si confermano come gran parte del nord-est italiano il settore trainante dell'economia.

Figura 4. Occupati per settore di attività economica e sesso - secondo trimestre 2013



Fonte: ASTAT

Nel convegno «Mondo del lavoro e trasformazione demografica» (Bolzano 12.05.2011) si è evidenziato che un siffatto mercato del lavoro avrà un bisogno sempre maggiore di manodopera perché l'invecchiamento medio farà sì che le persone che lasceranno il mercato del lavoro saranno molte di più di quelle che vi entreranno. Le analisi provinciali prevedono che per fare fronte al calo di forze di lavoro sarà necessario ricorrere (ad una o più) di queste variabili: aumentare l'età pensionabile, far crescere il tasso di attività attraverso un maggior impiego del lavoro femminile, incremento della forza lavoro immigrata.

I lavoratori stranieri che partecipano al mercato del lavoro altoatesino si distinguono tra quelli che vi risiedono e coloro che invece vi si trasferiscono solo per un periodo dell'anno in occasione di un'opportunità di lavoro nel settore agricolo o in quello turistico. I dati statistici rivelano che in agricoltura praticamente due terzi della manodopera aggiuntiva necessaria durante il periodo critico della raccolta della frutta proviene da Slovacchia, Polonia, Repubblica Ceca e Romania mentre durante l'anno solo il 15% del lavoro è svolto da manovalanza straniera³⁰. L'altro ambito a carattere fortemente stagionale è quello turistico. In questo settore il carattere stagionale e quindi anche le possibilità di impiego sono molto

³⁰ Osservatorio del mercato del lavoro, [2012], *Rapporto sul mercato del lavoro in provincia di Bolzano 2012*, Bolzano, Athesiadruck.

diverse a seconda che vi sia un'unica stagione lunga propria delle località nella parte occidentale della provincia oppure due stagioni brevi come le località dolomitiche dove si alternano stagioni sciistiche a quelle estive. In entrambi i casi il picco dell'occupazione si raggiunge in estate ed è praticamente il doppio del minimo che si registra nel mese di novembre.

Come visto sopra, molti sono anche gli immigrati che si sono trasferiti in Alto Adige per motivi economici o di protezione e che vi risiedono stabilmente. La loro partecipazione al mercato del lavoro è del 50% tra i ventenni, sale al 70% per i trentenni e tale rimane fino ai cinquantenni per poi calare fino al 15-20% degli ultrasessantenni. Il loro impiego prevalente rilevato dalle statistiche risulta essere quello dei servizi escluso il commercio ed oltre la metà delle donne lavora come badante o colf. Tra gli uomini le occupazioni principali rilevate dalle statistiche rimandano a professioni generiche come operaio generico e personale non qualificato ma sono significativamente rappresentati anche tra i cuochi, gli autisti, gli addetti alle pulizie.

A seguito della crisi economica in corso dal 2008 gli stranieri hanno molte più difficoltà degli autoctoni a trovare lavoro e a mantenerlo probabilmente perché afferiscono a quei settori del mercato del lavoro più precari. Come detto, dai profili occupazionali emerge che gli stranieri trovano lavoro in ambiti a cui è associato minor prestigio sociale, non è necessaria la conoscenza delle lingue locali ed in generale quelle occupazioni che per turni, retribuzione e impegno fisico sono considerati meno appetibili da parte delle popolazioni autoctone. A questo dato di fatto essi scontano una significativa discriminazione che fa prediligere ai datori di lavoro la manodopera locale e pertanto i tassi di disoccupazione degli stranieri sono il triplo di quella degli italiani.

Tale situazione di difficoltà a trovare lavoro ha delle conseguenze pesanti sia in termini economici, in particolare quando sia stata ricongiunta la famiglia, che amministrativi per il rinnovo del permesso di soggiorno ma anche psicologici quando vengono meno le condizioni base per portare avanti il progetto migratorio in cui tanto si è investito.

7.5.1 I tassi di occupazione

I tassi di occupazione in Alto Adige, calcolati come percentuale degli occupati sulla popolazione tra i 15 e i 64 anni, sono andati leggermente incrementando nel corso degli ultimi 5 anni. Il 2008 è stato il primo anno di crisi economica e il tasso di occupazione era pari a

70,5% ma comunque superiore al 2005, anno di verifica, in cui era al 69,6%. Nel 2009 si conferma il 70,5%, nel 2010 vi è un incremento di 0,6 punti percentuali (71,1%), stabile nel 2011 al 71,0% ed infine ai dati 2012 esso è pari al 71,9%. Un'analisi di ASTAT basata sui dati relativi al 1991 evidenziava un tasso di occupazione pari al 64% con un incremento di quasi 8 punti nell'arco di 20 anni.

I valori occupazionali attuali sono superiori a quelli dell'Italia (61% nel 2012) e vicini all'obiettivo del 75% fissato nei punti programmatici di «Europa 2020» per molti paesi (l'Italia ha assunto il 67-69% come traguardo). I dati altoatesini superano già l'obiettivo del 75% (76,9%) se come denominatore si utilizza la fascia di età tra i 20 e i 64 anni e per questo motivo nell'ultimo «Piano pluriennale di interventi di politica del lavoro» (2013) altoatesino questo traguardo è stato alzato all'80%. Questi tassi di occupazione si collocano in una posizione intermedia tra i poco più alti valori tirolesi (Austria) e i poco più bassi valori trentini. Analizzando questi dati disgiuntamente in base al sesso si osserva che l'incremento nel quinquennio osservato ha riguardato le donne (da 61,7 a 64,8) ma non gli uomini (da 79,1 a 78,8). Graficamente il tasso di attività in Alto Adige assume la classica forma a campana, con valori minori in entrata e uscita dal mondo del lavoro, e un valore medio per l'anno 2012 del 75%. Gli occupati hanno avuto prevalentemente contratti di lavoro a tempo pieno (77,6%). Anche in Alto Adige l'occupazione part-time si connota come prevalentemente femminile e dettata da impegni familiari; ciò premesso ASTAT rileva che il 20% degli intervistati dichiara di essere impiegato con questa forma contrattuale perché non ha trovato un impiego a tempo pieno. L'occupazione dipendente è impiegata nell'84,3% dei casi con un contratto di lavoro a tempo indeterminato mentre i contratti a tempo determinato interessano in maniera maggiore le donne degli uomini.

In Alto Adige³¹ il lavoro atipico ha dei tassi di diffusione molto bassi (0,5%) con una netta prevalenza nella grande industria internazionale. Chi fruisce di questi contratti ha nel 40% dei casi un'età inferiore a 30 anni e circa la metà di questi dipendenti sono stranieri; circa il 30% dei lavoratori interinali, senza distinguere per nazionalità, sono nuovi sul mercato del lavoro.

³¹ <http://www.provincia.bz.it/lavoro/mercato-del-lavoro/930.asp> Mercato del lavoro news 03/2013

7.5.2 La disoccupazione

La crisi economica generatasi a livello mondiale a partire dal 2008 a seguito della scoperta di pratiche rischiose nella gestione dei mutui americani, con effetto sistemico ha fatto percepire chiaramente i suoi effetti anche in Alto Adige. Questo avvenimento a livello locale ha determinato un grave calo occupazionale nel settore edile e nell'industria manifatturiera, in particolare quella legata all'indotto dell'automobile. In questo secondo ambito la ripresa è stata abbastanza reattiva, tanto che all'inizio del 2012 sono stati raggiunti valori precedenti la crisi, ma nell'ambito edile la situazione è tuttora critica e sono andati persi oltre 2 mila posti di lavoro (12% in 4 anni) concentrati prevalentemente nelle città.

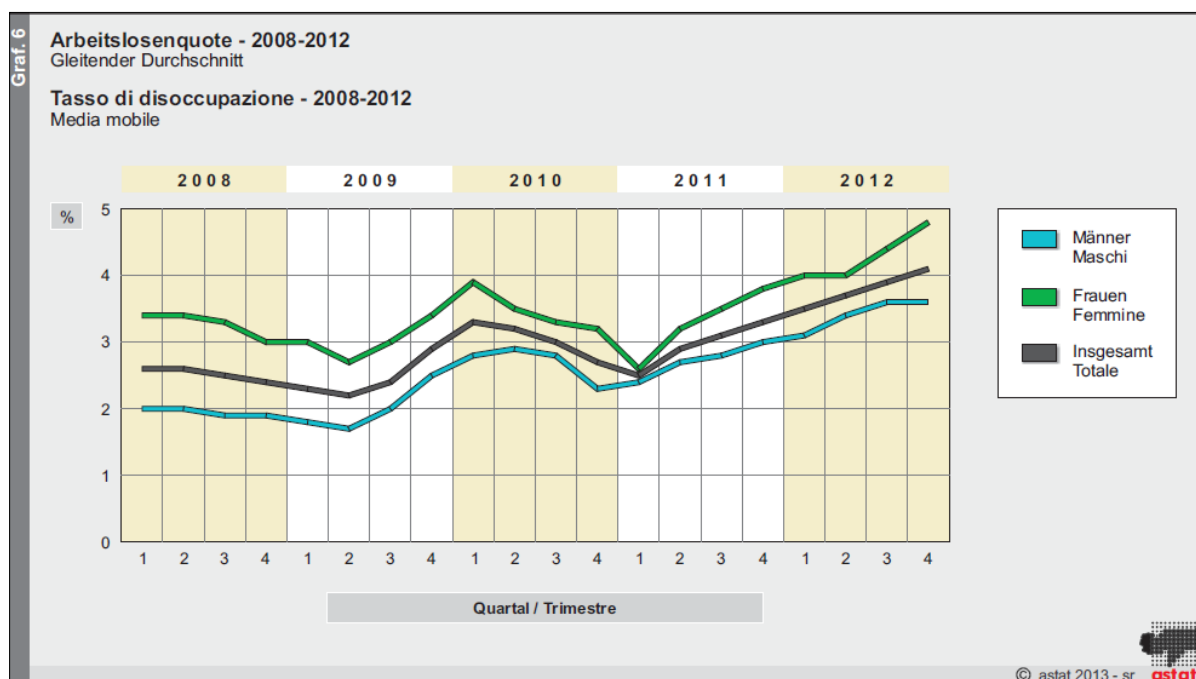
La distinzione tra il contesto urbano e rurale è dirimente se si considera che nel capoluogo, Bolzano, i dati 2012 evidenziavano una disoccupazione 7,1% contro il 3,4% del resto della provincia ovvero praticamente doppia³². Ambiti come il commercio e il turismo sono stati anch'essi toccati da licenziamenti ma essi hanno potuto sfruttare l'impiego di personale precario (stagionale) per fare fronte alle contingenze economiche.

Attualmente sono 13.500 le persone in cerca di lavoro in Alto Adige, pari ad un tasso di disoccupazione congiunturale del 5,4%, al secondo trimestre 2013 secondo le rilevazioni dell'Istituto di statistica provinciale.

Pur essendo modesto questo dato ci indica un trend in cambiamento se osservato in un'ottica diacronica con il suo dato omologo nel 2011 (2,9%) e 2012 (4,1%). L'andamento relativo agli ultimi 5 anni disgiunto per genere è riportato nella seguente figura.

³² ASTATinfo, N. 35 [04/2013], *Occupati e disoccupati 2008-2012*, http://www.provincia.bz.it/astat/it/938.asp?astatpubl_action=4&astatpubl_article_id=228444

Figura 5. Tasso di disoccupazione in Alto Adige 2008-2012



Fonte: ASTAT

Nel 1991 il tasso di disoccupazione aggregato ha raggiunto il valore del 2,2% (3,2 % femmine, 1,6% maschi) dopo un periodo di graduale decrescita (nel 1987 era del 4,5% di cui il 6,7% femminile e il 3,3% maschile). La disoccupazione di lungo periodo nel 2012 colpisce il 27,2% dei disoccupati altoatesini a fronte del 52,5 % nazionale.

7.5.3 La disoccupazione giovanile

Il tasso di disoccupazione giovanile in Alto Adige³³ al 2012 era dell'11,6% un dato che si colloca in una posizione intermedia tra il Trentino, dove ha raggiunto il 20,5, e il Tirolo austriaco dove nel 2012 risultavano disoccupati il 5,9% dei giovani.³⁴ Questi dati significativamente diversi tra loro si registrano in tre province con economie simili ma letti in chiave diacronica evidenziano un comune tendenziale peggioramento del problema. Nello stesso periodo il tasso di disoccupazione giovanile in Italia era del 35,2% e del 23%

³³ http://www.provincia.bz.it/astat/it/938.asp?astatpubl_action=4&astatpubl_article_id=228444

³⁴ http://www.ams.at/docs/Halbjahr_2012.pdf

nell'area euro 27. In Alto Adige l'incremento di questa percentuale coincide con l'avvento della crisi economica se si considera che nel 2008 la stessa percentuale era pari al 6%.

Figura 6 Persone in cerca di occupazione e tassi di disoccupazione per classe di età e sesso

Persone in cerca di occupazione e tassi di disoccupazione per classe di età e sesso (a) - 2008-2012												
	2008		2009		2010		2011		2012			
	Anzahl Numero	Quote (b) Tasso (b)	Anzahl Numero	Quote (b) Tasso (b)	Anzahl Numero	Quote (b) Tasso (b)	Anzahl Numero	Quote (b) Tasso (b)	Anzahl Numero	Quote (b) Tasso (b)		
Männer											Maschi	
15 bis 24 Jahre	600	4,2	1.100	8,1	800	5,4	1.500	11,2	1.700	11,5	15-24 anni	
25 Jahre und älter	2.000	1,6	2.300	1,8	2.500	2,0	2.700	2,1	3.400	2,7	25 anni e oltre	
Insgesamt	2.600	1,9	3.400	2,5	3.200	2,3	4.200	3,0	5.100	3,6	Totale	
Frauen											Femmine	
15 bis 24 Jahre	800	8,3	900	10,1	700	7,9	700	6,9	1.300	11,7	15-24 anni	
25 Jahre und älter	2.300	2,4	2.700	2,7	2.800	2,8	3.500	3,5	4.200	4,1	25 anni e oltre	
Insgesamt	3.100	3,0	3.600	3,4	3.500	3,2	4.100	3,8	5.500	4,8	Totale	
Insgesamt											Totale	
15 bis 24 Jahre	1.400	6,0	2.000	8,9	1.500	6,4	2.200	9,4	3.000	11,6	15-24 anni	
25 Jahre und älter	4.300	2,0	5.000	2,2	5.200	2,3	6.100	2,7	7.600	3,3	25 anni e oltre	
Insgesamt	5.700	2,4	7.000	2,9	6.700	2,7	8.300	3,3	10.600	4,1	Totale	

(a) Die absoluten Werte wurden auf 100 gerundet; daher stimmen die Summen der Einzelwerte nicht immer mit den Gesamtsummen überein. Die Prozentwerte wurden hingegen auf die nicht gerundeten Werte berechnet.
I valori assoluti sono stati arrotondati al centinaio e, pertanto, non sempre la somma delle singole cifre corrisponde al totale. I valori percentuali sono stati invece calcolati sui valori non arrotondati.

(b) Arbeitslosenquote = Prozentanteil der Arbeitsuchenden an den Erwerbspersonen in der jeweiligen Altersgruppe
Tasso di disoccupazione = percentuale di persone in cerca di occupazione in rapporto alle forze di lavoro nella rispettiva classe di età

Quelle: ISTAT, Auswertung des ASTAT Fonte: ISTAT, elaborazione ASTAT

Fonte: ASTAT.

I dati storici più datati a cui è stato possibile accedere nell'elaborazione di questo scritto provengono dalla ricerca campionaria «Occupazione e ricerca di lavoro in provincia di Bolzano 1985» a cura dell'ufficio di statistica locale e risalgono al 1985. Queste analisi campionarie adottavano una ripartizione degli intervistati che raggruppava i giovani tra i 14 e i 19 anni e quelli tra i 20 e i 29 anni. Non essendo possibile disaggregare i dati per età in maniera da renderli coerenti con le statistiche odierne ci limitiamo rilevare che nel 1985 c'erano 7063 disoccupati nella fascia 14-29 a fronte di una forza di lavoro pari 69.765 (14-29) per un tasso di disoccupazione giovanile del 10,1%. Suddivisi per genere i tassi erano rispettivamente l'8,08% e il 12,5% per i maschi e per le femmine.

I dati raccolti di riferimento per l'anno 1991 provengono dalla stessa fonte di quelli precedenti ma, benché fosse già utilizzato il concetto di «ora di lavoro nella settimana antecedente l'intervista» per rilevare l'occupazione, risentono di una differente ripartizione

nelle fasce di età tra 14 e 19 anni e 20 e 24 anni. In quell'anno la disoccupazione giovanile media era del 4,4% con quella maschile al 3,4% e quella femminile al 5,3%

Per il calcolo del tasso di disoccupazione giovanile 2001 si è fatto riferimento alla pubblicazione «14. Censimento della popolazione 2001 - Occupazione». Dall'analisi dei dati per classe di età e sesso al 2001 risulta che i maschi nella fascia 15-24 in cerca di occupazione fossero il 4,6% mentre le donne il 7% ed un totale del 5,6%.

Tabella 2. Serie storica disoccupazione giovanile in Alto Adige per genere

	1985	1991	2001	2011
Uomini	10,1	3,4	4,6	11,2
Donne	12,5	5,3	7,0	6,9
Totale	8,0	4,4	5,6	9,4

Fonte: Elaborazione propria da dati ASTAT

Una disanima del fenomeno disoccupazione giovanile per genere rivela per tutti gli anni presi in esame una maggior penalizzazione delle donne nell'accesso al lavoro di circa 2-3 punti percentuali. Si evidenzia però anche una graduale riduzione della forbice tanto che tra il 2008 e il 2012 (Fig.6) la disoccupazione dei giovani maschi è passata dal 4,2 all'11,5 % mentre l'incremento per le giovani femmine è stato più contenuto passando dall'8,3% all'11,7%.

Le rilevazioni fatte dall'Osservatorio mercato del lavoro³⁵ evidenziano un tasso di disoccupazione inferiore ma diverso è il modo di calcolarlo. Utilizzando la definizione dell'Organizzazione mondiale del lavoro essi ottengono il tasso dal rapporto tra i disoccupati iscritti e la somma dei lavoratori dipendenti occupati e dei disoccupati iscritti al centro di mediazione lavoro. Tale tasso è costituito da 1,1% tra i minorenni, dal 5% per i 18-19 anni e dal 7% per la fascia tra 20 e 24 .

³⁵ <http://www.provincia.bz.it/lavoro/mercato-del-lavoro/dati-mercato-lavoro.asp#anc289>

Tabella 3. Tassi di disoccupazione ripartiti per comunità compr.le e genere su dati 2013

	Bolzano	Val Venosta	Burgraviato	Oltradige bassa Atesina	Salto - Sciliar	Valle Isarco	Alta Valle Isarco	Val Pusteria
Uomini	7,2	2,8	5	5,5	4,4	3,2	4,4	4,1
Donne	9,7	4	6,3	6,2	6,7	4,1	5,4	8,1
Media	8,2	3,4	5,7	5,8	5,5	3,6	4,7	6,1

Fonte: Elaborazione propria su dati ASTAT

Come evidenziato in precedenza per la disoccupazione generale anche i dati relativi alla quella giovanile rilevati dai centri di mediazione al lavoro evidenziano tassi di disoccupazione chiaramente più alti nel capoluogo Bolzano rispetto al territorio rurale.

8 Sindacati e decisori politici

8.1 I soggetti della rappresentanza a livello locale e il ruolo

L'analisi approfondita del fenomeno della disoccupazione giovanile in Alto Adige necessitava di interlocutori significativi ai quali attingere le informazioni di tipo qualitativo utili allo scopo. Coerentemente con la metodologia proposta dalla ricerca *Linkage* sono stati individuati alcuni soggetti tra i *policy maker* ovvero il direttore della ripartizione lavoro per la provincia di Bolzano, il responsabile dei centri di mediazione lavoro e l'assessore alla cultura e formazione professionale. L'inglobamento di un assessorato come quello alla formazione provinciale è stato ritenuto opportuno per il grosso ruolo che gioca sull'inclusione di giovani in percorsi di inserimento lavorativo. Da ultimo per il peculiare ruolo svolto dal sistema di *welfare* altoatesino è stata intervistata la direttrice della ripartizione deputata ai servizi sociali. L'individuazione di testimoni privilegiati si è orientata poi verso le parti sociali ovvero il sindacato e le associazioni di categoria.

Sono stati individuati e quindi intervistati dei soggetti che rappresentassero il tessuto economico e produttivo altoatesino ovvero per il mondo industriale il direttore di Assoimprenditori Alto Adige, il vicesegretario generale della Camera di commercio di Bolzano e il direttore della Confartigianato provinciale.

L'attenzione è stata infine orientata verso il mondo del sindacato che tanta parte ha nell'interfacciarsi sia con i lavoratori, per le problematiche legate alla quotidianità, sia con il mondo delle istituzioni partecipando al dialogo sociale. Per meglio rappresentare queste due dimensioni sono stati intervistati i segretari generali delle confederazioni CGIL, CISL, UIL e i rappresentanti delle categorie deputate alla tutela dei cosiddetti lavoratori atipici.

Preme rilevare che tanto le associazioni di categoria che il mondo sindacale si propone di rappresentare sia il gruppo etnico tedesco che quello italiano. L'adesione non è però uniformemente distribuita e CISL ha un maggior numero proporzionale (70%) di iscritti tra il mondo tedesco. Il sindacato di riferimento per il gruppo linguistico tedesco è comunque l'ASGB che per inciso è risultato essere l'unico sindacato ad avere al proprio interno una rappresentanza giovanile. Purtroppo nonostante diversi e ripetuti tentativi, i vertici di questo sindacato non si sono resi disponibili per un'intervista. In appendice al testo la scheda dettagliata con l'elenco delle interviste effettuate e i questionari somministrati.

8.2 La posizione delle associazioni di categoria

Il vicesegretario generale è il nostro interlocutore per la Camera di commercio di Bolzano³⁶, ente pubblico che rappresenta oltre 57.000 soggetti economici di diversi settori tenuti per legge ad iscriversi a nei suoi registri.

Provenendo da anni di piena occupazione le riflessioni sviluppate fino ad oggi dalla Camera di commercio erano prevalentemente orientate ad incrementare il tasso di occupazione attraverso l'inclusione di soggetti al margine del mercato del lavoro. Questo approccio ha assunto connotazioni molto concrete nell'azione di sensibilizzare le imprese a vedere nelle diversità di genere, di gruppo etnico, di orientamento sessuale e anche di età, delle risorse e non dei limiti.³⁷

Con l'incremento dei tassi di disoccupazione la situazione è diventata più complessa e, sulla scia della cultura tedesca che valorizza le attività di partenariato sociale, sono stati

³⁶ I concetti e le analisi che seguono sono l'esito dell'intervista al Vicesegretario generale della Camera di commercio di Bolzano, in Appendice e nel testo indicata con la sigla A8.

³⁷ In particolare ci si riferisce al seminario «L'innovazione attraverso l'uso strategico della diversità. Linee guida e buone prassi di diversity management». Camera di commercio di Bolzano giugno 2013

instaurati dei tavoli di confronto con sindacati e istituzioni; attualmente il tema della disoccupazione giovanile è tematizzato ma non ci sono interventi attivi.

L'intervistato attribuisce maggiori difficoltà e problematicità alle persone che vengono espulse dal mercato del lavoro in età avanzata piuttosto che ai i giovani in cerca di prima occupazione. Esso vede contrapporsi alla scarsa motivazione al lavoro delle persone che si avvicinano al pensionamento un maggior entusiasmo dei giovani che meglio si presterebbero all'innovazione. Per le aziende assumere giovani come dipendenti risulta poi economicamente vantaggioso e i meccanismi di precarizzazione dei contratti di lavoro consentono di ottenere la massima collaborazione da parte del lavoratore. Il nostro intervistato auspica addirittura un ulteriore incremento di flessibilità dei contratti di lavoro per garantire alle imprese di poter competere sul mercato internazionale e richiama l'attenzione sulla necessità di evitare la creazione di un mercato del lavoro polarizzato tra lavoratori molto tutelati e altri stabilmente privi di protezione.

Nell'analisi delle possibili cause alla base della disoccupazione giovanile il nostro interlocutore individua le maggiori difficoltà di collocazione sul mercato del lavoro a gruppi di persone caratterizzati da percorsi scolastici fallimentari e dall'incapacità di costruirsi un'esperienza lavorativa minima da poter spendere successivamente.

Le difficoltà legate ai percorsi scolastici vengono da un lato ricondotte ad un sistema formativo poco capace di affrontare le sfide poste dal mercato del lavoro mentre dall'altro alle scelte dei soggetti che tendono ad orientarsi in una sola direzione (quella della laurea) che non trova più sbocco; al contrario scelte più professionalizzanti che avrebbero successo continuano ad evidenziare un calo dell'offerta di lavoro. Nel contesto altoatesino l'argomentazione trova riscontro nel successo dei percorsi di apprendistato cui però afferisce il solo gruppo etnico tedesco mentre italiani e stranieri considerano questa opzione secondaria. A conclusione del ragionamento il nostro intervistato sostiene che una parte preponderante della disoccupazione giovanile altoatesina sia composta proprio da giovani del gruppo etnico italiano e di cittadini stranieri.

Un problema connesso a quello scolastico è quello dell'apprendimento linguistico tanto che [...] *l'Alto Adige fa parte dell'Italia dal 1919 ma ancora oggi per il gruppo italiano non è possibile imparare il tedesco a scuola* [A8] e d'altronde nemmeno l'inglese è diffuso. Il problema, si sottolinea, è che addirittura vi è una regressione nell'apprendimento delle lingue anche nel gruppo tedesco e non è raro che i genitori sappiano l'italiano e il tedesco mentre i figli parlano solo la propria madre lingua.

Per il nostro interlocutore la società europea sta attraversando cambiamenti paragonabili a quelli della Rivoluzione industriale ma paradossalmente le modalità di insegnamento a scuola sono rimaste invariate incrementando il divario con il mondo del lavoro. Coloro che non riescono a sviluppare un proprio percorso scolastico avranno grandi difficoltà ad entrare e restare nel mondo del lavoro e questo assume toni ancora più preoccupanti alla luce dell'innalzamento dell'età pensionabile che porterà nuove sfide di carattere sociale alla società del futuro.

Con l'intervista al direttore di Assoimprenditori Alto Adige³⁸ si è raccolta una testimonianza esperta in rappresentanza di oltre 500 imprese industrialmente organizzate e quasi 33.000 dipendenti. Quanto emerge ricalca nelle grandi linee l'intervista precedente in particolare rispetto al ruolo attivo che i giovani devono avere nell'acquisire un'adeguata formazione e nell'apprendimento linguistico.

Anche per questa associazione il tema della disoccupazione è emerso solo recentemente. L'incremento di quella giovanile viene rilevato come un fattore di preoccupazione che ha trovato dibattito negli incontri mensili con sindacati e politici. Se da un lato vi è la ferma convinzione che gli interventi necessari debbano essere portati avanti in accordo con gli altri attori sociali, quello che viene sottolineato è il ruolo attivo che i giovani devono assumere in questo processo pena la loro esclusione dal mercato del lavoro. Le aziende avrebbero grande interesse nell'assumere stabilmente personale ma la preparazione di base dei giovani e la loro disponibilità ad essere attivi e partecipi nello sviluppo di un'azienda sono fattori dirimenti nella scelta al momento dell'assunzione. Un ulteriore aspetto di notevole importanza è la conoscenza della lingua italiana, tedesca e inglese che, quest'ultima, molte aziende utilizzano come lingua di comunicazione per evitare costi di traduzione in occasione di transazioni con l'estero.

Il tema dell'esperienza professionale nel corso del tempo è andato relativizzandosi e nella definizione del livello retributivo hanno assunto maggior peso altri fattori di tipo qualitativo legati alla produzione. Per incrementare il plusvalore apportato dai giovani e valorizzare l'esperienza dei dipendenti di lungo corso, molte risorse aziendali e pubbliche

³⁸ I concetti e le analisi che seguono sono l'esito dell'intervista al Direttore di Assoimprenditori Alto Adige, in Appendice e nel testo indicata con la sigla A6.

vengono investite in percorsi formativi che garantiscano una preparazione adeguata alle sfide secondo i dettami del *life long learning*.

Secondo il nostro interlocutore le aziende associate ripongono molta attenzione nel non licenziare le persone su cui hanno investito e questo ha un riscontro concreto nelle azioni poste in essere per coniugare gli impegni familiari con quelli lavorativi. Viene infatti rilevato come oggi il *part-time* non sia più un tabù e come molte siano le aziende aderenti all'*audit* che certifica a livello provinciale quelle che hanno un'organizzazione tale da poter conciliare gli famiglia e lavoro. Quello che sembra delinarsi è un quadro dove è maturata attenzione per la tematica di genere ma non per quella dell'età tanto che l'approccio di Assoimprenditori Alto Adige, coerentemente con il livello nazionale, è piuttosto pragmatico nel vedere [...] *il lavoro atipico come una possibilità per i giovani in un mercato economico che ormai ha assunto caratteristiche di ciclicità ad onda* [A6]. Secondo il nostro interlocutore, per contenere i retroeffetti della flessibilità lo sforzo delle parti sociali e dell'ente pubblico dovrebbe orientarsi a strutturare un sistema che, non ambendo più a garantire il posto di lavoro stabile, riesca almeno a promuovere il diritto al lavoro.

Secondo l'intervistato una primaria assunzione di responsabilità deve venire dai giovani ai quali è richiesto di investire sulla propria formazione, a tutti i livelli. Per Assoimprenditori la strada che permette di coniugare l'inserimento nel mondo del lavoro con una formazione su più livelli (tradizionale, professionalizzante o di ricerca) è l'apprendistato. Nella direzione di avvicinare mondo della scuola e quello del lavoro si inseriscono alcune iniziative locali che prevedono incontri regolari con presidi e insegnanti ma anche con gli studenti e visite in azienda. Negli ultimi anni ha assunto maggiore importanza anche la possibilità di svolgere uno stage in azienda, opportunità che si rivolge prevalentemente agli studenti degli istituti superiori, e che nell'anno 2013 ha visto l'adesione di 4.306 studenti.

Come abbiamo visto l'economia altoatesina si base principalmente su piccole imprese artigiane e pertanto l'intervista al direttore di Confartigianato Alto Adige³⁹ ci ha permesso di raccogliere uno spaccato che rappresenta 65 mestieri ed oltre 8.000 associati.

³⁹ I concetti e le analisi che seguono sono l'esito dell'intervista al Direttore di Confartigianato Alto Adige, in Appendice e nel testo indicato con la sigla A7.

Il mondo dell'artigianato sembra non aver subito contraccolpi economici a seguito della crisi economica e anzi nuovi mercati di nicchia aperti all'estero assieme alle politiche a sostegno della riqualificazione energetica hanno determinato il rilancio di alcuni settori.

In questo settore nel corso degli ultimi anni si è verificato un calo delle assunzioni di nuovi dipendenti ma questo elemento viene spiegato dal nostro interlocutore come l'esito di un incremento della protezione del lavoro (es. restrizioni sull'orario di lavoro degli apprendisti). Questo si riferisce in particolare agli apprendisti che attualmente sono 2.600 e rappresentano il principale canale di ingresso in queste professionalità. Come già visto sopra, i giovani che optano per un corso di studi professionali, alla conclusione della scuola media svolgono un anno di orientamento al termine del quale possono scegliere tra un corso scolastico a tempo pieno o l'apprendistato. In questo secondo caso si instaura un contratto di lavoro in accordo con un istituto scolastico che, all'esperienza in azienda, affianca 400 ore di lezione in aula. Questo percorso, che tra le altre cose garantisce da subito uno stipendio, dura 4 anni e viene osservata un'alta percentuale di assunzione (circa l'80%) al termine dell'apprendistato.

Il nostro interlocutore rileva che la scelta e la pratica dell'apprendistato di primo livello è patrimonio quasi esclusivo del gruppo linguistico tedesco e che è molto diffuso nelle valli montane ma meno nei centri urbani. Confartigianato diversamente dalle altre associazioni di categoria sembra avere un forte radicamento nel territorio e nel nuovo statuto [2012] si prevede che ogni sede circoscrizionale dia adeguata rappresentanza a giovani, donne e anziani.

L'azione di questa associazione attinge direttamente al mondo culturale tedesco e austriaco, cercando di introdurre le *best practice* in uso oltralpe, e si sviluppa in sinergia con il sindacato ASGB che rappresenta la popolazione del gruppo tedesco e ha una forte rappresentanza di giovani artigiani al suo interno. Il radicamento territoriale dell'istituto dell'apprendistato permette il successo nell'inserimento del mondo del lavoro ma esso, secondo l'opinione dell'intervistato, è stato minato da alcuni fattori nel corso degli ultimi anni. In questo senso si riporta delle scelte scolastiche di alcune giovani straniere che, pur essendo generalmente aggregati al gruppo linguistico italiano, hanno iniziato ad abbandonare la scuola professionale italiana in favore di quella tedesca che tramite il canale dell'apprendistato offre maggiori chance occupazionali. Tali iniziative determinano difficoltà, linguistiche in primo luogo visto che non sanno parlare il tedesco (le aziende italiane oltre che in minor numero sono anche meno propense ad includere apprendisti nel proprio organico) ma anche di

disponibilità dei posti visto che il loro insediamento è prevalentemente urbano e quindi su pochi posti insistono diversi aspiranti apprendisti.

Per il gruppo etnico tedesco l'apprendistato e l'artigianato hanno un valore aggiunto e questo è anche rappresentato dai tassi di conseguimento della qualifica di «Maestro artigiano» che nel 2012 è stato ottenuto da 90 tedeschi e, atteggiamento opposto, soltanto 5 italiani. Il calo degli apprendisti verificatosi negli ultimi due anni preoccupa il direttore di Confartigianato così come la sempre minore disponibilità a spostarsi dei giovani dipendenti. Rispetto a questo punto sottolinea che fino a quando era in vigore il servizio di leva obbligatorio questi giovani facevano un'esperienza lontano dal proprio paese e dalla propria valle mentre ora le ditte faticano a trovare dipendenti disposti a lavorare a Monaco o Milano anche solo per poche settimane. Questo aspetto influisce direttamente e in negativo anche sull'apprendimento delle lingue.

Per fare fronte al calo degli apprendisti viene auspicato un modello presente in alcuni stati del Sud America dove le aziende che non assumo giovani pagano delle multe che servono a finanziare la formazione. Per il momento si cerca di attivare un sistema di finanziamento per le aziende che accolgono apprendisti e che riescono a completare il percorso formativo ma tale intervento non ha trovato finora il benestare di associazioni industriali e sindacati.

8.3 Discorsi e iniziative del sindacato per i giovani

L'incontro con il segretario generale di CISL⁴⁰ permette un inquadramento da un punto di vista esperto del sistema economico altoatesino e offre spunti per interventi sul lungo periodo.

Il sindacato CISL rappresenta per due terzi iscritti appartenenti al gruppo linguistico tedesco e il riferimento culturale è ai modelli di sviluppo economico e sociale di Austria, Svizzera e Germania. In questo senso parlando di disoccupazione giovanile grande attenzione viene dedicata al tema dell'apprendistato che, dice il segretario generale, [...] è *tra l'altro l'unico esempio di concertazione che si è avuto in Alto Adige negli ultimi anni* [A2]. Il

⁴⁰ I concetti e le analisi che seguono sono l'esito dell'intervista al Segretario generale di CISL Alto Adige, in Appendice e nel testo indicato con la sigla A2.

ragionamento sviluppato descrive un contesto economico che è stato "gonfiato" dai contributi pubblici e che ora, il fenomeno della disoccupazione giovanile e *over 55* ne sono il termometro, si trova a fare i conti con la crisi. I soldi a disposizione dell'ente pubblico sono meno che in passato ma la colpa delle istituzioni è prevalentemente quella di non avere modificato il proprio operare continuando ad applicare politiche proprie di periodi di espansione. L'innovazione e lo sguardo operativo sul lungo periodo sono requisiti indispensabili ma che oggi è più facile trovare tra gli imprenditori che tra politici.

Secondo questo sindacato, senza lo sviluppo economico non ci potrà essere una ripresa dell'occupazione. Per favorire questo e l'adeguamento del sistema essi propongono di modificare le modalità di contrattazione spostandole dal piano aziendale, poco efficace in un contesto fatto per il 90% da piccole imprese senza rappresentanze sindacali, ad una dimensione territoriale (progetto Fondo sociale europeo in collaborazione con la Libera Università di Bolzano). Nel concreto questo approccio prevede la creazione di una rete delle imprese che operano in un contesto affinché questo diventi il soggetto interlocutore per i sindacati. Secondo la CISL questo potrebbe anche favorire una nuova rappresentatività dei sindacati, e in particolare tra i giovani dove la disaffezione è molto alta. Il problema della disoccupazione giovanile viene infatti ricondotto dal segretario generale agli sviluppi culturali della società negli ultimi trent'anni, che hanno determinato una progressiva individualizzazione dei soggetti, un modello che non è sostenibile nel futuro. Il singolo soggetto deve essere più attivo mentre la sostenibilità deve passare da una riforma del sistema sociale ovvero alla prospettiva di una *welfare society* dove la crescita economica si accompagni ad una redistribuzione delle risorse e alla partecipazione attiva e consapevole di aziende e società.

Per favorire l'occupazione dei giovani devono essere realizzate politiche attive del lavoro che si orientino al principio del *life long learning* ma con verifiche sulla qualità degli interventi che vengono effettuati. La disponibilità da parte dei lavoratori dovrà essere quella di cambiare lavoro e trovare ambiti di inserimento diversi, se il licenziamento dovrà rimanere penalizzante per l'impresa, i lavoratori da parte loro dovranno garantire una maggiore flessibilità.

Il rischio attuale per i giovani altoatesini è che siano i più istruiti a pagare maggiormente lo scotto della crisi perché gli artigiani continuano ad avere una forte richiesta ma chi ha un diploma o una laurea triennale e non conosce le lingue avrà difficoltà a collocarsi. Per i giovani non appartenenti al gruppo linguistico tedesco viene individuato poi il

grande problema del dialetto che diventa un ostacolo a trovare lavoro in un contesto dove la maggior parte delle aziende è di proprietà tedesca. Il sistema dell'apprendistato viene ritenuto come quello da perseguire e potenziare (cfr. «maturità professionale»). Gli apprendistati di terzo livello che a livello locale sono in vigore già da dieci anni hanno una bassa fruizione perché il contesto produttivo non ha sufficiente domanda di tecnici di alto livello. Lo stesso impegno all'innovazione e alla ricerca della qualità dovrà caratterizzare il sistema artigianale.

A livello di sistema se in Alto Adige la produttività è favorita dal contesto (minor burocrazia, plurilinguismo etc.) sono necessari interventi per l'implementazione di ulteriori servizi all'impresa e a sostegno della viabilità. Il sindacato CISL è il più grande sindacato altoatesino con circa 43.000 aderenti; tra i suoi rappresentanti non ci sono quote riservate ai giovani mentre al 40% è fissata la quota riservata alle donne all'interno di CISL.

Il sindacato altoatesino UIL⁴¹ non sembra riservare particolare attenzione alla rappresentanza di giovani e donne [...]

nel senso che secondo noi tutti i lavoratori sono uguali e non distinguiamo per fasce d'età, tentiamo di difenderli tutti. [...]. No, non abbiamo ripartito con il sistema delle quote ma la politica sindacale è stata di dare il "giusto peso" di genere in base alla percentuale tra gli iscritti (35 % donne) e di mantenerla a tutti i livelli. Non c'è una regola che definisca la rappresentanza delle specifiche fasce di età. [A3].

Il sindacato UIL ha una bassa rappresentanza di giovani circa 250 su 7.500 lavoratori attivi e a fronte di circa 2.500 pensionati. Non c'è una sezione specifica dedicata ai giovani e in provincia di Bolzano non c'è nemmeno una sezione dedicata ai lavoratori atipici ma alcune di queste funzioni sono state accorpate a UILTEC che si occupa di industria. In questo settore, rileva il segretario generale, lavorano prevalentemente stranieri, pochi tedeschi e pochi italiani. La rappresentanza femminile è circa il 35% degli iscritti e questa quota corrisponde alla loro presenza nel mercato del lavoro. Anche i rappresentati sindacali giovani sono pochissimi, under 25 sono 2 su 280. Il sindacato UIL sembra quindi dare rappresentanza ai propri iscritti in percentuale alla loro consistenza e questo non può che amplificare la penalizzazione che già subiscono nel mondo del lavoro i giovani e le donne. Non si riscontrano nemmeno proposte o interventi in favore dei giovani che si riducono all'assumere

⁴¹ I concetti e le analisi che seguono sono l'esito dell'intervista al Segretario generale di UIL Alto Adige, in Appendice e nel testo indicata con la sigla A3

la linea della direzione nazionale ovvero richieste di sgravi fiscali per l'assunzione. Il segretario non rileva una particolare sensibilità nel mondo politico o imprenditoriale locale nei confronti dei giovani cosa che avviene invece per i lavoratori over 55. Nel complesso date le ridotte dimensioni di questo sindacato il suo ruolo risulta marginale nel sistema del dialogo sociale altoatesino.

La posizione della CGIL⁴² altoatesina nella persona del segretario provinciale rispecchia la lettura proposta da CISL in particolare per quanto riguarda l'assenza di una politica locale lungimirante, suffragata in questo dal fatto che da vent'anni non si realizza un piano di sviluppo provinciale. Viene descritta una "parvenza" di disponibilità al confronto da parte della controparte pubblica ma che, a parte qualche eccezione (apprendistato), si risolve in una consultazione formale delle parti sociali. Secondo il segretario generale CGIL in Alto Adige la mediazione sociale si fa tra le varie correnti del partito e non con la società civile. A questo atteggiamento si affianca un'azione politica segmentata dove l'interlocutore è sempre l'assessore al lavoro determinando la mancanza di un confronto multidisciplinare. La logica sottesa all'azione della classe politica sembra essere quella di risolvere il problema contingente con modalità clientelari piuttosto che assumere una modalità partecipativa. Il trasferimento della competenza a livello locale sugli ammortizzatori sociali viene citato ad esempio per descrivere l'inerzia pubblica in quanto, a fronte di quella che potrebbe essere una possibilità per migliorare le condizioni di molti disoccupati, non c'è stato l'interesse e l'attivazione pubblica.

Il segretario generale CGIL ci offre una lettura dissonante anche sul ruolo che l'istituto dell'apprendistato può svolgere all'interno del mercato del lavoro altoatesino nel tentativo di mitigare il problema della disoccupazione giovanile. Partendo dal riconoscimento delle positività connesse con questo sistema di introduzione al lavoro viene rilevato come nel corso degli ultimi anni l'investimento di risorse pubbliche si sia concentrato eccessivamente nell'ambito della formazione professionale a discapito dell'innovazione e della ricerca. Pur potendo contare su alcune aziende virtuose e alcuni progetti, anche pubblici, innovativi (il citato parco tecnologico) secondo il segretario CGIL è necessario investire in formazione perché solo imprenditori e dipendenti istruiti e formati potranno sostenere le sfide della

⁴² I concetti e le analisi che seguono sono l'esito dell'intervista al Segretario generale della CGIL Alto Adige, in Appendice e nel testo indicata con la sigla A1.

competizione globale nel futuro. Esempi positivi che mirino a creare ibridazioni e acquisire competenze sono benvenuti (cita la maturità professionale) ma retoricamente si interroga se sia sufficiente fare poche ore di lezione teoriche per saper gestire la complessità dei mutamenti in corso.

La rappresentante sindacale della categoria NIDIL⁴³ con un brano della sua intervista riesce però a farci percepire anche il rovescio della medaglia con un atteggiamento aziendale di respingimento delle competenze [...]

io penso che uno degli impatti più paradossali sia la mortificazione di chi ha alle spalle un lungo percorso di studio e si sente scartato da un posto di lavoro perché non dispone di competenze, spesso molto banali, quindi acquisibili in poco tempo, ma più direttamente collegate al tipo di lavoro. Magari un giovane neo laureato con master e fior di specializzazioni viene scartato perché non sa usare un certo software che però con le sue caratteristiche e la sua formazione potrebbe imparare in meno che non si dica. La mortificazione è forse l'incapacità da parte dell'azienda di sorvolare su certi aspetti e guardare più in prospettiva, vedere il valore della persona anche al di là delle competenze più strettamente tecniche [A4].

Ritourneremo oltre sul ruolo giocato dall'esperienza professionale e sulla strumentale importanza che vi attribuiscono gli imprenditori ma attraverso l'esperienza di questa sindacalista ci viene proposto un quadro della relazione tra giovani lavoratori e lavoratori maturi.

La discriminazione per età dei giovani in Alto Adige, venendo da un lungo periodo di disoccupazione fisiologica, non preoccupava ora invece è presente ma deve essere considerata [...] *una cosa naturale perché mentre prima erano i più anziani ad andare in mobilità, ora che i pensionamenti slittano le aziende non inseriscono nuovi giovani* [A1]. Questo si verifica a maggior ragione nelle aziende dove vi è una certa complessità e l'esperienza tecnica dei lavoratori più anziani viene valorizzata dalle aziende che così risparmiano sulla formazione dei giovani. [...]

Le aziende sono culturalmente arretrate ancorate ad una logica dove il giovane deve essere pagato poco ma questo è un errore sul lungo periodo perché i giovani poi se ne vanno. [A4].

⁴³ I concetti e le analisi che seguono sono l'esito dell'intervista alla rappresentante sindacale della categoria Nidil-Cgil, in Appendice e nel testo indicata con la sigla A4.

[...] il fatto di essere giovani espone maggiormente la persona al rischio di dover accettare delle forme di occupazione di pessima qualità nel senso di giovane uguale contratto precario oppure necessità di adattarsi a qualsiasi situazione oppure mancanza di una formazione adeguata o ancora mancanza di volontà da parte dell'azienda di investire sul personale che ha appena fatto il suo ingresso nel mondo del lavoro [A4]

Si coglie l'occasione di questa intervista per riportare l'attenzione su un fatto che è emerso chiaramente tra tutti i sindacati intervistati ovvero la scarsa adesione e partecipazione dei giovani alle associazioni sindacali. La quota di giovani che aderiscono è bassa e proporzionalmente non coerente con l'occupazione e questo dato è ancora più significativo dato che si verifica in condizioni prossime alla piena occupazione. Questo non è un fenomeno locale e le cause vengono in parte ricondotte alla dimensione media aziendale (sotto i 15 dipendenti per la maggior parte) e alla condizione di precarietà dei giovani che non facilita il contatto con le associazioni.

Secondo il sindacato CGIL se non verranno create le condizioni per aumentare la base occupazionale sarà molto difficile concordare interventi specifici che favoriscano l'assunzione dei giovani. D'altro canto viene sottolineato che dovrà rompersi l'aspettativa del gruppo italiano di avere un posto fisso. Le famiglie italiane altoatesine sono state fortemente caratterizzate da aspettative di inserimento nella pubblica amministrazione assumendo anche atteggiamenti di attesa. Questo è meno presente nel gruppo tedesco [...] *appena si esce dal mondo operaio serve il bilinguismo, i tedeschi sanno l'inglese e quindi le ditte private scelgono quelli perché gli italiani non sanno le lingue* [A1].

La CGIL in Alto Adige rappresenta circa 37.000 lavoratori prevalentemente di madrelingua italiana e garantisce una rappresentanza femminile nel direttivo del 40%. Data la scarsa rappresentanza dei giovani e delle loro istanze dall'ultimo Congresso sono state introdotte quote riservate per giovani sotto i 35 anni (20%) e anche per gli stranieri

8.4 Discorsi e politiche dei decisori politici

Un gruppo di interviste è stato dedicato a *policy maker* e funzionari che con il loro operare stabiliscono e realizzano gli interventi in materia di disoccupazione giovanile. In generale ci è sembrato di cogliere una significativa proiezione sul futuro da parte degli intervistati intenti a cercare di prefigurare i bisogni della società locale nell'arco dei prossimi venti anni. L'analisi della situazione attuale sembra invece sfuggire loro, almeno in

riferimento al fenomeno della disoccupazione giovanile ed in particolare al suo raddoppiamento nel giro di pochi anni. Gli intervistati delineano programmi d'azione che prevedono il coinvolgimento delle parti sociali e che coinvolgono le competenze di diversi assessorati ma sembrano essere delle prospettive più che il metodo seguito fino ad ora. In questo senso la crisi e le sopraggiunte difficoltà sembrano aver scosso l'illusione di un futuro perennemente roseo per l'Alto Adige e aver attivato delle riflessioni per ripristinare la partecipazione sociale attraverso il lavoro.

Nelle pagine che successive, seguendo i ragionamenti sviluppati in occasione delle interviste, cercheremo di capire meglio come viene letto il fenomeno della disoccupazione giovanile, come viene affrontato e in conclusione quali interventi concreti sono stati pensati per una sua riduzione nei prossimi anni.

Attraverso l'intervista al Direttore della ripartizione lavoro della provincia di Bolzano⁴⁴ è stato possibile individuare alcuni punti che permettono di ricollegare l'analisi teorica raccolta nella prima parte alle sue applicazioni pratiche. Coerentemente con quanto rilevato da Reyneri e altri analisti, in Alto Adige viene apertamente messa in discussione la tesi che una maggiore flessibilità del mercato del lavoro sia auspicabile o abbia determinato maggiori possibilità occupazionali per i giovani, è stato anzi direttamente osservato un degrado delle tutele dei lavoratori e una riduzione dei salari tra i fruitori di queste forme contrattuali. La situazione locale nel complesso non appare però preoccupante perché stando ad una ricerca dell'Osservatorio del mercato del lavoro [2011] il 90% delle persone che venivano introdotte in azienda con queste tipologie contrattuali venivano stabilizzate nel giro di 3 anni con un contratto a tempo indeterminato.

Peculiarità della provincia di Bolzano rispetto a quella vicina di Trento ma anche alla situazione generale in Italia è di non erogare contributi alle imprese per l'assunzione di giovani ma di favorire l'eventuale erogazione economica ad aziende che investono in innovazione. Il confronto con il Trentino è di quasi 1 a 10 ovvero a Bolzano vengono erogati 1,5 milioni di euro (e finalizzati al solo inserimento di persone con handicap) mentre in Trentino 10 milioni per erogazioni finalizzate all'assunzione. Alla luce del tasso doppio di

⁴⁴ I concetti e le analisi che seguono sono l'esito dell'intervista al Direttore della ripartizione lavoro della provincia di Bolzano, in Appendice e nel testo indicata con la sigla A10.

disoccupazione giovanile che c'è in provincia di Trento ci si deve interrogare sull'efficacia di tali interventi.

Come detto in apertura il problema della disoccupazione giovanile interessa la classe politica non tanto per le dimensioni assolute del fenomeno quanto piuttosto per il suo incremento considerevole ed inoltre la reale preoccupazione sembra rivolgersi al problema della disoccupazione dei lavoratori *over 55*, anch'esso esplorato nell'ambito della ricerca *Linkage* ma che non trova spazio in questa trattazione.

Le due categorie di lavoratori sono accomunate dalla relazione che lega il pensionamento degli anziani alle possibilità di trovare occupazione per i giovani. Rispetto a questo ambito l'intervistato tende a minimizzare questa relazione diretta asserendo che altre dimensioni incidono sulle scelte aziendali di assumere giovani. Uno studio locale⁴⁵ evidenzia infatti che non esiste una relazione diretta tra numero di pensionamenti e assunzione di giovani, relazione che invece si verifica tra il tasso di crescita medio delle aziende per settore e l'assunzione di giovani. La centralità attribuita all'andamento economico permette di comprendere le scelte politiche orientate a finanziare l'investimento in innovazione senza un legame diretto con l'assunzione di giovani. Secondo il nostro interlocutore il «patto generazionale» in una fase di recessione economica non può funzionare (in Alto Adige si applica solo nel pubblico impiego) mentre un'economia più florida permetterà ai giovani di essere assunti di più e agli anziani di essere licenziati di meno.

Dal punto di vista politico il problema della disoccupazione giovanile viene inoltre collocato in un'analisi più ampia di carattere demografico secondo la quale in futuro sarà la mancanza di manodopera il problema e non la sua sovrabbondanza. Le scelte che hanno sotteso l'elaborazione del piano pluriennale di interventi di politica del lavoro hanno mosso da questa consapevolezza e individuato i soggetti che potranno essere coinvolti nel mercato del lavoro e attraverso metodi partecipativi (blog) sono stati coinvolti nella progettazione i soggetti "deboli" che attualmente faticano a rimanere sul mercato del lavoro le donne, i giovani, le persone a rischio di esclusione sociale, i migranti etc.

Tale decisione muove dalla consapevolezza che, limitandosi al caso in esame, i giovani disoccupati ed in cerca di prima occupazione, non hanno alcuna rappresentanza o

⁴⁵ Mercato del lavoro news, *Relazione tra pensionamenti e assunzioni di giovani*, 11/2012

lobby che rappresenti i loro interessi e quindi il blog come tentativo di dare voce a chi non ne ha.

L'intervista all'Assessore all'istruzione, cultura e formazione professionale⁴⁶ ha riproposto con forza questo intento di sviluppare un modello di società maggiormente partecipata dove [...] a sistemi auto-referenziali ed auto-poietici si sostituiscano sistemi di connessione a rete neuronale, orizzontali [A12], dove anche i giovani possano trovare maggiore spazio di espressione e azione. Tutti e tre gli ambiti cui rivolge il proprio interesse questo assessorato riguardano direttamente i giovani ma la sfida è stata quella di introdurre un cambiamento culturale che permettesse di supplire a quell'assenza dei giovani dai corpi sociali strutturati. Anche in termini molto pragmatici la cultura è stata poi considerata da questo assessorato come una possibilità per la creazione di posti di lavoro e auto-imprenditorialità laddove, prescindendo dalle forme "ordinarie" di occupazione nel mondo della cultura, nel corso del tempo diversi giovani hanno costruito dei percorsi lavorativi nell'ambito dei processi partecipativi e si è sviluppata la figura del mediatore sociale. Per cercare di attivare i giovani ad una maggior partecipazione attiva è stata inoltre riformata la Consulta giovani che vede ora la presenza di giovani artigiani, giovani imprenditori, giovani con *background* migratorio, studenti universitari e non dove questa diventa il centro propulsore e di stimolo all'innovazione.

Sulla contiguità del tema dell'istruzione con quello dell'occupazione giovanile si è visto nella prima parte di questo testo ma attraverso la ricerca empirica è stato possibile evidenziare alcune peculiarità proprie del territorio. Secondo l'assessore [A12] il tema della disoccupazione giovanile in Alto Adige deve essere ricollegata direttamente alla scarsa conoscenza delle lingue e alle carenti possibilità che hanno i giovani rimanere al passo delle competenze richieste nel mercato del lavoro. Per entrambi, secondo l'assessore, questi punti ad essere maggiormente afflitto è il gruppo linguistico e la scuola italiana dove molto difficoltosi sono i tentativi di ripensare orientamento e programmi didattici degli studenti.

Secondo l'intervistato il modello da seguire è quello proprio del gruppo linguistico tedesco che da decenni, con un investimento importante di risorse, integra l'esperienza

⁴⁶ I concetti e le analisi che seguono sono esito dell'intervista all'Assessore all'istruzione, cultura e formazione professionale della provincia di Bolzano, in Appendice e nel testo indicata con la sigla A12.

formativa con quella pratica in tutti i corsi di studio secondario superiore (licei compresi) attraverso gli strumenti dello stage (anche solo di pochi giorni) e del praticantato.

Per questo assessorato il salto di qualità che viene richiesto ai giovani di madrelingua italiana che vivono in Alto Adige per giungere ad una maggiore prossimità con il mercato del lavoro è rilevante perché le loro caratteristiche sono diverse. Come visto sopra i giovani italiani vivono prevalentemente in città e hanno una scolarizzazione superiore al gruppo tedesco ma non disponendo di proprietà fondiarie lo sbocco lavorativo è sempre stato prevalentemente nel pubblico impiego (per quelli che avevano competenze linguistiche adeguate) e nei servizi (nell'industria gradualmente sempre meno) per la restante parte. In prospettiva il pubblico impiego assorbirà meno e quindi essi dovranno essere capaci di rivalutare ed incrementare le proprie competenze in primo luogo quelle linguistiche visto che non è raro oggi trovare migranti che utilizzano entrambe le lingue locali. Le aziende hanno aspettative troppo alte, non vogliono investire nell'inserimento in azienda e quindi vogliono qualcuno di già formato. I giovani italiani dovranno essere in grado di accumulare competenze ed esperienze in azienda e in questa direzione per favorire l'incontro della domanda con l'offerta di stage sono stati siglati degli accordi con le diverse associazioni del mondo del lavoro.

L'intervista con il direttore dei centri di mediazione lavoro⁴⁷ ci permette una lettura molto concreta del problema della disoccupazione giovanile e delle difficoltà di comunicazione tra essi e le aziende. Un primo punto che spesso ricorre è la richiesta di esperienza da parte delle aziende e viene descritto un paradosso secondo il quale le aziende cercherebbero lavoratori giovani ma con una lunga esperienza. In termini strettamente economici la scelta dovrebbe ricadere sui giovani per via del minor costo del loro lavoro ma d'altra parte l'esperienza permette alle aziende, come abbiamo già visto, di non assumersi i costi di inserimento.

A giudizio del nostro interlocutore l'esperienza richiesta ha però anche un altro significato non esplicitato. Esperienza rimanderebbe infatti ad una molteplicità di competenze trasversali che non vengono più trasmesse dalla società o dalla scuola. La capacità di adattarsi ad un contesto, di lavorare in gruppo, di inserirsi in un gruppo sono parte di un complesso di

⁴⁷ I concetti e le analisi che seguono sono esito dell'intervista al Direttore dei centri di mediazione al lavoro della provincia di Bolzano, in Appendice e nel testo indicata con la sigla A11.

competenze relazionali che solo un investimento di risorse consente di selezionare. Secondo il nostro interlocutore la richiesta di esperienza si traduce in un'esplicita discriminazione nei confronti dei giovani che sono dapprima spronati a studiare ma le cui competenze vengono poi frustrate in nome di una competenza pratica che sarebbe possibile accumulare in pochi mesi.

Il tutto appare ancora più paradossale dal momento che secondo il direttore dei centri di mediazione lavoro i giovani non sono affatto svogliati e le aziende fanno grande fatica a trovare personale qualificato di tipo tecnico e che quindi sarebbero ben interessate a trattenere presso di sé i giovani. Una delle recenti evoluzioni del mercato del lavoro è rappresentata dalla riduzione delle aziende al loro *core-business* e all'esternalizzazione delle altre mansioni. Questo penalizza i cosiddetti lavoratori deboli e se da un lato la specializzazione può essere un'opportunità per i giovani dall'altra chi non riesce ad averne una entra nel circuito dei lavori precari. La formazione continua viene proposta come una possibilità per contenere questi esiti negativi ma viene fatto presente come essa in Alto Adige necessita di essere riformata. Come già raccolto dall'intervista al segretario generale CISL in Alto Adige il *life long learning system* è poco sistematizzato e soprattutto dovrebbe essere tarato sulla base dell'età del *target* cui si rivolge con misure specifiche per giovani.

Rispetto alla tematica della disoccupazione giovanile per genere viene rilevato che non c'è una trattazione diretta ma che la tematica delle donne è affrontata a prescindere dall'età e quella dei giovani a prescindere dal sesso. Al fine di favorire il rientro nel mondo del lavoro delle neo-madri in Alto Adige viene applicata la normativa nazionale che prevede il diritto alla disoccupazione, unico caso per il licenziamento spontaneo, ma al termine degli 8 mesi di ASPI vengono offerti incontri di orientamento per illustrare i servizi a disposizione (asili nido, corsi di riqualificazione etc.) e cercare di favorire il rientro nel mondo del lavoro. La volontà e gli interventi per favorire l'occupazione femminile sembrano essere piuttosto radicati nella cultura altoatesina ma non altrettanto si può dire per interventi declinati in base all'età.

Anche in occasione di questa intervista è emerso come il tema disoccupazione giovanile inizi soltanto ora ad essere tematizzato e vengano posti in essere i primi interventi. Ancora una volta ritorna il tema dell'apprendistato inteso nelle sue molteplici varianti come una delle possibili soluzioni. Se in Alto Adige tra il 10% e il 14% degli studenti che escono dalle scuole medie inferiori scelgono l'apprendistato questa percentuale, cita l'intervistato, in Svizzera raggiunge il 60 % e permette di conseguire anche qualifiche che in Italia sono appannaggio di percorsi universitari. Ancora una volta si ripropone la questione del valore che

un gruppo sociale attribuisce a determinate scelte e nello specifico ci viene confermato che sono il gruppo tedesco e ladino a fruire degli apprendistati. Bolzano e Merano città in cui maggiore è la presenza italiana e meno godono del contributo occupazionale del turismo ne fruiscono sensibilmente meno. La situazione rappresentata in Trentino è diversa con il 90% degli apprendistati che vengono attivati per giovani che ormai sono maggiorenni, quindi presumibilmente qualificati e dunque intesi a creare occasioni di lavoro a basso costo piuttosto che un percorso formativo individualizzato.

Per quanto possa essere preso ad esempio, a livello nazionale l'ex Ministro Fornero si è confrontata molto con il suo omologo tedesco, quello dell'apprendistato è un istituto difficile da trapiantare secondo l'opinione del nostro interlocutore. Da un lato la dimensione culturale che, paradossalmente in uno stato di grande tradizione artigiana come l'Italia, non valorizza questi percorsi e queste conoscenze e dall'altro il tema dei costi. Il creare un sistema come quello tedesco e delle altre aree germanofone implica un grande investimento economico nel settore della formazione, tanto degli studenti che dei tutor, senza il quale i risultati sarebbero all'altezza delle aspettative.

Summa delle riflessioni e delle critiche emerse nel corso delle interviste e riportate nelle loro linee essenziali nelle pagine precedenti può essere considerato il nuovo «Piano pluriennale degli interventi di politica del lavoro 2013-2020» varato con un anno di anticipo per fare fronte al peggioramento dei dati sulla disoccupazione. Un significativo cambio nelle modalità si registra fin dalle premesse a questo programma con la constatazione che un'elevata occupazione potrà essere perseguita solo grazie ad interventi congiunti di politica occupazionale, finanziaria, sociale, economica e della formazione professionale ed alla partecipazione attiva delle parti sociali. Secondo quest'ottica debbono essere interpretate le proposte di intervento e le loro applicazioni che riportiamo sotto.

Come visto per l'Alto Adige l'obiettivo prefissato per «Europa 2020» è un tasso di occupazione dell'80% e per raggiungerlo oltre che sull'inclusione delle fasce tradizionalmente deboli i *policy maker* hanno centrato l'attenzione sui giovani come *target* da integrare.

Coerentemente con questo approccio inclusivo è stato attivato in rete un *blog* definito «Patto per il lavoro» dove le diverse categorie dei soggetti interessati hanno potuto esprimere opinioni e priorità. Il primo obiettivo può essere sintetizzato nell'incentivazione di tirocini e i lavori estivi, in particolare nelle città di Merano e Bolzano e la Val Venosta, per favorire l'avvicinamento precoce al mondo del lavoro. Per fare questo verranno coinvolti gli ordini professionali, le associazioni di categoria ma anche le scuole superiori e le associazioni

giovanili. Per i giovani disoccupati che hanno abbandonato gli studi e sono a rischio di esclusione sociale vengono proposte forme di tirocinio in azienda retribuito (3-5 euro) per un massimo di 500 ore. Mentre le politiche per il lavoro perseguono l'inserimento in azienda, l'area della formazione professionale si occupa con stage simili per retribuzione e durata di perseguire la formazione di base. Un terzo intervento mira ad incentivare ulteriormente la qualità formativa all'interno delle aziende che offrono apprendistato e ad offrire formazione continua ai tutor in azienda. Obiettivo dichiarato è fermare la tendenza che negli ultimi anni ha portato diversi studenti a preferire la scuola a tempo pieno rispetto all'apprendistato e rivalutarne l'immagine. In tal senso viene introdotto (in base all'art.4 del d.lgs. n.167/2001) l'apprendistato nella pubblica amministrazione. Come ultimo punto si auspica un aumento della mobilità dei giovani in ricerca di lavoro sia all'interno della provincia che con gli stati confinanti.

Interventi prioritari trasversali e quindi non solo riferiti ai giovani sono un maggior apprendimento delle lingue e un impiego più flessibile.

Tra gli interventi che nell'ambito della formazione professionale mirano ad un rafforzamento della formazione continua si ritrova lo sviluppo di un centro di validazione delle competenze e capacità professionali acquisite in maniera informale e l'istituzione di istituti tecnici superiori che affianchino i corsi professionali offrendo nel 4 e 5 anno *stage* e specializzazione.

Per i giovani fino a 35 anni che intendano invece seguire la strada del lavoro autonomo vengono istituiti dei fondi di credito per *start up* che coniugano la riduzione al massimo della burocrazia e l'offerta di consulenze obbligatorie.

Con questo documento l'Alto Adige seguendo la strada intrapresa da Austria e Germania si avvia sulla strada della *Sozialpartnerschaft* (dialogo sociale) per uscire dalle logiche dei particolarismi e intraprendere logiche di cooperazione nell'interesse dello sviluppo economico e sociale. Negli intenti è l'ente pubblico a farsi carico del compito di coinvolgere i diversi attori sociali per definire e attuare misure e strategie.

9 Profilo degli intervistati e condizione occupazionale

9.1 Caratteristiche degli intervistati

Il campione di soggetti intervistati⁴⁸ è, come già chiarito sopra, oltremodo ridotto per un suo utilizzo nell'analisi e nella spiegazione di aspetti connessi alla disoccupazione. Le modalità adottate per individuare i soggetti da intervistare sono state la conoscenza diretta, la richiesta di segnalazione da parte del sindacato CGIL-Nidil di Bolzano, la richiesta di segnalazione da parte del Assistenza economica sociale del Distretto sociale di Merano, la richiesta di segnalazione ad un centro di aggregazione giovanile nonché contatti personali durante gli orari di sportello nei centri di mediazione lavoro. Purtroppo le richieste di contatti tramite altri servizi non hanno prodotto risultati perché i giovani si dicevano generalmente non disponibili e questo ha limitato molto i potenziali intervistati.

Ciò premesso si riportano, a titolo di studio esplorativo del fenomeno nel contesto altoatesino, alcuni punti che hanno caratterizzato le interviste e che arricchiscono l'analisi svolta in questo scritto.

Anche nel caso dei lavoratori è stato somministrato un questionario standard in linea con le direttive della ricerca *LinkAge*. Considerato che l'età media dei giovani intervistati si aggira attorno ai 20 anni, a causa della loro limitata esperienza lavorativa molti di essi hanno avuto difficoltà nel rispondere all'intero questionario. A parte l'esperienza, a questi giovani sembrano sfuggire in buona parte i cambiamenti intercorsi negli ultimi dieci anni nell'organizzazione del mercato del lavoro, il senso dell'attività sindacale ma anche la conoscenza del possibile sostegno che i diversi uffici pubblici possono loro offrire.

Fortunosamente il campione è risultato variegato con rappresentanti del gruppo linguistico tedesco ed italiano, con cittadini italiani e stranieri, giovani sindacalizzati e non, con buoni titoli di studio e non. Dati i limiti statistici risulta quasi ozioso rilevare che l'unica che ha un posto di lavoro sicuro, per quanto a tempo determinato, è laureata, sindacalizzata, bilingue e appartenente al gruppo linguistico tedesco.

⁴⁸ Nelle pagine successive si cercherà di riportare l'esperienza personale dei giovani intervistati in relazione a specifiche aree di interesse. Per garantire l'anonimato ed esigenze di sintesi ci si riferirà loro con l'utilizzo di una sigla (Z1, Z2...) alla quale in Appendice è associato ogni intervistato.

9.2 L'esperienza formativa

Per Z1 l'esperienza formativa è molto importante ed in questa direzione si orienterebbe la sua scelta, proseguendo anche con gli studi universitari, ma il contesto sociale è risultato un vincolo ineludibile nel momento in cui è venuto meno il sostegno della famiglia d'origine. Egli ha lasciato la scuola in terza superiore (18 anni) per trovare un lavoro ma l'auspicio è di riuscire a coniugare il lavoro con una scuola serale. Il mancato sostegno economico da parte della famiglia ha palesato come il sistema di sostegno pubblico allo studio sia incapace di sostenere anche i più meritevoli. Z1 è un cittadino del Bangladesh che vive in Italia da 4 anni ed è già capace di esprimersi molto bene in tedesco ed italiano.

Z2 è un giovane (24) trasferitosi in Italia dalla Repubblica Dominicana a diciassette anni per ricongiungersi alla madre. La sua esperienza con la scuola italiana è stata negativa e l'ha abbandonata nel corso del secondo anno di un istituto professionale perché non aveva più voglia di studiare. Z1 tende a relativizzare l'importanza della scuola sottolineando come nessuno dei suoi compagni che hanno conseguito la qualifica sia oggi impiegato nel lavoro per il quale hanno studiato.

Z3 è una giovane autoctona (25) di madrelingua tedesca (patentino di bilinguismo B) che ha portato avanti con successo il suo percorso formativo fino alla laurea triennale. L'esperienza scolastica si è accompagnata fin dalle medie con quella lavorativa (uno *stage* non retribuito di 2 settimane) e successivamente negli anni delle superiori ha lavorato quasi tutte le estati (ambito sociale, colonie etc.). La scuola è vissuta come un'esperienza formativa e positiva ma l'intervistata mette in evidenza le criticità nell'insegnamento della seconda lingua (italiano nel suo caso). Essa evidenzia inoltre che tutte le associazioni, club sportivi etc. sono linguisticamente omogenei e questo rappresenta un ulteriore ostacolo all'apprendimento delle lingue per i giovani.

Z4 è una giovane marocchina (19) che vive in Alto Adige da 7 anni. Ha svolto in Italia le scuole medie e successivamente ha conseguito una qualifica professionale triennale come *receptionist*. Nel tentativo di conseguire la maturità, nel corso del quarto anno, ha abbandonato gli studi per dedicarsi al lavoro. Nella sua attuale esperienza di ricerca lavorativa riconosce che in occasione dei colloqui (cerca lavoro come barista) la qualifica professionale sia un titolo ben accolto dai datori di lavoro.

L'intervistata Z5 ha concluso un percorso di studi secondari superiori ma ha scelto di non proseguire gli studi, ai quali era pur interessata, per perseguire la propria autonomia

abitativa e personale. Del suo percorso scolastico sono tornate utili delle competenze tecniche apprese nel momento in cui ha trovato un lavoro coerente con il suo profilo. Appartiene al gruppo linguistico tedesco ed ha conseguito il patentino di bilinguismo "B".

Z6 è un giovane italiano originario della Sicilia e trasferitosi con i genitori a Merano (Bz) dove ha frequentato la scuola. Egli ha 18 anni e ha alle sue spalle un percorso scolastico travagliato segnato da una bocciatura in terza media e dall'abbandono nel corso del primo anno di istituto professionale cui si era successivamente iscritto. Dal suo punto di vista è semplicemente venuto meno l'interesse per la scuola senza individuare un altro percorso che gli si confacesse. Dal ritiro dalla scuola ad oggi sono trascorsi oltre due anni e considerata la sua sostanziale inerzia può essere considerato un giovane NEET. Benché sia cresciuto in Alto Adige Z6 non conosce la lingua tedesca.

Anche Z7 è una giovane NEET di 18 anni. Essa è un'autoctona di madrelingua italiana che padroneggia il dialetto tedesco ma che non riesce a conseguire il patentino di bilinguismo di nessun livello per il quale è necessaria una conoscenza formale della lingua scritta e parlata. Il percorso scolastico è segnato da una bocciatura in prima superiore e dal cambio di indirizzo scolastico. Ha concluso il biennio di un liceo pedagogico per poi lasciare e dedicarsi alla ricerca del lavoro.

9.3 La ricerca di lavoro

Z1 ha avuto alcune esperienze di lavoro ma questo non sembra aiutarlo nel reperire un lavoro *standard*. La sua ricerca lavorativa è durata circa un anno e attualmente lavora con un contratto a chiamata che lo sotto occupa rispetto alle sue necessità. Sostiene che le nuove forme di lavoro flessibile siano una possibilità in più per trovare lavoro tanto per i giovani che per la generalità dei lavoratori. Il nostro intervistato tende a relativizzare l'importanza delle competenze linguistiche nella ricerca lavorativa (pur essendo bengalese possiede entrambe le lingue locali) e sottolinea come invece l'appartenenza etnica del candidato abbia una forte valenza nell'orientare le scelte del datore di lavoro. A suo dire ad essere privilegiati sarebbero gli appartenenti al gruppo linguistico tedesco.

Z2 tramite la sua testimonianza evidenzia le difficoltà nel trovare un'occupazione per i requisiti di esperienza e linguistici (parla solo italiano) che vengono richiesti dai datori di lavoro. In base alla sua esperienza poi molti di questi lavori non hanno dei contenuti tecnici e nessuno ha mai preteso che parlasse tedesco, quasi che i requisiti iniziali fossero superflui.

Secondo il nostro intervistato oltre all'esperienza professionale viene valutata positivamente la personalità del candidato ovvero la capacità di assumersi responsabilità ed acquisire velocemente autonomia lavorativa. Le risorse che prevalentemente utilizza per cercare lavoro sono i giornali, il date base presso il centro di mediazione lavoro e il passaparola tra conoscenti.

La ricerca lavorativa di Z4 (gastronomia) si svolge prevalentemente tramite passaparola tra conoscenti e persone "del mestiere". La sua percezione è che i giovani abbiano maggiori vantaggi rispetto ai lavoratori più anziani (*over 55* nel caso della ricerca *LinkAge*). Secondo lei i datori di lavoro sono propensi ad investire sui giovani anche perché il costo del loro lavoro è inferiore rispetto a lavoratori adulti. Secondo Z4 i parametri che vengono valutati da un titolare (riferisce la sua esperienza ai bar) sono l'esperienza, la qualifica e il modo di interagire con le persone.

Z5 riferendosi all'introduzione di forme contrattuali atipiche evidenzia aspetti positivi nelle maggiori possibilità che hanno i giovani di accedere ad un lavoro o delle madri di coniugare maternità e lavoro ma anche negativi per quanto riguarda l'instabilità che caratterizza questi contratti.

Z6 con la sua intervista porta l'attenzione sulle difficoltà che talvolta incontrano i giovani e le famiglie nel trovare un'azienda disponibile a offrire un posto di *stage*/apprendistato. La scuola e gli uffici che si occupano di stage non hanno dei contatti diretti ma si pongono solo come partner istituzionali mentre è la famiglia che deve trovare l'azienda e nel caso di Z6 è stata una conoscenza diretta della madre che ha permesso di far partire lo stage. La posizione di Z7 praticamente analoga solo che nel suo caso la famiglia non è in grado di offrire alcun supporto..

9.4 La condizione occupazionale

Z1 ha un lavoro (consegna pizze al domicilio) dove non servono le competenze linguistiche di cui dispone e che lo sotto-occupa rispetto alle sue necessità: ha un lavoro a chiamata di poche ore e guadagna mediamente 300 euro al mese. Nonostante le buone competenze (molto capace anche di relazionarsi con terzi) non riesce a trovare un lavoro più remunerativo e questo lo frustra.

Z3 ha una biografia lavorativa costituita da molteplici esperienze di *stage* e lavoro estivo. Non ha avuto difficoltà a trovare lavoro una volta terminati gli studi; forte del suo

titolo di studio terziario ha ottenuto diversi contratti a tempo determinato presso un ente pubblico locale e si appresta a sostenere un concorso per il posto a tempo indeterminato. A suo dire chi ha un contratto di lavoro stabile accede molto più facilmente a formazioni sul posto di lavoro.

Anche Z5 ha trovato lavoro entro due mesi dal conseguimento del diploma. Ha successivamente lasciato un posto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato nel momento in cui è diventata madre considerato che non era possibile coniugare le due cose. Attualmente è occupata alcuni pomeriggi alla settimana presso un ente pubblico con mansioni di segretariato (tre mesi) e pagata con *voucher*.

Z2, Z4, Z6 e Z7 sono disoccupati in cerca di lavoro.

9.5 Aspetti del vissuto lavorativo

Z1 riconosce nell'esperienza un fattore facilitante nell'accesso al lavoro ma d'altra parte evidenzia che i giovani sono più veloci nel fare e nell'imparare. Secondo lui le tasse sono eccessivamente alte e questo penalizzerebbe l'assunzione dei giovani. Anche Z2, pur non essendo in grado di leggere i cambiamenti intervenuti nel mondo del lavoro negli ultimi anni, dice che si sono alzate le tasse e che i datori di lavoro preferiscono non assumere ma far fare straordinari a chi è già assunto.

Dal particolare punto di vista di Z3, che lavora in un ente pubblico, questo tipo di impiego garantisce equità nell'accesso al lavoro attraverso procedure di selezione che, essendo esplicitate e verificabili, non discriminano nessuno. Contestualmente dice che nella sua carriera lavorativa ha sperimentato solo contratti di lavoro *non-standard*, anche nel pubblico, e questo ha una grande influenza (in negativo) sulle prospettive e le sicurezze del lavoratore.

Per Z4, che prevalentemente parla italiano, la lingua tedesca si rivela un ostacolo se l'interlocutore è un autoctono che parla dialetto tedesco mentre non ha problemi a lavorare quando si interfaccia con un turista germanico (oltre l'80% del turismo altoatesino) che parla il tedesco *standard*.

Z5 ha trovato un lavoro adeguato alle sue aspettative poco dopo la maturità e ha percepito un forte desiderio del titolare di investire su una giovane per formarla e trasmettere le competenze necessarie alle mansioni da svolgere. Il datore di lavoro ha investito in formazione sulla neoassunta e coerentemente ha stipulato da subito un contratto a tempo indeterminato. All'intervistata è noto che lo stesso titolare, dopo il suo auto-licenziamento,

assume solo con contratti a tempo determinato piuttosto brevi. Secondo lei le possibilità che un/a giovane ha oggi di costruirsi un futuro sono minori rispetto al passato.

Z6 dopo aver abbandonato la scuola non poteva accedere al mercato del lavoro ordinario per via della minore età e fino ai 18 anni ha investito poco sul suo percorso formativo. Le uniche occasioni sono state uno *stage* a cui era stato indirizzato dalla scuola, che però ha abbandonato dopo 15 giorni e un altro successivo svolto poco prima di raggiungere la maggiore età. Anche in questo secondo caso ha svolto solo 250 ore (di 500 possibili) perché si aspettava un riscontro economico diverso e l'assunzione da parte del titolare dell'azienda con il compimento del diciottesimo anno. Z6 narra l'esperienza dello *stage* come frustrante perché poco retribuita e a domanda risponde che solo contro voglia avrebbe accettato un rinnovo di *stage* qualora fosse stato proposto lui. Nello stesso tempo su una scala da 1 a 10, dove questo corrisponde ad ottime probabilità di trovare lavoro, ritiene di avere solo 4 probabilità di trovare lavoro senza transitare da uno *stage*.

Anche per Z7 gli *stage* aziendali (totale 1.000 ore) organizzati dalla provincia sono l'unica esperienza lavorativa accumulata 16 mesi dopo aver abbandonato la scuola.

9.6 Aspetti della disoccupazione

Z4 ci propone un ritratto in controtendenza rispetto agli altri intervistati dove la sua esperienza con i contratti di lavoro atipici è stata positiva e riporta che la stessa percezione è diffusa anche tra le sue conoscenze. Essa apprezza che tali contratti di lavoro siano generalmente meglio retribuiti. A suo dire, al giorno d'oggi ogni giovane donna e uomo hanno risorse sufficienti per trovare lavoro autonomamente. Secondo la giovane intervistata un ruolo determinante nel trovare un'occupazione è giocato dai giovani stessi che a suo dire hanno delle pretese troppo alte ed invece dovrebbero accettare dei compromessi sulla mobilità, gli stipendi e i profili in cui vogliono essere inquadrati.

Z6 e Z7 sono disoccupati di lunga durata fatto salvo per due esperienze di *stage* ciascuno. Gli *stage* di Z6 sono stati attivati dai genitori mentre quelli di Z7 dagli educatori della comunità in cui è inserita. Le due situazioni sono accomunate dal fatto di non dover provvedere autonomamente al proprio sostentamento.

Z5 riporta che l'istruzione è un elemento che paga poco in Alto Adige perché non c'è bisogno di un numero così alto di laureati, il sistema produttivo non lo richiede, e così molti scelgono/sono costretti di andare a lavorare all'estero. D'altra parte rileva che i posti di lavoro

pubblici sono troppo tutelati e questo dovrebbe essere evitato con maggiori licenziamenti se a scapito della qualità del servizio offerto.

Z6 pur orientandosi verso profili lavorativi bassi ha difficoltà a trovare un lavoro perché non conosce il tedesco. Dal suo punto di vista in Alto Adige ha maggior valore l'attestato di bilinguismo che un titolo di studio. Da un lato dice che i giovani sono avvantaggiati rispetto ai lavoratori più anziani ma dall'altro rappresenta un paradosso quando afferma che ai giovani [...] nessuno fa fare esperienza se non hanno già esperienza [Z6]. Secondo Z6 gli stage, gli apprendistati e i *Summer-Job* possono essere una possibilità per accedere a tale esperienza che, accumulandosi, andrà a costituire un bagaglio spendibile poi sul mercato del lavoro. Nella percezione di questo giovane i datori di lavoro di lingua tedesca sono poco propensi ad assumere apprendisti italiani mentre viceversa è più possibilista.

9.7 I rapporti con le organizzazioni sindacali

Z1 non ha mai avuto contatti con i sindacati e si aspetta che questi aiutino i giovani a trovare lavoro. Ha un'immagine che rimanda a quelli che sono i compiti dei centri mediazione lavoro.

Z2 dice di avere contatti (la compagna in realtà) con un sindacato per i servizi di patronato che vengono offerti ma di non sapere di cosa si occupi un sindacato ne' tantomeno di esservi iscritto.

Z3 è l'unica intervistata ad essere iscritta ad un sindacato. Tale iscrizione è recente ed era connessa ad una vertenza per il riconoscimento di un aumento di stipendio. In realtà il ruolo e l'operato del sindacato le sono estranei ma le è noto un crescente interessamento delle sigle sindacali alla condizione giovanile. In particolare si riferisce all'iniziativa di ASGB (il citato sindacato madrelingua tedesca) che con la sua sezione giovanile porta avanti una politica avversa al lavoro atipico. Nel complesso si registra un certo scoramento sulla possibilità di modificare qualcosa tramite l'azione sindacale anche perché [...] ho l'impressione che siano (i sindacati ndr) solo persone adulte o anziani e quindi i giovani non hanno interesse [Z3].

Z4 non sa cosa sia il sindacato e lo confonde con il centro mediazione lavoro. Z5 ha rapporti con il sindacato solo per i servizi di patronato che vengono offerti ma non avendone bisogno e avendo un costo non si è mai iscritta ad un sindacato. Dice che la loro attività è poco pubblicizzata. Z6 e Z7 non sanno ne' cosa sia ne' di cosa si occupi il sindacato.

9.8 I rapporti con le istituzioni

Z1 è in contatto con il centro di mediazione al lavoro e tramite loro ha partecipato ad uno *stage* in albergo per 1 settimana in albergo (ma senza esito). Non si aspetta di trovare lavoro tramite questo servizio.

Z2 esprime un forte malcontento nei confronti della classe politica e non sembra avere fiducia nei confronti del centro mediazione al lavoro. Ha fatto un corso di lingua tramite la scuola ma non conosce altre possibilità di formazione continua. Tra gli intervistati è l'unico a fruire di un sussidio di disoccupazione ordinario (ASPI).

Z3 non ha mai fatto corsi di formazione continua ma conosce [...] diversi amici che li hanno fatti e che successivamente sono riusciti a trovare lavoro facilmente [Z3]. Sulla base di queste considerazioni al fine di ridurre il fenomeno della disoccupazione giovanile indica *stage* e corsi di formazione come una delle possibili attività da potenziare.

Z4 è iscritta al centro di mediazione al lavoro e ad alcune agenzie di somministrazione lavoro ma non ha mai ricevuto proposte e ha sempre trovato da sola le occupazioni che ha avuto.

Z5 ha fruito solo di corsi di lingua ma conosce alcune associazioni che si occupano e offrono corsi di formazione e aggiornamento. La sua ricerca lavorativa avviene per consultazione diretta di giornali e internet ma anche passaparola.

Z6 non svolge una ricerca attiva del lavoro. L'unica azione compiuta è stata l'iscrizione al centro mediazione al lavoro ma riporta con tono critico che [...] se non ti fai vivo tu non si fa vivo nessuno [Z6] lasciando trapelare un atteggiamento in cui è l'istituzione ad avere il compito di provvedere al lavoro, trova quindi che non siano utili come enti.

Z7 svolge una ricerca lavorativa a "tutto campo" dopo aver abbassato progressivamente le aspettative. La sua ricerca risulta però poco produttiva basandosi sul solo passaparola tra amici e non fruendo dei servizi pubblici a disposizione.

9.9 Nota a margine delle interviste

Per cercare di contestualizzare meglio le interviste sono state raccolte notizie di tipo biografico e familiare degli intervistati e sono emerse situazioni molto diverse tra loro così come molto diversi sono gli sviluppi delle loro carriere lavorative. Possiamo dire che Z3 e Z5

sono madrelingua tedesca e vivono in paesi di vallata mentre gli altri intervistati sono tutti appartenenti o aggregati al gruppo linguistico italiano.

In base a quanto raccolto dalle loro esperienze possiamo individuare solo alcuni tratti comuni. In primo luogo ci sembra di poter rilevare che i giovani lavoratori pur lamentando molte inefficienze di sistema e, taluno, delle discriminazioni percepiscono la giovane età come una situazione di minor sfavore rispetto alla condizione di lavoratore *over 55* in cerca di lavoro che era l'altra categoria oggetto d'analisi.

Questo non sembra essere però sufficiente per permettere loro di guardare con fiducia al proprio futuro lavorativo rispetto al quale, nella maggior parte, non sembrano avere aspettative. Nel pur esiguo campione registriamo alti tassi di abbandono scolastico e periodi consistenti di ricerca lavoro senza occupazione. L'esperienza di coloro che sono impegnati nella ricerca di un lavoro sembra poi essere molto individuale e svolgersi con un sostegno molto marginale da parte dei servizi pubblici dedicati.

Tratto comune a gran parte degli intervistati (4/7) è per diversi motivi di non poter contare sulla famiglia di origine e di riuscire a provvedere a se stessi attraverso prestazioni di assistenza economica sociale.

Per tutti invece si sono percepite sfiducia e pochissima conoscenza o partecipazione nei confronti dell'azione politica e sindacale e questo è probabilmente l'elemento più preoccupante.

10 Conclusioni

La disanima di una tematica articolata come la disoccupazione giovanile ha richiesto dapprima una necessaria contestualizzazione teorica e successivamente la raccolta di dati qualitativi che permettessero di declinare il fenomeno a livello locale. Se l'analisi delle teorie e delle riflessioni scientifiche sul fenomeno mi ha portato a focalizzare l'attenzione sul ruolo svolto dalla scuola e dai contratti atipici nell'ingresso al mondo del lavoro, le specificità locali hanno richiesto che il focus si concentrasse sul sistema formativo in senso ampio, ivi compreso l'apprendimento delle lingue, e sulla componente culturale che sottende le diverse scelte agite dai giovani di lingua tedesca e di lingua italiana.

Il quadro socio-economico altoatesino che si è cercato di tratteggiare nei capitoli 6 e 7 ha palesato un carattere essenzialmente rurale di questa provincia con pochi centri urbani segnati da dinamiche disgiunte dal resto del territorio. Ho poi constatato che il gruppo

linguistico italiano abita principalmente negli agglomerati urbani mentre il gruppo etnico tedesco è in larga parte insediato nei paesi e nelle vallate, dove è quasi inesistente il gruppo italiano, ed è compresente nelle città (solo nel capoluogo è minoranza).

Il tessuto produttivo dell'Alto Adige riflette possibilità occupazionali diverse tra chi vive in città e chi vive in campagna dove tra i primi predominano gli sbocchi lavorativi nei servizi, settore in cui gioca un ruolo molto importante il settore pubblico, e nell'industria mentre nelle zone rurali prevale invece l'agricoltura e l'artigianato. In riferimento all'artigianato abbiamo constatato che in maniera del tutto analoga ad altre macroaree italiane, e nello specifico il rimando è al sistema produttivo veneto, il contesto economico altoatesino è caratterizzato da un'ampia diffusione della piccola azienda artigiana. Tradizionalmente molto forte, questo settore ha determinato nel corso degli anni una significativa richiesta di operai qualificati che attraverso il sistema duale di formazione professionale veniva soddisfatta con l'assorbimento di migliaia di giovani apprendisti.

Se da un lato, unanimemente, questo sistema di formazione professionale è stato indicato dai nostri intervistati come l'elemento virtuoso che ha permesso di mantenere stabilmente basso nel corso degli ultimi trent'anni il tasso di disoccupazione giovanile in provincia di Bolzano, dall'altro è emerso in maniera altrettanto chiara come la grande maggioranza dei fruitori degli apprendistati e del sistema duale di formazione siano i giovani di madrelingua tedesca.

Considerato che abbiamo rilevato anche una minor propensione del gruppo tedesco allo studio (tassi di scolarizzazione inferiori) possiamo ragionevolmente ipotizzare che nel gruppo tedesco ci sia tradizionalmente una maggior propensione ad iniziare presto a lavorare. In tale frangente non ci si riferisce al solo lavoro retribuito ma anche a *stage* e lavori estivi che sono pratica ordinaria dei giovani del gruppo etnico tedesco mentre molto meno per gli studenti e le aziende italiane.

Nel 2012 il 12% dei giovani altoatesini ha svolto un tirocinio estivo e, sommando a questi gli apprendisti e i dipendenti, emerge che [...] oltre un terzo dei giovani di età 15-19 anni in estate fa un'esperienza lavorativa⁴⁹. Con il crescere dell'età aumenta significativamente anche questa percentuale e circa la metà dei diciannovenni durante l'estate ha un lavoro estivo (di cui il 15% come dipendente). Questa quota è di circa il 10% più bassa nei contesti urbani di Merano e Bolzano dove rispettivamente gli italiani sono il 50% e il 75%.

⁴⁹ Mercato del lavoro News nr. 10 ottobre 2013 <http://www.provincia.bz.it/lavoro/mercato-del-lavoro/930.asp>

Ho poi osservato che nelle zone rurali è molto diffuso quell'associazionismo che la ricerca sociologica indica come uno degli elementi che permettono di accumulare quel capitale sociale che a sua volta può favorire l'accesso al lavoro [Reyneri 2011]. E' lecito viceversa affermare che i legami sociali nei contesti urbani sono più laschi e che le relazioni sociali avvengono secondo modalità diverse. Quello che si intende affermare qui, consapevole che altri elementi concorrono a determinare l'effetto, è che i giovani del gruppo tedesco hanno più contatti con il mondo del lavoro perché a questo mondo sono più vicini e risulta meno difficile per essi trovare uno stage o un apprendistato.

Questo, pur nella sua parzialità, ci viene confermato dai dati raccolti sulla disoccupazione giovanile che sono univoci nel rappresentare tassi più bassi nelle zone rurali e quindi praticamente l'assenza di disoccupazione nelle zone abitate dal gruppo tedesco.

La situazione nelle città è diversa ed in particolare lo sono le possibilità occupazionali dei giovani che trovano i principali sbocchi lavorativi nei servizi. Nel corso dello studio statistico, confermato poi nel corso dell'intervista all'assessore all'istruzione, è emerso che i giovani italiani hanno dei tassi di scolarizzazione più alti rispetto a quelli tedeschi sulla media provinciale. Da un lato le scelte scolastiche e professionali che i giovani, sia italiani che tedeschi, fanno in città sono diverse e più improntate ad un'elevata scolarizzazione ma l'ipotesi che qui si avanza, ed andrebbe in un altro momento avvalorata, è che le strategie dei giovani italiani si orientino verso la scuola perché le alternative sono ridotte a differenza dei coetanei tedeschi che possono accedere a tutto lo spettro delle possibilità occupazionali.

In provincia di Bolzano sembrano dunque profilarsi due distinte situazioni, quella propria del gruppo linguistico tedesco molto simile per tassi e settore di attività a quella del nord est italiano (piccole imprese di proprietà) e quella del gruppo italiano simile alla situazione del Mezzogiorno italiano dove i principali sbocchi verso un lavoro tutelato sono nel pubblico impiego. Chi tra i giovani italiani non riesce a sviluppare un proprio percorso scolastico e, ancora più importante, ad apprendere la lingua tedesca ci sembra destinato a posizioni lavorative di ricalzo. In questo senso troviamo delle conferme nelle difficoltà segnalate dai giovani lavoratori di madrelingua italiana la cui esperienza è stata raccolta nelle interviste loro dedicate. Per quanto scientificamente vane, tali conferme vengono anche dal mio operare professionale come assistente sociale e dalla constatazione che è molto difficile trovare lavoro per chi ha genitori senza quel capitale sociale che citavamo sopra o per quei giovani che hanno avuto percorsi scolastici fallimentari o ancora, che non sanno le lingue.

Il tentativo di verificare statisticamente queste riflessioni maturate sulla base dei dati quantitativi e qualitativi emersi nel corso di questa ricerca non ha purtroppo portato risultati. Non è stato infatti possibile disporre di dati diretti che rilevassero il tasso di disoccupazione tra i giovani in base al gruppo di appartenenza etnico-linguistica in quanto il dato o non viene richiesto (ne' dall' Osservatorio mercato lavoro ne' in occasione delle Rilevazioni delle forze di lavoro) o non è incrociabile con altri dati in quanto raccolto disgiuntamente dai dati sull'occupazione (ASTAT).

Non è nemmeno stato possibile elaborare i dati sulla disoccupazione (riferiti al solo lavoro dipendente e iscritto al centro di mediazione al lavoro), di cui sarebbero disponibili i dati paese per paese (con la relativa percentuale di gruppo linguistico di appartenenza), perché questo dato non è scomponibile per età.

In definitiva può quindi essere data solo un'interpretazione indiretta del fenomeno distinguendo tra zone rurali e zone urbane dove alle prime si associa una netta prevalenza del gruppo tedesco ed una situazione prossima alla piena occupazione e quelle urbane a maggioranza relativa del gruppo italiano (tra il 50 e il 75%) dove ci sono tassi di disoccupazione generale e giovanile più alti.

A mio avviso è alla crisi economica che ha toccato, benché in misura minore, l'Alto Adige nel corso degli ultimi 5 anni che va ricondotto l'aumento del tasso di disoccupazione tra i giovani registrato dalle statistiche. Il periodo di contrazione economica ha fatto sentire i suoi effetti in particolare in alcuni settori cui mi sembra, date le loro caratteristiche, sia riconducibile l'aumento della disoccupazione tra i giovani.

Il primo di questi settori è l'industria legata all'indotto dell'automobile e solo secondariamente il settore delle costruzioni. Le testimonianze e i dati raccolti ci indicano che nell'industria sono maggiormente diffusi i contratti di lavoro atipici e che, per la maggior parte ne sono destinatari giovani cittadini stranieri dato che gli autoctoni italiani e tedeschi sono poco presenti in questo settore. Se è vero che in Alto Adige questi contratti vengono essenzialmente usati come periodo di prova per inserire successivamente in organico il lavoratore stabilizzandolo, è anche vero che questi contratti sono i primi ad essere stati "non prorogati" all'avvento della crisi.

Il secondo ambito a cui ci sentiamo di poter ricondurre l'aumento della disoccupazione è quel mondo dei servizi e dei lavori poco garantiti cui afferiscono in prevalenza i lavoratori senza particolari titoli di studio e competenze, caratteristiche che prevalentemente sono ascrivibili al gruppo etnico italiano residente in città e ai giovani in particolare.

Il gruppo tedesco sembra avere invece reagito alla crisi "spostando" le proprie strategie occupazionali dagli apprendistati, in significativo calo negli ultimi anni, in favore di percorsi formativi più lunghi. Come si evince dal «Rapporto di previsione sull'andamento scolastico 2010-2020»,⁵⁰ nelle scuole professionali si prevede un calo dell'incidenza di alunni con lingua d'insegnamento tedesca e ladina, passando dal 87,5% nel 2000 al 81,9% nel 2020. Contemporaneamente la percentuale della lingua d'insegnamento italiana salirà dal 12,5% al 18,2% e questi dati mostrano come le scuole professionali acquisiscano sempre più gradimento presso la popolazione italiana.

Le attuali politiche del lavoro previste e prospettate per i giovani all'interno del «Piano pluriennale di interventi per il lavoro» prevedono una molteplicità di interventi alcuni dei quali, e si pensa alla creazione di un centro di validazione delle competenze e capacità professionali acquisite, sembrano anticipare i tempi in Italia [crf. Berton, Richiardi, Sacchi 2009] ma nel complesso dalla loro analisi ci sembra di poter dire che ancora una volta i principali interventi verteranno a rafforzare percorsi di *stage*, tirocinio e apprendistato.

Benché l'implementazione di un sistema duale che consenta di svolgere apprendistati di secondo e terzo livello sia senz'altro auspicabile, nel corso delle interviste ho raccolto voci scettiche circa la reale capacità di questo sistema formativo di provvedere ai bisogni formativi di una società e un'economia innovativa e proiettata sul futuro.

Nell'ambito di questo studio, uno dei limiti individuati come propri di queste forme di introduzione al lavoro è il fatto che la maggior parte degli *stage*/apprendistati debbano essere reperiti direttamente dagli studenti ed essendo la maggior parte delle imprese di proprietà del gruppo tedesco si verifica e si verificherà anche in futuro una disparità di accesso per il gruppo italiano. Inoltre gli *stage* e gli apprendistati sono oggi molto più difficili da reperire proprio perché ora ha iniziato anche la scuola italiana ad utilizzarli, perché la crisi ha compromesso almeno in parte la disponibilità delle aziende e perché le aziende italiane sono culturalmente meno propense all'accoglienza (ma anche per i settori in cui operano).

Un'ultima considerazione che ci sembra opportuna riguarda il fatto che, pur riconoscendo la qualità della formazione, sia aziendale che scolastica, offerta dal sistema di formazione professionale duale, la scelta politica di investire in questa direzione sembra accondiscendere alle richieste delle associazioni datoriali di non farsi carico di costi di

⁵⁰http://www.provincia.bz.it/astat/it/istruzione-cultura/662.asp?WeiterbildungPubl_action=4&WeiterbildungPubl_article_id=118824

formazione e in questo senso *stage* e apprendistati rappresentano proprio uno spostamento dei costi di formazione e inserimento dalle aziende alla collettività, alla scuola. Il forte richiamo fatto poi da tutti i soggetti intervistati al *life long learning*, benché importante e anzi necessario, può essere letto secondo le stesse chiavi critiche. Nei fatti sarà la responsabilità sociale dell'impresa a determinare quanto gli *stage/apprendistati* diventeranno mere forme di riduzione del costo del lavoro oppure saranno possibilità virtuose di conoscenza e inserimento nel mondo del lavoro. Da questo punto di vista l'esperienza altoatesina potrebbe essere un esempio da seguire a livello nazionale.

Dal canto mio l'unica maniera che riesco ad immaginare per cercare di omogeneizzare la partecipazione al mercato del lavoro e cercare di ridurre la vulnerabilità lavorativa dei giovani di madrelingua italiana, mi sembra quello di unificare i percorsi scolastici sopprimendo le scuole per italiani e le scuole per tedeschi o almeno, a quasi 100 anni dall'annessione all'Italia, di creare alcuni corsi scolastici multilingue che facilitino la reciproca conoscenza se non la creazione di una cultura comune.

Se invece le scelte politiche legate a questo territorio insisteranno nel creare e fomentare separazione ed estraneità culturale tra i due gruppi etnici non può essere imputato di pessimismo chi preconizza un aumento del conflitto interetnico. La grande ricchezza prodotta in Alto Adige finora è stata reinvestita sul territorio sottoforma di servizi e di un generoso sistema di *welfare* e questo a "narcotizzato" tensioni sociali mai risolte.

Il Presidente degli Stati Uniti d'America John F. Kennedy, riferendosi ad un auspicato andamento positivo dell'economia, disse che l'alta marea alza tutte le barche. In Alto Adige la vera sfida sarà proprio riuscire ad evitare l'esacerbarsi delle tematiche etniche nel momento in cui alcune barche dovessero rimanere in secca.

APPENDICE

Appendice 1: SCHEDE PARTI SOCIALI E *POLICY MAKER*

Code	Date / Length (min.)	Gender	Place of Residence	Institution / Organization	Position / Role	Field of Activities
A1	31/05/2013 1 h 45 min.	M	Bolzano	CGIL	Segretario generale provinciale	Monitoraggio dell'attività di contrattazione e relazione con istituzioni
A2	05/06/2013 1h 27 min.	M	Bolzano	CISL	Segretario generale provinciale	Monitoraggio dell'attività di contrattazione e relazione con istituzioni
A3	16/05/2013 49 min.	M	Bolzano	UIL	Segretario generale provinciale	Monitoraggio dell'attività di contrattazione e relazione con istituzioni
A4	10.05.2013 1 h	F	Bolzano	CGIL / NIDIL	Segretaria provinciale di categoria	Attività di contrattazione e relazione con il pubblico
A5	28/05/2013 1 h	F	Merano (BZ)	CISL / FELSA	Referente territoriale	Attività di contrattazione e relazione con il pubblico
A6	06/05/2013 45 min.	M	Bolzano	ASSOIMPREDITORI	Direttore	Monitoraggio dell'attività e relazione con istituzioni
A7	02/07/2013 52 min.	M	Bolzano	CONFARTIGIANATO	Direttore	Monitoraggio dell'attività e relazione con istituzioni
A8	02/07/2013 57 min.	M	Bolzano	CAMERA DI COMMERCIO DI BOLZANO	Vicesegretario generale	Servizi amministrativi; relazione con le istituzioni e parti sociali
A9	30/05/2013 1 h.	F	Bolzano	PROVINCIA DI BOLZANO	Direttrice ufficio distretti sociali	Organizzazione e supervisione delle attività
A10	14/05/2013 32 min.	M	Bolzano	PROVINCIA DI BOLZANO	Direttore ripartizione lavoro	Monitoraggio dell'attività e relazione con istituzioni
A11	10.05.2013 1 h 05 min	M	Bolzano	PROVINCIA DI BOLZANO	Direttore centri mediazione lavoro	Monitoraggio e coordinamento attività
A12	07/05/2013 35 min.	M	Bolzano	PROVINCIA DI BOLZANO	Assessore all'istruzione e alla formazione continua	Attività politica e confronto con le parti sociali

Appendice 2: SCHEDE LAVORATORI

Code	Date / Length (min.)	Gender	Place of Residence	Employed /unemployed Organization	Position / Role	Member of TU or other organisation/political group/forum	Special Remark
Z1	19/07/2013 49 min	M	Merano (BZ)	Occupato a chiamata	Biennio scuola superiore-consegna pizze a domicilio	Nessuna appartenenza	
Z2	07/08/2013 56 min.	M	Merano (BZ)	Disoccupato	Diploma scuola superiore (Cuba)	Nessuna appartenenza	
Z3	08/08/2013, 45 min.	F	Merano (BZ)	Occupata a tempo determinato	Laureata- educatrice professionale	UIL	
Z4	13/08/2013 50 min.	F	Merano (BZ)	Disoccupata	Qualifica professionale triennale	Nessuna appartenenza	
Z5	27/08/2013, 47 min.	F	Merano (BZ)	Occupata - voucher	Diplomata- segretaria	Nessuna appartenenza	
Z6	12/09/2013, 52 min.	M	Merano (BZ)	Disoccupato	Diploma scuola media	Nessuna appartenenza	
Z7	19/09/2013, 55 min.	F	Merano (BZ)	Disoccupata	Biennio scuola superiore	Nessuna appartenenza	

Appendice 3: TESTI DEI QUESTIONARI SOMMINISTRATI

LinkAge project

Funzionari pubblici

Grazie per il tempo che mi sta dedicando per questa intervista! Vorrei condurre questa intervista in modo colloquiale e con il suo permesso registrarla (consapevole che ogni mia diffusione impropria è sanzionabile nei termini previsti dalla legge italiana). Nessun altro avrà accesso alla registrazione. Quello che mi dirà verrà trascritto su file e utilizzato per la ricerca, mantenendo l'anonimato se Lei lo chiede.

- 1) Per prima cosa: quale istituzione rappresenta? (Settore, area, principali funzioni)
- 2) Quale posizione ricopre?
- 3) Quali tipologie di questioni che Lei tratta hanno a che vedere con il tema dei lavoratori vulnerabili?
- 4) Quale spazio, a suo avviso, occupa il tema dei lavoratori vulnerabili nell'attività dell'istituzione presso la quale opera e in special modo nel dialogo sociale?

GT1: Discriminazione di età e diversità all'interno degli under 25 e over 55

- 1) Quali diversi gruppi sono stati interessati a interventi riconducibili a politiche del lavoro e sociali funzionali all'occupazione?
- 2) Possono le giustificazioni basate sull'inesperienza dei giovani essere considerate una forma di discriminazione sulla base dell'età?
- 3) Quale è la sua esperienza nell'ambito della consulenza ai giovani e ai lavoratori con oltre 55 anni nell'ambito delle politiche di inserimento/ricollocazione lavorativa?

GT2: Inclusione dei lavoratori vulnerabili nelle strutture delle parti sociali che si occupano di dialogo sociale

- 1) Quale rilevanza ha il tema dei lavoratori vulnerabili nell'attivazione delle politiche pubbliche?

- 2) Quali ruoli e compiti hanno le persone con meno di 25 anni e con oltre 55 anni all'interno del dialogo sociale?
- 3) Sono questi due gruppi di lavoratori direttamente coinvolti nel processo decisionale? Se Sì, come e a quale livello?
- 4) Ci sono specifici programmi focalizzati all'inclusione lavorativa di persone con meno di 25 anni e oltre 55 anni?

GT3: Dimensione di genere e intersezione con l'età e il bilanciamento vita-lavoro

- 1) In che modo, a quale livello, la sua istituzione combina le politiche di pari opportunità con strategie di inclusione lavorativa delle lavoratrici con meno di 25 anni e oltre 55 anni?
- 2) Avete avviato specifiche misure per sostenere le donne lavoratrici durante il loro percorso occupazionale?
- 3) Ha qualche esempio da fornire di misure finalizzate alla conciliazione vita-lavoro, riguardanti le lavoratrici con meno di 25 anni e oltre 55 anni?
- 4) Secondo Lei, quali politiche dovrebbero essere implementate per promuovere l'occupazione delle donne con meno di 25 anni e oltre 55 anni?

GT4: Nuove forme di organizzazione del lavoro in relazione al cambiamento demografico

- 1) Secondo Lei, quali sono state le principali nuove forme di organizzazione del lavoro emerse negli ultimi dieci anni? E quali sono stati i settori più coinvolti? Può menzionare i casi più rilevanti?
- 2) Nella sua opinione, quali effetti sono stati prodotti da queste nuove forme di organizzazione del lavoro sui livelli occupazionali dei lavoratori con meno di 25 anni e più di 55 anni? Quale è stato l'impatto sulle loro condizioni di lavoro (salari e contratti di lavoro)?
- 3) Come la sua istituzione sta affrontando il tema della disoccupazione giovanile e di quella che riguarda i lavoratori con più di 55 anni? Secondo Lei, questo tema è stato incluso nel dialogo sociale?
- 4) Nel quadro più generale delle politiche pubbliche, quale rilevanza ha questo tema? E' a conoscenza di specifiche politiche concernenti questo problema? Se Sì, quali effetti esse hanno prodotto sui soggetti coinvolti?

GT5: Dinamiche intergenerazionali: discorsi, limiti, vantaggi e risultati del dialogo sociale

- 1) Come la dinamica intergenerazionale riferita al mercato del lavoro nazionale è rappresentata e percepita, sia in termini di cooperazione positiva e potenziale cambiamento o conflitto?
- 2) Le differenze intergenerazionali sono da parte delle istituzioni riconosciute e indirizzate come una opzione solidaristica o sulla base di interessi eterogenei da difendere in termini distinti?
- 3) Ha la sua istituzione attivato programmi per promuovere la solidarietà intergenerazionale? Se Sì, quali sono stati tali programmi? In quale grado tali programmi hanno coperto i due gruppi di lavoratori? Ci sono specifiche azioni e programmi all'interno della sua istituzione?

LinkAge Project

Sindacalisti

- 1) Per prima cosa: quale organizzazione sindacale rappresenta? (Settore, categoria, area, numero di aderenti)
- 2) Da quanto tempo è affiliato a questo sindacato? Quale posizione ricopre?
- 3) Quale tipo di questioni che Lei tratta hanno a che vedere con il tema dei lavoratori vulnerabili?
- 4) Quale spazio, a suo avviso, occupa il tema dei lavoratori vulnerabili nell'attività del sindacato, in special modo nel dialogo sociale?

GT1: Discriminazione di età e diversità all'interno degli under 25 e over 55

- 1) Nell'attività sindacale ordinaria quanta parte è specificamente occupata da casi di discriminazione in relazione all'età?
- 2) Che idea si è fatto/a della questione?
- 3) Come è vissuta da parte dei lavoratori la discriminazione di età?
- 4) A suo avviso che tipo di impatto ha la richiesta da parte dei datori di lavoro di alcuni pre-requisiti professionali a lavoratori che ne sono sprovvisti? Può offrire degli esempi?

GT2: Inclusione dei lavoratori vulnerabili nelle strutture delle parti sociali che si occupano di dialogo sociale (affiliazione e strutture presenti)

- 1) Quanti iscritti avete, in termini proporzionali sul totale, di lavoratori con meno di 25 anni? E con più di 55 anni?
- 2) Questa proporzione rispecchia la struttura reale del mercato del lavoro?
- 3) Ci sono specifiche strutture che si occupano del tema della disoccupazione giovanile e della disoccupazione degli over 55? Se Sì, quali sono le principali funzioni? Si tratta di strutture incluse nell'attività del dialogo sociale?
- 4) Che posizione occupano gli under 25 e gli over 55 nelle strutture di rappresentanza sindacale?
- 5) I lavoratori afferenti a questi due gruppi di età partecipano attivamente al processo decisionale interno all'organizzazione sindacale? Se Sì, a quale livello (di azienda, regionale, nazionale)?
- 6) Qual è la percentuale di affiliati all'organizzazione sindacale con meno di 25 anni e con più di 55 anni direttamente coinvolti nelle rappresentanze sindacali aziendali?
- 7) La sua organizzazione offre specifici programmi per tali lavoratori o presta particolare attenzione nell'attività di contrattazione/negoziazione? Se Sì, in quali termini specifici?

GT3: Dimensione di genere e intersezione con l'età e il bilanciamento vita-lavoro

- 1) Quali misure sono prese all'interno della sua organizzazione a sostegno delle donne che lavorano? Ha degli esempi di misure di conciliazione, per giovani donne e donne più anziane ma in età lavorativa?
- 2) Ci sono delle differenze tra uomini e donne in relazione all'iscrizione al sindacato sulla base dell'età anagrafica?
- 3) A suo dire, c'è una partecipazione attiva delle donne (under 25 e over 55) all'interno della sua organizzazione? Esse partecipano attivamente ai processi decisionali e con ruoli di responsabilità?
- 4) Ci sono specifiche quote riservate alle donne appartenenti a questi due gruppi all'interno dell'organizzazione? Ci sono delle differenze rispetto agli uomini? Come è garantita una uguale rappresentanza e partecipazione alle donne appartenenti a questi due gruppi nel processo decisionale?

GT4: Nuove forme di organizzazione del lavoro in relazione al cambiamento demografico

- 1) Secondo Lei, quali sono state le principali nuove forme di organizzazione del lavoro emerse negli ultimi dieci anni? E quali sono stati i settori più coinvolti? Può menzionare i casi più rilevanti?
- 2) Nella sua opinione, quali effetti sono stati prodotti da queste nuove forme di organizzazione del lavoro sui livelli occupazionali dei lavoratori con meno di 25 anni e più di 55 anni? Quale è stato l'impatto sulle loro condizioni di lavoro (salari e contratti di lavoro)?
- 3) Come la sua organizzazione sta affrontando il tema della disoccupazione giovanile e di quella che riguarda i lavoratori con più di 55 anni? Secondo Lei, questo tema è stato incluso nel dialogo sociale?
- 4) E' a conoscenza di specifiche politiche concernenti questo problema? Se Sì, quali effetti esse hanno prodotto?

GT5: Dinamiche intergenerazionali: discorsi, limiti, vantaggi e risultati del dialogo sociale

- 1) Come la dinamica intergenerazionale riferita al mercato del lavoro nazionale è rappresentata e percepita, sia in termini di cooperazione positiva e potenziale cambiamento o conflitto?
- 2) Come le organizzazioni sindacali bilanciano i bisogni e gli interessi dei lavoratori con meno di 25 anni e con più di 55 anni nei casi in cui sorga un conflitto?
- 3) Le differenze intergenerazionali sono da parte del sindacato riconosciute e indirizzate come una opzione solidaristica o sulla base di interessi eterogenei da difendere in termini distinti?
- 4) Ha la sua organizzazione attivato programmi per promuovere la solidarietà intergenerazionale? Se Sì, quali sono stati tali programmi? In quale grado tali programmi hanno coperto i due gruppi di lavoratori? Ci sono specifiche azioni e programmi all'interno della sua struttura sindacale?

LinkAge project

Rappresentanti associazioni imprenditoriali

Grazie per il tempo che mi sta dedicando per questa intervista! Vorrei condurre questa

intervista in modo colloquiale e con il suo permesso registrarla (consapevole che ogni mia diffusione impropria è sanzionabile nei termini previsti dalla legge italiana). Nessun altro avrà accesso alla registrazione. Quello che mi dirà verrà trascritto su file e utilizzato per la ricerca, mantenendo l'anonimato se Lei lo chiede.

- 1) Per prima cosa: quale associazione imprenditoriale rappresenta? (Settore, categoria, area, numero di aderenti)
- 2) Da quanto tempo opera presso questa associazione? Quale posizione ricopre?
- 3) Quale tipo di questioni che Lei tratta hanno a che vedere con il tema dei lavoratori vulnerabili?
- 4) Quale spazio, a suo avviso, occupa il tema dei lavoratori vulnerabili nell'attività della sua associazione, in special modo nel dialogo sociale?

GT1: Discriminazione di età e diversità all'interno degli under 25 e over 55

- 1) Quali considerazioni sono usualmente fatte dai datori di lavoro al momento di assumere lavoratori, in questa peculiare fase economica?
- 2) A quale livello l'esperienza gioca un ruolo decisivo nella definizione dei livelli retributivi?
- 3) E' a conoscenza di o la sua stessa associazione offre iniziative specifiche rivolte a lavoratori con meno di 25 anni e oltre 55 anni? Se Si, di quali si tratta?

GT2: Inclusione dei lavoratori vulnerabili nelle strutture delle parti sociali che si occupano di dialogo sociale (affiliazione e strutture presenti)

- 1) Ci sono specifiche strutture che si occupano del tema degli under 25 e degli over 55 all'interno della sua associazione? Se Si, quali sono le principali funzioni?
- 2) Che posizione occupano gli under 25 e gli over 55 nelle strutture dell'associazione?
- 3) Le persone afferenti a questi due gruppi di età partecipano attivamente al processo decisionale interno all'associazione imprenditoriale? Se Si, a quale livello (di azienda, regionale, nazionale)?
- 4) La sua organizzazione offre specifici programmi per tali soggetti o presta particolare attenzione nell'attività di negoziazione? Se Si, in quali termini specifici?

GT3: Dimensione di genere e intersezione con l'età e il bilanciamento vita-lavoro

- 1) Quali misure sono prese all'interno della sua associazione a sostegno delle donne che lavorano? Ha degli esempi di misure di conciliazione, per giovani donne e donne più anziane ma in età lavorativa?
- 2) A suo dire, c'è una partecipazione attiva delle donne (under 25 e over 55) all'interno della sua associazione? Se Sì, esse partecipano attivamente ai processi decisionali e con ruoli di responsabilità?
- 3) Ci sono specifiche quote riservate alle donne appartenenti a questi due gruppi all'interno dell'organizzazione? Ci sono delle differenze rispetto agli uomini? Come è garantita una uguale rappresentanza e partecipazione alle donne appartenenti a questi due gruppi nel processo decisionale?

GT4: Nuove forme di organizzazione del lavoro in relazione al cambiamento demografico

- 1) Secondo Lei, quali sono state le principali nuove forme di organizzazione del lavoro emerse negli ultimi dieci anni? E quali sono stati i settori più coinvolti? Può menzionare i casi più rilevanti?
- 2) Nella sua opinione, quali effetti sono stati prodotti da queste nuove forme di organizzazione del lavoro sui livelli occupazionali dei lavoratori con meno di 25 anni e più di 55 anni? Quale è stato l'impatto sulle loro condizioni di lavoro (salari e contratti di lavoro)?
- 3) Come la sua associazione sta affrontando il tema della disoccupazione giovanile e di quella che riguarda i lavoratori con più di 55 anni? Secondo Lei, questo tema è stato incluso nel dialogo sociale?
- 4) E' a conoscenza di specifiche politiche concernenti questo problema? Se Sì, quali effetti esse hanno prodotto?

GT5: Dinamiche intergenerazionali: discorsi, limiti, vantaggi e risultati del dialogo sociale

- 1) Come la dinamica intergenerazionale riferita al mercato del lavoro nazionale è rappresentata e percepita, in termini di cooperazione positiva e potenziale cambiamento o conflitto?
- 2) Le differenze intergenerazionali sono da parte dell'associazione riconosciute e indirizzate

come una opzione solidaristica o sulla base di interessi eterogenei da tutelare in termini distinti?

3) Ha la sua associazione attivato programmi per promuovere la solidarietà intergenerazionale? Se Sì, quali sono stati tali programmi? Ci sono specifiche azioni e programmi all'interno della struttura dell'associazione?

LinkAge Project

Questionario per under 25

Domande generali

a. Mi racconti brevemente il suo percorso formativo e lavorativo.

Che scuola secondaria ha frequentato? Ha mai abbandonato gli studi? Ha mai dovuto ripetere l'anno? Per quale ragione? Che ricordi ha della scuola secondaria? Ritiene essa abbia rappresentato un passo decisivo per la sua formazione personale? E' iscritto a un corso di laurea? Se sì, quale? Quali sono state le motivazioni che hanno originato questa scelta? Qual'è stato il suo primo lavoro, anche non retribuito? Può raccontare l'esperienza? Sta lavorando ora? Se sì, in quale settore e quale mansione ricopre? Quali problemi ha incontrato nell'attuale posizione lavorativa?

b. Quali sono i suoi progetti futuri?

Domande sulla discriminazione per età

1. Da giovane lavoratore, pensa che i problemi che incontra o ha incontrato al lavoro, anche nella fase di accesso al lavoro o durante lo stage, siano gli stessi che interessano i lavoratori più anziani, con più di 55 anni ? Se No, in cosa si differenziano?

Per i lavoratori:

a. Che tipo di aiuto, se c'è stato, ha avuto dalle organizzazioni sindacali nel luogo di lavoro o associato alla sua posizione lavorativa? Pensa che il sindacato sia consapevole delle questioni che interessano i giovani in ambito lavorativo?

b. Quanto il suo datore di lavoro è propenso a comprendere i problemi delle giovani generazioni? Ci sono differenze nel modo in cui il suo datore di si rapporta ai giovani e ai

lavoratori più anziani? Se Sì, potrebbe elencarne alcune?

c. Come lavorano assieme nel luogo di lavoro giovani e meno giovani? C'è cooperazione o conflitto? Le differenti generazioni sono incoraggiate a lavorare in modo cooperativo o no? Se No, quali sono i fattori di conflitto? Crede ci siano degli interessi contrapposti o che tutti i lavoratori incontrino gli stessi problemi, a prescindere dall'età anagrafica?

d. I più giovani nel contesto lavorativo hanno le stesse opportunità di accesso di lavoratori di altre età alla formazione, avanzamenti di carriera, promozioni e opportunità?

Per coloro che sono alla ricerca di lavoro:

a. Che tipo di aiuto ha avuto a disposizione per accedere a delle opportunità lavorative?

b. Questo tipo di supporto è stato sufficientemente adeguato ai suoi bisogni particolari?

c. Il sostegno per la ricerca di lavoro è migliore/peggiore/simile a quello offerto a lavoratori afferenti ad altre fasce di età?

d. Che tipo di caratteristiche pensa siano valutate da parte dei datori di lavoro al momento dell'assunzione (ex. Esperienza, competenze, formazione, qualifica, altro)?

e. Quali sono gli ostacoli che ha incontrato nella ricerca di lavoro?

f. Ci sono particolari organizzazioni o enti che svolgono una funzione di supporto all'impiego, all'integrazione delle persone della sua età? Se Sì, quali? Perché pensa ciò?

Domande sull'inclusione dei soggetti vulnerabili all'interno del dialogo sociale

1) E' iscritto/a al sindacato?

a. Se sì da quando? Per quale motivo? É attivamente impegnato nell'attività sindacale? Se Sì, in quali termini?

b. Se No, ci sono dei motivi particolari per cui non è iscritto/a.

2) Ha l'impressione che il sindacato rappresenti i suoi interessi in quanto appartenente alla generazione di lavoratori più giovane? Per quale ragione? E cosa dovrebbe fare?

3) Solo per i disoccupati: Ha l'impressione che il sindacato rappresenti i suoi interessi in quanto giovane alla ricerca di lavoro? Se non perché? E cosa dovrebbe fare?

4) È a conoscenza di qualche specifica politica o posizione del sindacato in relazione ai

giovani? Se Sì, quali sono? Concorda con tali posizioni/politiche? Per quale ragione?

5) È a conoscenza di qualche specifico programma o progetto (corsi di formazione...) per i giovani? Di quali progetti si tratta? Ha mai partecipato a questa attività? Ha trovato particolare beneficio dalla partecipazione a tali programmi?

6) I temi che riguardano le problematiche connesse alla condizione giovanile (stabilizzazione, attenzione all'utilizzo di stage/tirocini/apprendistato) sono stati tenuti in considerazione dalla RSU/RSA presente nel suo luogo di lavoro?

Domande su gli effetti delle nuove forme di organizzazione del lavoro

1) Secondo lei e la sua esperienza personale, durante gli ultimi dieci anni quali sono stati i maggiori effetti delle nuove forme di organizzazione del lavoro (appalti/decentramenti, chiusure, cambiamenti intercorsi nel diritto del lavoro e nei contratti di lavoro) sui livelli occupazionali dei giovani? E quale è stato l'impatto sulle condizioni di lavoro (livelli salariali, contratti di lavoro e discontinuità lavorativa)? Ha mai sperimentato gli effetti di queste nuove forme di organizzazione di lavoro? Se Sì, quali e quanto spesso? Che impatto hanno avuto sulla sua vita? Come ha gestito i cambiamenti intercorsi?

2) Nella sua opinione queste diverse forme di organizzazione del lavoro hanno un impatto diverso tra i lavoratori più giovani e quelli più anziani? Se sì potrebbe descriverli? Pensa che le organizzazioni sindacali stiano affrontando l'impatto di queste nuove forme di organizzazione del lavoro? Se Sì, in quali termini? Secondo lei questo tema è affrontato dalle istituzioni con le associazioni datoriali e con i sindacati?

3) E' informato riguardo specifiche politiche riguardanti l'impatto delle nuove forme di organizzazione del lavoro? Se Sì, quali effetti hanno prodotto sui più giovani? È mai stato interessato a queste politiche? Se Sì, quali? Secondo lei quali politiche dovrebbero essere implementate dalle istituzioni pubbliche per promuovere l'occupazione giovanile e migliorare le condizioni di lavoro dei più giovani?

Domande sulla dimensione di genere

1. Per gli iscritti al sindacato: Nella sua opinione, ci sono delle differenze nella adesione al sindacato tra donne e uomini in relazione alla loro età? Ci sono delle differenze tra giovani lavoratori e lavoratrici? Se sì, per quali particolari ragioni?

2. Pensa i giovani lavoratori partecipino attivamente all'attività delle organizzazioni sindacali? Pensa che vi siano differenze nel modo con il quale giovani donne e giovani uomini partecipano ai processi decisionali e al dibattito sindacale? Che ruoli hanno i più giovani all'interno del sindacato? Pensa si tratti di ruoli che corrispondano a funzioni/posizioni di responsabilità rilevante o comunque di utilità per il miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori più giovani?

3. Sulla base della sua conoscenza, le organizzazioni sindacali offrono specifici programmi alle lavoratrici più giovani per l'ingresso nel mercato del lavoro? E per la continuità occupazionali quando insorgono difficoltà conciliative legate al lavoro di cura (gravidanza, cura familiari non autosufficienti)? Se non esistono, pensa ci siano particolari ragioni?

4. Esiste una qualche forma di rappresentanza dei lavoratori più giovani all'interno del sindacato? Pensa ci siano differenze nella partecipazione, tra i due generi, nella partecipazione alle attività sindacali?

5. Cosa potrebbe essere fatto per migliorare la partecipazione e la rappresentanza delle giovani donne lavoratrici all'interno delle organizzazioni sindacali? Chi dovrebbe agire in tale direzione? Quali motivi/strumenti/questioni potrebbero aumentare la partecipazione dei più giovani al sindacato?

Domande sul dialogo intergenerazionale

1. Da giovane lavoratore, pensa di aver incontrato o incontrare più difficoltà rispetto ai lavoratori anziani (over 55) nel mercato del lavoro (accesso, stabilizzazione e permanenza nel rapporto di lavoro)? Se Sì, perché? Come potrebbe spiegare l'esistenza di queste differenze?

2. Mi racconti la sua esperienza lavorativa con riguardo alla condivisione dell'ambito lavorativo con colleghi più anziani (over 55)? Si è trattato o si tratta di un rapporto

cooperativo o conflittuale? Ha mai pensato di subire delle discriminazioni o le ha effettivamente subite a vantaggio dei lavoratori più anziani presenti nello stesso suo luogo di lavoro? Se e quando ha partecipato ad azioni collettive (proteste, scioperi, vertenze legali) è stato sostenuto dai suoi colleghi più anziani o si è trovato solo? Può fornirmi qualche esempio specifico?

Se si considera la posizione dei lavoratori under 25 rispetto a quella occupata dai lavoratori over 55 si possono rilevare delle differenze collegate alle modalità di assunzione, sviluppo di carriera, opportunità formative, orario di lavoro...ma anche riconducibili alle protezioni accordate agli over 55 nel caso di ristrutturazioni produttive (legge 223/1991 che ad esempio tutela i lavoratori con maggiore anzianità e con carichi familiari). In altri casi alcune azioni/politiche pubbliche hanno tentato di mantenere un bilanciamento tra lavoratori appartenenti a queste due fasce d'età.

3. Qual è il ruolo del sindacato e delle rappresentanze sindacali rispetto a queste dinamiche? In quale grado il sindacato ha contribuito alla strutturazione delle dinamiche presenti? Pensa che gli interessi delle due distinte fasce di età abbiano una rappresentanza differenziata da parte del sindacato? Se Sì, in quale modo e per quali ragioni? Cosa pensa le organizzazioni dovrebbero fare e non stanno facendo?

BIBLIOGRAFIA

- Ambrosi E., Rosina, A. [2009], *Non è un paese per giovani*, Venezia, Marsilio.
- ASTAT, [2010], *Rapporto di Previsione sull'andamento scolastico in provincia di Bolzano 2010-2020*, Collana 145, Provincia autonoma di Bolzano.
- ASTAT, [2009], *Indagine sui giovani*, Provincia autonoma di Bolzano.
- ASTAT, [2008], *Indagine campionaria Lapsus*, Provincia autonoma di Bolzano
- Belli, E. [1997], *Struttura familiare, partecipazione alla forza lavoro. La famiglia come ammortizzatore sociale?*, in <<Lavoro e relazioni industriali>>, n.2, luglio-dicembre.
- Bertolini, S. [2012], *Flessibilmente giovani. Percorsi lavorativi e transizione alla vita adulta nel nuovo mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Berton, F., Richiardi, M. e Sacchi, S. [2009], *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, Il Mulino.
- Ciravegna, D. [1990], *I caratteri della inoccupazione*, Milano, Angeli
- Cobalti, A. [2006], *Globalizzazione e istruzione*, Bologna, Il Mulino.
- [1989], *Le disuguaglianze delle opportunità educative: problemi di misura nel cambiamento del tempo*, in Moscati [1983], Bologna, Il Mulino.
- Cole, J.W. [1994], *La frontiera nascosta: ecologia e etnicità tra Trentino e Sudtirolo*, Roma, La Nuova Italia Scientifica.
- De Biasi, M. [1999], *Il sudtirolo nella storia; le antiche radici della cultura tirolese*, Bolzano, Athesia.
- Decimo, F. e Sciortino, G., a cura di, [2006], *Reti migranti*, Bologna, Il Mulino.
- Gallino, L. [2000], *Globalizzazione e disuguaglianze*, Roma, Editori Laterza.
- Hobsbawm, E.J. [1997] *Il secolo breve 1914/1991*, Milano, RCS Libri S.p.A..
- Istituto Giuseppe Toniolo, [2013], *La condizione giovanile in Italia. Rapporto Giovani 2013*, Bologna, Il Mulino.
- Murgia, A. [2010], *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transito tra lavoro e non lavoro*, Bologna, Odoja.
- Oberhofer, W., Halbritter, A. [1985], *Occupazione e ricerca di lavoro in provincia di Bolzano anno 1985. Indagine campionaria*. Collana Astat Nr.10, Ufficio provinciale di statistica e studi della provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige.

- Oberparleiter, W., Dell'Antonio, H. [1992], *Occupazione e ricerca di lavoro in provincia di Bolzano 1991*. Collana Astat Nr.34, Ufficio provinciale di statistica e studi della provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige.
- Osservatorio del mercato del lavoro, [2012], *Rapporto sul mercato del lavoro in provincia di Bolzano 2012*, Bolzano, Athesiadruck.
- Osservatorio provinciale sulle immigrazioni, [2007], *Migrazioni in Alto Adige - Migration in Suedtirol*, Bolzano, Edizioni Praxis 3 Verlag.
- Papa, E., Atz, H. [2007], *Percorsi formativi problematici alle scuole medie, superiori e professionali in Alto Adige: Indagine a lungo termine sui cambi ed abbandoni di scuola*, Bolzano, Apollis.
- Polanyi, K. [2010], *La grande trasformazione. Le origini economiche e politiche della nostra epoca*, Torino, Einaudi.
- Reyneri, E. [2011], *Sociologia del mercato del lavoro. Il mercato del lavoro tra famiglia e welfare*, Vol.1, Bologna, Il Mulino.
- Reyneri, E. [2011], *Sociologia del mercato del lavoro. Le forme dell'occupazione*, Vol.2, Bologna, Il Mulino.
- Sassen, S. [2003], *Le città nell'economia globale*, Bologna, Il Mulino.
- Schizzerotto, A., Trivellato, U., Sartor, N. [2011], *Generazioni disuguali. Le condizioni di vita dei giovani di ieri e di oggi: un confronto*, Bologna, il Mulino.
- Schizzerotto, A., [2002], *Vite ineguali*, Bologna, il Mulino.
- Sen, A. [1975], *Emploi, institutions et technologie: quelques problèmes de politique générale*, in <<Revue Internationale du Travail>>, luglio (trad. it. in Garonna [1981]).
- Sennet, R. [2002], *L'uomo flessibile. Le conseguenze del capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli.
- Solow, M. R. [1990], *Il mercato del lavoro come istituzione sociale*, Bologna, Il Mulino.
- Toffanin, T. [2013], *LinkAge: Labour Market Integration of Vulnerable Age Groups through Social Dialogue*, Dip.to di Filosofia e Beni Culturali, Università Cà Foscari Venezia
 LinkAge: Labour Market Integration of Vulnerable Age Groups through Social Dialogue, DG Employment, Social Affairs and Inclusion. in via di stampa
- Wilkinson, R. e Pickett, K. [2009], *La misura dell'anima. Perché le diseguaglianze rendono le società più infelici*, Milano, Feltrinelli.

SITOGRAFIA

- ASTAT, 14. *Censimento della popolazione 2001 - Occupazione*
http://www.provincia.bz.it/astat/it/938.asp?astatpubl_action=4&astatpubl_article_id=56204
- ASTATinfo, N. 35 [04/2013], *Occupati e disoccupati 2008-2012*,
http://www.provincia.bz.it/astat/it/938.asp?astatpubl_action=4&astatpubl_article_id=228444
- Costituzione italiana, <http://www.governo.it/Governo/Costituzione/principi.html>
- C.G.I.L. <http://www.cgil.it/Lavoro/Giovani.aspx>
- Camera di commercio di Bolzano, <http://www.laboratoriofuturo.bz.it/it/laboratorio-sul-futuro/le-colonne-portanti/4-0.html>
- C.I.S.L. <http://www.cisl.it/giovani/>
- Datagiovani, <http://www.datagiovani.it/newsite/misurare-la-disoccupazione-giovanile-i-concetti-chiave/>
- EUROSTAT, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/europe_2020_indicators/headline_indicators
- Forum nazionale giovani <http://www.forumnazionalegiovani.it/>
- [Hega, Hokemaier, 2012] <http://homepages.wmich.edu/~hega/GPS2001MSCRPT.pdf>
- Istituto per la cultura e la storia d'impresa,
http://www.icsim.it/nuovo%20sito/area%20editoria/volume_momigliano_lecture1997_2008/06_gallino_ita.pdf
- International Labour Organization, <http://www.ilo.org/rome/ilo-cosa-fa/lavoro-dignitoso/dialogo-sociale/lang--it/index.htm>
- Istituto Nazionale di Statistica <http://dati.istat.it/?lang=it>
- Melting Pot <http://www.meltingpot.org/>
- Mercato del lavoro news [11/2009], *Conoscenze linguistiche, patentino e mercato del lavoro*,
www.provincia.bz.it/lavoro/mercato-del-lavoro/930.asp
- Mercato del lavoro news [11/2012], *Relazione tra pensionamenti e assunzioni di giovani*
http://www.provincia.bz.it/lavoro/mercato-del-lavoro/930.asp?932_year=2012
- Mercato del lavoro news [03/2013], *Il lavoro interinale dalla crisi del 2009*,
<http://www.provincia.bz.it/lavoro/mercato-del-lavoro/930.asp>
- Organizzazione per la Cooperazione Economica e lo Sviluppo: *Employment Outlook 2013*
<http://www.oecd.org/els/emp/oecdemploymentoutlook.htm>
- Osservatorio Mercato del lavoro della Provincia di Bolzano
<http://www.provincia.bz.it/lavoro/mercato-del-lavoro/dati-mercato-lavoro.asp#anc289>
- U.I.L. Focus UIL Immigrazione <http://www.uil.it/immigrazione/default.asp>
- Youth Guarantee, http://www.youth-guarantee.eu/combattere_la_disoccupazione_giovanile

