



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

SQUILIBRI QUANTITATIVI, QUALITATIVI E TERRITORIALI DEL MERCATO DEL LAVORO GIOVANILE

I risultati di una
indagine conoscitiva

I libri del Fondo sociale europeo

ISSN 1590-0002

L'Isfol, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, è stato istituito con D.P.R. n. 478 del 30 giugno 1973, e riconosciuto Ente di ricerca con Decreto legislativo n. 419 del 29 ottobre 1999, è sottoposto alla vigilanza del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. L'Istituto opera in base allo Statuto approvato con D.P.C.M. 19 marzo 2003, nel campo della formazione, delle politiche sociali e del lavoro al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione, al miglioramento delle risorse umane, all'inclusione sociale ed allo sviluppo locale.

L'Isfol svolge e promuove attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e valutazione, consulenza ed assistenza tecnica. Fornisce un supporto tecnico-scientifico al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, ad altri Ministeri, alle Regioni e Province Autonome, agli Enti locali, alle Istituzioni nazionali, pubbliche e private, sulle politiche e sui sistemi della formazione ed apprendimento lungo tutto l'arco della vita, del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale. Svolge incarichi che gli vengono attribuiti dal Parlamento e fa parte del Sistema Statistico Nazionale.

Svolge inoltre il ruolo di assistenza metodologica e scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo, è Agenzia nazionale Lifelong Learning Programme - Programma settoriale Leonardo da Vinci e Struttura Nazionale di Supporto Equal.

Dove siamo

Via G. B. Morgagni, 33

00161 Roma

Tel. + 39 06445901

Riferimenti

Web: www.isfol.it

Presidente: Sergio Trevisanato

Direttore Generale: Giovanni Principe

La Collana

I libri del Fondo sociale europeo

raccoglie i risultati tecnico-scientifici conseguiti nell'ambito del Piano di attività ISFOL per la programmazione di FSE 2000-2006

"Progetti operativi: Azioni per l'attuazione del Programma Operativo Nazionale Ob. 3 Azioni di sistema" e del Programma Operativo Nazionale Ob. 1 "Assistenza tecnica e azioni di sistema".

La Collana

I libri del Fondo sociale europeo

**è curata da Isabella Pitoni responsabile
Ufficio Comunicazione Istituzionale Isfol.**



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

ISFOL

**SQUILIBRI QUANTITATIVI,
QUALITATIVI E TERRITORIALI
DEL MERCATO DEL LAVORO
GIOVANILE**

**I risultati di una
indagine conoscitiva**

Il volume riporta le conclusioni di uno studio sulla condizione giovanile nel mercato del lavoro, frutto di un progetto di ricerca condotto dall'Area Analisi e valutazione delle politiche per l'occupazione dell'Isfol, diretta da Marco Centra, realizzato con la partecipazione del Dipartimento di Scienze Demografiche dell'Università "Sapienza" di Roma. Il progetto fa parte del Programma Operativo Nazionale Ob. 3 "Azioni di sistema" (Misura A1, Azione 2, Attività 4) del Fondo Sociale Europeo.

Il volume è a cura di *Antonio Golini*
e *Marco Centra*.

Sono autori del volume:

Per l'Isfol: *Marco Centra* (par. 2.1);

Per il Dipartimento di Scienze Demografiche della Sapienza, Università di Roma: *Annalisa Busetta* (par. 4.2); *Antonio Golini* (par. 1.1, 4.3, cap. 5, conclusioni); *Raffaella Iacoucci* (par. 3.1); *Cristiano Marini* (par. 2.2, 3.2); *Eleonora Mussino* (par. 2.3, cap. 5); *Paola Vittori* (par. 3.3).

Altri autori: *Sara Basso*, Istat (par. 1.1); *Lorenzo Cassata*, Istat (par. 1.2); *Cinzia Conti*, Istat (par. 1.3); *Pierluigi Conti*, Sapienza, Università di Roma Facoltà di Scienze Statistiche, (nota metodologica); *Tina Pietrangelo*, Scuola italiana di psicologia e psicoterapia sofrologica, Roma, (par. 4.3); *Cecilia Reynaud*, Università "Roma Tre" Facoltà di Scienze Politiche (par. 1.2, 4.1).

Un ringraziamento va a *Giovanna Linfante* dell'Isfol per il contributo prezioso al progetto.

Editing del volume: *Anna Nardone*.

Coordinamento editoriale della collana

I libri del Fondo sociale europeo:

Aurelia Tirelli e Piero Buccione.

Collaborazione di *Paola Piras.*



INDICE

Introduzione	9
Parte prima	
Il contesto	11
1 Il fattore popolazione	13
1.1 Il contesto demografico e del mercato del lavoro	13
1.2 I flussi migratori interni in Italia	29
1.2.1 <i>Introduzione</i>	29
1.2.2 <i>L'evoluzione del fenomeno dagli anni '50</i>	30
1.2.3 <i>La mobilità dei giovani</i>	32
1.2.4 <i>Una lettura della mobilità dei giovani attraverso i dati di altre fonti</i>	37
1.2.5 <i>Riflessioni sulle nuove forme di mobilità che coinvolgono i giovani</i>	40
1.3 Una immigrazione ancora giovane	41
1.3.1 <i>Premessa</i>	41
1.3.2 <i>Struttura per età, genere e provenienza</i>	41
1.3.3 <i>I comportamenti demografici e lavorativi: prospettive</i>	47
2 Il contesto del mercato del lavoro	49
2.1 Tendenze di medio-lungo periodo ed effetti di congiuntura	49
2.2 La previsione di assunzione da parte delle aziende	58
2.2.1 <i>Le previsioni dell'occupazione per il 2005</i>	58
2.2.2 <i>I previsti squilibri fra domanda e offerta di lavoro</i>	65
2.2.3 <i>Domanda di lavoro, livelli di istruzione, condizione professionale e tipologie contrattuali</i>	70
2.3 La domanda di lavoro dagli annunci sui quotidiani	74
2.3.1 <i>Introduzione</i>	74
2.3.2 <i>Struttura del database</i>	81
2.3.3 <i>Scelta delle variabili</i>	81
2.3.4 <i>Risultati dell'ACM</i>	82

2.3.5	<i>Cluster analysis: le tipologie della domanda</i>	85
2.3.6	<i>Conclusioni</i>	93
Parte seconda		
Risultati dell'indagine		95
3	I giovani e il mondo del lavoro	97
3.1	I lavoratori permanenti e i lavoratori autonomi	97
3.1.1	<i>Introduzione</i>	97
3.1.2	<i>I lavoratori dipendenti a tempo indeterminato</i>	100
3.1.3	<i>I lavoratori autonomi</i>	107
3.1.4	<i>Conclusioni</i>	116
3.2	I lavoratori instabili tra flessibilità e precarietà	118
3.2.1	<i>Introduzione</i>	118
3.2.2	<i>Il ruolo delle caratteristiche individuali e territoriali sul tipo di partecipazione dei giovani al mercato del lavoro</i>	119
3.2.3	<i>Lavoro, retribuzione, opinioni e atteggiamenti</i>	123
3.2.4	<i>Il difficile equilibrio fra autonomia e stabilità</i>	131
3.2.5	<i>Conclusioni</i>	134
3.3	I non lavoratori	136
3.3.1	<i>Introduzione</i>	136
3.3.2	<i>Chi non cerca lavoro: motivazioni e caratteristiche</i>	138
3.3.3	<i>Chi cerca lavoro</i>	140
3.3.4	<i>Conclusioni</i>	149
4	I giovani, aspetti e aspettative di vita	151
4.1	Mobilità effettiva e disponibilità alla mobilità	151
4.1.1	<i>La mobilità effettiva</i>	151
4.1.2	<i>La propensione alla mobilità</i>	158
4.1.3	<i>La mobilità per motivi di studio</i>	164
4.1.4	<i>La mobilità per motivi di lavoro</i>	165
4.1.5	<i>Conclusioni</i>	168
4.2	Transizione allo stato adulto, famiglia e fecondità	170
4.2.1	<i>Introduzione</i>	170
4.2.2	<i>Strutture familiari</i>	171
4.2.3	<i>Vita di coppia e genitorialità</i>	180
4.3	Opinioni e atteggiamenti	191
4.3.1	<i>Luogo e ambiente di lavoro</i>	191
4.3.2	<i>Lavoro e contesto della società e della politica</i>	193
4.3.3	<i>Il sistema di valori e i punti di riferimento</i>	197
4.3.4	<i>Il lavoro e la previdenza</i>	201

5 Focus sui giovani che vivono nei piccoli comuni	205
5.1 Premessa	205
5.2 Struttura socio-demografica del campione di riferimento	206
5.3 Studio e lavoro	208
5.4 Mobilità	212
5.5 Opinioni	215
 Nota metodologica	
Disegno campionario per la selezione di giovani di età 20-34 anni	223
 Conclusioni	225
 Appendice	
Questionario	237
 Riferimenti bibliografici	257



INTRODUZIONE*

Il tema del lavoro in Italia ha assunto negli ultimi anni una grande rilevanza, assumendo una valenza cruciale nel quadro dei cambiamenti dell'intero sistema socio-economico nazionale e comunitario. Le pressioni sui vari comparti produttivi, derivate dall'estensione planetaria del mercato dei beni e servizi, hanno imposto una repentina revisione sia dei processi di produzione che della struttura del costo dei fattori produttivi. Tra questi il lavoro è stato coinvolto da un ampio processo di riforma, che ha alterato la compagine delle forme contrattuali che legano imprenditori e prestatori d'opera, generando una risposta normativa orientata ad aumento della flessibilità lavorativa. Nel decennio trascorso sono state varate due importanti riforme - la legge 196 del 1997, il cd *pacchetto Treu* e la legge 30 del 2003, la cd *legge Biagi* - che hanno introdotto forti elementi di riduzione nel livello di rigidità dei rapporti di lavoro. Le riforme varate hanno dato origine a forme di prestazione lavorativa diverse dal lavoro subordinato, con l'obiettivo sia di aumentare la flessibilità dell'organizzazione del lavoro in azienda, sia di adattare l'utilizzo del fattore lavoro alle mutate condizioni dei mercati.

Nello stesso periodo sono intervenuti ulteriori fattori che hanno contribuito a modificare l'assetto del mercato del lavoro italiano: da un lato l'abolizione del *contratto di formazione e lavoro* - che per due decenni ha rappresentato uno dei maggiori istituti per l'ingresso dei giovani nell'occupazione - messo in mora da parte delle Commissioni Europee che ne ha vietato l'utilizzo dall'ottobre del 2003; dall'altro la necessità pressante di rivedere il sistema pensionistico, stretto da una dinamica demografica che mostra scenari difficilmente sostenibili per i prossimi decenni. Su tale tema in particolare si sono registrate dal 1995 ad oggi tre leggi di riforma, a conferma che l'invecchiamento della popolazione nel nostro paese rischia di avere in futuro conseguenze rilevanti per l'intero sistema di welfare. L'andamento della crescita economica ha infine mostrato in Italia scenari contraddittori: accanto ad una sostanziale stagnazione del reddito nazionale, registrata per buona parte del quinquennio appena trascorso, l'occupazione è

* A cura di Ugo Menziani, MLPS, Direttore Generale Direzione Mercato del Lavoro.

aumentata sensibilmente, trainata da comparti a bassa produttività del lavoro e dall'utilizzo della flessibilità al margine.

La componente giovanile della popolazione è stata particolarmente coinvolta dai mutamenti descritti, segnalando evidenti segnali di criticità. Terminata la fase espansiva della seconda metà degli anni novanta il tasso di occupazione giovanile ha mostrato un andamento decrescente fino a tutto il 2006, in controtendenza rispetto all'indicatore riferito al totale della popolazione in età lavorativa. I giovani, strutturalmente più esposti al rischio di congiuntura sfavorevole, mostrano oggi maggiori difficoltà nell'ingresso al lavoro. L'abolizione o la lenta riorganizzazione di forme di contratto incentivanti per l'assunzione di giovani hanno alterato il regime di convenienza per le imprese al ricambio generazionale. I giovani subiscono inoltre in misura maggiore il rischio di precarizzazione del lavoro, generato dall'aumento del ricorso a forme di flessibilità, vedendo allungare i percorsi di stabilizzazione dell'occupazione.

Oltre a colpire direttamente la componente giovanile, il contesto osservato rischia di avere effetti sensibili sia sul tessuto socio-economico che sulla sostenibilità del sistema previdenziale: le famiglie tendono a formarsi più tardi rispetto al passato, aumentando l'età media al primo figlio e riducendo, nel lungo periodo, il numero medio di figli per coppia; il volume del gettito previdenziale rischia di non assicurare livelli dignitosi alle pensioni future, in particolare nel regime contributivo di calcolo della pensione, introdotto dalla *riforma Dini* del 1995.

La necessità di indagare sulla condizione giovanile nel mercato del lavoro, divenuta negli ultimi anni sempre più pressante, ha spinto il *Ministero del lavoro e della previdenza sociale* ad avviare un filone di ricerca finalizzato a cogliere gli aspetti determinanti del fenomeno, affidando all'Isfol il compito di sviluppare indagini specifiche ed elaborare studi in grado di far luce sulle dinamiche osservate. Dalla collaborazione con l'Isfol è nato un progetto di ricerca triennale - avviato nel 2005 e giunto nel 2008 alla sua fase conclusiva - le cui finalità convergono con gli obiettivi del *Fondo Sociale Europeo*, che ha contribuito al finanziamento del progetto nel corso del sessennio di programmazione dei fondi strutturali 2001-2006.

Il presente volume conclude il piano triennale di ricerca e riporta il risultato di una indagine campionaria sulla popolazione giovanile italiana, preceduto da una ampia analisi del contesto demografico ed economico nazionale. La rilevazione, condotta in collaborazione con il *Dipartimento di Scienze Demografiche* dell'Università di Roma *Sapienza*, affronta i temi più rilevanti della condizione giovanile, dal profilo dell'occupazione alle aspettative lavorative, dalle prospettive sulla famiglia alle scelte previdenziali attivate. Il lavoro, realizzato da un gruppo di ricercatori del Dipartimento di Scienze Demografiche della Sapienza e di altri enti e istituti di ricerca, coordinati da Antonio Golini e da Marco Centra, ha permesso infine di cogliere aspetti importanti circa le difficoltà e le incertezze dei giovani nel passaggio alla vita adulta e sulle aspettative che essi ripongono nelle prospettive che l'intera società offre loro.

Ugo Menziani

parte prima
il contesto

IL FATTORE POPOLAZIONE

1.1 IL CONTESTO DEMOGRAFICO E DEL MERCATO DEL LAVORO*

È ormai cognizione diffusa che nei prossimi decenni l'Italia si troverà a fronteggiare la grande sfida che una straordinaria trasformazione della popolazione, con particolare riferimento all'invecchiamento, pone all'intero sistema. Il cammino della popolazione italiana dal secondo dopoguerra ad oggi, infatti, è stato ed è caratterizzato da grandi mutamenti determinati dall'intrecciarsi di particolari andamenti di nascite e morti. L'accresciuta capacità da parte dell'uomo di controllare efficacemente la nascita indesiderata e la morte precoce determina, a livello collettivo, nel corso del tempo la riduzione del numero delle nascite e l'aumento della probabilità che i nati restino in vita sempre più a lungo. Gli andamenti di queste due componenti demografiche determinano non solo l'invecchiamento della popolazione, ma anche nel lungo periodo la sua riduzione in termini assoluti. Con la popolazione giovane che si riduce fortemente, sia in numero assoluto che in proporzione, e con quella anziana che fortemente aumenta, l'Italia si trova ad avere la popolazione che stime internazionali indicano come la più vecchia del mondo: al 1° gennaio 2005 la percentuale di individui con 65 anni e più ha raggiunto il 19,5%, mentre quella di individui con età inferiore a 15 anni è scesa al 14,2% (Istat, 2006).

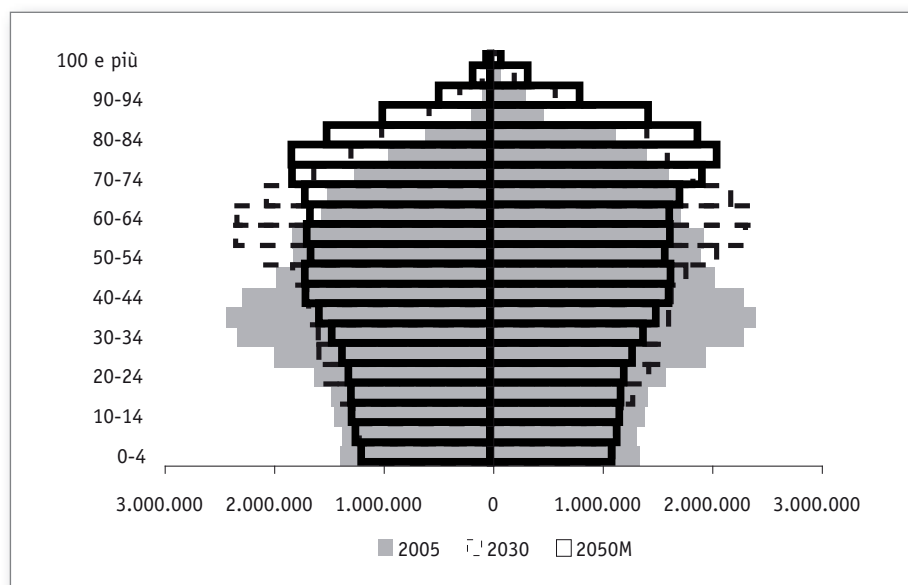
L'evoluzione prevista dell'andamento del numero di nascite e decessi¹ non lascia spazio all'ipotesi di recupero della popolazione, almeno grazie alla sola

* Di Sara Basso (Istat) e Antonio Golini (Dipartimento di Scienze demografiche, Sapienza, Università di Roma).

1 Si utilizzano, nel presente lavoro le proiezioni di popolazione (provvisoriamente a scenario unico) con base 2005 fornite dall'Istat. Si suppone, in tale scenario, un ulteriore miglioramento dei livelli di sopravvivenza rispetto a quanto già rilevato negli ultimi anni. In particolare, la vita media degli uomini cresce da 77,4 nel 2005 a 83,6 anni nel 2050; quella delle donne da 83,3 a 88,8. Anche per la fecondità s'ipotizza un aumento, sia pur contenuto, da 1,3 figli per donna nel 2005 a 1,6 figli per donna nel 2050, nel quadro di un assunto processo di convergenza della fecondità nazionale a quella media dei paesi Ue. Infine, per le migrazioni internazionali si suppongono flussi migratori netti dell'ordine delle 150 mila unità aggiuntive annue per tutto il periodo di previsione.

dinamica naturale (Istat, 2006). La struttura della popolazione già attualmente invecchiata determinerà nei prossimi anni una riduzione delle nascite, nonostante sia ipotizzato aumento di fecondità nei prossimi decenni, e un aumento di decessi legati alla crescente quota di popolazione anziana, tenendo anche conto che questa è soggetta a maggiore sopravvivenza di quelle attuali. La struttura per età della popolazione cammina infatti verso un progressivo e ulteriore invecchiamento (fig. 1.1).

Figura 1.1
*Piramide dell'età
della popolazione
italiana; 2005,
2030, 2050*



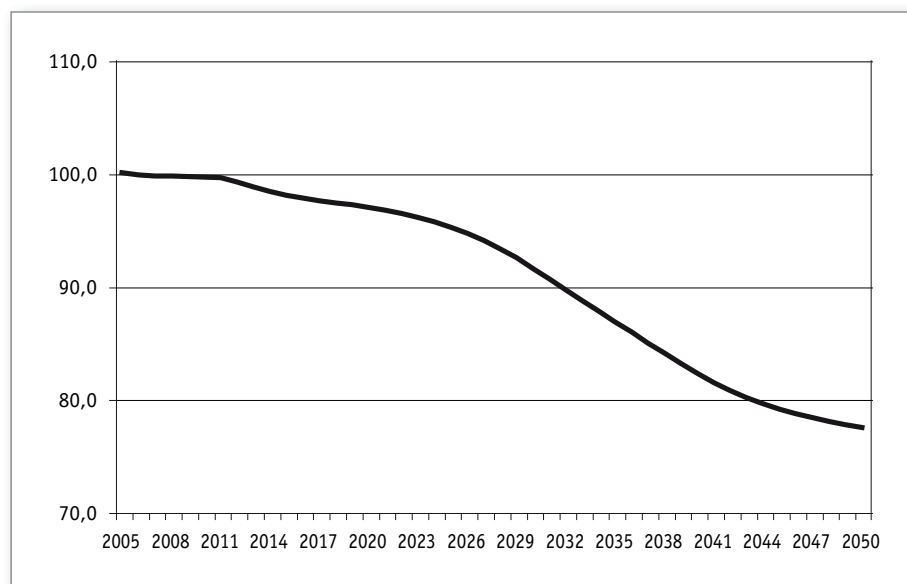
Fonte: elaborazione propria su dati Istat

La percentuale di popolazione giovane (fino a 14 anni) è destinata a ridursi secondo le proiezioni passando dall'attuale 14,2% al 12,2% del 2030; la quota della popolazione anziana ad aumentare passando dal 19,5% al 27% nel 2030. Ripercussioni del processo di invecchiamento si hanno anche sulla popolazione in età attiva (15-64 anni) che nei prossimi decenni vedrebbe una notevole riduzione in termini assoluti e relativi (nonostante una prevista immigrazione netta di 150 mila persone l'anno).

Lo studio della dinamica della popolazione in età lavorativa è stato finora relativamente trascurato poiché di fatto essa è stata abbastanza stabile e abbondante fino al recente passato. Sino ad oggi, infatti, il nostro paese ha "beneficiato" di un graduale e rapido aumento nell'offerta della popolazione in età lavorativa grazie, in primo luogo, all'ingresso nel mercato del lavoro delle generazioni del *baby-boom* degli anni '60; grazie, in secondo luogo, al graduale aumento della partecipazione femminile alla forza lavoro e grazie infine all'annullamento, o quasi, dell'emigrazione italiana all'estero. Questo aumento ha permesso nei

recenti decenni di sostenere la crescita economica, almeno in termini di risorse umane. Nell'arco di 50 anni, tuttavia, la popolazione in età lavorativa nel complesso è destinata ad una consistente riduzione rispetto ai livelli odierni (fig. 1.2): la popolazione in età compresa tra i 15 e i 64 anni si ridurrà di circa il 15% passando da 38,8 milioni di individui a 35,5 milioni, per una riduzione in termini assoluti di oltre 130 mila unità l'anno fino al 2030; tra il 2030 e il 2050 la popolazione in età lavorativa si ridurrà fino ad arrivare a 30 milioni. In termini relativi sul totale della popolazione, gli individui passano dal 66,4% del 2005 al 60,8% nel 2030 e 53,7% nel 2050.

Figura 1.2
Numero indice
(2001=100) della
popolazione in
età lavorativa
(15-64 anni) in
Italia, 2005-2050



Fonte: elaborazione propria su dati Istat

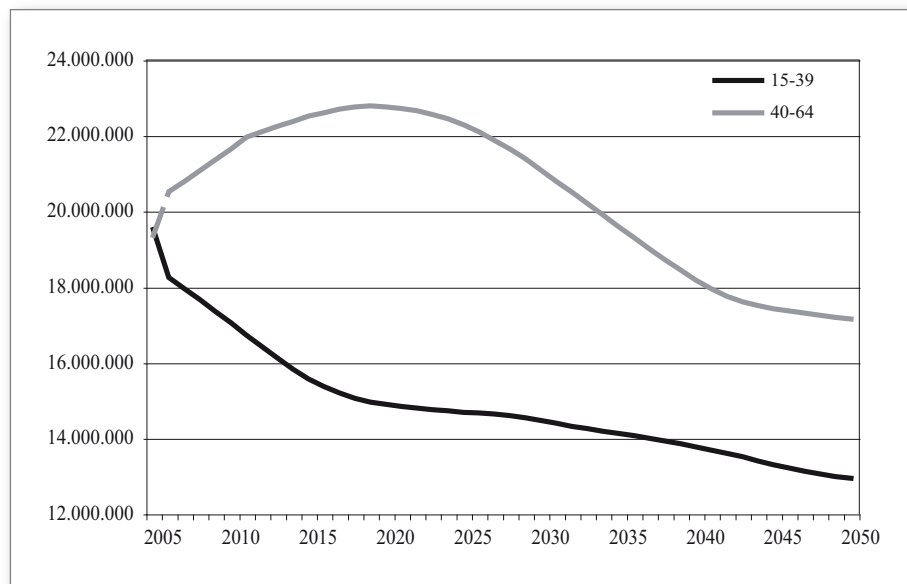
L'Italia si trova ad affrontare una situazione che nessun paese a sviluppo avanzato ha mai vissuto fino ad ora: una riduzione in termini assoluti dell'offerta della popolazione in età lavorativa. La forte riduzione della natalità degli ultimi decenni ha determinato generazioni di dimensione notevolmente più ridotta rispetto a quelle che le hanno precedute.

Non si è in grado di formulare ipotesi sugli effetti del processo di invecchiamento sulla produttività (Lindh, Malmberg, 1999); è possibile, tuttavia, fare delle considerazioni economiche in una prospettiva strettamente demografica cercando di valutare le risorse umane e in che modo l'invecchiamento ne determinerà un'alterazione in termini numerici e di composizione.

La riduzione in valore assoluto della popolazione in età lavorativa costituisce un grande rischio per l'Italia, soprattutto da un punto di vista di competitività internazionale compromessa non solo dalla riduzione in sé, ma anche dall'accentuato invecchiamento di tale segmento di popolazione. La struttura della popolazio-

ne potenzialmente attiva è destinata, infatti, a subire un completo ribaltamento (fig. 1.3). Al 1° gennaio 2005 la situazione è pressoché di parità tra i due segmenti (15-39 e 40-64 anni); nel 2020 il segmento anziano della popolazione in età lavorativa supererà quello giovane di oltre 6 milioni di individui e, pur riducendosi negli anni successivi la distanza tra le due sub-popolazioni, la componente anziana resterà comunque superiore a quella giovane.

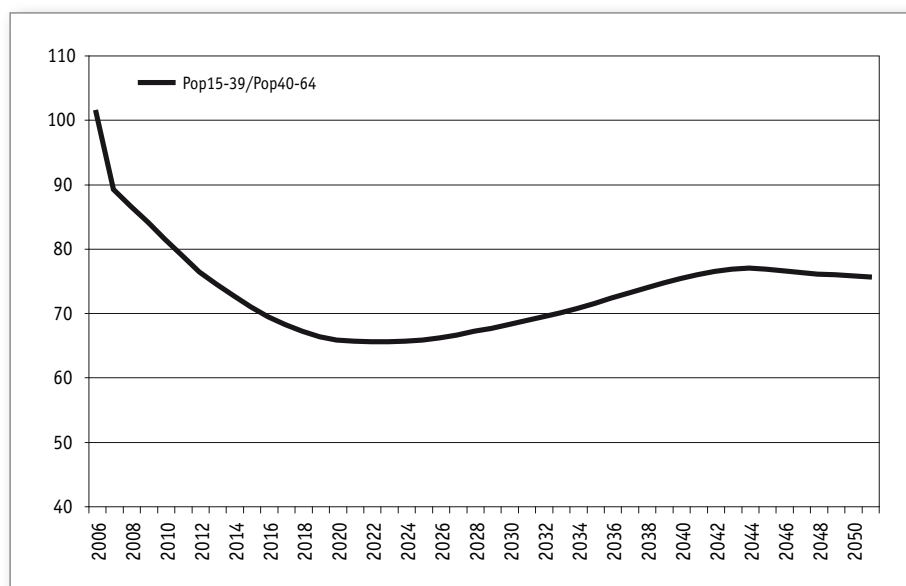
Figura 1.3
*Composizione
della popolazione
in età lavorativa,
per grandi classi
di età in valore
assoluto in
Italia, 2005-2050*



Fonte: elaborazione propria su dati Istat

Questo stravolgimento nella struttura della popolazione in età lavorativa è ancor più evidente se si osserva l'indice di struttura di tale segmento di popolazione, inteso come rapporto tra popolazione in età 15-39 e quella in età 40-65 che indica la relazione tra il potenziale di lavoro giovane e il potenziale di lavoro anziano (fig. 1.4). Il valore minimo di tale rapporto si raggiungerà intorno al 2020, quando per ogni 100 individui in età 40-65 anni si avranno 65 individui in età 15-39. Dopo il 2020 sembra delinearsi una leggera ripresa, legata soprattutto alle ipotesi riguardanti la fecondità.

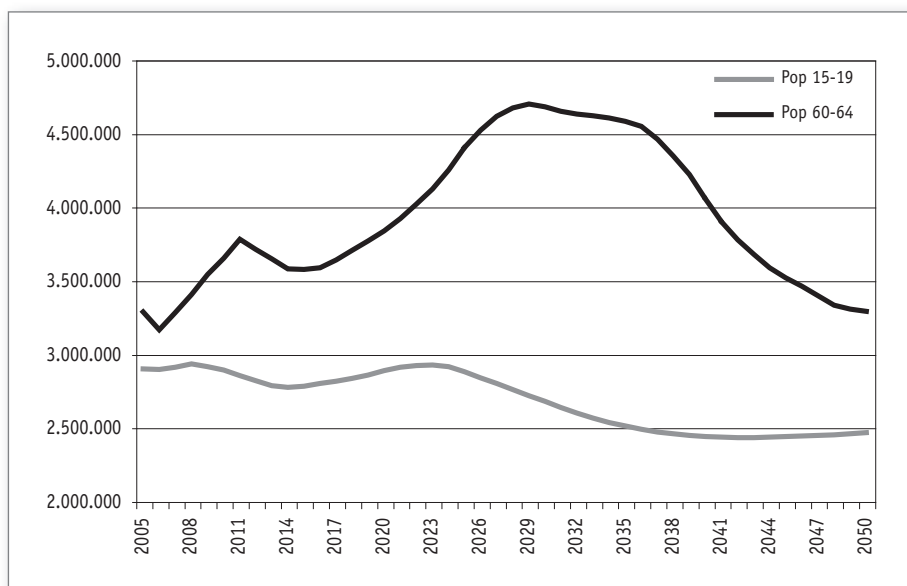
Figura 1.4
Indice di
struttura della
popolazione in
età lavorativa
($Pop_{15-39}/Pop_{40-64} \cdot 100$) in
Italia, 2005-2050



Fonte: elaborazione propria su dati Istat

Notevole è il divario tra i contingenti che si trovano ad entrare nella popolazione in età lavorativa e coloro che si accingono a lasciarla. La generazione dei 15-19enni - all'inizio del loro potenziale percorso lavorativo - era, al 1° gennaio 2005, pari a 2,9 milioni di individui, mentre la generazione dei 60-64enni a 3,2 milioni di individui: si tratta, quindi, di una situazione di "sostanziale pareggio" poiché ogni uscita sembra poter essere sostituita con una entrata. Questa condizione di precario equilibrio verrà a mancare nel futuro (nonostante le ipotesi relative agli andamenti di fecondità e di immigrazione): nei prossimi decenni le distanze tra i due segmenti di popolazione andranno aumentando, raggiungendo il loro massimo nel 2035, anno in cui il divario sarà di oltre 2 milioni di individui (fig. 1.5). Questi squilibri si riflettono in un elevato valore del rapporto, sempre ben superiore a 1, fra 60-64enni e 15-19enni.

Figura 1.5
Popolazione in
età 15-19 anni e
popolazione in
età 60-64 anni,
in valore assoluto
in Italia, 2005-
2050



Fonte: elaborazione propria su dati Istat

L'indice di struttura della popolazione in età lavorativa (P_{15-39}/P_{40-64}) e quello di ricambio (P_{60-64}/P_{15-19}) mostrano sensibili differenziazioni territoriali (tab. 1.1): la Liguria con i suoi altissimi livelli di invecchiamento si ritrova ad avere la popolazione in età lavorativa con la struttura più invecchiata (ogni 100 individui in età 40-64 si hanno solamente 80 individui in età 15-39) e con un indice di ricambio che raggiunge già attualmente il valore che l'Italia nel complesso potrebbe registrare nel 2035 (un rapporto, cioè, di quasi 2 uscite per ogni nuovo entrato). Viceversa, la Campania gode di una struttura della popolazione giovane: per ogni cento 40-64enni si hanno 121 individui tra i 15 e i 39 anni e l'indice di ricambio è ampiamente sotto la parità, entrano potenzialmente nel mercato del lavoro 100 individui e ne escono circa 69.

Regione	Indice di struttura	Indice di ricambio
Piemonte	88,9	153,9
Valle D'Aosta	92,5	147,7
Lombardia	96,6	139,0
Trentino-Alto Adige	102,1	113,4
Veneto	97,8	133,8
Friuli-Venezia Giulia	86,6	177,1
Liguria	79,9	185,8
Emilia-Romagna	91,8	159,1
Toscana	90,2	152,3
Umbria	93,8	135,0
Marche	97,4	122,2
Lazio	99,1	119,2
Abruzzo	103,2	101,7
Molise	104,6	88,0
Campania	121,4	69,2
Puglia	114,4	82,7
Basilicata	112,2	76,2
Calabria	115,6	72,5
Sicilia	113,2	78,2
Sardegna	104,5	104,3
<i>Italia</i>	<i>100,9</i>	<i>113,5</i>

Tabella 1.1
Indice di
struttura e indice
di ricambio della
popolazione in
età lavorativa,
Italia, 1°
gennaio 2005

Fonte: elaborazione propria su dati Istat

In prospettiva dunque - nonostante la proiezione comprenda una ripresa della fecondità e una consistente immigrazione netta - la popolazione in età lavorativa si riduce in numero e invecchia: da qui l'assoluta necessità di riorganizzazione della struttura economico-produttiva e del mondo del lavoro.

Il Consiglio dell'Unione europea ha sottolineato che "la capacità dell'Italia di far fronte alle conseguenze di bilancio dell'invecchiamento della popolazione si basa sull'attuazione delle incisive riforme delle pensioni adottate negli anni '90 e su un forte incremento del tasso di partecipazione" (Consiglio dell'Ue, 2003). Alle misure adottate negli anni passati per affrontare la questione del sistema pensionistico pubblico dovrebbero quindi accompagnarsi efficaci politiche per innalzare i tassi di partecipazione soprattutto giovanili e femminili.

Il ruolo che giocano i tassi di partecipazione è fondamentale. Due paesi con lo stesso ammontare di popolazione, infatti, e gli stessi tassi specifici di attività, ma con differenti strutture per età, possono, dunque, trovarsi a disporre di un ammontare considerevolmente diverso di popolazione attiva. Lo stesso può

dirsi, ovviamente, se le divergenze riguardano solo i tassi di attività (Freguja, 2002). Una società che invecchia deve certo focalizzare l'attenzione sulla partecipazione al mercato del lavoro degli individui in età anziana (OECD, 1998), ma altrettanto certamente non deve, anche solo in una prospettiva macroeconomica, sottovalutare il ruolo giocato dalla popolazione giovane e dalla sua partecipazione al mercato del lavoro.

Effettuare delle previsioni della forza lavoro risulta un'operazione complessa. Per cercare di determinare l'ammontare della forza lavoro, degli occupati e delle persone in cerca di occupazione occorre conoscere l'ammontare della popolazione e valutare i tassi specifici di attività, occupazione e disoccupazione² per età e sesso. Mentre è possibile utilizzare con una certa fiducia le proiezioni di popolazione per cercare di capire quale sarà l'effetto della trasformazione in atto sulla sostenibilità del sistema economico, le proiezioni dei tassi presentano un elevato grado di incertezza, dipendendo da diversi fattori difficilmente prevedibili. Utilizzando, pertanto, come *benchmark* un'ipotesi di costanza per sesso e classi di età ai livelli 2001 dei tassi di attività e occupazione e applicando tali tassi alle proiezioni di popolazione si ottiene l'ammontare di forza lavoro e occupati, mentre applicando il tasso di disoccupazione alla forza lavoro proiettata si ottiene il numero delle persone in cerca di occupazione; questo esercizio mette perfettamente in luce l'impatto delle tendenze demografiche sul mercato del lavoro italiano (fig. 1.6).

Le piramidi mostrano una forte contrazione e un progressivo e intenso invecchiamento della popolazione, cui ovviamente corrispondono analoghi fenomeni nella forza lavoro e conseguentemente negli occupati. Il più alto contributo quantitativo al mercato del lavoro si registra al 2001 fra i 25 e i 35 anni; al 2050, nelle condizioni date, fra i 40 e i 50 anni.

² Il tasso di attività per età è dato dal rapporto tra forza lavoro e popolazione; il tasso di occupazione per età è dato dal rapporto occupati e popolazione; il tasso di disoccupazione per età è dato dal rapporto tra persone in cerca di occupazione e forza lavoro.

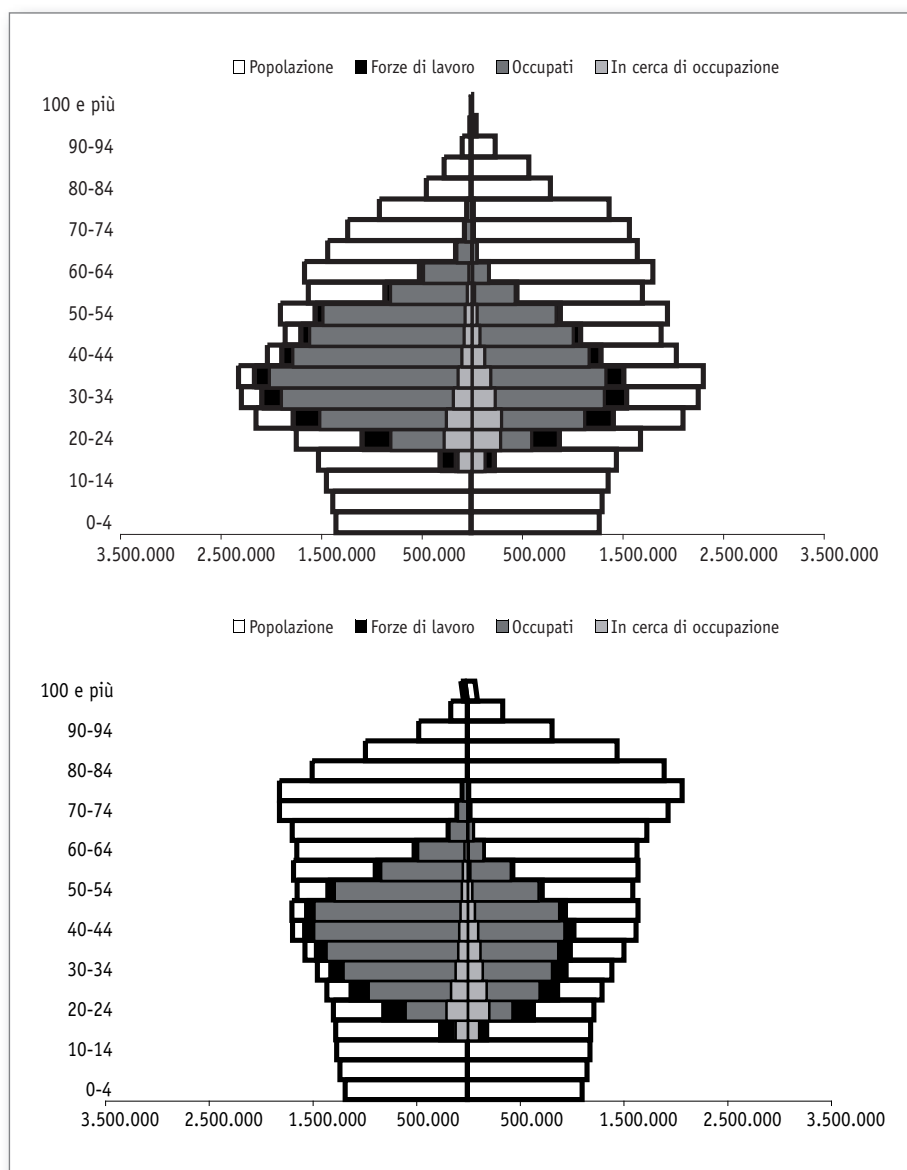
Classe d'età	Tasso di attività		Tasso di occupazione	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
15-19	20,3	15,9	11,0	6,8
20-24	62,5	52,1	46,5	35,2
25-29	82,8	67,0	70,8	53,1
30-34	91,1	68,4	83,0	58,2
35-39	93,1	65,7	87,1	57,7
40-44	93,1	63,2	88,1	57,1
45-49	91,7	57,6	87,4	53,4
50-54	81,9	45,4	78,3	42,8
55-59	53,0	26,7	50,0	25,2
60-64	31,1	9,5	29,2	9,1
65-69	10,9	3,1	10,6	3,0
70-74	5,4	1,4	5,3	1,3
75 e più	2,6	0,7	2,5	0,6
Totale	60,5	37,6	54,8	32,0

Tabella 1.2
Tasso di attività
e occupazione,
per classe d'età e
sesso, Italia,
2001

Fonte: elaborazione propria su dati Istat

Ipotizzando che i tassi di attività restino costanti nei prossimi cinquanta anni, la forza lavoro diminuirebbe di circa 5,5 milioni di individui in Italia e oltre il 77% di questa riduzione sarà determinata dal segmento giovane della forza lavoro (tra 20 e i 40 anni).

Figura 1.6
Popolazione,
forze di lavoro,
occupati e
popolazione in
cerca di
occupazione,
Italia, 2001-
2050*



*Per le proiezioni al 2050 i tassi di attività, occupazione e disoccupazione sono tenuti costanti ai livelli osservati nel censimento della popolazione 2001.

Fonte: elaborazione propria su dati Istat

Gli attuali tassi di attività e di occupazione, dunque, potrebbero non essere in grado di mantenere il sistema produttivo ai livelli odierni.

Dal 1993 al 2003 il tasso di attività dell'intera popolazione in età lavorativa (15-64 anni) è cresciuto di 4,1 punti percentuali, mentre la partecipazione al mercato del lavoro della porzione giovane della popolazione in età lavorativa (15-24 anni),

invece, si è ridotta di 4 punti percentuali (tab. 1.3), di certo anche come effetto della prolungata scolarità. Analogamente, il tasso di occupazione nel complesso è cresciuto (4,4 punti percentuali in più rispetto al 1993) nonostante la riduzione di 1,4 punti percentuali di quello della popolazione in età 15-24 anni. La riduzione di partecipazione della popolazione giovane al mercato del lavoro ha portato con sé una riduzione del tasso di disoccupazione degli individui in questa classe di età di quasi 4 punti percentuali, a fronte di una riduzione del tasso di disoccupazione complessivo di 1,3 punti percentuali.

Esistono all'interno di questi indicatori forti differenze di genere. I tassi di attività maschili per il complesso della popolazione in età lavorativa risultano estremamente più alti rispetto a quelli femminili; questa differenza si riduce nelle classi più giovani (tab. 1.4). Peraltro la variazione nel corso dei dieci anni osservati, mostra per il tasso di attività della popolazione in età 15-64 anni maschile un incremento di poco più di 1 punto percentuale; per le donne l'incremento nei dieci anni è stato decisamente maggiore, 7 punti percentuali, a riprova della crescente partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Analogo è ciò che accade per il tasso di occupazione: esistono notevoli differenze tra i generi, ma nell'ultimo decennio quello femminile è cresciuto molto più di quello maschile. Anche in questo caso, però la quota di occupati "giovane" sul totale della popolazione in età lavorativa si è ridotta nel corso del decennio osservato.

In realtà, solamente il 20% della popolazione in età 15-19 anni appartiene alle forze di lavoro e la metà di questo 20% non è in cerca di occupazione a causa di una lunga e più diffusa permanenza nel circuito formativo e, forse, di una maggiore capacità di "resistenza" all'inoccupazione grazie al sostegno dei familiari (Gesano, 2004). Nello studiare, quindi, la componente giovane che in maniera concreta si pone sul mercato del lavoro si considera popolazione in età lavorativa come popolazione a partire dall'età di 20 anni. Gli individui che hanno tra i venti e i trenta-trentacinque anni, dunque, costituiscono oggi il segmento giovane del mercato del lavoro.

Si tratta di una generazione confinata in una sorta di limbo, per certi versi, tra il nuovo e il vecchio mercato del lavoro che li coinvolge con nuove tipologie contrattuali in una società che però non le ha ancora pienamente assorbite. L'accesso al mercato del lavoro dei giovani, infatti, spesso avviene attraverso forme contrattuali a termine, e la possibilità di passare attraverso il "precariato" non è uniforme per tutti gli individui. Le donne, che presentano una più elevata incidenza del lavoro a tempo determinato, vengono assunte con forme contrattuali flessibili più spesso degli uomini (tab. 1.5). La flessibilità sembra riguardare soprattutto i giovani con i titoli di studio più elevati. Tra i laureati, infatti, sono a termine quasi i due terzi dei neoassunti (Istat, 2005).

Tabella 1.3
Principali indicatori del mercato del lavoro per grandi classi di età, 1993-2003

Tabella 1.4
Principali indicatori del mercato del lavoro per grandi classi di età, per genere, 1993-2003

Tabella 1.3 Principali indicatori del mercato del lavoro per grandi classi di età, 1993-2003

Principali indicatori	Grandi classi di età	Anni										
		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Tasso di attività	15-64 anni	58,8R	58,5	58,4	58,8	59,0	59,8	60,4	61,0	61,6	62,1	62,9
	15-24 anni	41,8	40,6	40,1	39,8	39,8	40,4	40,1	40,3	38,8	37,8	37,8
Tasso di occupazione	15-64 anni	53,1	52,2	51,8	52,1	52,3	52,9	53,7	54,8	55,9	56,7	57,5
	15-24 anni	30,3	28,7	27,9	27,7	27,8	28,3	28,5	29,4	29,5	29,1	28,9
Tasso di disoccupazione	Totale	9,7	10,6	11,2	11,2	11,3	11,3	10,9	10,1	9,1	8,6	8,4
	15-24 anni	27,6	29,1	30,3	30,4	30,2	29,9	28,7	27,0	24,1	23,1	23,7

Fonte: serie dei principali indicatori 1993-2003, Istat 2005

Tabella 1.4 Principali indicatori del mercato del lavoro per grandi classi di età, per genere, 1993-2003

Principali indicatori	Grandi classi di età	Maschi				Femmine			
		1993	2003	Variazione 1993-2003		1993	2003	Variazione 1993-2003	
Tasso di attività	15-64 anni	73,8	74,9	1,1	43,9	50,9	7,0		
	15-24 anni	45,1	41,6	-3,5	38,4	34,0	-4,4		
Tasso di occupazione	15-64 anni	68,4	70,0	1,6	37,8	45,1	7,3		
	15-24 anni	34,5	33,0	-1,5	25,8	24,6	-1,2		
Tasso di disoccupazione	Totale	7,3	6,5	-0,8	13,8	11,3	-2,5		
	15-24 anni	23,5	20,5	-3,0	32,6	27,6	-5,0		

Fonte: serie dei principali indicatori 1993-2003, Istat 2005

Tabella 1.5 Giovani di 20-29 anni per condizione nel 2004 e nel 2005, sesso, livello di istruzione e ripartizione geografica, Anno 2005

	Non occupati nel 2004		Incidenza percentuale	Composizione percentuali (per 100 nuovi occupati nel 2005)		
	Totale (A)	Occupati nel 2005 (B)		Con contratti a termine	Dipendenti a tempo indeterminato	Altri indipendenti
Totale	3.809	686	18,0	50,7	36,7	12,6
Sesso						
Maschi	1.643	351	21,4	46,4	38,8	14,8
Femmine	2.166	335	15,5	55,3	34,5	10,2
Livello di istruzione						
Obbligo	966	174	18,0	38,8	46,8	14,4
Superiori	2.352	379	16,1	51,4	36,6	11,9
Laurea	491	132	27,0	64,4	23,6	12,0
Ripartizione geografica						
Nord	1.136	277	24,4	55,6	34,3	10,1
Nord-Oest	677	159	23,5	55,5	34,9	9,7
Nord-Est	459	119	25,8	55,8	33,5	10,7
Centro	675	135	20,0	56,9	32,0	11,1
Mezzogiorno	1.999	273	13,7	42,7	41,5	15,8

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze lavoro

Tabella 1.5
Giovani di 20-29 anni per condizione nel 2004 e nel 2005, sesso, livello di istruzione e ripartizione geografica, Anno 2005

Inoltre, nelle forme di lavoro meno tradizionali si registra una maggiore incidenza di occupazione sottoinquadrata³. Per i giovani fino a 34 anni l'incidenza dei lavoratori sottoinquadrati nell'occupazione a termine raggiunge il 47,4% (Istat, 2005). Possedere un diploma o una laurea non sembra modificare le possibilità di trovare un lavoro a termine adeguato al titolo di studio. Per i contratti di collaborazione il 45,5% dei laureati svolge un lavoro poco qualificato mentre ciò è vero solo per il 22,0% dei diplomati.

L'ampia diffusione tra i giovani del lavoro a termine ha accentuato il ruolo della famiglia nell'assicurare un sostegno economico; inoltre, un maggiore sostegno familiare consente ai giovani di intraprendere percorsi di studi più lunghi, da un lato, e, dall'altro, permette loro di guardare meglio alle opportunità occupazionali che si presentano, anche qualora questo dovesse comportare attese più lunghe.

Le situazioni dei giovani occupati relativamente al sostegno economico offerto dalle famiglie varia rispetto alle differenti caratteristiche. Tra i lavoratori a termine in età compresa tra 20 e 29 anni, oltre il 40% vive in contesti familiari che con ogni probabilità (considerando l'intero quadro della tab. 1.6) non sono in grado di sostenerli adeguatamente. La presenza di giovani con lavoro a termine e basso sostegno economico da parte della famiglia è diffusa su tutto il territorio nazionale. Nondimeno, i lavoratori a termine trovano mediamente minor sostegno nel Mezzogiorno, 51%, rispetto alle altre aree del paese, 61-64%. I giovani con lavoro a termine e in possesso di laurea si ritrovano più frequentemente in famiglie che aiutano molto (68,4% dei laureati), mentre, al contrario, si registra una minore incidenza di giovani con bassi titoli di studio che ricevono forti aiuti dalle famiglie (43,5%), e ciò, con ogni probabilità, per le diverse condizioni economiche delle famiglie.

3 A partire dalla classificazione internazionale delle professioni che ordina i gruppi in relazione al livello di abilità e competenze per svolgere il lavoro, l'incrocio tra il titolo di studio conseguito e la professione svolta è la base per fornire una quantificazione del fenomeno. Nella classificazione delle professioni Isco-88 il livello di competenze viene approssimato dal titolo di studio necessario allo svolgimento della professione. I grandi gruppi da 2 a 7 sono ordinati secondo quattro livelli della classificazione dei titoli di studio Isced-97. In particolare, al gruppo 2 delle professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione corrisponde la laurea o un titolo post-universitario; al gruppo 3 delle professioni tecniche il diploma quinquennale e il titolo universitario di primo livello; ai gruppi professionali da 4 a 7 il conseguimento dell'obbligo scolastico con eventuale periodo aggiuntivo di formazione professionale; al gruppo 8 delle professioni non qualificate l'alfabetizzazione di base (licenza elementare). Al primo gruppo dei legislatori, dirigenti e imprenditori invece non viene associato alcun livello di istruzione per il fatto che le professioni risultano caratterizzate da competenze troppo particolari. Le professioni militari infine sono collocate al di fuori della struttura gerarchica della classificazione e al loro interno non sono previste distinzioni di alcun genere. Per tale ragione verranno escluse dall'analisi (Istat).

Tabella 1.6 Occupati di 20-29 con contratti a termine per sostegno familiare, sesso, livello di istruzione e ripartizione geografica, anno 2005

	Sostegno familiare (valori assoluti)			Sostegno familiare (composizioni percentuali)		
	Totale	Medio-basso	Alto	Totale	Medio-basso	Alto
	924	377	546	100,0	40,9	59,1
Totale						
Sesso						
Maschi	460	186	275	100,0	40,3	59,7
Femmine	463	192	271	100,0	41,4	58,6
Livello di istruzione						
Obbligo	214	121	93	100,0	56,5	43,5
Superiori	548	206	343	100,0	37,5	62,5
Laurea	161	51	110	100,0	31,6	68,4
Ripartizione geografica						
Nord	442	159	282	100,0	36,1	63,9
Nord-Ovest	250	89	160	100,0	35,7	64,3
Nord-Est	192	70	122	100,0	36,6	63,4
Centro	210	81	129	100,0	38,6	61,4
Mezzogiorno	272	137	135	100,0	50,6	49,6

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze lavoro

Tabella 1.6
Occupati di 20-29
con contratti a
termine per
sostegno
familiare, sesso,
livello di
istruzione e
ripartizione
geografica, anno
2005

Le caratteristiche individuali, dunque, al pari del contesto territoriale e di quello familiare, esercitano una rilevante influenza sui percorsi di studio, di lavoro e di carriera. I livelli di partecipazione, la probabilità di trovare un lavoro, la forma contrattuale stabile o a termine dei giovani variano, infatti, in relazione al genere, al livello di istruzione, all'area geografica di residenza, al sostegno economico e culturale apportato dalla famiglia (Istat, 2005).

Esiste, allora, la necessità di conoscere le caratteristiche individuali, insieme ai percorsi e alle scelte di questi individui tra i 20 e i 35 anni rispetto alle "novità" che il sistema pone loro davanti, poiché, al di là delle dirette conseguenze sui livelli di vita, queste trasformazioni potrebbero avere implicazioni sul ritardo nell'inizio dell'autonomia dei figli adulti dai genitori, su quello nella formazione delle nuove coppie e dell'inizio della procreazione (Gesano, 2004). Le caratteristiche di queste generazioni e la loro interazione con il sistema economico e sociale devono essere valutate con maggiore attenzione e, possibilmente, con una maggiore quantità di informazioni. Troppo poco si conosce di loro "e non a caso questi giovani vengono definiti proprio la generazione "invisibile", cioè scarsamente in grado di imporsi all'attenzione dei media e priva di connotazioni precise in grado di contraddistinguerla da altre generazioni di giovani che la hanno preceduta (Diamanti, 1998)".

1.2 I FLUSSI MIGRATORI INTERNI IN ITALIA*

1.2.1 Introduzione

Le migrazioni interne da qualche decennio sono state messe in secondo piano rispetto a quelle internazionali a cui si è dedicata maggiore attenzione, sia a livello politico sia a livello scientifico. I flussi migratori internazionali hanno infatti avuto un più grande impatto sociale e una maggiore visibilità soprattutto da quando l'Italia è diventato un paese di immigrazione. La mobilità interna rappresenta l'altra faccia del fenomeno migratorio per motivi di lavoro: gli spostamenti provenienti dalle regioni che hanno avuto una forza espulsiva si sono diretti, piuttosto che verso l'estero, verso alcune zone del paese, quando queste hanno visto accrescere le loro capacità di attrazione (Golini, 1974). La mobilità interna è certo un fenomeno da non sottovalutare, anche perché contribuisce pure alla crescita della popolazione, soprattutto di fronte al contrarsi della dinamica naturale in particolari aree territoriali; in secondo luogo perché, una volta esauritis i grandi flussi legati allo sviluppo industriale differenziato nelle diverse aree del paese, si lega a complessi modelli socio-culturali (Bonifazi, 1999).

Le principali cause che spingono gli individui a spostarsi possono essere diverse e le motivazioni più frequenti della mobilità interna sono spesso riconducibili a quelle più comuni delle migrazioni: motivi di lavoro e/o di ricongiungimento familiare, che generalmente riguardano per la maggior parte i giovani, nel momento in cui compiono le proprie scelte per diventare indipendenti dalla famiglia, per creare una nuova famiglia o per accrescere la propria carriera. Spesso si considera che la mobilità a lungo raggio e quella a breve raggio abbiano determinanti differenti e sembra che siano le motivazioni legate all'attività lavorativa quelle più influenti in quella a lungo raggio (Mencarini, 1996).

La fonte maggiormente utilizzata per lo studio della mobilità interna è rappresentata dalla documentazione sulle iscrizioni e sulle cancellazioni anagrafiche per trasferimento di residenza, che consente di conoscere la massa dei trasferimenti definitivi a livello comunale. La documentazione statistica, pubblicata a partire dal 1955, consente una visione d'insieme della mobilità della popolazione italiana e rende possibile la conoscenza di alcuni caratteri del processo di mobilità e delle sue direzioni fondamentali (Casacchia, 2002). Tale documentazione non è certo esente da errori, dal momento che non necessariamente a uno spostamento corrisponde un cambiamento di residenza e soprattutto non in modo tempestivo. Inoltre tali dati sono soggetti a tutti gli errori tipici delle registrazioni anagrafiche, fra cui le non cancellazioni. Lo studio della mobilità può avvenire anche attraverso i dati censuari, che però non consentono di descrivere l'evoluzione del fenomeno illustrando una situazione statica: per il passato si riferisco-

* Il contributo è frutto del lavoro congiunto dei due autori, in particolare Cecilia Reynaud (Università "Roma Tre", Facoltà di Scienze Politiche) ha redatto i parr. 1.2.1, 1.2.2 e 1.2.5 e Lorenzo Cassata (Istat) i parr. 1.2.3 e 1.2.4.

no al luogo di nascita o di residenza in un determinato momento, non permettendo di rilevare così eventuali spostamenti intermedi o quelli di coloro che sono deceduti (Golini, 1974).

1.2.2 L'evoluzione del fenomeno dagli anni '50

A partire dagli anni '50 gli scambi migratori tra le regioni italiane si intensificano progressivamente. La mobilità interna in questo periodo si incrementa sensibilmente soprattutto per gli squilibri territoriali dello sviluppo industriale del paese, che rende alcune zone italiane, per la prima volta, una reale e valida alternativa rispetto all'estero per chi deve partire. A partire dagli anni '50, inoltre, un grande processo di urbanizzazione interessa tutto il paese ed è legato al modello di sviluppo del Triangolo industriale con una conseguente forte capacità attrattiva di questa zona (Pugliese, 2006). È così che dal 1961 la popolazione che risiede in una regione diversa da quella di nascita supera i 5 milioni e settecento mila unità ovvero una quota pari all'11% della popolazione italiana (Golini, 1974). Il tasso di mobilità interna negli anni '60 supera la soglia del 30 per mille e, nel triennio successivo, si incrementa ancora, arrivando a mostrare un picco di valori sopra il 40 per mille. Questo picco di trasferimenti appare, però, legato sostanzialmente all'abrogazione della legge fascista sull'urbanesimo e alle regolarizzazioni anagrafiche successive al censimento del 1961, per cui appare plausibile considerare gli intensi livelli di questo periodo come testimonianza di movimenti in realtà avvenuti in precedenza (Casacchia, 2002).

Chiusosi con gli anni Settanta il periodo delle grandi migrazioni interne e della grande redistribuzione della popolazione, i tassi di mobilità arrivano al di sotto del 20 per mille riportandosi su livelli sostanzialmente analoghi a quelli che si registravano alla fine degli anni Quaranta. La mobilità interna ha quindi subito, analogamente alle migrazioni internazionali, le conseguenze delle crisi petrolifere e della conseguente instabilità economica mondiale (Blangiardo, 1983). Sembra poi continuare nel corso del tempo la diminuzione dei livelli di mobilità⁴. Dopo aver giocato un ruolo assai importante nel processo di modernizzazione nel dopoguerra, le migrazioni interne sembrano passare, quindi, a una fase di stabilizzazione.

La distribuzione secondo le differenti tipologie di movimento distinte secondo la distanza tra la provincia di origine e quella di destinazione mettono in luce la relazione peculiare tra le forme di mobilità dentro il paese. In Italia i movimenti interni sono per la maggior parte, così come è lecito aspettarsi, a breve raggio: quelli che si esauriscono cioè all'interno della stessa provincia da cui si originano. Gli spostamenti a breve raggio sono infatti quelli che originariamente si sono sviluppati sulla direttrice rurale-urbana, per effetto dei fenomeni di urbanizzazione e che, all'attenuamento di questo fenomeno, sono diventati ingenti proprio a causa

⁴ Potrebbe però essere meno intensa di quanto non sia evidente dai dati ufficiali, dal momento che dal 1988 nei tassi considerati non compaiono più le regolarizzazioni post censuarie non essendo queste più considerate nei trasferimenti di residenza (Bonifazi et al., 1999).

delle fasi successive di contro-urbanizzazione e di sub-urbanizzazione avvenute la prima per lo svuotamento dei centri storici delle città con un conseguente saldo migratorio negativo, la seconda per effetto della progressiva espansione delle città che ha portato anche alla formazione delle realtà metropolitane (Bisogno et al., 1999). I movimenti di lunga distanza, quelli che avvengono cioè tra ripartizioni diverse, si sono realizzati, particolarmente su alcune direttrici: verso il Nord-Ovest - sia dal Nord-Est, all'inizio del periodo di forte intensità, sia dal Mezzogiorno, protrattasi per più tempo - e verso il Centro, in particolare il Lazio - dal Mezzogiorno e dal resto del Centro⁵.

I livelli elevati di mobilità registrati negli anni '50 e '60 sono maggiormente da attribuirsi agli spostamenti a lungo raggio, proprio perché realizzati sull'onda della industrializzazione del Nord, e quindi su una crescente dicotomia Nord/Sud, e sull'aumento della capacità attrattiva da parte di Roma. Il successivo calo generale della mobilità interna è frutto dell'attenuarsi dei massicci trasferimenti dal Mezzogiorno e da alcune aree caratterizzate da un elevato spopolamento. La distribuzione percentuale di coloro che decidono di migrare cambia progressivamente a favore degli spostamenti a breve raggio.

Alla fine degli anni '90, la forte contraddizione italiana della concentrazione di domanda di lavoro in alcune aree del Nord e dell'offerta di lavoro del Mezzogiorno sembra essere la chiave di lettura di una ripresa dell'emigrazione dal Mezzogiorno (Pugliese, 2006). La ripresa delle migrazioni interne è tale da presentare livelli non raggiunti da quasi 25 anni (Svimez, 2003), ma è da attribuirsi principalmente alle migrazioni di lungo raggio. I dati più recenti mettono in luce una lenta ripresa dei movimenti lungo l'asse Nord/Sud mostrando nuovi elementi come l'intensificazione dello scambio tra Sud e Nord-Est e la crescita della mobilità dei residenti stranieri che fanno registrare circa un decimo di tutti i movimenti interni (Istat, 2005). Nonostante le modificazioni dei livelli e della struttura della mobilità, che ha comunque riguardato prevalentemente la componente giovanile della popolazione, la gerarchia regionale nella storia delle migrazioni interne italiane non sembra aver subito profonde modificazioni. Le diverse realtà regionali - mediante una semplificazione della loro storia - possono essere raggruppate. Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Liguria, Lazio sono regioni che generalmente hanno mostrato forti flussi in entrata, anche se il Piemonte e la Liguria in qualche periodo hanno registrato saldi negativi. L'Emilia Romagna e la Toscana hanno prodotto saldi migratori quasi sempre significativamente positivi, ma non sono state caratterizzate solo da flussi in entrata. Il Trentino-Alto Adige e il Friuli-Venezia Giulia sono state quasi al di fuori della storia migratoria interna del paese poiché hanno

⁵ I trasferimenti di lungo raggio sono, quindi, stati più frequenti di quelli di media-distanza che avvengono cioè dentro la stessa regione o verso altre regioni dentro la stessa area geografica. Questo fa sì che in Italia non sia applicabile il classico modello gravitazionale, secondo il quale l'intensità della mobilità è inversamente proporzionale alla distanza, che è, invece, realizzato in diversi paesi europei (Casacchia, 2002).

sperimentato scarsi flussi sia in entrata sia in uscita. Il Veneto, invece, ha vissuto un forte esodo alla fine degli anni '50, ma si è poi ripresa con successivi saldi positivi, così come è accaduto per Umbria, Marche e Abruzzo. Infine il Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna sono le regioni che più delle altre hanno ceduto popolazione e che hanno sempre fatto registrare saldi migratori negativi, anche se con modi e tempi differenti tra loro.

La migratorietà interna del nostro paese si è, però, lentamente modificata passando da una situazione in cui gran parte dei flussi in uscita dalle regioni veniva catturata da pochi e ben definiti poli attrattivi ad una realtà in cui, in un contesto di riduzione delle migrazioni interne, il numero delle aree caratterizzate da significativi flussi in entrata è aumentato anche a causa di crescenti, anche se parziali, flussi di ritorno verso le aree di origine (Bisogno, 1997).

1.2.3 La mobilità dei giovani

Un quadro generale attraverso i dati di fonte anagrafica

La decisione di trasferirsi è legata alla fase del ciclo di vita in cui si trova l'individuo: i quozienti di migratorietà presentano una curva che varia molto al crescere dell'età degli individui e che presenta forti similitudini tra i due sessi indipendentemente dalla tipologia del trasferimento effettuata (fig. 1.7).

Diverse e molteplici possono essere infatti le motivazioni per cui si cambia residenza, la cui natura varia con l'età: ad esempio per i giovani il proseguimento degli studi in sedi universitarie o l'ingresso nel mercato del lavoro o la formazione di un nuovo nucleo familiare; per le persone in condizione professionale il cambiamento della sede di lavoro con l'eventuale trasferimento (contestuale o successivo) della famiglia; per i pensionati il desiderio o la necessità di trovare un ambiente più consono alle proprie esigenze o di ricongiungersi a qualche familiare o di vivere in una struttura per anziani (Birindelli, Heins, 1999). I motivi di lavoro, e anche di studio, sono sicuramente quelli prevalenti tra i giovani dopo la fine della scuola dell'obbligo; subito dopo diventa frequente la formazione della famiglia e quindi il trasferimento in una nuova casa.

I quozienti di migratorietà assumono livelli relativamente elevati per la classe di età 0-4 anni, che comprende i figli di coloro che si spostano per diversi motivi, e un decremento fino all'età 15-19 sia perché i genitori sono di età più elevata e quindi meno soggetti alla necessità di spostarsi, sia perché i figli in età scolare rappresentano spesso un vincolo nella possibile scelta di migrare. Le curve presentano per la classe 20-24 - classe di età in cui si comincia a lavorare più frequentemente, o si frequenta l'università - valori nettamente superiori a quelli della classe precedente, in particolare tra le donne, e i livelli più elevati proprio per le classi di età centrali⁶, in

6 Il picco della prima classe di età è legato ovviamente ai trasferimenti delle famiglie con bambini piccoli che quindi è dettato proprio da quelle classi, 25-34 anni, in cui si registra il livello maggiore di cambiamenti di residenza.

particolare quelle tra i 25 e i 34 anni per gli uomini e tra i 25 e i 29 anni per le donne; queste età sono quelle in cui più frequentemente si forma una famiglia - non solo l'età media al primo matrimonio, ma anche l'età media al primo figlio è compresa in queste classi - e anche in cui si ottiene un lavoro stabile che più facilmente di altre tipologie di lavoro comporta un cambiamento di residenza (fig. 1.7). Questo si verifica in Italia per tutte le tipologie di trasferimento di residenza, con livelli differenziati a seconda della tipologia e più elevati proprio per quelli intraregionali, che, come già osservato, hanno quasi sempre rappresentato nel nostro paese lo spostamento più frequente⁷.

I giovani tra i 20 e i 34 anni hanno dato vita, nel 2000, a circa 555 mila cambiamenti di residenza, 280 mila circa per gli uomini e altrettanti per le donne e rappresentano quindi la classe che maggiormente è soggetta ai trasferimenti di residenza. Questi hanno infatti costituito nel 2000 il 42,6% di coloro che hanno compiuto un cambiamento di residenza: il 44,4% per le donne, che presentano infatti una distribuzione più concentrata, e il 42,9% per gli uomini. Inoltre si può supporre che sia dovuta a questa fascia di popolazione anche una cospicua parte degli spostamenti di coloro che hanno tra 0 e 4 anni, che sono i figli di coloro che si spostano in età adulta (tab. 1.7).

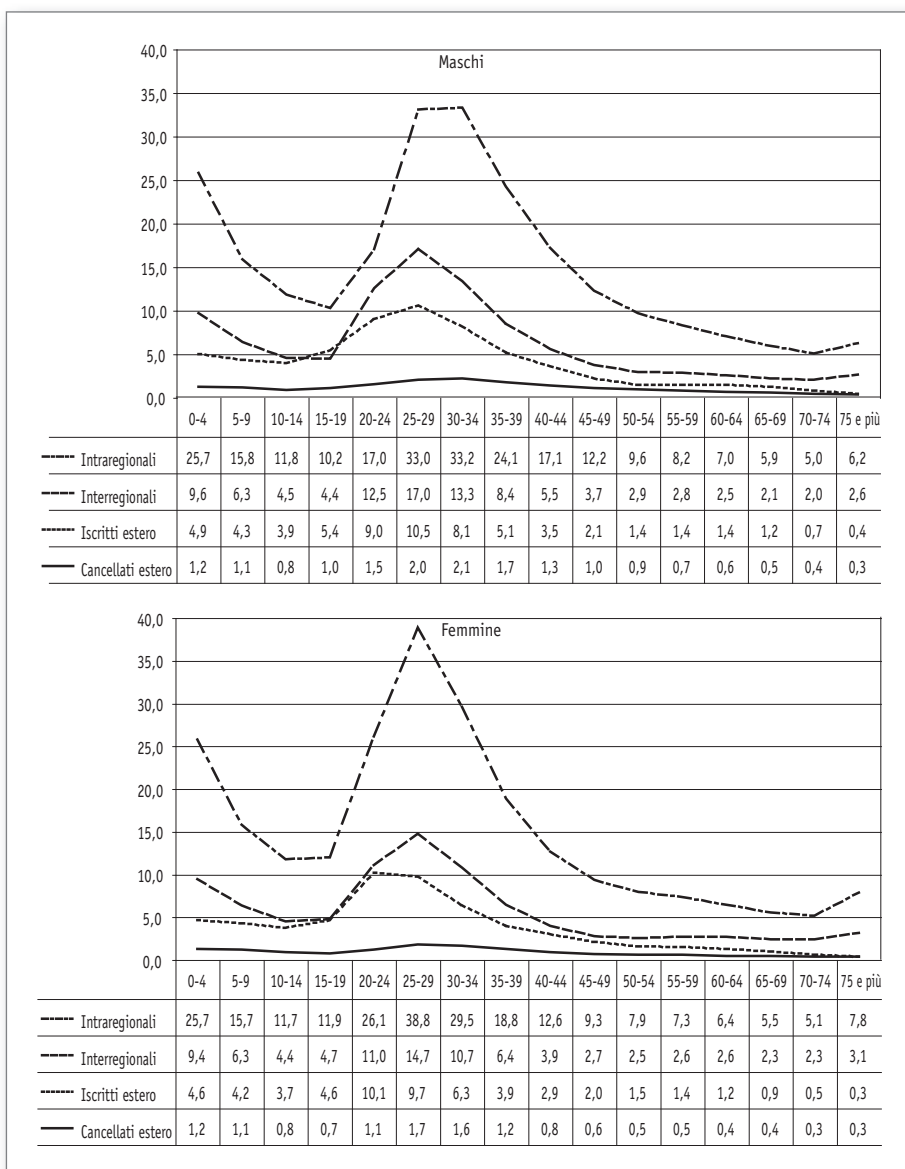
Le modificazioni che si sono registrate nel corso del tempo nella mobilità interna sono quindi in gran parte determinate dalla mobilità della popolazione tra i 20 e i 34 anni, che rappresenta sia attualmente e ancor più in passato - quando le fasi del ciclo di vita erano anticipate rispetto ad oggi - la fascia di popolazione più consistente tra coloro che si spostano.

Il forte legame tra l'andamento della mobilità complessiva e quella dei giovani (20-34) è dimostrato anche dalle distribuzioni delle iscrizioni e delle cancellazioni anagrafiche per regione, analizzata per i soli giovani e per tutti gli individui: le due distribuzioni presentano, infatti, un coefficiente di correlazione superiore allo 0,9⁸. Le iscrizioni anagrafiche confermano il ruolo del Nord-Ovest, in particolare della Lombardia, di attrazione dei flussi, che risultano più intensi per i giovani anche se le differenze sono di ridotta entità.

7 Cfr. Bisogno et al, 1997 e Casacchia, 2002.

8 Il coefficiente di correlazione - che è sempre risultato maggiore di 0,9 - è stato calcolato sia tra la distribuzione delle iscrizioni anagrafiche per regione effettuate da individui con età tra i 20 e i 34 anni e quella per tutti gli individui, sia per le analoghe distribuzioni delle cancellazioni anagrafiche, sia per le stesse distribuzioni distinte per sesso.

Figura 1.7
*Quozienti di
 migratorietà* per
 sesso, classe di
 età e tipologia
 del trasferimento
 di residenza.
 Anno 2000*



* Rapporto tra numero di trasferimenti di residenza (intraregionali, interregionali e con l'estero) e ammontare medio della popolazione residente, moltiplicato per 1.000.

Fonte: ns elaborazione su dati Istat - Iscrizioni e Cancellazioni anagrafiche. Anno 2000

Tabella 1.7 Iscrizioni* anagrafiche per sesso e classe di età. Valori assoluti e percentuali. Anno 2000

Sesso	Classe d'età									
	0-19		20-34		35-64		65 e più		Totale	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Maschi	127.078	19,6	278.075	42,9	209.287	32,3	34.180	5,3	648.620	100,0
Femmine	122.440	19,6	276.522	44,4	167.627	26,9	56.669	9,1	623.258	100,0
Maschi e Femmine	249.518	19,6	554.597	43,6	376.914	29,6	90.849	7,1	1.271.878	100,0

* O cancellazioni anagrafiche in quanto per il totale dell'Italia i due ammontari devono necessariamente coincidere.
Fonte: ns elaborazione su dati Istat – Iscrizioni e Cancellazioni anagrafiche. Anno 2000

Tabella 1.7
Iscrizioni*
anagrafiche per
sesso e classe di
età. Valori
assoluti e
percentuali. Anno
2000

Anche la capacità attrattiva del Nord-Est risulta più elevata per i giovani, mentre è il Centro, e in particolare il Lazio, a far registrare meno iscrizioni di individui tra i 20 e i 34 anni. Il Sud e le Isole che, invece, potrebbero essere caratterizzate dalle migrazioni di ritorno e quindi da individui più anziani, raccolgono una percentuale di poco inferiore tra i giovani di quella registrata per il totale della popolazione (tab. 1.8).

Tabella 1.8
Iscrizioni e
cancellazioni
anagrafiche per
classe di età e
per regione di
destinazione o di
origine. Valori
percentuali. Anno
2000

Regioni di destinazione o di origine	Iscrizioni		Cancellazioni	
	20-34	Totale	20-34	Totale
Piemonte	9,4	9,7	9,0	9,5
Valle d'Aosta	0,4	0,4	0,3	0,3
Lombardia	21,7	20,1	19,5	19,0
Trentino-Alto Adige	1,7	1,6	1,5	1,4
Veneto	9,8	9,0	8,9	8,3
Friuli-Venezia Giulia	2,9	2,7	2,4	2,3
Liguria	2,3	2,8	2,3	2,7
Emilia Romagna	9,5	9,0	7,1	7,2
Toscana	6,3	6,6	5,4	5,7
Umbria	1,2	1,2	1,0	1,0
Marche	2,4	2,4	2,0	1,9
Lazio	8,1	9,0	7,3	8,4
Abruzzo	1,7	1,8	1,7	1,7
Molise	0,4	0,4	0,4	0,4
Campania	8,6	9,2	11,8	11,6
Puglia	3,5	3,6	5,3	4,8
Basilicata	0,5	0,5	0,7	0,7
Calabria	2,3	2,3	3,3	3,1
Sicilia	5,2	5,8	7,4	7,5
Sardegna	2,1	2,2	2,6	2,4
Nord-Ovest	33,8	32,9	31,1	31,5
Nord-Est	23,9	22,2	19,9	19,2
Centro	18,0	19,1	15,7	17,0
Sud	17,0	17,8	23,4	22,3
Isole	7,3	7,9	10,0	10,0
Italia	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: ns elaborazione su dati Istat - Iscrizioni e Cancellazioni anagrafiche. Anno 2000

Il Nord-Ovest raccoglie anche una elevata percentuale delle cancellazioni registrate in Italia, dimostrando non solo una capacità attrattiva dei flussi Sud-Nord, ma anche una elevata mobilità generale che è dettata dalla particolarità del nostro paese, che vede come principale tipologia di migrazione quella a medio raggio. In contrapposizione non si può non sottolineare una maggiore staticità nel Sud.

Accanto alla necessità di trovare lavoro, che sicuramente influenzava i giovani già a partire dagli anni '50, sembra emergere successivamente anche la motivazione di trovare una propria casa, tanto che dal 1984 si registrano saldi migratori negativi per la popolazione in età giovanile nelle città centrali delle aree metropolitane dove in questi anni si registra la sub-urbanizzazione delle aree intorno alle grandi città che risulta essere non più accessibile o appetibile per i giovani (Istat, 1998).

Difficile risulta però lo studio della mobilità, in particolare dei giovani, a partire dai dati ufficiali poiché, essendo le rilevazioni basate sui cambiamenti di residenza, queste non coincidono, in particolar modo per i giovani, con i trasferimenti. Numerosi sono i trasferimenti di giovani dalla propria città per frequentare l'università, ma generalmente questi non implicano un cambiamento di residenza; analogamente questo può accadere per un trasferimento per motivi di lavoro. Solo un trasferimento stabile comporta, infatti nel corso del tempo, un cambiamento di residenza. Più facile sembra invece il legame tra formazione di una nuova famiglia e cambiamento di residenza che infatti si coglie dai dati ufficiali al punto di registrare, come si diceva, per queste classi di età saldi negativi nelle grandi città.

1.2.4 Una lettura della mobilità dei giovani attraverso i dati di altre fonti

Analizzando i dati dell'ultimo censimento si può affermare che il trasferimento di residenza nell'anno ha riguardato meno di un quarto di coloro che si spostano. Infatti durante l'ultimo censimento della popolazione alle persone residenti che dichiaravano di aver vissuto almeno 90 giorni in un altro alloggio (o convivenza) nell'ultimo anno veniva chiesto il motivo dell'utilizzo di questo alloggio (o convivenza) diverso da quello di residenza. Il trasferimento vero e proprio di residenza (quello ufficializzato dall'iscrizione in anagrafe) ha riguardato nell'ultimo anno meno di un milione di individui che hanno costituito il 23% dei residenti in Italia che si sono spostati (tab. 1.9). L'utilizzo di un altro alloggio o di un'altra convivenza per più di 3 mesi durante l'ultimo anno per motivi di lavoro riguarda circa un quinto di questa popolazione "mobile": è la terza motivazione, dopo il trasferimento di residenza e i motivi familiari, per il totale della popolazione, ma la prima per coloro che hanno tra i 25 e i 34 anni e la seconda per la fascia più giovane; quest'ultima si sposta, infatti, maggiormente per motivi di studio. La motivazione del lavoro riguarda in gran parte gli uomini, a testimonianza del noto persistere di un'asimmetria di genere nel mercato del lavoro in Italia.

Alla data del censimento, 441.100 persone residenti dichiaravano di aver utilizzato per almeno 90 giorni un altro alloggio per motivi di studio. In particolare il 93% si concentra nelle fasce tra i 15 e i 34 anni.

L'Istat conduce, in collaborazione con AlmaLaurea, da alcuni anni uno studio sull'inserimento professionale dei giovani⁹. Queste indagini possono parzialmente aiutare a comprendere i percorsi di mobilità sul territorio dei giovani italiani, dando la possibilità di comparare il luogo di provenienza con il luogo di studi e - eventualmente - con il luogo di lavoro al momento dell'indagine.

Dall'indagine sui diplomati emerge una differenza nella disponibilità a trasferirsi secondo la ripartizione di residenza dei giovani: i giovani del Mezzogiorno sono meno disponibili degli altri ad andare all'estero, ma più degli altri cambierebbero città. Uno ogni tre diplomati del Centro o del Nord che cerca lavoro non è disponibile a cambiare città (tab. 1.10). Anche tra i diplomati universitari che cercano lavoro la disponibilità a trasferirsi quanto meno in un'altra città italiana raggiunge i livelli più elevati tra quelli residenti nel Mezzogiorno (79,3%); viceversa la disponibilità al trasferimento all'estero è soprattutto indicata dai residenti nel Nord (44,1%) e nel Centro (37,5%) del paese (Istat, 2005b). Questo, contrariamente a quanto evidenziato con i dati sui trasferimenti anagrafici, sembrerebbe dar conto di una maggiore mobilità dei giovani del Sud: probabilmente i giovani del Nord e del Centro sperimentano maggiormente cambiamenti di residenza tra comuni diversi, rimanendo però nella stessa area di gravitazione della città, anche per la maggiore possibilità di trovarvi lavoro.

I giovani del Nord infatti possono anche più facilmente dirsi non disposti a trasferirsi, dal momento che hanno minori difficoltà di trovare lavoro: tra i laureati del 2004, analogamente a quelli della precedente generazione, si rileva che ad un anno dal conseguimento del titolo lavora il 65% dei residenti al Nord e il 41% di quelli residenti al Sud, con un differenziale in aumento rispetto agli anni precedenti (AlmaLaurea, 2005).

Alla mobilità geografica dei giovani per lavoro si attribuisce il ruolo di compensare alcune degli squilibri tra domanda ed offerta di lavoro che si creano all'interno di aree di territorio delimitate.

9 In particolare negli ultimi anni si sono aggiunte alla tradizionale ricerca sull'inserimento professionale dei diplomati l'indagine sull'inserimento professionale dei laureati, quindi sull'inserimento professionale dei diplomati universitari (ovvero coloro che conseguono la laurea di primo livello) e, ancora più recentemente, l'indagine sull'inserimento professionale dei dottori di ricerca.

Tabella 1.9 *Persone residenti che hanno vissuto in un alloggio/conviuvenza diverso da quello di dimora abituale per più di 90 giorni per sesso, classi di età e motivo uso alloggio/conviuvenza*

Classe di età	Motivo uso alloggio diverso da dimora abituale						Totale
	Lavoro	Studio	Presenza di familiari	Vacanza	Precedente dimora abituale (trasferimento di residenza)	Altro	
Meno di 15	0	19.957	147.003	35.763	153.828	52.573	409.124
15-24	108.437	280.630	90.992	26.223	101.320	110.968	718.570
25-34	332.502	129.708	180.448	28.634	308.173	145.397	1.124.862
35-44	177.767	7.663	123.038	32.417	172.576	97.800	611.261
45-54	105.979	1.446	84.614	42.590	75.260	64.822	374.711
55-64	50.241	740	82.704	66.641	47.449	62.970	310.745
65-74	10.681	514	76.984	63.097	33.154	63.839	248.269
75 e più	3.799	442	104.518	39.137	31.795	95.601	275.292
Totale	789.406	441.100	890.301	334.502	923.555	693.970	4.072.834

Fonte: Dati Istat, Censimento 2001 (<http://dawinci.istat.it/>)

Tabella 1.9
Persone residenti che hanno vissuto in un alloggio/conviuvenza diverso da quello di dimora abituale per più di 90 giorni per sesso, classi di età e motivo uso alloggio/conviuvenza

Tabella 1.10
Diplomati del
1998 che nel
2001 non
lavorano e sono
in cerca di lavoro
per disponibilità
al trasferimento
e ripartizione
geografica

Ripartizione	Disponibilità al trasferimento			Totale
	Sia in Italia che all'estero	Solo in Italia		
		Cambierebbe città	Non cambierebbe città	
Nord	35,1	29,8	35,1	100,0
Centro	34,2	31,3	34,5	100,0
Mezzogiorno	28,3	47,5	24,2	100,0

Fonte: Istat – Diplomatici e mercato del lavoro. Indagine 2001

1.2.5 Riflessioni sulle nuove forme di mobilità che coinvolgono i giovani

Non va trascurato negli studi di mobilità il fatto che l'ampliarsi della possibilità di movimento, soprattutto in termini di riduzione dei tempi e dei costi relativi allo spostamento connesso al miglioramento delle vie e dei mezzi di trasporto, ha consentito un ampliamento nelle scelte di fronte alla necessità di spostarsi, cosicché si è sempre più sviluppato un fenomeno di pendolarismo a lunga gittata, con frequenze di spostamento settimanali, mensili o addirittura stagionali, che si è sostituito al cambiamento di residenza (Gesano, 1995). Sempre più si va strutturando un modello di *popolazione mobile*, che, pur non cambiando residenza, si trova ad utilizzare, per studio o per lavoro, più alloggi in luoghi diversi del paese. È il fenomeno del *pendolarismo diffuso* e del *pendolarismo di lungo periodo*¹⁰ che spesso coinvolgono i giovani, il 10% tra coloro che hanno tra i 20 e i 34 anni¹¹, che, anche se si sono trasferiti per motivi di lavoro, mantengono un legame forte con la famiglia e con i propri luoghi di origine basato non solo sulla permanenza della propria residenza, ma anche sui ritorni periodici e frequenti. Più si è giovani e maggiore sembra essere questo legame, che appare sfaldarsi solo al momento della formazione di una propria famiglia: tra i 20 e i 24 anni in percentuale questi pendolari costituiscono il 12,7%, il 9,4% tra i 25 e i 29 anni e il 6,4% tra coloro che hanno tra 30 e 34 anni. Questo fenomeno è maggiormente diffuso al Sud e nelle Isole, mentre non sembra essere proprio delle realtà metropolitane che sono sempre più caratterizzate dal fenomeno della mobilità diurna - quello che generalmente viene indicato come il pendolarismo "classico" - che differentemente dalle nuove forme coinvolge tutte le classi di età. Mentre al Nord il fenomeno sembra essere relativo alle distanze a breve o medio raggio che si esauriscono all'interno della propria regione, al Sud le distanze sono ancora maggiori e riguardano nella maggior parte dei casi (65%) una distanza che porta ad un'altra regione.

La mobilità interna, in particolare dei giovani, si presenta, quindi, come un fenomeno complesso il cui studio deve necessariamente basarsi su diverse fonti che non sempre - e questo vale anche per le statistiche ufficiali - riescono a fornire un quadro d'insieme di una realtà estremamente dinamica.

¹⁰ Cfr. Nuvolati (2002).

¹¹ Dati Istat.

1.3 UNA IMMIGRAZIONE ANCORA GIOVANE*

1.3.1 Premessa

L'immigrazione straniera in Italia, pur essendo ormai una componente consolidata della popolazione, resta, per vari aspetti, un fenomeno "giovane". Nella piramide delle età degli stranieri residenti e tra i nuovi ingressi sono ampiamente rappresentate le classi di età giovanili: al 1° gennaio 2006 oltre il 35% della popolazione straniera iscritta in anagrafe ha un'età compresa tra i 20 e 34 anni¹²; mentre per il totale della popolazione residente la quota che si colloca nella stessa classe di età scende al di sotto del 20%. Se, infatti al 1° gennaio 2006 il peso degli stranieri residenti sul totale della popolazione italiana è pari al 4,5%, nel caso della fascia di età compresa tra i 20 e i 34 anni tale incidenza sale all'8%. Naturalmente queste differenze strutturali non possono non tradursi in differenti comportamenti demografici, economici e sociali. Se è, inoltre, vero che la popolazione giovane presenta rispetto a quella anziana minori bisogni di assistenza e cura è altresì certo che manifesta, comunque, l'esigenza di servizi specifici, necessari a una popolazione che si colloca ampiamente in età lavorativa e riproduttiva.

1.3.2 Struttura per età, genere e provenienza

Come è noto i flussi migratori provenienti da paesi a forte pressione migratoria sono caratterizzati dalla giovane età dei migranti. In Italia durante l'ultimo quindicennio la popolazione straniera ha continuato a crescere in termini assoluti e relativi, mantenendo come si diceva e nonostante i mutamenti che pure si sono registrati nel periodo, la caratteristica della giovane età.

I flussi in ingresso nel nostro paese nell'ultimo decennio sono costantemente cresciuti, con un picco di particolare intensità registrato tra il 2003 e il 2004 a seguito degli effetti della più recente regolarizzazione¹³ (fig. 1.8); effetti sia di tipo diretto (legalizzazione della presenza di persone già soggiornanti in Italia) sia di tipo indiretto (ricongiungimenti familiari riguardanti i regolarizzati).

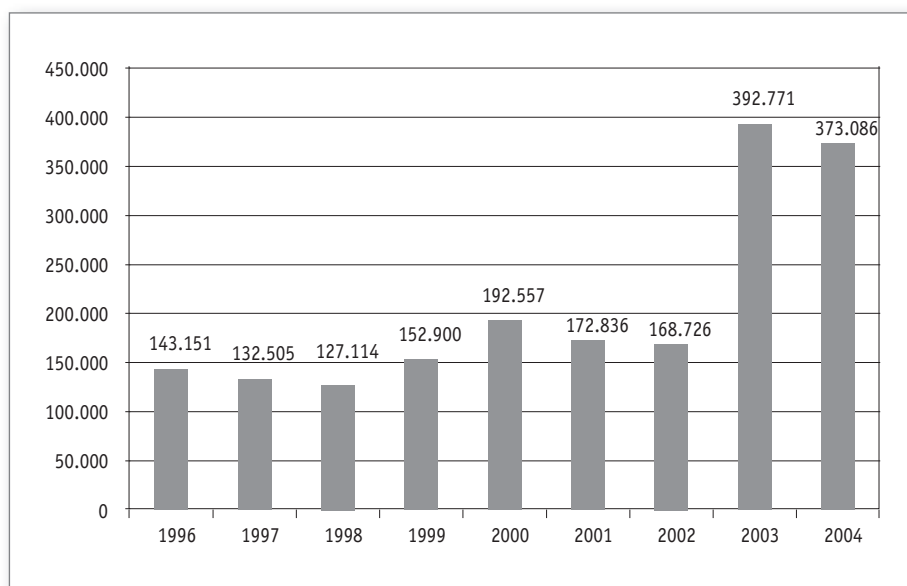
Si deve però sottolineare, dal momento che il focus di questa analisi è la fascia dei giovani adulti tra i 20 e 34 anni, che per alcune collettività - ad esempio quella Ucraina - la regolarizzazione ha comportato un invecchiamento della struttura per età (Conti e Strozza, 2006).

* A cura di Cinzia Conti (Istat).

12 L'attenzione verrà concentrata sulla fascia di età 20-34 anni. Tuttavia nell'analisi dei permessi di soggiorno, per il tipo di dato disponibile, la fascia di età considerata sarà quella leggermente più ampia di 18-34 anni.

13 Ovviamente anche in corrispondenza dei precedenti provvedimenti di regolarizzazione si sono registrati degli incrementi elevati.

Figura 1.8
Iscrizioni in
anagrafe di
cittadini stranieri
provenienti
dall'estero, anni
1996-2004



Fonte: elaborazione su dati Istat

Nel 2005 sono stati registrati 206.840 nuovi permessi di soggiorno di cui 162.176 rilasciati a persone provenienti da paesi a forte pressione migratoria; quasi il 60% degli entrati in Italia nel 2005 aveva un'età compresa tra i 18 e i 34 anni.

Nonostante i nuovi flussi contribuiscano a mantenere elevata la quota di popolazione straniera giovane presente in Italia, si nota, tuttavia, un tendenza, seppure non costante, alla riduzione del peso relativo della popolazione in questa fascia d'età (tab. 1.11).

Dal 1992 al 2006 la quota di permessi di soggiorno in possesso di persone con un'età tra i 18 e i 34 anni è passata dal 58,6% al 46,5%. È, specularmente, invece, cresciuta l'incidenza delle classi di età subito successive e in particolare di quelle tra i 40 e i 44 anni e tra i 45 e i 49 anni. Seppure i flussi migratori continuano a essere soprattutto giovanili, è inevitabile che, nel lungo periodo, si vedano gli effetti del processo di stabilizzazione con un progressivo passaggio verso le età più mature da parte di chi decide di rimanere in Italia. Nel lungo periodo, d'altro canto, sarà possibile anche osservare gli effetti di ingressi di minori e di nascite che si verificano in Italia (cfr. sotto) di cui i permessi di soggiorno danno solo in parte conto¹⁴. Le stime prodotte dall'Istat per tenere adeguatamente in considerazione la componente dei soggiornanti al di sotto dei 18 anni confermano la riduzione dell'importanza relativa della popolazione tra i 18 e i 34 anni, ma, a differenza dei dati sui permessi di soggiorno, mettono in luce anche la sostanziale crescita della classe di età che comprende le persone fino a 17 anni (tab. 1.12).

¹⁴ Le statistiche a disposizione riguardano i documenti e non le persone con permesso di soggiorno. Spesso i minori vengono iscritti sul permesso di soggiorno dei genitori.

Tabella 1.11 Distribuzione percentuale, e valori assoluti, dei permessi di soggiorno al 1° gennaio per classe di età. Anni 1992-2006

Anni	Classi di età										Totale (v. a.)
	Fino a 17	18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 e più	
1992	2,9	15,9	23,7	19,0	12,2	7,4	4,6	3,5	2,6	8,2	648.935
1993	3,1	14,0	21,6	19,0	12,8	8,1	5,2	3,9	3,0	9,4	589.457
1994	3,1	13,3	21,1	19,6	13,5	8,4	5,3	3,8	3,0	8,9	649.102
1995	3,5	12,3	19,7	20,1	14,0	8,9	5,6	3,8	3,0	9,0	677.791
1996	3,6	11,5	18,5	20,5	14,9	9,4	6,0	3,8	3,1	8,9	729.159
1997	2,8	13,4	20,9	21,1	14,6	9,2	5,4	3,2	2,4	6,9	986.020
1998	3,1	11,7	19,7	21,3	15,4	9,8	5,8	3,5	2,5	7,1	1.022.896
1999	4,0	11,5	17,9	20,8	15,8	10,3	6,1	3,7	2,6	7,3	1.090.820
2000	4,4	13,3	18,2	20,1	15,6	10,0	6,0	3,6	2,5	6,4	1.340.655
2001	4,2	13,1	17,4	19,7	15,8	10,5	6,3	3,9	2,4	6,6	1.379.749
2002	4,7	12,7	16,7	19,1	16,1	10,8	6,7	4,0	2,5	6,7	1.448.392
2003	4,2	12,3	15,8	18,5	16,3	11,4	7,2	4,4	2,8	7,2	1.503.286
2004	3,2	13,7	17,8	18,1	15,6	11,5	7,7	4,6	2,5	5,3	2.227.567
2005	3,7	12,5	16,8	17,8	15,9	11,9	8,1	4,9	2,8	5,6	2.245.548
2006	4,5	12,3	16,4	17,8	16,3	12,2	8,6	5,2	2,9	3,8	2.286.024

Fonte: elaborazione su dati Istat, 2007

Tabella 1.11
Distribuzione
percentuale, e
valori assoluti,
dei permessi di
soggiorno al 1°
gennaio per
classe di età.
Anni 1992-2006

Tabella 1.12
Stima della
popolazione
straniera
regolarmente
presente in
Italia, per classe
di età, al 1°
gennaio degli
anni 1996, 2001
e 2006 (a),
distribuzione
percentuale e
valori assoluti

Classe di età	Anni		
	1-01-1996	1-01-2001	1-01-2006
Fino a 17	13,1	16,9	21,2
18-24	10,3	11,3	10,1
25-29	16,6	15,1	13,5
30-34	18,5	17,1	14,7
35-39	13,4	13,7	13,4
40-44	8,5	9,1	10,1
45-49	5,4	5,4	7,1
50-54	3,4	3,4	4,3
55-59	2,8	2,1	2,4
60 e più	8,0	5,7	3,1
Totale (v.a.)	809.320	1.590.189	2.767.964

Fonte: elaborazione su dati Istat, 2007

La struttura per età, seppure generalmente giovane, risulta assai diversa per le singole collettività.

Considerando gli stranieri entrati nel 2005 appartenenti alle sette collettività più numerose per numero di ingressi registrati nell'anno, la fascia di età considerata (18-34) presenta un'incidenza molto elevata (29,3%), tranne nel caso dell'Ucraina. Il peso relativo più elevato si rileva per Brasile, Romania, Marocco e Polonia. Per le donne la quota di popolazione con un'età compresa tra i 18 e i 34 anni è più ampia per tutte le collettività con una differenza tra i due sessi particolarmente elevata nel caso dell'Albania (tab. 1.13).

Tabella 1.13
Permessi di
soggiorno per
alcuni paesi di
cittadinanza e
incidenza della
classe di età 18-
34 anni sul
totale dei
permessi di
soggiorno, anno
2005

Paesi	Permessi di soggiorno (v.a.)	Incidenza della classe 18-34 anni sul totale dei permessi		
		Totale	Femmine	Maschi
Romania	37.155	61,3	64,2	55,9
Albania	17.104	53,9	60,0	45,6
Polonia	13.142	61,0	58,7	64,4
Marocco	11.472	61,2	63,8	57,9
Cina	9.332	51,7	56,0	46,7
Brasile	7.069	69,4	69,7	68,8
Ucraina	6.752	32,1	33,5	29,3
Totale	206.840	59,2	61,1	55,2
Totale a forte pressione migratoria	162.176	58,6	61,4	54,6

Fonte: elaborazione su dati Istat, 2007

Quanto emerso relativamente ai flussi di ingresso e di regolarizzazione si riflette inevitabilmente sulla struttura per età della popolazione straniera. Al 1° gennaio 2006 gli stranieri iscritti in anagrafe sono 2.670.514 con una struttura per età, come già accennato, assai diversa da quella che si rileva per gli italiani.

Per gli stranieri la piramide dell'età risulta rigonfia proprio nelle classi di età giovanili (fig. 1.9).

Interessante notare la base larga della piramide che lascia emergere il peso di rilievo che hanno i bambini appena nati e la primissima infanzia. Ancora invece molto sottile risulta la punta della piramide. Per gli italiani la struttura per età si avvicina sempre di più a una forma rettangolare, con un leggero rigonfiamento tra i venticinque e i quarantacinque anni. La parte alta della piramide risulta consistente fino a 85 anni, specie per le donne.

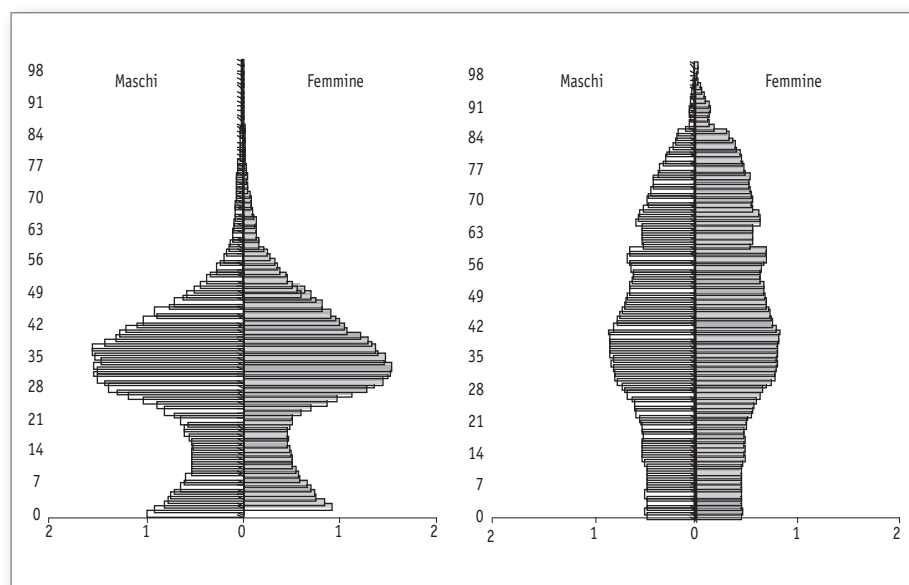


Figura 1.9
Piramide delle
età per i
residenti stranieri
(a sinistra) e
italiani al 1°
gennaio 2006
(distribuzione
percentuale)

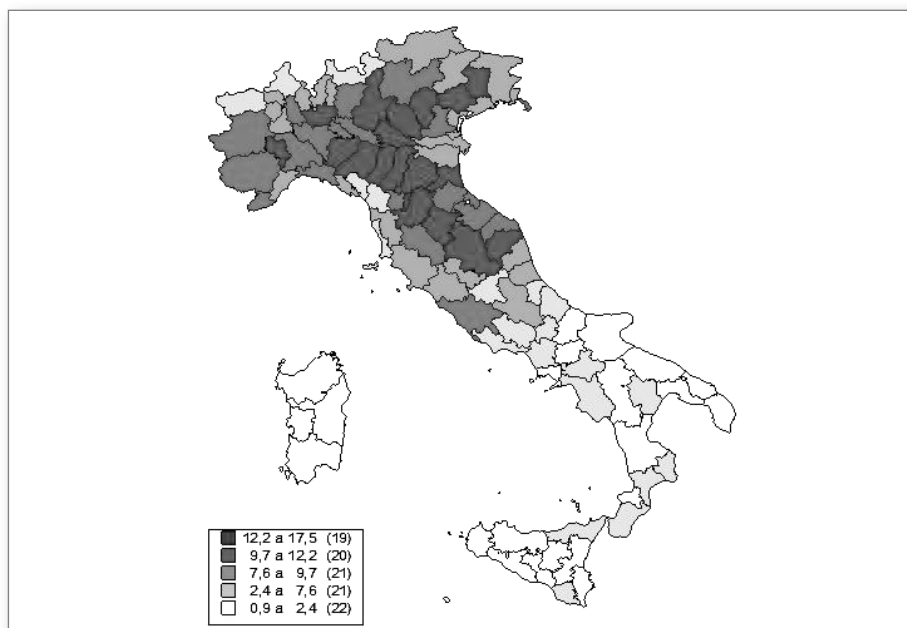
Fonte: elaborazione su dati Istat, datawarehouse: www.demo.istat.it

La distribuzione della popolazione straniera in Italia è, come noto, assai disomogenea. Gli stranieri si concentrano nelle aree centro-settentrionali del paese e soprattutto nelle grandi città, anche se negli recenti si è messo in luce un processo di espansione verso centri di minore ampiezza. Capoluoghi di provincia medio-piccoli registrano una notevole incidenza di popolazione straniera.

Anche per i giovani adulti tra i 20 e i 34 anni si registra lo stesso tipo di tendenza. L'incidenza degli stranieri sul totale della popolazione residente compresa nella fascia d'età considerata è particolarmente rilevante nelle regioni centro-settentrionali, mentre risulta assai contenuta nel Mezzogiorno. Le quattro province

che fanno registrare l'incidenza più elevata sono Prato, Brescia, Piacenza e Treviso, dove la quota di stranieri nella fascia di età considerata supera il 15%. Non è nelle grandi metropoli quindi che i giovani stranieri fanno registrare maggiormente il loro peso sul totale della popolazione. Le province che, viceversa, si collocano agli ultimi posti della graduatoria dell'incidenza di giovani stranieri sono Enna, Oristano e Taranto, dove la quota di stranieri sul totale della popolazione tra il 20 e i 34 anni non supera l'1% (fig. 1.10).

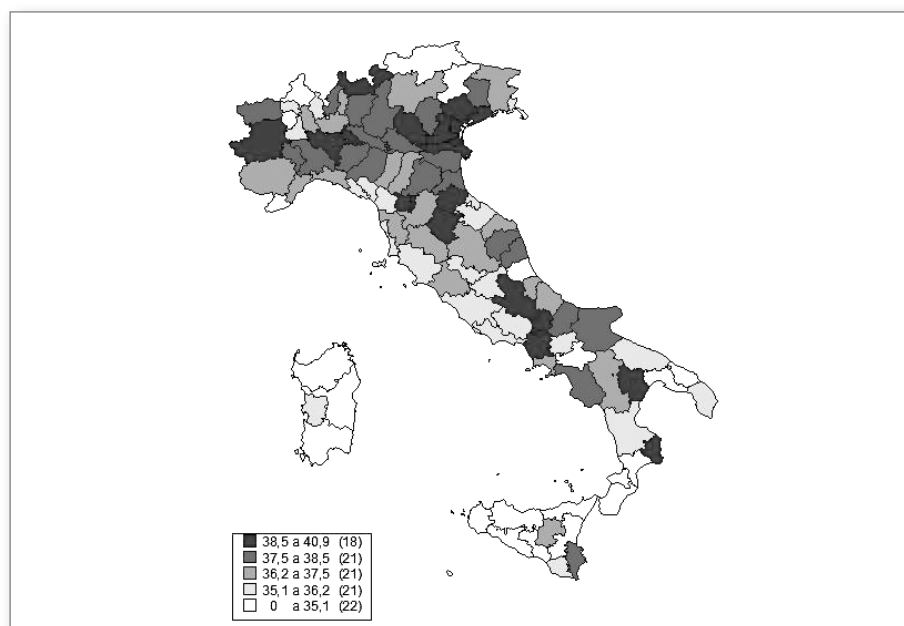
Figura 1.10
Incidenza
percentuale della
popolazione
straniera
residente nella
classe di età 20-
34 anni sul
totale della
popolazione
residente nella
classe di età 20-
34 anni per
provincia, 1°
gennaio 2006



Fonte: elaborazione su dati Istat, datawarehouse: www.demo.istat.it

Al contrario, se si considera l'incidenza di questa fascia di età sul totale della popolazione straniera residente, si può notare una certa omogeneità in tutte le aree del paese e non si rileva una vera spaccatura tra Nord e Sud. Pavia, Pistoia e Padova sono le province dove è maggiore il peso di questa classe di età sul totale degli stranieri iscritti in anagrafe (oltre il 40%); segue subito dopo Caserta dove l'incidenza supera sempre il 40% (fig. 1.11).

Figura 1.11
Incidenza percentuale della popolazione straniera residente nella classe di età 20-34 anni sul totale della popolazione straniera residente per provincia, 1° gennaio 2006



Fonte: elaborazione su dati Istat, datawarehouse: www.demo.istat.it

Roma, Milano e Napoli registrano quote di popolazione tra i 20 e i 34 anni meno elevate (comunque sempre oltre il 35%). La struttura per età trova corrispondenza nel modello migratorio seguito. Come è noto, infatti, l'inserimento di tipo metropolitano prevede l'impiego soprattutto nei servizi domestici e nel lavoro di cura dove trovano spesso lavoro donne non giovani.

1.3.3 I comportamenti demografici e lavorativi: prospettive

La giovane età della popolazione straniera (i residenti stranieri al 1° gennaio 2006 hanno in media 30,8 anni) si riflette necessariamente anche in differenti comportamenti lavorativi e demografici. Evidentemente l'età rappresenta solo uno dei tanti fattori che influenzano le scelte compiute e i comportamenti adottati dai singoli migranti. A livello macro risulta tuttavia un elemento che può contribuire a spiegare il diverso comportamento rilevato per italiani e stranieri.

I tassi di occupazione per gli stranieri risultano più elevati che per gli italiani, ciò è in parte dovuto proprio alla differente struttura per età. Anche se non solo a questa. Dal momento che la maggior parte degli stranieri giunge in Italia per lavorare è naturale attendersi che il tasso di occupazione sia più elevato per gli stranieri, specie in quelle classi di età come quella sulla quale è stata concentrata l'attenzione, in cui tra gli italiani si rilevano ampie quote di studenti. Il 35% degli occupati stranieri si collocano nella classe di età 25-34 anni; per gli italiani ricade in questa fascia il 25% degli occupati. Interessante notare che la quota di occupati stranieri sul totale degli occupati arriva a superare l'8% nella classe di età 25-34 anni (tab. 1.14).

Tabella 1.14
Distribuzione
percentuale per
classe di età
degli occupati
stranieri e
italiani. Anno
2006

Classe di età	Stranieri			Italiani	Totale	% stranieri su totale
	Ue (a)	Non Ue	Totale			
15-24 anni	3,0	9,3	8,8	6,6	6,7	7,7
25-34 anni	33,0	35,1	35,0	24,9	25,5	8,1
35-44 anni	35,2	36,2	36,0	31,5	31,8	6,7
45-54 anni	22,0	16,2	16,7	25,0	24,5	4,0
55 anni e più	6,8	3,2	3,5	12,0	11,5	1,8

Fonte: Istat, 2007a

Ovviamente la maggior parte degli stranieri che vivono in Italia si collocano in pieno nella fascia di età lavorativa, che coincide anche ampiamente con l'età riproduttiva e più in generale con l'età in cui si mette su famiglia.

I matrimoni riguardanti almeno uno straniero celebrati nel 2005 sono 33.266, il 13,5% del totale. Di questi però solo il 3,9% (Istat, 2007a) hanno interessato sposi entrambi stranieri.

Il 13% dei nati nel 2005 ha almeno un genitore straniero: anche in questo caso il fenomeno si concentra nelle regioni del Centro-Nord. Il numero medio di figli per donna per le straniere è pari a 2,45 contro l'1,24 per le italiane. L'età media alla nascita per le straniere è di 27,5 anni mentre per le italiane risulta assai più elevata: 31,3. La fecondità delle straniere in generale sembra concentrarsi proprio tra i 20 e i 30 anni, mentre quella delle donne italiane più distribuita all'interno della intera fascia di età feconda si spinge sempre più in là nelle età (Istat, 2007a). È evidente, quindi, che con il tempo la popolazione giovanile straniera sarà alimentata non solo da nuovi flussi di immigrati, ma anche da nuovi flussi di nascite straniere avvenute in Italia, come dimostra anche la crescente presenza di giovani stranieri nelle scuole italiane.

Con la frequenza della scuola e l'accumulo del capitale umano cresceranno anche le aspettative delle seconde generazioni. Probabilmente i giovani figli di immigrati cresciuti con compagni di giochi e poi di vita italiani ne condivideranno le attese rispetto alla propria vita lavorativa. Saranno cioè, verosimilmente, ben poco disposti ad occupare quelle nicchie lavorative in cui si sono spesso collocati i loro genitori. Ma se dal punto di vista del capitale umano questi ragazzi potrebbero anche, attraverso una scuola che funzioni davvero, superare le maggiori difficoltà iniziali rispetto ai ragazzi italiani, rimarranno sempre dotati di un minore capitale sociale (fatto di relazioni, conoscenze personali e familiari, ecc.). Sarà, quindi, necessario mettere in atto azioni per promuovere un più ampio inserimento di questi giovani nella società italiana.

IL CONTESTO DEL MERCATO DEL LAVORO

2.1 TENDENZE DI MEDIO-LUNGO PERIODO ED EFFETTI DI CONGIUNTURA*

Il quadro di contesto del mercato del lavoro giovanile negli ultimi decenni è stato determinato da una serie di fattori di varia natura, riconducibili sia ad elementi che hanno agito nel lungo periodo sia a conseguenze del ciclo economico e delle innovazioni di carattere normativo. La componente giovanile della popolazione ha sperimentato numerose e differenti condizioni nei decenni trascorsi, stretta tra una maggiore esposizione alla congiuntura economica, espressa tramite la contrazione e l'aumento della domanda di occupazione e del costo del lavoro, e la necessità di contrastare l'inevitabile inerzia del momento di ingresso nel mercato.

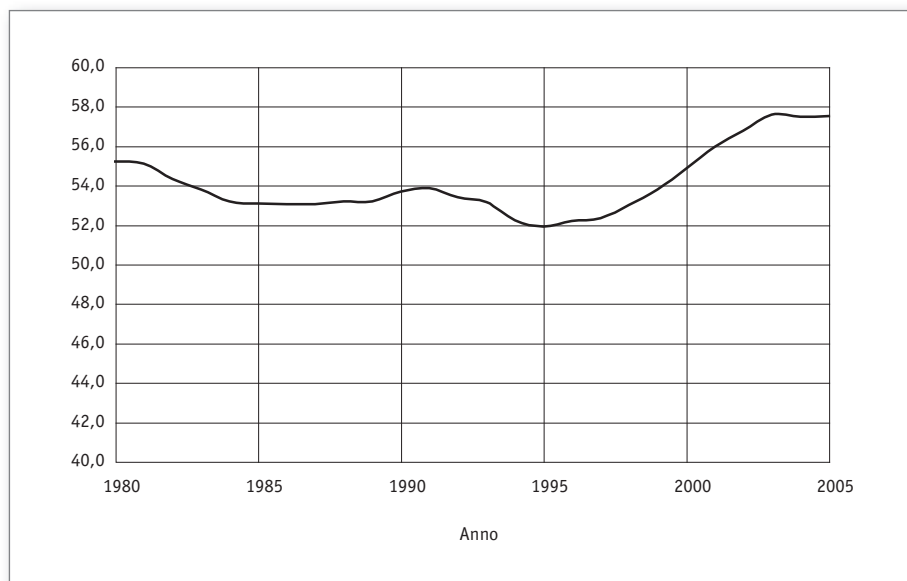
Durante la fase di ristrutturazione industriale della seconda metà degli anni Settanta si è registrato un vistoso rallentamento del processo di ricambio generazionale, con la conseguenza di aumentare il livello del disagio giovanile nella fase di ingresso al lavoro, disagio che si è protratto per tutta la prima metà degli anni Ottanta. Il tasso di disoccupazione giovanile¹⁵, vale a dire riferito alla popolazione in età compresa tra 15 e 24 anni, è aumentato di oltre 10 punti percentuali tra il 1977 e il 1984, passando dal 23,2% al 33,3%. Ha inizio in questo periodo una lenta discesa dei tassi di attività giovanili, dovuta in massima parte, al prolungamento degli anni di formazione. L'aumento della scolarità, determinato in parte anch'esso da fluttuazioni congiunturali, è fondamentalmente un fenomeno di lungo periodo, che tende a generare una flessione costante del tasso di attività

* Di Marco Centra (Isfol).

15 L'indicatore considerato è tasso di disoccupazione esteso, comprensivo cioè della quota di persone in cerca di occupazione che secondo le definizioni internazionali non presentano tutte le condizioni necessarie per essere classificate come disoccupati (in cerca di nuova occupazione) o inoccupati (in cerca di prima occupazione) e definiti come *forze di lavoro potenziali*. L'indicatore utilizzato, pur non essendo coincidente con il tasso di occupazione propriamente definito, coglie in maniera più precisa la misura del disagio della componente giovanile dalla popolazione nelle diverse fasi storiche.

giovane; la propensione alla partecipazione al mercato del lavoro¹⁶ da valori prossimi al 50% negli ultimi anni Settanta, ha raggiunto livelli intorno al 45% negli anni Novanta e valori inferiori al 40% negli anni recenti.

Figura 2.1
Tasso di
occupazione in
età lavorativa
(15-64 anni)

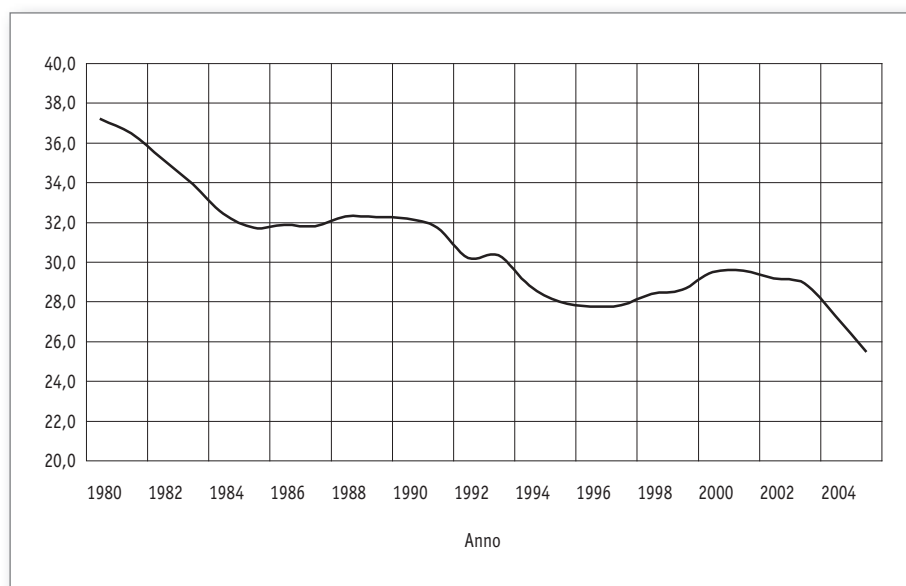


Fonte: elaborazione su dati Istat: RTFL-RCFL e ISTAT-CNR

Il periodo successivo, che va dalla seconda metà degli anni Ottanta all'inizio della fase recessiva dei primi anni Novanta, ha coinciso con una intensa operazione di terziarizzazione dell'intera economia nazionale, realizzata tramite un rapido ricambio generazionale, orientato a introdurre nel tessuto produttivo competenze in grado di governare la transizione dal modello fordista. In questo periodo la componente giovanile della forza lavoro ha recuperato buona parte del terreno perso negli anni precedenti, invertendo la tendenza alla diminuzione del tasso di occupazione, e rallentando vistosamente la crescita della disoccupazione. Questa fase è stata caratterizzata inoltre da modifiche sensibili dell'assetto normativo, tra le quali va ricordata l'introduzione del contratto di formazione e lavoro: il nuovo istituto, varato nel 1984, oltre a contemplare l'attività formativa come causa aggiuntiva del contratto di lavoro, ha alterato, tramite l'introduzione di incentivi, il divario del costo del lavoro tra la componente più anziana dell'occupazione e le leve più giovani in ingresso nel mercato del lavoro. Tale istituto ha rappresentato per oltre un ventennio, insieme al contratto di apprendistato, il principale strumento di ingresso dei giovani nell'occupazione.

¹⁶ Anche in questo caso il tasso di attività comprende le forze di lavoro potenziali.

Figura 2.2
Tasso di
occupazione
giovanile (15-24
anni)



Fonte: elaborazione su dati Istat: RTFL, RCFL e ISTAT-CNR

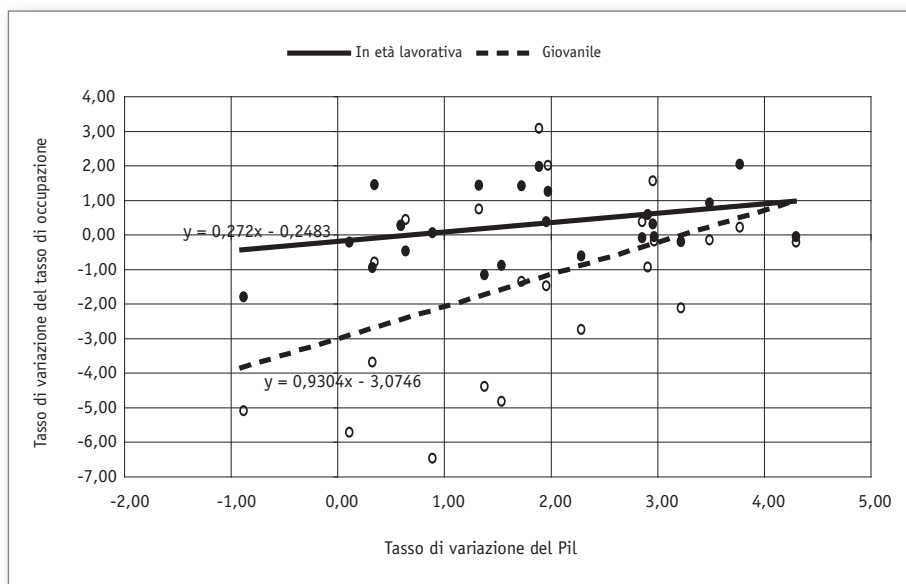
Gli anni Novanta si aprono con una grave crisi dell'intera economia nazionale: a farne le spese è ancora una volta la componente giovanile della popolazione, che registra una riduzione sensibile del livello degli ingressi nell'occupazione e un aumento rilevante del tasso di disoccupazione. Sebbene la diminuzione dei livelli occupazionali ha colpito, fino al 1996, tutte le classi di età, la riduzione dell'incidenza degli occupati sulla popolazione in età tra 15 e 24 anni è stata più che doppia rispetto al totale.

Il periodo compreso tra il 1996 e il 2000, caratterizzato da una ripresa della crescita economica, ha fatto registrare un incremento dei livelli occupazionali; la crescita della quota di popolazione occupata in età compresa tra 15 e 24 anni è stata superiore alla media, riferita all'intera popolazione in età lavorativa. L'occupazione giovanile registra in questa fase un periodo florido, durante il quale sono state recuperate interamente le posizioni perse nel quinquennio precedente.

Con l'avvio del nuovo decennio si apre una stagione contraddittoria sia per l'occupazione giovanile che per l'intero mercato del lavoro. Sul piano della crescita economica si registra fin dai primi anni duemila una stagnazione dell'andamento del prodotto interno lordo, accompagnata da un consistente incremento dell'occupazione, seppure avvenuto a tassi decrescenti. Il tasso di occupazione totale prosegue la crescita iniziata nella prima metà degli anni Novanta, spinto da una serie di interventi mirati a ridurre il costo del lavoro e dall'aumento della domanda in settori ad elevata intensità di manodopera. L'occupazione giovanile mostra un andamento in netta controtendenza rispetto all'intera popolazione, registrando una lenta ma costante flessione nel periodo dal 2002 al 2005.

L'analisi dell'andamento dell'occupazione negli ultimi decenni conferma la maggiore esposizione della componente giovanile della popolazione alla congiuntura economica: le reazioni dell'occupazione all'andamento della crescita sono state, nel periodo considerato, sensibilmente maggiori per i giovani rispetto al totale della popolazione. L'elasticità del tasso di occupazione rispetto al Pil, osservata nel corso degli ultimi 25 anni (fig. 2.3), mostra che, mediamente, a fronte di un aumento di un punto percentuale di Pil, il tasso di occupazione generale aumenta dello 0,27%, mentre il tasso di occupazione in età compresa tra 15 e 24 anni reagisce alla medesima variazione in misura dello 0,93%, con una elasticità tre volte superiore. Il fenomeno è misurato in un periodo molto ampio e rappresenta un effetto medio, dove la media è in questo caso un indicatore forse eccessivamente sintetico per dar conto del rapporto tra Pil e occupazione; tuttavia la differenza tra le due elasticità è statisticamente significativa e indica la presenza di una tendenza sistematica.

Figura 2.3
Elasticità del
tasso di
occupazione in
età lavorativa
(15-64 anni) e
giovanile (15-24
anni) rispetto al
Pil



Fonte: elaborazione su dati Istat: RTFL, RCFL e ISTAT-CNR

La componente giovanile presenta quindi elementi di criticità di natura strutturale che possono rendere, in particolari momenti storici, la condizione dei giovani nel mercato del lavoro particolarmente sfavorevole. La maggiore esposizione dei giovani alla congiuntura rischia di avere ricadute sensibili sull'intero assetto socio-economico: dall'equilibrio del sistema previdenziale alla sostenibilità della crescita nazionale, dall'innovazione delle competenze presenti nel tessuto produttivo, alla competitività delle imprese sui mercati internazionali. Il ricambio

generazionale della forza lavoro permette di mettere a frutto gli investimenti praticati sul sistema formativo, contribuendo alla crescita della produttività del lavoro e facilitando lo sviluppo dell'innovazione tecnologica. Un ingresso in tempi brevi della componente giovanile della popolazione nel mercato del lavoro, e una rapida stabilizzazione dell'occupazione, permette ai giovani di consolidare il proprio ruolo sociale, dar vita a nuove famiglie e assumere velocemente un profilo comportamentale nel mercato dei beni e servizi in grado di allargare la domanda aggregata.

Il flusso in uscita di occupati in età avanzata, compensato da un flusso in ingresso di giovani, modifica la composizione della forza lavoro, alzandone il livello medio di istruzione. Quest'ultimo fattore assume particolare rilevanza nel nostro paese, dove la scolarizzazione della forza lavoro presenta livelli più bassi rispetto ad altri paesi europei, fenomeno dovuto quasi del tutto, ma non esclusivamente, alla componente più anziana dell'occupazione.

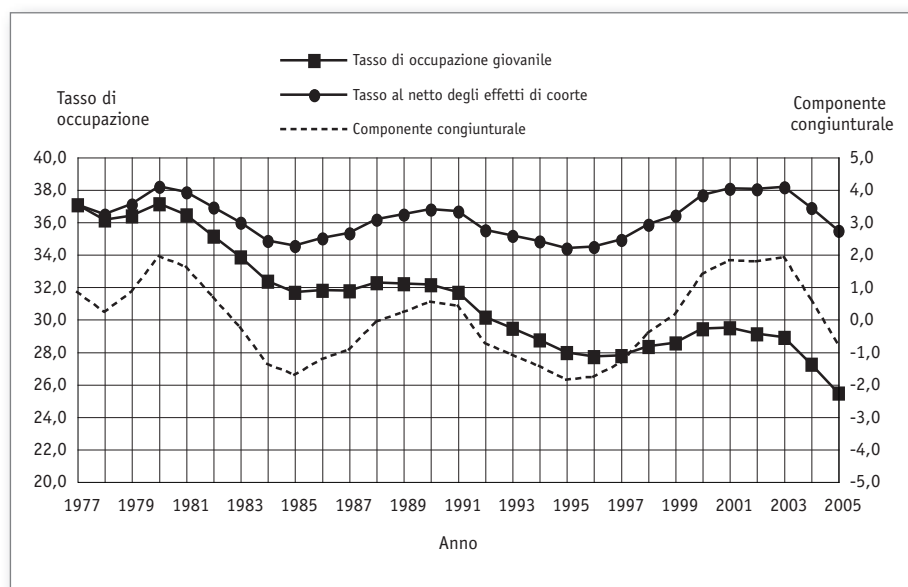
Il mantenimento di livelli elevati dei flussi di ingresso dei giovani permette di rendere più fluidi i meccanismi che regolano l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, specialmente laddove il sistema della formazione professionale è correttamente orientato dalla domanda. L'analisi del turnover della forza lavoro deve quindi prendere in considerazione sia le motivazioni che ne determinano la dinamica, tra cui le reazioni comportamentali delle imprese alla modifica della normativa, più o meno incentivante verso l'assunzione di giovani, sia gli effetti che un'alterazione dei flussi in ingresso e in uscita comporta sull'intero sistema produttivo e sulla sostenibilità del sistema previdenziale.

Al di là degli andamenti di natura congiunturale legati alla crescita, l'incidenza dei giovani occupati sulla popolazione tende, nel lungo periodo, a diminuire in misura costante ed è il riflesso dei cambiamenti nel comportamento delle nuove generazioni rispetto al lavoro, alla formazione, alla creazione di nuove famiglie, alla pianificazione della maternità. Tra gli aspetti legati alle mutazioni generazionali va considerata la maggiore propensione delle nuove coorti a prolungare gli studi. Il diverso profilo comportamentale delle coorti di popolazione che entrano via via nell'età scolare evidenzia come le generazioni più recenti permangano nel sistema scolastico e formativo per un numero di anni superiore rispetto alle generazioni che le hanno precedute. L'aumento della formazione ha l'effetto di posticipare l'ingresso al lavoro; il tasso di occupazione giovanile tende perciò a diminuire, a parità di altre condizioni, in misura pressoché costante e legata all'aumento degli anni di formazione delle generazioni più giovani. L'andamento dell'occupazione giovanile è quindi il risultato di una componente congiunturale e di un trend indipendente dall'andamento del ciclo economico. Per focalizzare più dettagliatamente le tendenze congiunturali è necessario scorporare dal tasso di occupazione la componente dovuta unicamente all'effetto coorte, realizzando un indicatore, puramente teorico, che permetta di evidenziare la componente congiunturale e di ottenere parallelamente il tasso di occupazione giovanile che sarebbe stato osservato se il numero medio di anni di formazione dei giovani non

avesse subito modifiche nel periodo considerato. A tal fine è stato calcolato un tasso di occupazione normalizzato, ottenuto scorporando dall'indicatore osservato l'effetto dovuto all'aumento degli anni di formazione, ipotizzato costante nel periodo considerato¹⁷.

I risultati confermano in buona sostanza l'analisi effettuata sul tasso osservato, permettendo di evidenziare in misura più accurata i periodi di espansione e di contrazione dell'occupazione giovanile. La tecnica utilizzata ha reso possibile inoltre una comparazione più appropriata tra i trend di crescita e di flessione del tasso di occupazione in periodi differenti. Il tasso normalizzato permette di apprezzare in maniera più precisa la crescita occupazionale della seconda metà degli anni Ottanta e l'espansione del periodo 1995-2002. Riguardo le difficoltà della componente giovanile registrate negli anni più recenti, la componente congiunturale del periodo 2003-2005 appare più intensa e veloce rispetto a quella registrata durante il periodo di recessione della prima metà degli anni Novanta, a conferma della gravità della condizione attuale dei giovani nel mercato del lavoro.

Figura 2.4
Tasso di
occupazione
giovanile (15-24
anni)
normalizzato al
netto degli effetti
di coorte



Fonte: elaborazione su dati Istat: RTFL, RCFL e ISTAT-CNR

17 Le ipotesi sotto le quali l'indicatore utilizzato rende conto dell'andamento dell'occupazione giovanile al netto degli effetti di coorte non appaiono sempre robuste. L'aumento della propensione al prolungamento degli anni di formazione delle generazioni più giovani non è sempre costante, ma determinato in parte da effetti legati al ciclo economico: nei periodi di espansione una parte della popolazione giovanile inattiva decide di abbandonare il percorso formativo e di entrare nell'occupazione; parallelamente nei periodi di flessione della domanda di lavoro una quota di giovani, spinto dalle scarse possibilità di impiego, tende a prolungare gli studi, proseguendo l'investimento in formazione. In questi casi l'indicatore utilizzato non coglie pienamente l'impatto sull'occupazione giovanile dei soli effetti congiunturali.

L'incidenza degli occupati sulla popolazione cresce sistematicamente con l'età, riproducendo l'andamento della propensione alla formazione dei giovani fino a 30 anni circa, età in corrispondenza della quale il tasso di occupazione si stabilizza sui valori più elevati della distribuzione. I tassi giovanili sono quindi strutturalmente più bassi del tasso medio e dei tassi riferiti alla popolazione in età centrale. Tuttavia le posizioni relative dei tassi specifici per età hanno subito modifiche sensibili, indicando, da un lato, che il peso della propensione all'occupazione dei giovani su quella dell'intero popolazione è andato via via diminuendo e, dall'altro, che negli ultimi dieci anni è cresciuta vistosamente la componente del tasso di occupazione dovuta alla popolazione in età superiore a 50 anni.

La distribuzione del tasso di occupazione secondo l'età, calcolata tra il 1977 e il 2005, mostra, nel corso degli ultimi tre decenni, un aumento progressivo dell'indicatore nelle età centrali a fronte di una flessione in quelle più giovani (fig. 2.5); l'aumento del tasso nelle età mature è stato registrato principalmente tra il 1999 e il 2005 nella classe di età compresa tra 50 e 55 anni. L'aumento dell'incidenza degli occupati over 50 è anch'esso frutto di un effetto di lungo periodo: le coorti che progressivamente raggiungono le età più avanzate possiedono una maggiore propensione all'occupazione rispetto alle generazioni che le hanno precedute. Tuttavia tale effetto ha un impatto di scarsa rilevanza fino alla seconda metà degli anni Novanta, periodo in cui si registra invece un'accelerazione dell'incremento dei tassi di occupazione in età matura, dovuto a fattori diversi, e legati, tra l'altro, alle riforme in materia pensionistica degli anni Novanta.

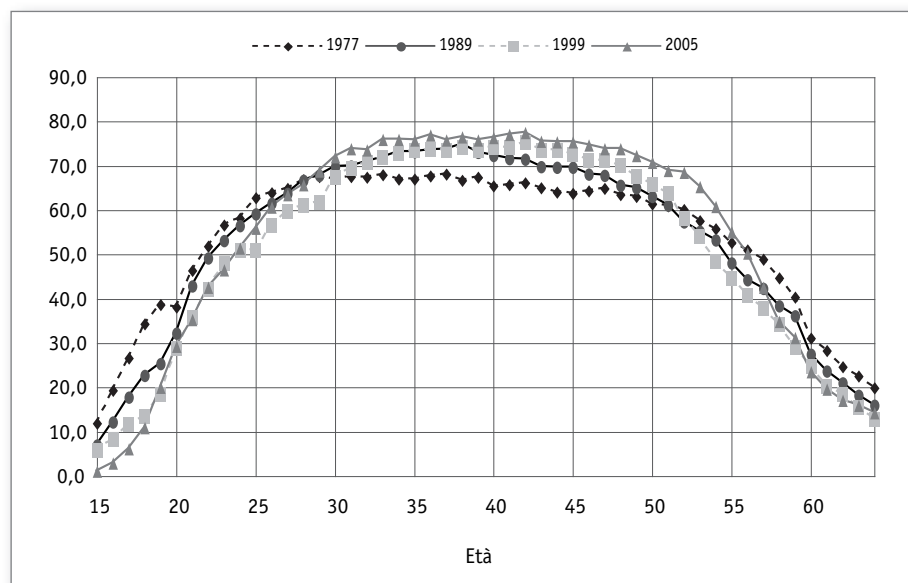
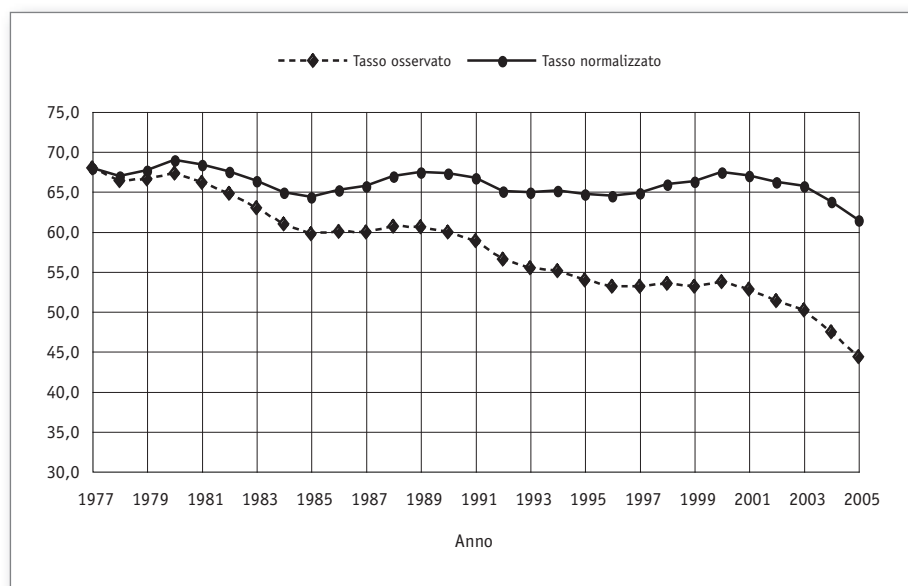


Figura 2.5
Tasso di occupazione per età

Fonte: elaborazione su dati Istat: RTFL, RCFL e ISTAT-CNR

Un indicatore utile all'analisi delle variazioni intervenute negli ultimi decenni nella composizione per età della propensione all'occupazione è dato dal rapporto tra i tassi specifici per età, giovanile e riferita agli over 50, e il tasso di occupazione totale¹⁸. L'indicatore evidenzia un andamento decrescente del peso del tasso di occupazione giovanile sul tasso totale: nel 1977 il tasso di occupazione in età compresa tra 15 e 24 anni era pari a poco meno del 70% del tasso riferito alla popolazione in età lavorativa; tale incidenza è scesa sotto il 45% nel 2005. Buona parte della diminuzione è dovuta ad effetti di lungo periodo generati dall'aumento degli anni di formazione delle nuove generazioni, fenomeno cui s'è accennato in precedenza. Anche in questo caso è stato possibile scorporare la componente di lungo periodo e analizzare le sole variazioni congiunturali, nell'ipotesi che i trend di lungo periodo siano costanti sia per i giovani che per la popolazione più anziana. L'incidenza calcolata sui tassi normalizzati, al netto degli effetti di lungo periodo, confermano sia la maggiore risposta della componente giovanile al ciclo economico, sia la particolare fase di difficoltà che vive oggi la componente giovanile della popolazione.

Figura 2.6
Incidenza del
tasso di
occupazione
giovanile (15-24
anni) sul tasso di
occupazione
totale



Fonte: elaborazione su dati Istat: RTFL, RCFL e ISTAT-CNR

¹⁸ L'indice così costruito equivale all'incidenza degli occupati in una determinata classe di età sul totale, ponderata con l'inverso del rapporto tra le popolazioni corrispondenti. La ponderazione annulla l'effetto della crescita diversa dell'incidenza demografica tra le classi di età.

L'andamento dell'incidenza del tasso di occupazione giovanile sul tasso totale, calcolata su valori normalizzati rispetto al trend di lungo periodo, mostrerebbe un andamento lineare se la risposta al ciclo congiunturale fosse per i giovani pari a quella totale; la misura di effetti ulteriori prociclici, nel rapporto tra i tassi normalizzati, indica la quota addizionale di esposizione alla congiuntura attribuibile ai giovani, rispetto al totale della popolazione. Va osservato tuttavia che parte dell'effetto riscontrato è dovuto al ritardo con il quale i livelli occupazionali riferiti all'intera popolazione reagiscono al ciclo economico rispetto ai giovani; nei momenti di contrazione dell'occupazione le imprese riducono le assunzioni, elemento che ha un impatto immediato sui livelli occupazionali giovanili; le dimissioni di personale in età centrale o prossima al pensionamento, registrate sempre in periodi recessivi, mostrano una inerzia maggiore, dovuta alla più elevata rigidità in uscita del mercato del lavoro e richiedono tempi più lunghi. Parallelamente nei periodi di crescita l'aumento della domanda genera un incremento repentino di assunzioni di leve giovani e un aumento dei tassi di occupazione giovanili più che proporzionale rispetto alla media.

2.2 LA PREVISIONE DI ASSUNZIONE DA PARTE DELLE AZIENDE*

2.2.1 Le previsioni dell'occupazione per il 2005

Quadro generale

Negli ultimi anni in Italia l'Istat ha registrato incrementi occupazionali fortemente decrescenti, soprattutto nel 2005, dopo il ciclo virtuoso 1998-2003 durante il quale gli occupati erano passati da 20 milioni 590 mila a 22 milioni 241 mila. Tale tendenza è messa chiaramente in luce anche dai dati del Sistema informativo Excelsior che vengono in questa sede utilizzati in quanto per numerosità campionaria e profondità di analisi sono la principale fonte di conoscenza dei fabbisogni delle imprese sul mercato del lavoro italiano, cioè della domanda di lavoro, domanda "virtuale" ma pur sempre la più approfondita possibile.

Le previsioni sull'occupazione elaborate dal Sistema informativo Excelsior, tramite l'indagine condotta da Unioncamere per conto del Ministero del Lavoro su oltre 100 mila imprese tra private e pubbliche, indicano per il 2005 un saldo positivo tra entrate e uscite nel mercato del lavoro di 92.470 unità a fronte delle 136.629 del 2004, delle 254.057 del 2003 e delle 323.705 del 2002¹⁹, testimoniando una forte riduzione negli ultimi anni delle aspettative di nuovo impiego (fig. 2.7).

I dati sulla domanda di lavoro delle imprese per il 2005 prevedono nel complesso 647.740 entrate (-26.023 unità rispetto al 2004) e 555.260 uscite (+18.126 unità rispetto al 2004), con un saldo netto positivo di 92.470 occupati (-44.159 rispetto al 2004 e -161.568 rispetto al 2003) (tab. 2.1). Il 69,7% delle figure professionali previste in entrata riguarderebbe "gli operai e il personale non qualificato", il 29,9% "i quadri, gli impiegati e i tecnici" e il restante 0,4% "i dirigenti". Il saldo assoluto previsto dei dirigenti sarebbe negativo (-1.160 unità), sarebbe invece positivo quello dei quadri, degli impiegati e dei tecnici (+23.520) e in particolare quello degli operai e del personale non qualificato (+70.120).

Questi dati se da un lato testimoniano una crescente difficoltà delle imprese di creare un numero consistente di lavori - *difficoltà quantitativa* - dall'altro evidenziano anche minori capacità di creare lavori più qualificati - *difficoltà qualitativa*. Un altro indicatore dell'aspetto qualitativo è rappresentato dal tipo di contratto o di rapporto che le imprese intendono stipulare con i nuovi lavoratori. Rispetto al 2004 una variazione molto significativa è rappresentata dalla quota di assunzioni a tempo indeterminato: pur rimanendo maggioritaria, questa tipologia di rapporto di lavoro dovrebbe scendere di quasi 8 punti e mezzo percentuali, pas-

* A cura di Cristiano Marini (Dipartimento di Scienze demografiche, Sapienza, Università di Roma).

19 Il Sistema informativo Excelsior rappresenta dal 1997 una delle maggiori fonti informative disponibili in Italia sui temi del mercato del lavoro e della formazione e le sue previsioni sui posti creati si sono rilevate assai accurate, mostrando nei vari anni uno scostamento di piccola entità con le stime sull'occupazione dell'Istat rilevate tramite l'indagine sulle Forze Lavoro.

sando dal 58,4 al 50,0% del totale dei nuovi rapporti (nel 2003 era del 56,5%) (fig. 2.8). Il fortissimo incremento delle assunzioni a tempo determinato è in linea con il periodo precedente, poiché questa forma contrattuale riguardava il 20,9% delle assunzioni nel 2003 e il 29,2% nel 2004, mentre dovrebbe coinvolgere il 38,7% dei nuovi occupati nel 2005: si registrerebbe dunque un incremento in soli due anni di oltre l'80% per le assunzioni a tempo determinato. Il contratto di apprendistato risalirebbe di circa un punto percentuale rispetto al 2004 (dall'8,3 al 9,1%), riportandosi sul valore del 2003 (9,3%). La voce restante "altri contratti" riguarderebbe solo il 3,2% del totale delle assunzioni, di poco inferiore al 4,3% del 2004 e decisamente inferiore al 13,3% del 2003, quando il contratto di inserimento, oggi caduto in disuso, riguardava quasi il 12% delle assunzioni.

2.2 La previsione di assunzione da parte delle aziende

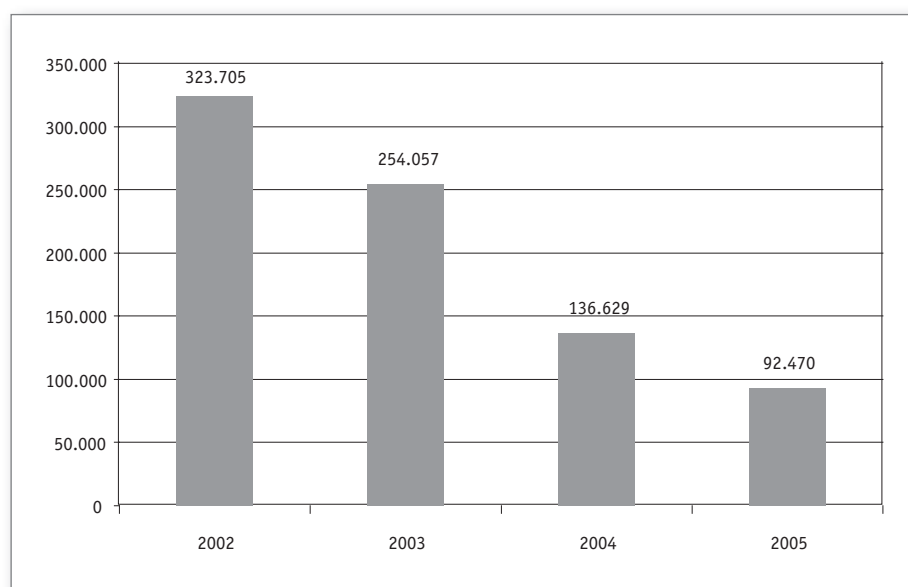


Figura 2.7
Saldi occupazionali, entrate-uscite, previsti dalle imprese italiane, 2002-2005

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior, anni vari

Tabella 2.1
Movimenti
(entrate, uscite e
saldi) previsti
dalle imprese
italiane per il
2005 per settore
di attività
economica,
ripartizione
territoriale, classe
dimensionale e
livello di
inquadramento*

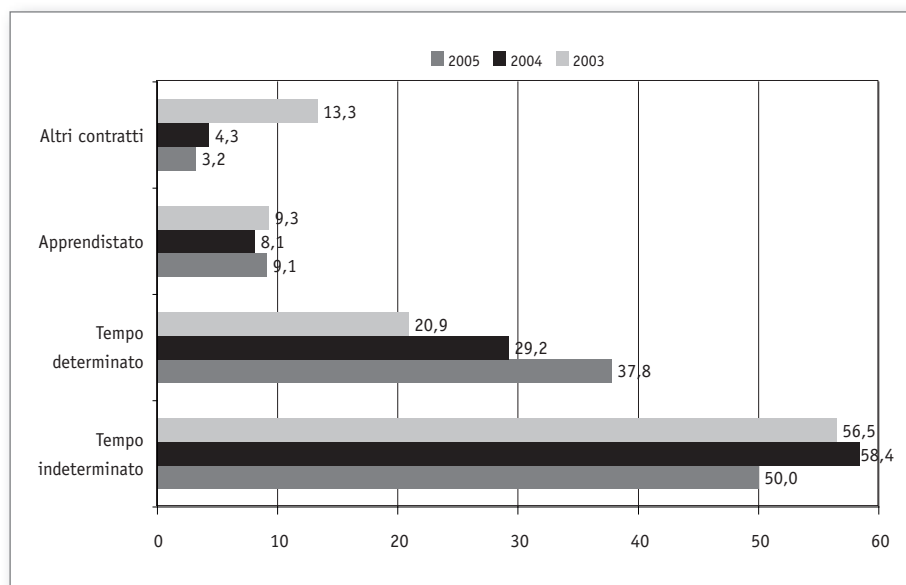
Tabella 2.1 Movimenti (entrate, uscite e saldi) previsti dalle imprese italiane per il 2005 per settore di attività economica, ripartizione territoriale, classe dimensionale e livello di inquadramento*

	Entrate previste nel 2005				Uscite previste nel 2005				Saldi previsti nel 2005			
	Dirigenti	Quadri, imp. e tecnici	Operai e pers. non qualif.	Totale	Dirigenti	Quadri, imp. e tecnici	Operai e pers. non qualif.	Totale	Dirigenti	Quadri, imp. e tecnici	Operai e pers. non qualif.	Totale
Totale	2.510	193.960	451.270	647.740	3.670	170.440	381.150	555.260	-1.160	23.520	70.120	92.470
<i>Settore di attività</i>												
Industria	980	45.130	213.610	259.720	1.690	42.960	183.700	228.350	-710	2.170	29.910	31.370
Servizi	1.530	148.830	237.660	388.020	1.990	127.470	197.460	336.920	-460	21.360	40.200	61.100
<i>Ripartizione territoriale</i>												
Nord-Ovest	1.240	67.240	119.740	188.220	1.840	61.850	108.600	172.290	-600	5.390	11.140	15.930
Nord-Est	420	45.900	108.090	154.420	660	39.100	93.180	132.940	-240	6.800	14.910	21.480
Centro	470	40.170	90.740	131.380	760	36.140	74.230	111.120	-290	4.030	16.510	20.260
Sud e Isole	360	40.650	132.700	173.710	420	33.350	105.150	138.920	-60	7.300	27.550	34.790
<i>Classe dimensionale</i>												
1-9 dipendenti	400	61.680	200.810	262.890	420	41.150	140.270	181.840	-20	20.530	60.540	81.050
10-49 dipendenti	240	31.110	92.770	124.110	500	23.900	80.160	104.560	-260	7.210	12.610	19.550
50-249 dipendenti	380	30.030	68.970	99.380	550	26.980	68.290	95.830	-170	3.050	680	3.550
250-499 dipendenti	330	11.930	23.460	35.720	450	11.930	24.660	37.040	-120	0	-1.200	-1.320
500 dipendenti e oltre	1.160	59.230	65.260	125.650	1.750	66.480	67.770	136.000	-590	-7.250	-2.510	-10.350

*Valori arrotondati alle decine.

Fonte: Unioncamere - Ministero del lavoro, Sistema Informativo excelsior, 2005

Figura 2.8
Tipo di contratto previsto per le nuove assunzioni dalle imprese italiane (valori percentuali, 2003-2005)



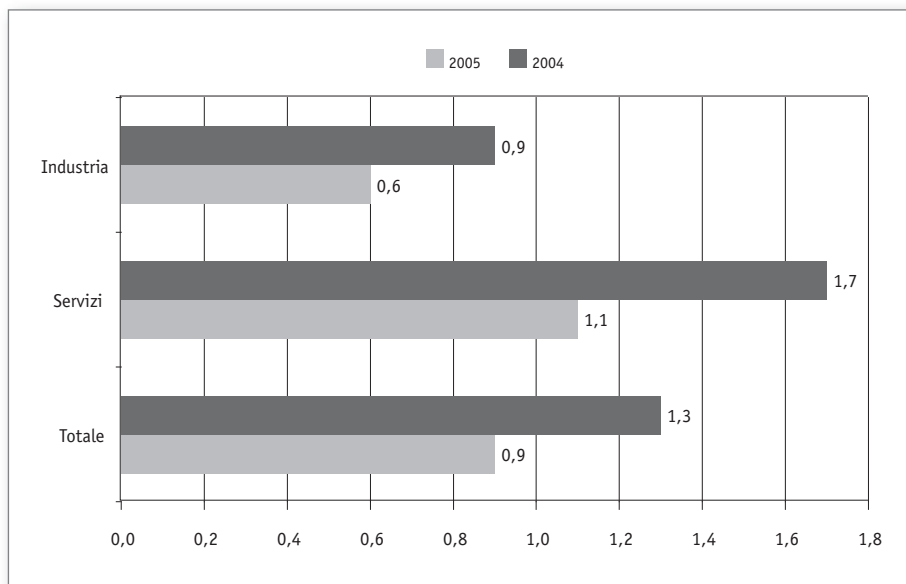
Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior, anni vari

Dunque i dati fanno emergere il fatto che le imprese tendono a ridurre sempre più la quota di lavoro “stabile”, giovandosi in modo progressivamente crescente delle varie tipologie contrattuali disponibili a tempo determinato, riducendo in soli due anni la differenza tra i due principali macro-gruppi contrattuali (“tempo indeterminato” e “tempo determinato”) di quasi due terzi, ovvero da 36 a 12 punti percentuali.

Il settore di attività economica

Il 60% (pari a 388 mila unità) delle nuove assunzioni lorde nel 2005 ci si aspetta che sia effettuata nei servizi mentre il restante 40% (circa 260 mila unità) nell'industria, confermando più o meno le stesse proporzioni degli ultimi due anni tra i due diversi settori di attività economica. I saldi tra entrate e uscite assegnano invece al settore dei servizi circa i due terzi (61.100 unità) del totale delle nuove assunzioni nette e all'industria il residuo un terzo (31.370 unità). Le migliori *performances* dei servizi nel creare lavoro non sono solo assolute ma anche relative: il tasso del saldo tra entrate e uscite è infatti quasi doppio rispetto a quello dell'industria (l'1,1% contro appena lo 0,6%). Tuttavia, rispetto al 2004 l'incremento previsto nel 2005 del tasso del saldo è fortemente inferiore sia per il settore secondario che per quello terziario (fig. 2.9).

Figura 2.9
Tassi dei saldi
entrate-uscite per
settore di attività
economica in
Italia (valori
percentuali,
2004-2005)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior, anni vari

Inoltre per quanto riguarda le figure professionali, nel 2005 sono previsti saldi negativi dei dirigenti per tutti e due i settori (-710 mila unità nell'industria e -460 mila nei servizi); l'industria assorbirà solo il 9% dei saldi attivi dei "quadri, impiegati e tecnici" e il 43% degli "operai e personale non specializzato" netti, mentre i servizi impiegheranno rispettivamente i restanti 91% di figure medio-alte e 57% di figure più basse.

Le ripartizioni territoriali

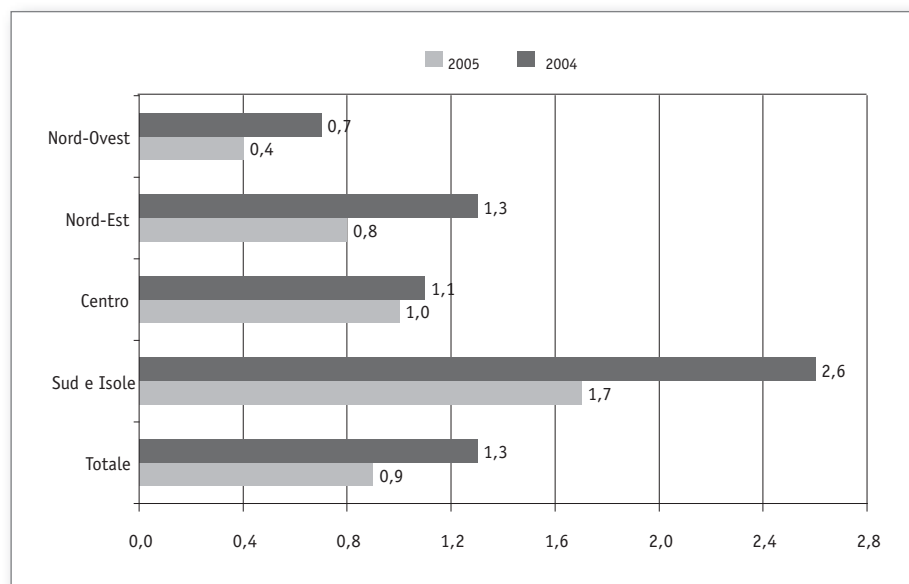
A livello territoriale, la maggioranza relativa delle nuove assunzioni lorde riguarda il Nord-Ovest, in cui le entrate saranno pari a 188.220 unità (29,1% di tutte le entrate), segue il Mezzogiorno con 173.710 (26,8% del totale), quindi il Nord-Est con 154.420 (23,8%) e infine il Centro che avrà 131.380 (20,3%) movimenti in entrata.

I saldi occupazionali netti tra le entrate e le uscite previste dalle imprese nel 2005 fanno emergere il Mezzogiorno come l'area d'Italia più dinamica nella creazione di nuova effettiva occupazione, essendo la sua quota pari al 38,7% del totale nazionale; il Nord-Est e il Centro si situano in una posizione intermedia contribuendo ai saldi nazionali rispettivamente con il 23,2 e il 21,9%, mentre il Nord-Ovest, area maggioritaria nelle entrate lorde, risulta essere l'area quantitativamente meno dinamica nella creazione di occupazione netta, infatti il suo contributo ai saldi nazionali tra entrate e uscite è del 17,2%. Con riferimento al 2004, il Mezzogiorno anche nel 2005 risulta essere l'area del paese con il più elevato tasso dei saldi pur presentando un valore dell'1,7%, che è decisamente più

basso rispetto al 2,6% dell'anno precedente; l'incremento del tasso dei saldi è marcatamente inferiore nel 2005 rispetto al 2004 anche in tutto il Nord Italia, mentre il Centro presenta un valore quasi costante di questo indicatore (fig. 2.10). Sono dunque le aree meno sviluppate del paese, e soprattutto il Sud e le Isole, a trainare seppure in modo meno sostenuto la modesta crescita dell'occupazione italiana.

2.2 La previsione di assunzione da parte delle aziende

Figura 2.10
Tassi dei saldi entrate-uscite per ripartizione territoriale in Italia (valori percentuali, 2004-2005)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior, anni vari

Il saldo negativo netto delle figure professionali più elevate (quadri) sarà generalizzato in tutte le aree, con un massimo assoluto di -600 unità nel Nord-Ovest e un minimo di -60 unità nel Mezzogiorno; allo stesso modo è omogenea su tutto il territorio la prevalenza di nuovi lavori con una qualifica più bassa (operai o personale non qualificato), essendo la loro quota pari a circa il 70% dei saldi attivi complessivi nel Nord e all'80% al Centro e nel Sud e Isole.

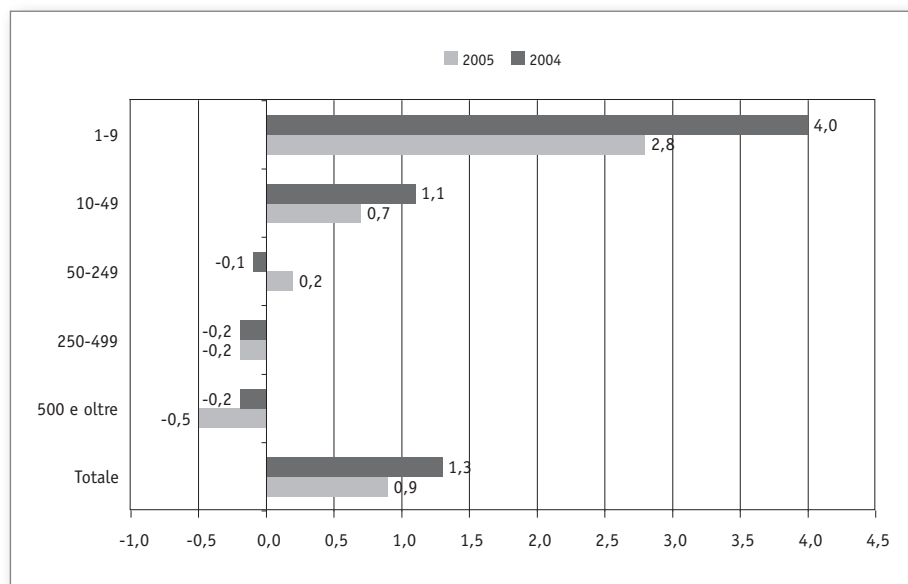
La classe dimensionale delle imprese

Come abbiamo avuto modo di mostrare in precedenza, il ridotto incremento occupazionale previsto nel 2005 in Italia da un lato riguarda principalmente i servizi nel settore economico d'attività e dall'altro il Mezzogiorno come area geografica di riferimento. Ancora più evidenti però, considerando la classe dimensionale dell'impresa, sono le differenze nella domanda di lavoro tra le imprese piccole (soprattutto quelle piccolissime), medie e grandi. Il 60% dei 647.740 nuovi posti di lavoro lordi sarà infatti assorbito dalle aziende che hanno meno di

50 dipendenti, il 21% riguarderà le imprese che hanno da 50 a meno di 500 dipendenti mentre il restante 19% spetterà a quelle con oltre 500 dipendenti.

I differenziali occupazionali previsti tra le varie classi dimensionali aziendali sono ancora più marcati se si considerano i saldi netti tra entrate e uscite: le imprese che hanno meno di 50 dipendenti creeranno nuova occupazione effettiva per poco più di 100 mila unità (il valore delle micro-imprese, da 1 a 9 dipendenti, sarà nello specifico pari a 81.050, di 19.550 unità quello delle imprese 10-49 dipendenti); le imprese con una classe dimensionale 50-249 dipendenti rispetto al 2004 avranno nel complesso appena 3.550 lavoratori in più (c'è però da considerare il fatto che nel 2004 il saldo di questa classe dimensionale era negativo); è invece negativo il saldo dell'occupazione delle grandi aziende, visto che quelle 250-499 dipendenti diminuiranno complessivamente il numero di lavoratori di 1.320 unità e quelle 500 dipendenti e oltre prevedono addirittura una riduzione di 10.350 unità. Il tasso di variazione dei saldi di ciascun gruppo dimensionale (fig. 2.11) mette in luce la differente dinamica, in un contesto difficile di creazione di nuove opportunità lavorative, tra le imprese più piccole, maggiormente flessibili, e quelle più grandi, molto più statiche. Il tasso dei saldi, evidenzia però anche come tutte le classi dimensionali rispecchiano una congiuntura ancora più negativa rispetto all'anno precedente (delle imprese con un valore positivo, quelle della classe 1-9 dipendenti sono scese dal 4,0% del 2004 al 2,8%; delle imprese con un valore negativo, quelle della classe 500 e oltre sono scese dal -0,2% del 2004 al -0,5% del 2005), tranne che nel caso della classe dimensionale media 50-249 dove si è passati da un valore di -0,1% del 2004 a uno di +0,2% nel 2005.

Figura 2.11
*Tassi dei saldi
entrate-uscite per
dimensione delle
imprese italiane
(valori
percentuali,
2004-2005)*



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior, anni vari

Anche le varie dimensioni aziendali subiscono una generalizzata riduzione netta delle figure professionali più elevate, visto che il saldo dei dirigenti è negativo per ciascuna di esse. Per le imprese più piccole è previsto un saldo positivo di oltre 60 mila unità di “operai e personale non qualificato”, pari a circa 3 volte il saldo di “quadri, impiegati e tecnici”; nelle imprese più grandi la quota maggiore del saldo negativo riguarderà invece le figure professionali intermedie (il 70% della riduzione complessiva).

2.2.2 I previsti squilibri fra domanda e offerta di lavoro

Le assunzioni di difficile reperimento e le assunzioni di immigrati

Più di 1 impresa su 3 (il 37,9%), del totale delle imprese che prevedono di assumere nel 2005, segnala difficoltà di reperimento di personale (tab. 2.2). Le difficoltà maggiori, come da qualche anno, sono previste nell'industria (in particolare le industrie del legno e del mobile e le industrie dei metalli) piuttosto che nei servizi, al Nord (in particolar modo nel Nord-Est) piuttosto che nel Mezzogiorno, nelle piccolissime imprese piuttosto che in quelle con un numero maggiore di dipendenti.

Inoltre, sono più di 200 mila, quasi 1 su 3, le assunzioni considerate dalle imprese difficili da reperire. La quota di assunzioni “difficili”, pari al 32,2% nel 2005, seppure elevata segue la tendenza declinante degli ultimi anni, poiché lo stesso valore per il 2004 e il 2003 era rispettivamente pari al 36,8% e al 41,0%. Tale tendenza segue parallelamente la riduzione nel tempo dei saldi attivi tra entrate e uscite, confermando la proposizione che quanto minore è il fabbisogno quantitativo tanto maggiore è la probabilità di reperimento di manodopera.

A beneficiare in misura maggiore di questa evoluzione è soprattutto il settore dell'industria, dove l'ormai tipica grande difficoltà di reperire manodopera scende nel periodo 2003-2005 di 12 punti percentuali (dal 50,5 al 38,4%), ma il declino non è trascurabile anche nei servizi, dove nello stesso intervallo temporale il valore degli “introvabili” scende di 6 punti percentuali (dal 34,2% del 2003 al 28,1%). Le industrie dei metalli e le industrie del legno e del mobile sono i rami industriali che prevedono le maggiori difficoltà di reperimento di manodopera nonostante la forte riduzione che si è registrata negli ultimi anni (il valore delle assunzioni “difficili” sul totale delle assunzioni previste nel 2005 è rispettivamente pari al 45,7% e al 44,8% mentre nel 2003 era 55,4% per i metalli e addirittura 65,4% per legno e mobile). Anche nelle costruzioni si registra un miglioramento, ma la difficoltà di reperimento riguarda ancora oltre il 40% del totale delle assunzioni. Nei servizi nessun ramo di attività arriva al 40% di assunzioni giudicate “introvabili”. Il valore più elevato spetta alla sanità e ai servizi sanitari privati (38,8% nel 2005), che pure ha visto ridurre significativamente il proprio squilibrio (nel 2004 era il 46,3% e nel 2003 il 49,7%); difficoltà di poco conto (nell'ordine del 14%) sono invece quelle previste dall'istruzione e servizi formativi privati e dal ramo del credito, assicurazioni e servizi finanziari.

A livello territoriale, è ancora il Nord-Est a prevedere maggiori difficoltà di reperimento nonostante il proprio valore sia passato dal 49,7% del 2003 al 37,3% nel 2005, ed è ancora il Mezzogiorno l'area del paese dove la domanda trova minori difficoltà d'incontrarsi con l'offerta (il 26,6% nel 2005 mentre nel 2003 era di oltre 8 punti percentuali superiore).

Da ormai molti anni il mercato del lavoro italiano sta vivendo il paradosso di avere contemporaneamente tassi di disoccupazione elevati della popolazione autoctona - soprattutto giovanile, femminile e dei "giovani anziani" - e difficoltà di reperire manodopera da parte delle imprese. Queste ultime hanno previsto, per ovviare agli squilibri descritti, l'impiego sempre più massiccio di personale straniero soprattutto per un insieme di lavori poco graditi e rifiutati dalla popolazione italiana. Per il 2005, circa un quarto delle imprese che intendono effettuare assunzioni prevede lavoratori di cittadinanza extracomunitaria per almeno il 18,8% di questi nuovi impieghi fino a un massimo del 28,2% (tab. 2.2). Il numero di imprese coinvolte nell'assunzione di personale extracomunitario è prevalente nell'industria rispetto ai servizi (27,8 contro 21,0%) anche se la quota di assunzioni che spetterebbe a questi cittadini oscilla da un minimo del 22,1% a un massimo del 27,2% nell'industria e da un minimo del 16,6% a un massimo del 28,9% nei servizi, dimostrando che nonostante le diverse volontà le necessità potrebbero cambiare significativamente la composizione etnica delle nuove assunzioni.

A livello territoriale, al Nord e al Centro 1 impresa su 4 prevede di assumere personale extracomunitario mentre la quota scende a 1 su 5 nel Mezzogiorno. Il numero di lavori assorbiti da cittadini extra Ue ha un intervallo di previsione estremamente variabile tra valore minimo e massimo, specialmente nel Nord dove l'incremento della differenza tra i due estremi è dell'ordine del 60%, di circa il 50% al Centro e del 33% nel Sud e Isole, potrebbe così accadere ad esempio che 1 assunzione su 3 nel Nord-Est riguarderà extracomunitari mentre nel Mezzogiorno 1 su 4.

Considerando la classe dimensionale delle imprese, le più piccole (1-9 dipendenti) sono quelle con le idee più chiare e un minore *range* di previsione sull'impiego di personale extracomunitario (dovuto ovviamente anche alle più facili capacità di pianificazione di unità dimensionali più ridotte) poiché la proporzione di assunzioni previste per gli extracomunitari oscillerebbe dal 21,6 al 23,5% delle assunzioni totali. Estremamente differenziate sono invece le ipotesi minime e massime delle imprese con un numero maggiore di dipendenti (in questo caso sono state aggregate tutte quelle con più di 50 dipendenti), difatti dalla soglia minima del 14,5% si potrebbe arrivare a quella massima del 33,3%.

Tabella 2.2 Previsioni delle imprese italiane sulle difficoltà di reperimento di manodopera e sull'assunzione di personale extracomunitario nel 2005, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale, valori percentuali

	Imprese che segnalano difficoltà di reperimento (% sul totale imprese che assumono)	Imprese che prevedono assunzioni di personale extracomunitario (% sul totale imprese che assumono)	% di assunzioni considerate di difficile reperimento sul totale delle assunzioni	% di assunzioni di extracomunitari sul totale delle assunzioni	
				min.	max.
Totale	37,9	24,1	32,2	18,8	28,2
Settore di attività					
Industria	44,1	27,8	38,4	22,1	27,2
Servizi	32,6	21,0	28,1	16,6	28,9
Ripartizione territoriale					
Nord-Ovest	39,8	25,8	34,1	18,1	30,5
Nord-Est	43,7	26,0	37,3	21,0	32,9
Centro	38,1	26,4	30,9	19,7	29,1
Sud e Isole	31,1	19,3	26,6	15,8	21,0
Classe dimensionale					
1-9 dipendenti	39,6	22,5	37,6	21,6	23,5
10-49 dipendenti	32,9	25,6	28,7	21,9	27,6
50 dipendenti e oltre	36,9	30,5	28,4	14,5	33,3

Fonte: elaborazioni proprie su dati Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior, 2005

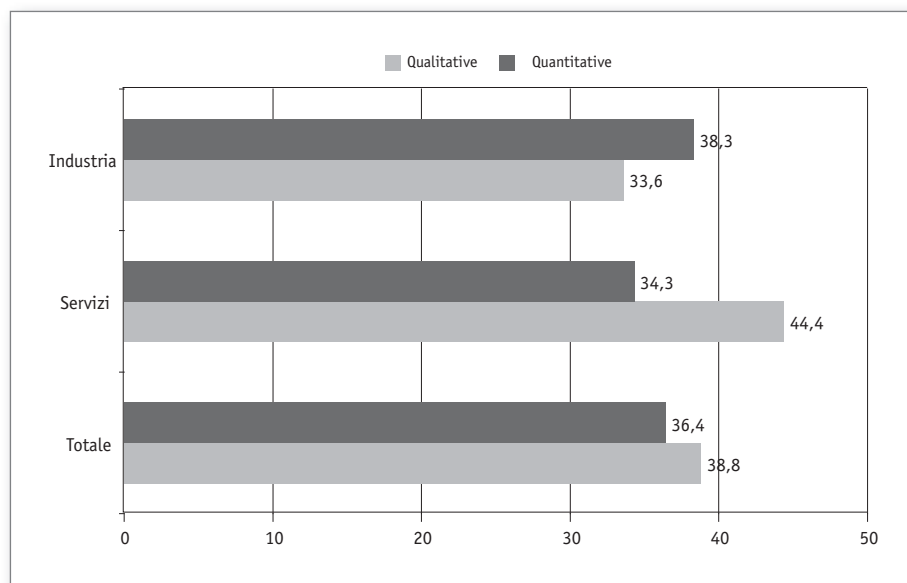
Tabella 2.2
Previsioni delle imprese italiane sulle difficoltà di reperimento di manodopera e sull'assunzione di personale extracomunitario nel 2005, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale, valori percentuali

I fattori dello squilibrio

Tra le motivazioni delle difficoltà di reperimento addotte dalle imprese prevalgono i fattori qualitativi, ovvero la “mancanza di qualificazione necessaria”, la cui proporzione nel 2005 del 38,8% è aumentata di due punti percentuali rispetto al 2003; la seconda motivazione è invece più di natura quantitativa, e cioè la “ridotta presenza della figura”, che però scende dal 44,0% dei casi nel 2003 al 36,4% nel 2005. Il *crossing over* nel 2005 tra queste due cause di assunzioni giudicate difficili da reperire si spiega anche con la riduzione del fabbisogno quantitativo delle imprese: quando i saldi tra entrate e uscite diminuiscono, si incrementa il fattore qualitativo a spese di quello quantitativo. Le altre motivazioni indicate dalle imprese riguardano nel 14,5% dei casi il fatto che sono “previsti turni, notti e festivi”, nel 3,7% la “mancanza di strutture formative”, nell’1,2% i “livelli retributivi non adeguati alle aspettative” e nel restante 5,4% gli “altri motivi”.

Il sostanziale equilibrio tra le prime due cause a livello generale, trova differenze notevoli considerando il settore di attività economica. Nonostante il minor numero assoluto di entrate lorde, di saldi netti e di assunzioni giudicate di difficile reperimento, il settore industriale denuncia maggiori difficoltà di carattere quantitativo (nel 38,3% dei casi) rispetto a quelle di tipo qualitativo (33,6%), al contrario dei servizi dove la “ridotta presenza della figura”, o *labour shortage*, viene indicata come causa di difficile reperimento nel 34,3% dei casi mentre la “mancanza di qualificazione necessaria”, o *skill gap*, è determinante per il 44,4% delle assunzioni difficili (fig. 2.12).

Figura 2.12
Difficoltà alla
reperibilità di
manodopera per
settore di attività
(valori
percentuali,
Italia, 2005)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior, 2005

I due principali motivi del reperimento difficile di manodopera giocano un ruolo differenziato anche a livello territoriale, dove ormai nel solo Nord-Est prevalgono ragioni quantitative rispetto a quelle qualitative; nel resto d'Italia invece queste due cause sono invertite, con una più forte prevalenza di squilibri qualitativi nelle aree che generalmente ne soffrono, ovvero il Mezzogiorno (il cui valore delle difficoltà qualitative su quelle totali è del 44,4%) e il Centro (39,3%) (fig. 2.13). La prevalenza del *labour shortage* nel Nord-Est, tipica delle aree ad elevata occupazione e bassa disoccupazione, ha visto tuttavia nell'arco di un solo anno una forte riduzione rispetto allo *skill gap*, poiché la differenza tra di esse si è dimezzata, passando da 11,2 punti percentuali nel 2004 a 5,5 punti nel 2005. Straordinaria inoltre è l'evoluzione della differenza nel Mezzogiorno, di segno opposto in questo caso, delle prime due cause: da 3,1 punti percentuali nel 2004 a 12,7 punti nel 2005.

Nonostante le grandi differenze tra settori di attività economica e ripartizioni territoriali nell'analizzare le due principali cause della difficoltà di reperimento, nel contesto della dimensione aziendale la situazione appare maggiormente eterogenea: una prevalenza della difficoltà di "mancanza di qualificazione necessaria" nelle aziende fino a 50 dipendenti e, all'opposto, una fortissima preponderanza di "ridotta presenza di figure" nelle imprese con oltre 50 dipendenti (fig. 2.14). Considerando ad esempio le imprese 10-49 dipendenti e quelle 250-499 dipendenti, il problema è costituito nelle prime dallo *skill gap* nel 45,0% dei casi e dal *labour shortage* nel 31,9%, mentre nelle seconde dal *labour shortage* nel 54,3% dei casi e dallo *skill gap* nel 27,3%.

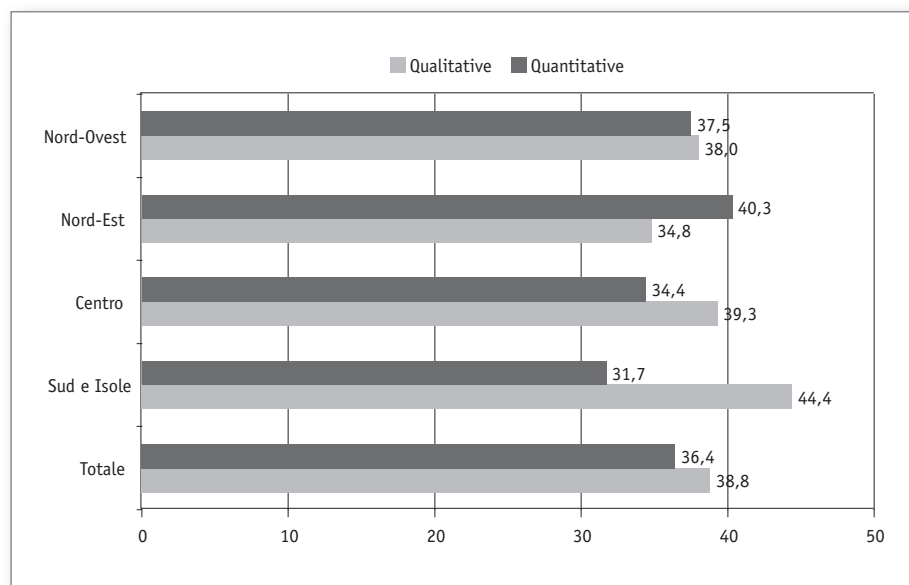
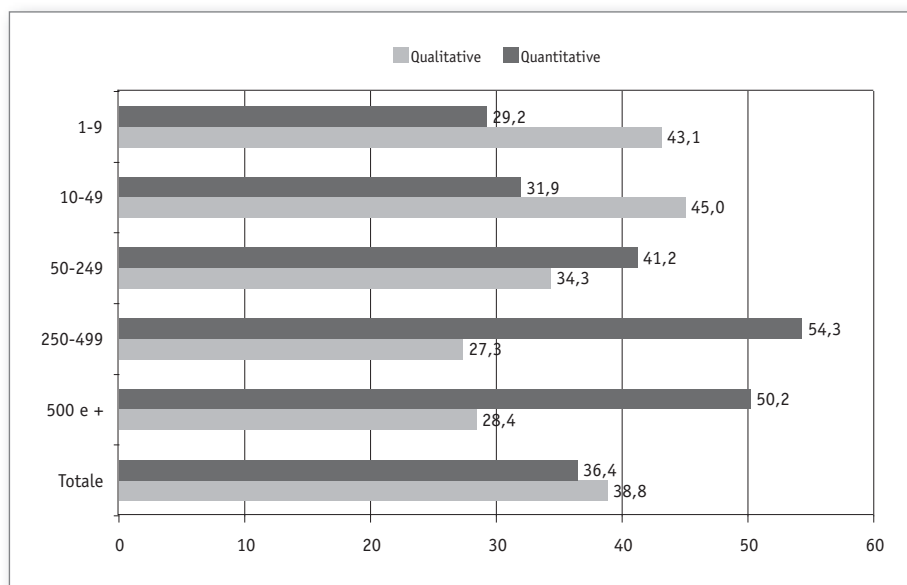


Figura 2.13
Difficoltà alla
reperibilità di
manodopera per
ripartizione
territoriale (valori
percentuali,
Italia, 2005)

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior, 2005

Figura 2.14
Difficoltà alla
reperibilità di
manodopera per
dimensione
aziendale (valori
percentuali,
Italia, 2005)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior, 2005

Le imprese italiane di piccola dimensione - che rappresentano la stragrande maggioranza di tutte le imprese e che per il 2005 così come per gli anni precedenti rappresentano la classe dimensionale più dinamica nel creare nuovi effettivi posti di lavoro - denunciano dunque i problemi di una forza lavoro non professionalmente qualificata a sufficienza, ma dai loro piani aziendali escludono in larga misura la formazione professionale dei lavoratori, che invece è abbondantemente presente nelle unità dimensionali più grandi, nonostante i principali problemi di queste ultime sembrano essere prettamente di natura quantitativa.

2.2.3 Domanda di lavoro, livelli di istruzione, condizione professionale e tipologie contrattuali

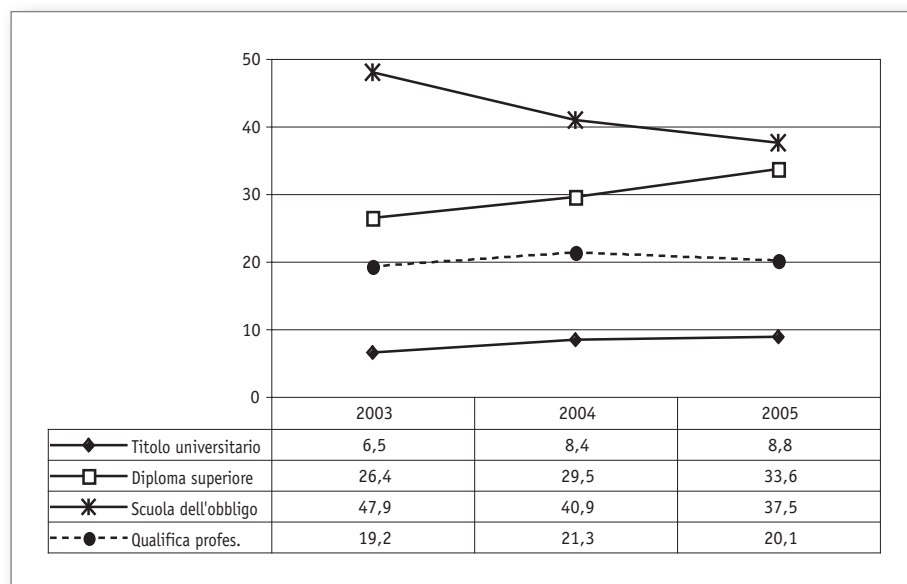
L'evoluzione della domanda di lavoro verso livelli d'istruzione più elevati?

In riferimento alle entrate lorde previste dalle imprese, è possibile valutare negli ultimi tre anni la tendenza della domanda di lavoro secondo il titolo di studio dei lavoratori: i laureati rappresentavano il 6,5% del totale delle assunzioni previste nel 2003, sono saliti all'8,4% nel 2004 e all'8,8% nel 2005; i lavoratori con qualifica professionale rimangono pressoché stabili intorno al valore del 20%, come effetto di un incremento di 2 punti percentuali nel 2004 e una diminuzione di 1 punto nel 2005; scende significativamente, rimanendo però sempre maggioritaria, la quota di assunzioni di lavoratori con istruzione elementare o media, che dal 47,9% del 2003 è passata al 40,9% nel 2004 e al 37,5% nel 2005; cresce consi-

derevolmente la proporzione degli assunti in possesso di un diploma, che era pari al 26,4% nel 2003, al 29,5% nel 2004 e al 33,6% nel 2005 (fig. 2.15). La domanda di lavoro delle imprese sembra dunque orientata verso una progressiva riduzione dei livelli di istruzione più bassi e un incremento di quelli più elevati, nonostante però la quota dei laureati rappresenti ancora una netta minoranza delle nuove assunzioni.

2.2 La previsione di assunzione da parte delle aziende

Figura 2.15
Evoluzione dei livelli di istruzione della domanda di lavoro (valori percentuali, Italia, 2003-2005)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior, anni vari

Le nuove assunzioni lorde delle imprese mostrano, come era plausibile attendersi, una polarizzazione da un lato tra livelli d'istruzione più elevati e figure professionali maggiormente qualificate e dall'altro tra livelli d'istruzione inferiori e lavori meno qualificati: nel 2005 i laureati verrebbero assunti solo come "dirigenti, professionisti con elevata specializzazione e tecnici" e, in misura più ridotta, come "impiegati esecutivi e addetti alle vendite e ai servizi alle famiglie"; anche i lavoratori in possesso di scuola dell'obbligo andranno a ricoprire un ruolo in questo gruppo professionale ma saranno la maggioranza assoluta, rispetto agli assunti in possesso di altro titolo di studio, degli "operai specializzati e conduttori di macchine" e del "personale non qualificato" (tab. 2.3). Il rapporto tra istruzione e posizione nella professione prevede però anche casi specifici che si discostano dalla relazione generale: le figure di livello più elevato saranno ricoperte quasi totalmente da diplomati o laureati, con una prevalenza di 6 punti percentuali dei primi sui secondi, ma anche in misura ridotta, pari al 3,7%, da neoassunti con istruzione professionale o formazione professionale breve; i lavoratori

con un'istruzione di livello secondario o post-secondario avranno una quota pari al 17,6% e al 18,5% rispettivamente delle assunzioni di personale non qualificato e di operai specializzati e conduttori di macchine.

Da un punto di vista contrattuale, in tutti i livelli di istruzione prevale il rapporto di lavoro a tempo indeterminato anche se la quota di laureati coinvolti, il 64,4%, è decisamente superiore agli altri, seguono gli assunti con la scuola dell'obbligo, poi i diplomati e infine i neoassunti con qualifica professionale. Rispetto agli altri titoli di studio, è maggioritaria la quota di contratti a tempo determinato e di apprendistato per i possessori di un'istruzione professionale, mentre gli "altri contratti" sono per lo più utilizzati per i laureati.

Tabella 2.3 Assunzioni previste dalle imprese nel 2005 in Italia, secondo il livello d'istruzione, la professione e la tipologia contrattuale

Livello di istruzione	Totale assunzioni 2005 per titolo di studio segnalato dalle imprese		Grandi gruppi professionali (distribuzione %)					Tipo di contratto (%)			
	v.a.	%	Dirigenti, prof. spec. e tecnici	Impieg. esec. vend. e serv. fam.	Operai special. cond. impianti	Personale non quali- ficato	Tempo indet.	Tempo det.	Apprendi- stato	Altro	
Totale	647.740	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	50,0	37,8	9,1	3,2	
Livello universitario	56.910	8,8	45,0	3,7	-	-	64,4	26,2	1,7	7,6	
Livello secondario e post secondario	217.610	33,6	51,1	49,8	18,5	17,6	47,5	38,9	9,9	3,6	
Livello qualifica professionale	130.390	20,1	3,7	24,6	25,2	18,1	45,4	40,7	10,9	3,0	
Livello scuola dell'obbligo	242.830	37,5	-	21,9	56,4	64,4	51,2	38,0	9,1	1,8	

Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema informativo Excelsior, 2005

Tabella 2.3
Assunzioni
previste dalle
imprese nel 2005
in Italia, secondo
il livello
d'istruzione, la
professione e la
tipologia
contrattuale

2.3 LA DOMANDA DI LAVORO DAGLI ANNUNCI SUI QUOTIDIANI*

2.3.1 Introduzione

Con lo scopo di individuare le tipologie dei profili dei candidati richiesti dalle imprese mediante annunci è stato preso come riferimento il *database* creato dalla “Macroarea Mercato del lavoro” dell’Isfol. Questo database è relativo agli annunci di lavoro pubblicati dalle principali testate italiane e locali e dalle riviste specificamente legate all’argomento come il *Corriere del lavoro*.

Nonostante questo archivio sia esaustivo, rispetto alle testate prese in considerazione, l’utilizzo crescente di nuovi sistemi di comunicazione modifica, con ogni probabilità, i profili richiesti perché si rivolge ad un pubblico spesso più giovane e più qualificato (come i neo-laureati), spostando così l’attenzione di alcune tipologie di “offerenti lavoro” che potrebbero essere sottostimate nel nostro collettivo. Negli ultimi anni, infatti, sono nate anche dati specifiche su *internet* per la raccolta dei *curricula*, come ad esempio AlmaLaurea (dal 1994), che si pone come punto di incontro fra laureati, università e aziende con lo scopo da un lato di facilitare e migliorare l’entrata nel mondo del lavoro ai ragazzi e dall’altro di monitorare e misurare l’offerta formativa degli atenei italiani. Si possono citare anche altri siti, aperti a tutti e non solo ai neo laureati, come *www.monster.it*, *www.bancalavoro.it*, e così via. Allo stesso tempo le aziende hanno iniziato a sfruttare il loro sito, o quello del consorzio a cui afferiscono, come *www.assirm.it*, senza così passare per società di selezione.

L’utilizzo di *internet* ha facilitato le migrazioni dei lavoratori non solo a livello nazionale, ma anche internazionale poiché i candidati raggiungono anche imprese in altri paesi dove questa tipologia di selezione è già ampiamente diffusa, come ad esempio negli USA.

Dall’ultima indagine del sistema informativo Excelsior, pubblicata nel 2005, risulta ancora sotto-utilizzato questo strumento di selezione del personale; come si può vedere dalla tab. 2.4, la modalità di selezione più frequente a livello nazionale è la *conoscenza diretta*, strumento ancora molto sfruttato soprattutto nel Sud Italia; al Nord e al Centro è, invece, rilevante l’utilizzo delle *banche dati interne all’azienda*. Le aziende nel settore servizi sfruttano invece di più *quotidiani*, *internet*, *banche dati* e *società di selezione*; sembrano quindi più propense all’ausilio della tecnologia e degli esperti. Comunque le differenze più forti rimangono quelle al livello territoriale tra Nord (Est-Ovest) e Sud dove sembra resistere il passaparola.

* A cura di Eleonora Mussino (Dipartimento di Scienze demografiche, Sapienza, Università di Roma) con la collaborazione di Michele Cuppone (Isfol) per la gestione del database.

Tabella 2.4 Imprese secondo le modalità e i canali utilizzati per la ricerca e la selezione di personale nel 2004, per settore di attività, ripartizione geografica e classe dimensionale (quota% sul totale). Dipendenti viene abbreviato in dip.

	Modalità di selezione								
	Conoscenza diretta	Segnalazioni/ conoscenti/ fornitori	Quotidiani e stampa specializzati	Società di lavoro interinale	Società di selezione ass. categoria	Banche dati interne aziendali	Internet	Centri per l'impiego	Altre modalità
Totale	42,6	39,4	16,8	7,0	7,1	39,6	1,8	10,4	6,8
1-9 dip.	46,3	43,8	15,9	4,1	5,6	33,6	1,3	10,3	5,8
10-49 dip.	38,4	34,5	17,0	9,9	7,2	45,7	1,7	10,6	4,6
50-249 dip.	23,0	17,3	21,0	20,1	14,4	74,7	3,6	9,7	10,8
250-499 dip.	21,5	9,5	24,3	30,2	26,1	77,8	7,7	16,3	32,2
500 dip.	14,6	5,4	27,8	32,5	30,6	79,8	10,8	9,2	37,6
Industria	45,3	43,8	12,9	8,5	6,3	39,4	1,1	13,4	5,1
1-9 dip.	50,2	49,4	11,2	4,7	4,4	29,5	0,8	14,0	4,2
10-49 dip.	39,8	37,6	14,7	12,0	6,9	42,9	1,0	13,0	3,9
50-249 dip.	24,1	19,6	19,9	24,9	16,4	72,0	2,2	10,4	8,3
250-499 dip.	21,5	5,4	25,3	38,4	30,2	78,5	7,2	11,5	35,1
500 dip.	16,5	7,4	25,0	40,2	30,2	79,5	9,0	8,6	33,6

segue

Tabella 2.4
Imprese secondo le modalità e i canali utilizzati per la ricerca e la selezione di personale nel 2004, per settore di attività, ripartizione geografica e classe dimensionale (quota% sul totale). Dipendenti viene abbreviato in dip.

segue
Tabella 2.4
 Imprese secondo
 le modalità e i
 canali utilizzati
 per la ricerca e la
 selezione di
 personale nel
 2004, per settore
 di attività,
 ripartizione
 geografica e
 classe
 dimensionale
 (quota% sul
 totale).
 Dipendenti viene
 abbreviato in dip.

segue **Tabella 2.4** Imprese secondo le modalità e i canali utilizzati per la ricerca e la selezione di personale nel 2004, per settore di attività, ripartizione geografica e classe dimensionale (quota% sul totale). Dipendenti viene abbreviato in dip.

	Modalità di selezione								
	Conoscenza diretta	Segnalazioni/consocenti/fornitori	Quotidiani e stampa specializzati	Società di lavoro interinale	Società di selezione ass. categoria	Banche dati interne aziendali	Internet	Centri per l'impiego	Altre modalità
Servizi	40,5	36,0	19,8	5,8	7,7	42,1	2,3	8,0	8,1
1-9 dip.	43,7	39,9	19,2	3,7	6,4	36,4	1,7	7,8	6,9
10-49 dip.	36,8	30,7	19,8	7,3	7,5	49,2	2,6	7,7	5,5
50-249 dip.	22,1	15,4	22,0	16,1	12,9	76,9	4,7	9,2	12,8
250-499 dip.	21,6	11,9	23,7	25,4	23,7	77,5	8,1	19,1	30,5
500 dip.	13,7	4,4	29,3	28,6	30,9	80,0	11,8	9,5	39,6
Nord-Ovest	39,0	36,4	22,2	8,9	8,3	39,5	2,2	9,8	8,1
1-9 dip.	43,3	41,4	21,6	5,5	6,4	32,7	1,7	10,0	7,5
10-49 dip.	34,1	30,8	22,5	12,3	8,7	44,7	2,4	9,3	5,7
50-249 dip.	21,7	16,8	24,4	22,3	16,5	74,2	4,1	8,4	11,0
250-499 dip.	20,9	9,1	24,6	31,6	27,1	79,1	7,4	17,6	29,7
500 dip.	14,7	4,9	28,9	32,6	32,3	79,1	10,5	9,2	36,2

segue

segue **Tabella 2.4** Imprese secondo le modalità e i canali utilizzati per la ricerca e la selezione di personale nel 2004, per settore di attività, ripartizione geografica e classe dimensionale (quota% sul totale). Dipendenti viene abbreviato in dip.

	Modalità di selezione								
	Conoscenza diretta	Segnalazioni/ conoscenti/ fornitori	Quotidiani e stampa specializzati	Società di lavoro interinale	Società di selezione ass. categoria	Banche dati interne aziendali	Internet	Centri per l'impiego	Altre modalità
Nord-Est	39,0	35,9	19,9	10,2	8,8	41,6	2,0	12,3	7,9
1-9 dip.	43,1	40,9	19,2	6,9	7,1	34,9	1,6	12,7	7,3
10-49 dip.	34,6	30,6	20,3	13,6	9,2	47,1	1,9	11,5	5,1
50-249 dip.	20,5	15,4	22,3	22,8	15,4	76,7	3,0	9,8	10,4
250-499 dip.	20,4	9,1	24,7	33,3	26,2	80,2	6,6	16,1	33,4
500 dip.	14,8	5,6	30,2	32,7	30,4	81,2	10,6	9,4	35,9
Centro	42,4	40,3	14,0	5,5	7,1	39,6	1,6	13,0	6,2
1-9 dip.	45,4	44,2	13,4	3,0	5,9	33,8	1,2	11,6	5,1
10-49 dip.	39,6	36,8	13,0	7,2	6,5	46,3	1,2	14,4	4,0
50-249 dip.	24,6	18,7	18,7	18,4	13,4	74,2	4,4	9,3	10,4
250-499 dip.	21,5	9,3	25,4	28,6	24,7	79,4	7,9	14,8	34,3
500 dip.	14,4	4,5	27,2	32,1	30,5	79,2	10,5	9,8	38,6

segue

segue
Tabella 2.4
 Imprese secondo le modalità e i canali utilizzati per la ricerca e la selezione di personale nel 2004, per settore di attività, ripartizione geografica e classe dimensionale (quota% sul totale).
 Dipendenti viene abbreviato in dip.

segue
Tabella 2.4
 Imprese secondo
 le modalità e i
 canali utilizzati
 per la ricerca e la
 selezione di
 personale nel
 2004, per settore
 di attività,
 ripartizione
 geografica e
 classe
 dimensionale
 (quota% sul
 totale).
 Dipendenti viene
 abbreviato in dip.

segue **Tabella 2.4** Imprese secondo le modalità e i canali utilizzati per la ricerca e la selezione di personale nel 2004, per settore di attività, ripartizione geografica e classe dimensionale (quota% sul totale). Dipendenti viene abbreviato in dip.

	Modalità di selezione								
	Conoscenza diretta	Segnalazioni conoscenti/fornitori	Quotidiani e stampa specializzati	Società di lavoro interinale	Società di selezione ass. categoria	Banche dati interne aziendali	Internet	Centri per l'impiego	Altre modalità
Sud-Isole	50,5	45,4	9,6	2,9	4,1	37,9	1,3	7,9	4,6
1-9 dip.	53,0	48,4	9,3	1,2	3,2	33,3	0,9	7,6	3,4
10-49 dip.	50,0	43,8	7,1	3,3	2,6	45,1	1,0	7,6	2,7
50-249 dip.	27,5	19,7	14,9	13,4	10,1	73,2	2,3	12,6	11,4
250-499 dip.	24,1	10,7	22,4	25,9	25,7	71,3	9,5	16,0	32,6
500 dip.	14,5	6,3	24,7	32,5	29,1	79,9	11,5	8,3	40,2

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2005 i valori percentuali superano 100 perché le imprese potevano indicare più di una modalità

All'interno delle ripartizioni o dei settori, a seconda della dimensione dell'impresa l'utilizzo delle tecnologie è direttamente proporzionale alla grandezza dell'azienda: basti considerare che nel Sud le imprese con 500 dipendenti, ovvero l'11,5% (quasi 9 volte la media della ripartizione), dichiarano di utilizzare *internet*; come del resto i *quotidiani*, le *società di selezione*, *società di lavoro interinale* e *banche dati interne aziendali*; al contrario l'uso della *conoscenza diretta* passa dal 50,5% nel totale del Sud al 14,4% e le *segnalazioni dei conoscenti o dei fornitori* da 45,4% a 6,3%. Nelle grandi aziende, su tutto il territorio, aumenta significativamente anche la percentuale delle *altre* modalità di selezione. I *Centri per l'impiego* vengono invece maggiormente utilizzati dalle aziende medio-grandi, quelle con 245-499 dipendenti.

Dal 2003 al 2004 c'è stato un decremento notevole, ben 19 punti percentuali di utilizzo della *conoscenza diretta* (come si può vedere confrontando la tab. 2.4 con la tab. 2.5 relativa al 2004); tutte le altre modalità sembrano invece aumentare, anche se meno rapidamente: i *quotidiani* ad esempio di 9 punti e anche *internet* continua a crescere.

Tabella 2.5
Unità provinciali delle imprese secondo le modalità e i canali utilizzati per la ricerca e la selezione di personale nel 2003 (quota% sul totale)

	Modalità di selezione								
	Conoscenza diretta	Segnalazioni conoscenti/ fornitori	Quotidiani e stampa specializzati	Società di lavoro interinale	Società di selezione ass. categoria	Banche dati interne aziendali	Internet	Centri per l'impiego	Altre modalità
Totale	61,9	26,3	7,8	2,0	3,2	28,9	0,3	5,2	3,1
Nord-Ovest	58,2	25,3	10,9	3,0	3,9	30,6	0,3	5,1	3,8
Nord-Est	57,0	23,6	10,0	3,1	4,2	30,8	0,3	6,3	4,3
Centro	62,9	26,9	6,4	1,3	2,6	28,1	0,3	5,4	2,7
Sud- Isola	70,1	29,2	3,4	0,5	1,8	25,9	0,1	4,1	1,7

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2004. I valori percentuali superano 100 perché le imprese potevano indicare più di una modalità.

Gli andamenti temporali sono simili nelle varie ripartizioni geografiche, anche se più o meno accentuati. La *conoscenza diretta* decresce più rapidamente nel Centro (20,5 punti), andamento che permette a questa ripartizione di assomigliare a quella del Nord Italia. Nel Mezzogiorno aumentano più rapidamente la *conoscenza diretta*, modalità che sembra sempre più caratterizzare questa parte del bel paese, e allo stesso tempo le *banche dati interne alle aziende* (12,1 punti) permettendo in questo un livellamento alla media italiana.

Il Nord-Est è caratterizzato da una crescita delle modalità di selezione attraverso società di *lavoro interinale e associazioni di categoria*, mentre la ripartizione che sfrutta maggiormente la stampa ed internet, già nel 2003 e ancor di più nel 2004, è il Nord-Ovest.

2.3.2 Struttura del database

L'Isfol, avvalendosi della collaborazione del Centro statistico aziendale di Firenze, dal 1979 raccoglie annunci di lavoro dai principali quotidiani e riviste specializzate sul territorio nazionale e regionale. La raccolta dati è esaustiva in quanto inserisce e codifica ogni annuncio pubblicato. Nel tempo sono aumentati i quotidiani e si è modificato il metodo di raccolta, infatti, dal 1990 si hanno i dati su supporto informatico. Nel 2002 nasce l'esigenza di diffondere i risultati dell'indagine nell'ambito del progetto *Domanda di lavoro qualificato* e viene per questo pubblicato il primo volume e prevista la pubblicazione annuale dei risultati per sottolineare la continuità del lavoro e il suo monitoraggio nel tempo.

Ad oggi non è stato possibile analizzare i risultati del 2005, dato che al momento l'Isfol ha a disposizione solo il primo semestre; per questo abbiamo spostato la nostra attenzione ai dati relativi al 2004, che tuttavia saranno ufficializzati dall'imminente uscita del volume.

Grazie al prezioso aiuto dell'Isfol, nella persona di Michele Cuppone, è stato possibile selezionare e ricodificare, per facilitare la nostra elaborazione, le 44 variabili di partenza del database 2004.

Tranne che per la variabile *PROF* (professione richiesta) tutte le altre sono state ricodificate, utilizzando classificazioni riconosciute dall'Istat o da altre fonti specialistiche come in questo caso il Sole 24 Ore.

Le unità della matrice di riferimento sono gli annunci (28.733) ma, dato che ognuno di essi può riferirsi a più offerte, le elaborazioni sono state fatte pesando le nostre unità con la variabile *NMOF* (numero di offerte) raggiungendo così 113.449 unità.

Risalta agli occhi che dagli annunci non risulta il salario o la retribuzione prevista, ma questo è un fatto che caratterizza molto la richiesta di lavoro delle aziende italiane.

2.3.3 Scelta delle variabili

Lo scopo della nostra elaborazione è quello di costruire delle tipologie di lavoro richieste dalle aziende per studiarne le eventuali differenze; l'idea di partenza,

però, è quella di considerare fattori esogeni ed endogeni all'analisi e, soprattutto, di analizzarli congiuntamente e non con semplici tabelle descrittive. Per fare ciò bisogna utilizzare una tecnica esplorativa di tipo multivariato. Data la natura delle variabili si è scelta l'Analisi delle Corrispondenze Multiple²⁰, per la sintesi delle variabili, seguita da una tecnica di Classificazione, per l'individuazione e la descrizione dei gruppi.

Come variabili di riferimento non si sono prese in considerazione tutte le 44 presenti nel database; come attive, ed endogene per questa analisi, sono state scelte: l'*istruzione richiesta* (che però ha subito una ricodifica *ad hoc* per questa elaborazione), l'*esperienza richiesta*, la *classificazione professionale Istat 2001*, la *classificazione professionale del Sole 24 ore*, la *lingua richiesta* (anch'essa ricodificata *ad hoc*), l'*età minima* e l'*età massima* (accorpendo gli anni in modo da ottimizzare la classificazione). Come risulta evidente, l'attenzione in questo caso è stata posta maggiormente sulla *qualificazione*.

Per le variabili illustrative, ed esogene per la nostra analisi, si è posta l'attenzione agli aspetti territoriali, a quelli stagionali e alla fonte di riferimento; ovvero: *area aziendale*, *circoscrizioni di lavoro*, *mese di pubblicazione* dell'annuncio, *giornale*, un eventuale utilizzo di una *società di selezione*, *nazionalità dell'azienda*, *ramo dell'azienda* (classificazione Ateco), *regione* e *numero di offerte* (importante anche per pesare gli annunci); naturalmente dove è risultato utile queste variabili sono state ricodificate.

2.3.4 Risultati dell'ACM

Dopo un'opportuna analisi dei parametri da utilizzare nell'ambito della procedura CORMU (corrispondenze multiple) del programma SPAD, si è proceduto all'elaborazione dei dati e, infine, si sono analizzati i risultati ottenuti.

Va segnalato che SPAD, automaticamente, esclude tutte quelle modalità che hanno frequenza minore del 2%, assegnando casualmente a ciascun individuo che ha risposto a quelle modalità una fra le altre della stessa variabile. Le modalità ridistribuite sono comunque proiettate a posteriori fuori analisi, e per questo motivo le ritroviamo graficamente. Lo scopo di tale procedura è quello di rendere più robusta l'analisi stessa: infatti essa si basa sulla metrica del chi quadrato e ciò comporta la necessità di frequenze maggiori di una certa soglia in ogni cella (secondo criteri fissati da Yates per la tabella di contingenza questa soglia è $n_{ij} > 5$). (Mussino, 1993; Bolasco, 1999)

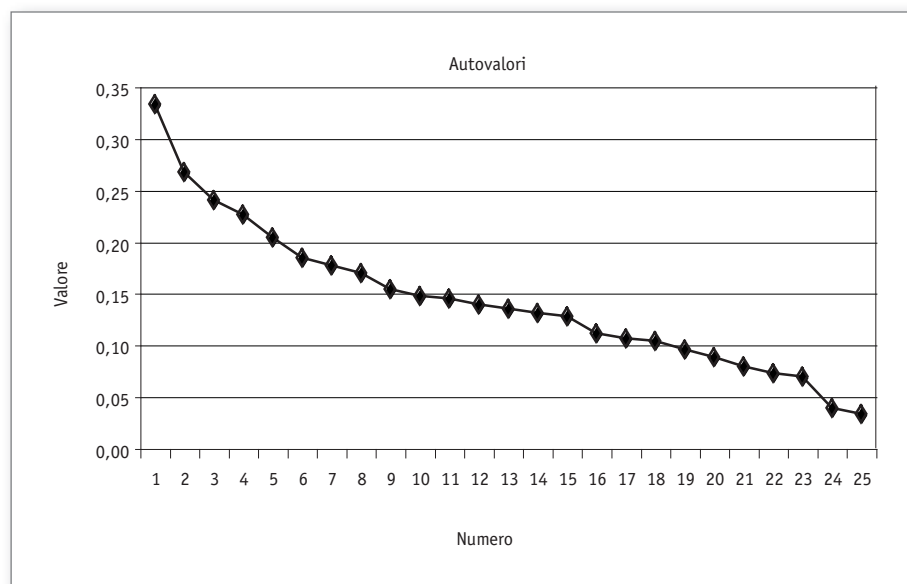
Come già ipotizzato la domanda di lavoro attraverso gli annunci dei quotidiani si rivolge solo in minima parte al pubblico dei neo laureati o delle professioni tecnologiche qualificate, che non raggiungono infatti il 2%. La soglia del 2% non è

²⁰ L'ACM è un'analisi di tipo fattoriale che ha come scopo quello di ridurre le dimensioni della matrice dei dati, individuando l'intreccio di relazioni di interdipendenza delle variabili originarie.

raggiunta dalla richiesta di diploma universitario o laurea di primo livello, ma questo può dipendere dal fatto che la riforma universitaria è andata in vigore solo nel 2001/2002, quindi il primo contingente di questa tipologia di studenti ufficialmente risulta laureato nel 2004/2005.

Osservando lo *scree-plot* (fig. 2.6), è possibile notare l'andamento sensibilmente decrescente fino al quinto fattore, dove si presenta un livellamento. La percentuale cumulata dei primi 5 autovalori è del 35,55%, percentuale molto alta considerando il fatto che l'ACM lavora su modalità con codifica disgiuntiva completa.

Figura 2.16
Scree-plot



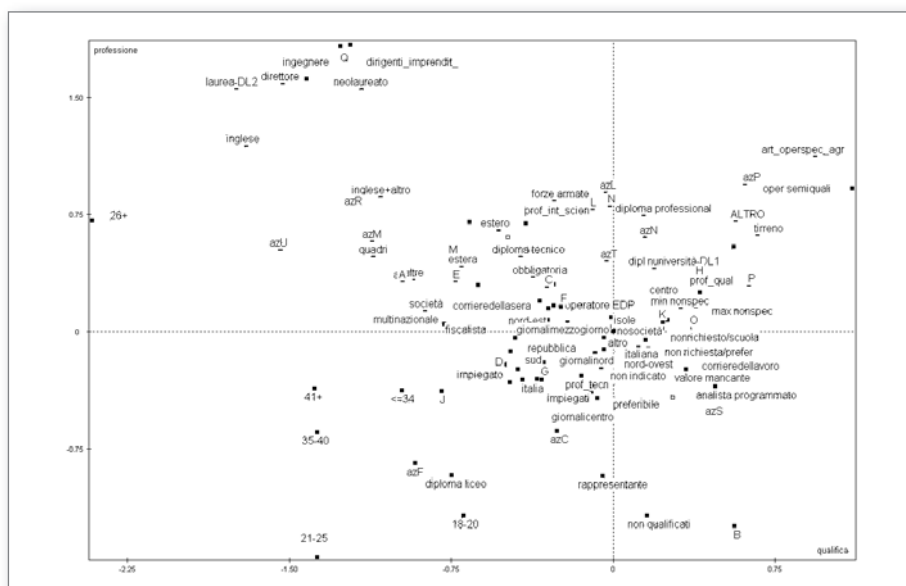
Fonte: elaborazione propria su dati Isfol

Il **primo fattore** è caratterizzato in particolar modo dalla modalità 26+ della variabile *età minima* richiesta e 35-40 della variabile *età massima*; è evidente, ed è anche confermato dal fatto che la modalità specifica della variabile *esperienza* in questo fattore è *obbligatoria*, che questo dà una misura del **livello di qualifica** richiesto dalle imprese. Basti vedere che il fattore ha come specifica la *laurea* per l'istruzione e l'*inglese* per la lingua.

Il **secondo fattore**, invece, è caratterizzato dalle dimensioni professionali identificate sia dalla classificazione dell'*Istat* che da quella del *Sole 24 ore*, per questo viene semplicemente definito **livello professionale**.

Gli altri fattori discriminano in dettaglio le specificità dei primi 2 fattori; per questo non saranno approfonditi altri piani fattoriali oltre al primo.

Figura 2.17
Piano cartesiano
formato dal 1° e
2° fattore



Fonte: elaborazione propria su dati Isfol

Ma andiamo a vedere meglio come si caratterizzano i quadranti del piano attraverso le modalità delle variabili illustrative;

Nel **primo quadrante** si offrono posti ad operai *semi qualificati*, *agricoltori*, *artigiani* o *altri* tipi di lavoratori con *diploma professionale* o *laurea di primo livello*. Le attività economiche che caratterizzano quest'area del grafico sono gli *alberghi* e i *ristoranti*, *attività familiari*, *trasporti* e principalmente si riferiscono all'area della *produzione* aziendale. Non viene richiesta una età specifica e sembra colmare una esigenza del Centro Italia.

Il **secondo quadrante** al contrario rappresenta la “non-qualificazione”; infatti, non viene richiesta nessuna esperienza o lingua straniera o livello di istruzione specifico. In questo caso vi è una sostanziale dicotomia, che fuoriesce e si chiarisce anche dall'analisi dei cluster: da un lato abbiamo la mancata richiesta di qualifica perché non necessaria al lavoro da svolgere, come per i rappresentanti, dall'altro perché la professione richiede già una particolare specifica, vedi per l'analista programmatore; questa differenza probabilmente è più chiara nelle altre dimensioni che, però, non sono oggetto di questa analisi. Gli annunci per queste tipologie di lavoro sembrano essere pubblicati prevalentemente in riviste specializzate come il *Corriere lavoro*; la richiesta di manodopera risulta più forte in imprese di nazionalità italiana e residenti al *Nord-Ovest*.

Il **terzo quadrante** è caratterizzato dalla quantità di richieste sul territorio italiano, e in particolar modo al Sud; gli annunci sono stati pubblicati in diversi quotidiani distribuiti nel territorio, anche se risalta agli occhi la presenza de *La Repubblica*. In questa area c'è una richiesta di esperienza sottolineata dal limite inferiore del-

l'età, ma allo stesso tempo si richiede un personale giovane. I settori dell'attività economica che caratterizzano questo quadrante sono le attività *finanziarie* e *commerciali*, che del resto sono anche le aree aziendali coinvolte.

Nel **quarto quadrante**, infine, sono richieste le professioni di prestigio: *direttore*, *dirigente*, *imprenditore*. Tra queste, anche se abbiamo già notato la bassa frequenza, ritroviamo gli *ingegneri* e i *neo laureati*. L'esperienza è *obbligatoria*, come del resto *l'inglese*, preferibilmente accompagnato da almeno *un'altra* lingua, e sembra logico pensare che l'offerente non può avere queste caratteristiche se non ha superato almeno i 26 anni. Naturalmente si può accedere a questi ruoli di prestigio solo con una *laurea*. Più ci avviciniamo al baricentro e più le qualifiche richieste diminuiscono, infatti, viene richiesto il *diploma tecnico*. Apparentemente i lavori sembrano scendere di livello: *forze armate*, *quadro*, *operatore EDP*, *fiscalista*; sono comunque figure professionali richieste nelle aree decisionali delle aziende (ad esempio *ricerca e sviluppo* (azR), *marketing* (azM), *amministrazione e controllo* (azA), *legale* (azL)) e in settori dell'attività economica di rilievo (come *organizzazioni* e *organismi extraterritoriali*, *amministrazione pubblica*, *istruzione*). Principalmente queste richieste vengono fatte da imprese *estere* o *multinazionali*. La maggior parte degli annunci con queste caratteristiche sono stati pubblicati dal *Corriere della sera*, e si riferiscono alla circoscrizione economica del *Nord-Est*.

A questo punto sembra utile vedere come si aggregano le domande di lavoro su questo piano.

2.3.5 Cluster analysis: le tipologie della domanda

Dato il grande numero di unità si è proceduto attraverso una strategia di classificazione di tipo misto, che parte da algoritmi di tipo non gerarchico per giungere alla sintesi finale utilizzando algoritmi gerarchici, in particolare con la scelta della partizione attraverso il taglio del dendrogramma. Il numero di gruppi scelto è stato sette, raggiungendo così la percentuale di inerzia spiegata del 66%, con una soluzione che risulta essere ottimale anche rispetto ai parametri *oggettivi* proposti dal programma.

Tabella 2.6
Decomposizione
dell'inerzia

	Inerzia	
	Prima	Dopo
Inter-classi	0,9056	0,9544
Intra-classi		
1° classe	0,0482	0,0504
2° classe	0,0704	0,0489
3° classe	0,0607	0,0719
4° classe	0,118	0,1092
5° classe	0,0812	0,0663
6° classe	0,0692	0,0658
7° classe	0,1001	0,0864
Totale	1,4533	1,4533
Inerzia inter/Inerzia totale	0,6231	0,6567

Fonte: elaborazione propria su dati Isfol

Per analizzare le ripartizioni si sono prese in considerazione le tre percentuali: per prima la **modalità sulla classe** per studiare l'omogeneità interna della classe; in secondo luogo si è confrontata questa percentuale con quella della **modalità sul campione**; infine si è analizzata l'esclusività della classe in termini di una data modalità attraverso la percentuale della **classe sulla modalità**.

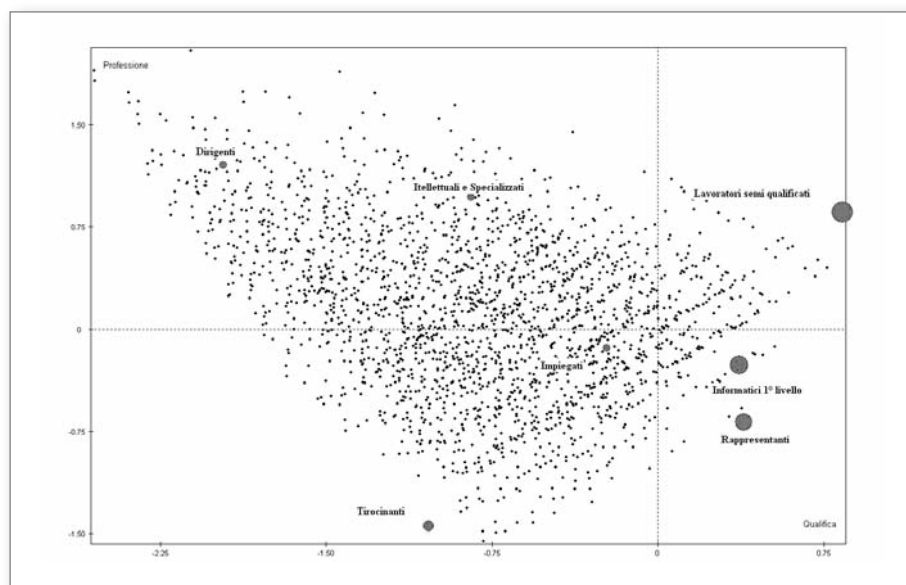
I gruppi possono essere sintetizzati con l'etichetta proposta nella tab. 2.7 e si distribuiscono nel primo piano fattoriale, così come rappresentato nella fig. 2.18.

Tabella 2.7
Definizioni dei
gruppi

Cluster	N. individui	%	Nome
1	24.378	21,5	Informatici
2	22.679	20,0	Rappresentanti
3	26.586	23,4	Semi qualificati
4	12949	11,4	Tirocinanti senza qualifica
5	9.246	8,2	Impiegati
6	9.039	7,9	Intellettuali e specializzati
7	8.572	7,6	Dirigenti

Fonte: elaborazione propria su dati Isfol

Figura 2.18
Piano cartesiano
formato dal 1° e
2° fattore



Fonte: elaborazione propria su dati Isfol

Nel **primo gruppo** troviamo un'alta percentuale di richiesta di *professioni tecniche*, che si discosta di molto dalla percentuale sul campione, e un'interessante presenza nell'area delle attività K dell'Ateco (*immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese*). Le frequenze delle modalità *non richiesto* riferite all'istruzione e alla lingua sono molto alte in questa partizione, ma nonostante questo non lo caratterizzano perché sono presenti con la stessa intensità nel campione. La *non richiesto* dell'età, invece, sembra caratterizzarlo di più anche se non in maniera esclusiva. Al contrario il 95% delle richieste professionali per un *analista programmatore* sono incluse in questo cluster, come del resto la domanda nell'area aziendale dei *sistemi informativi*. In questo gruppo sono raccolti il 75% degli annunci pubblicati dal *Corriere del lavoro*. L'esperienza è preferibile, ed è per questo che li denominiamo **informatici**. La maggiore domanda è sul territorio lombardo, il 56% degli annunci con queste caratteristiche appartiene a questa regione.

Tabella 2.8
Caratteristiche
principali del 1°
cluster

Variabile	Modalità Caratteristica	% della modalità sulla classe	% della modalità sul campione	% della classe sulla modalità
Clas profes sole24ore	Analista programmato	72,1	16,3	95,2
Area aziendale	azS	71,5	16,2	94,8
Giornale	Corriere del lavoro	51,8	14,9	74,6
Regione	Lombardia	55,7	21,2	56,4
Esperienza	Preferibile	14,2	5,5	55,6
Numero di offerte codificato	>20	69,9	29,5	50,9
Circoscrizione	Nord-Ovest	64,2	28,7	48,1
Clas profes istat01	Prof_tecn	98,3	53,9	39,2
Ramo classificazione ATECO	K	71,9	54,9	28,2
Età massima richiesta	Max non spec	97,9	76,1	27,6
Età minima richiesta	Min non spec	99,4	82,5	25,9
Nazionalità	Altro	92,0	78,4	25,2
Lingua richiesta	Non richiesta/prefer	96,8	90,2	23,0
Istruzione richiesta	Non richiesto/scuola	77,2	75,1	22,1
Società di selezione	No società	87,5	85,2	22,1

Fonte: elaborazione propria su dati Isfol

Il **secondo gruppo** può essere definito i **rappresentanti**, ovvero è caratterizzato da lavoratori nell'*area commerciale* ma senza particolari qualifiche e *esperienze*: non è richiesto nessun livello di istruzione, nessuna conoscenza di lingue né una particolare età.

Tabella 2.9
Caratteristiche
principali del 2°
cluster

Variabile	Modalità Caratteristica	% della modalità sulla classe	% della modalità sul campione	% della classe sulla modalità
Clas profes istat01	Non qualificati	39,5	10,0	79,1
Clas profes sole24ore	Rappresentante	95,4	28,4	67,2
Area aziendale	azC	93,9	37,0	50,8
Istruzione richiesta	Non richiesto/scuola	96,9	75,1	25,8
Età massima richiesta	max nonspec	92,4	76,1	24,3
Età minima richiesta	min nonspec	98,6	82,5	23,9
Esperienza	Valore mancante	63,5	54,9	23,1
Lingua richiesta	Non richiesta/prefer	98,0	90,2	21,7
Società di selezione	No società	89,7	85,2	21,1
Clas profes istat01	Prof_tecn	55,1	53,9	20,4

Fonte: elaborazione propria su dati Isfol

Il **terzo gruppo** è caratterizzato da *altro* nella classificazione del *Sole 24 ore* e dalla non richiesta del datore di lavoro di limiti di età, sia minimo che massimo, di titoli di studio e di conoscenza di almeno una lingua straniera. Il lavoro è richiesto direttamente dall'azienda senza passare tramite società di selezione. La richiesta viene dal Centro Italia, principalmente dalla Toscana, attraverso il giornale il *Tirreno*. Il 97,8% degli annunci riguardanti gli operai *semi qualificati* (classificazione Istat 2001) appartiene a questo gruppo, come, del resto, anche il 97,73% degli *artigiani*, degli *operai specializzati* e degli *agricoltori*; si tratta di ricerca di personale non alle prime armi, con specializzazione nel settore artigianale (manovale, operaio e così via): vengono quindi definiti i **semi qualificati** e sono i più richiesti. Le aree aziendali che caratterizzano questa partizione sono *produzione* e *assistenza tecnica*. Vi si collocano la maggioranza degli addetti negli alberghi e ristoranti, mentre il 69,19% in questa classe richiede lavoro nell'area K dell'Ateco (*immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese*).

Tabella 2.10
Caratteristiche
principali del 3°
cluster

Variabile	Modalità Caratteristica	% della modalità sulla classe	% della modalità sul campione	% della classe sulla modalità
Clas profes sole24ore	Altro	99,6	30,0	77,8
Età minima richiesta	Min nonspec	99,0	82,5	28,1
Lingua richiesta	Non richiesta/prefer	96,9	90,2	25,2
Società di selezione	No società	95,7	85,2	26,3
Età massima richiesta	max nonspec	91,0	76,1	28,0
Istruzione richiesta	nonrichiesto/scuola	87,9	75,1	27,4
Ramo classificazione ATECO	K	69,2	54,9	29,5
Circoscrizione	Centro	65,6	35,7	43,1
Esperienza	Valore mancante	59,6	54,9	25,4
Regione	Toscana	58,9	21,8	63,4
Giornale	Tirreno	58,0	19,3	70,5
Area aziendale	azP	35,1	10,6	77,4
Clas profes istat01	Oper. Semiqualf.	32,0	7,7	97,9
Clas profes istat01	Art_operspec_agr	24,1	5,8	97,7
Area aziendale	azT	14,8	5,7	61,2
Ramo classificazione ATECO	H	5,8	2,2	61,6

Fonte: elaborazione propria su dati Isfol

Il **quarto gruppo** rappresenta i giovani alla prima esperienza: sono quei lavori più o meno specializzati, che non richiedono alti livelli d'istruzione, nel settore *commerciale* che probabilmente, non sono il punto di arrivo, come nel gruppo dei rappresentati, ma il punto di partenza per una carriera anche se non hanno alte qualifiche d'istruzione. Questa definizione si alimenta dal rilievo dell'età richiesta, sia minima che massima, che individua la fascia dei giovani per cui l'etichetta è quella dei: **tirocinanti senza qualifica**.

Tabella 2.11
Caratteristiche
principali del 4°
cluster

Variabile	Modalità Caratteristica	% della modalità sulla classe	% della modalità sul campione	% della classe sulla modalità
Lingua richiesta	Non richiesta/prefer	93,8	90,2	11,9
Clas profes istat01	Prof_tecn	64,2	53,9	13,6
Area aziendale	azC	64,2	37,0	19,8
Esperienza	Valore mancante	61,8	54,9	12,8
Clas profes sole24ore	Rappresentante	53,7	28,4	21,6
Età massima richiesta	35-40	53,5	12,2	50,1
Età minima richiesta	21-25	51,5	7,5	78,8
	18-20	38,9	4,9	90,4
Istruzione richiesta	Diploma liceo	41,7	13,5	35,4

Fonte: elaborazione propria su dati Isfol

Nel **quinto gruppo** troviamo gli **impiegati**: lavorano principalmente in amministrazione, ma il loro compito non è caratterizzato da esperienza e responsabilità. Quasi il 47% degli annunci in questo gruppo si riferisce al Centro Italia.

Tabella 2.12
Caratteristiche
principali del 5°
cluster

Variabile	Modalità Caratteristica	% della modalità sulla classe	% della modalità sul campione	% della classe sulla modalità
Clas profes istat01	Impiegati	40,0	3,3	99,7
Clas profes sole24ore	Impiegato	89,8	8,5	86,2
Area aziendale	azA	29,7	5,5	44,1
Esperienza	Valore mancante	58,6	54,9	8,7
Età minima richiesta	Min non spec.	87,8	82,5	8,7
Circoscrizione	Centro	46,7	35,7	10,7

Fonte: elaborazione propria su dati Isfol

Nel **sesto** gruppo troviamo le professioni “intellettuali” sia dal punto di vista umanistico, basti pensare alla richiesta di filosofi per le aree dirigenziali, che per quello scientifico specializzate come i fiscalisti. Naturalmente a questo livello è richiesto il grado massimo di istruzione e di esperienza lavorativa, da qui **intellettuali e specializzati**.

Tabella 2.13
Caratteristiche
principali del 6°
cluster

Variabile	Modalità Caratteristica	% della modalità sulla classe	% della modalità sul campione	% della classe sulla modalità
Clas profes sole24ore	Fiscalista	29,9	2,8	84,3
Istruzione richiesta	Laurea-DL2	49,2	6,8	58,0
Clas profes istat01	Prof_int_scien	79,8	13,6	46,9
Esperienza	Obbligatoria	50,4	39,6	10,2
Età minima richiesta	Min nonspec	87,9	82,5	8,5

Fonte: elaborazione propria su dati Isfol

Il meno numeroso è il gruppo dei **dirigenti/imprenditori** ovvero il **settimo** cluster, qui il posto richiesto è di prestigio per cui si esige *esperienza*, conoscenza delle lingue ed un’età matura per assumersi delle responsabilità. Il 47% degli annunci è stato stampato sul *Corriere della sera* e la richiesta è diffusa in tutto territorio.

Tabella 2.14
Caratteristiche
principali del 7°
cluster

Variabile	Modalità Caratteristica	% della modalità sulla classe	% della modalità sul campione	% della classe sulla modalità
Esperienza	Obbligatoria	82,7	39,6	15,8
Nazionalità	Altro	79,6	78,4	7,7
Età minima richiesta	26+	52,5	5,1	77,9
Giornale	Corriere della sera	46,7	20,6	17,2
Clas profes sole24ore	Direttore	42,0	3,8	83,7

Fonte: elaborazione propria su dati Isfol

2.3.6 Conclusioni

Dai cluster non è risultata forte quella differenza territoriale che era emersa dall'ACM ma allo stesso tempo non è stata smentita; possiamo vedere che la richiesta delle varie professioni è differenziata nel territorio nazionale: come già detto la domanda degli informatici è rilevante nel Nord-Ovest e in modo particolare in Lombardia, Piemonte e Valle D'Aosta. La figura dei rappresentati, proprio per la sua mobilità è richiesta in tutto il territorio nazionale. La domanda dei tirocinanti, impiegati e semi qualificati proviene principalmente dal Centro Italia con articolazioni diverse, rispettivamente Lazio-Campania per i primi, Lazio-Toscana per i secondi e Centro-Isole per gli ultimi.

Le professioni d'*élite*, come i direttori, sono richieste al Nord-Est ed Emilia Romagna mentre la domanda degli intellettuali e dei specialisti è diffusa in tutto il territorio italiano con particolare attenzione sempre al Nord-Est.

La richiesta di lavoro qualificato sembra essere appannaggio solo delle imprese multinazionali ed estere.

È evidente la quasi assoluta mancanza di stagisti e neo laureati per il cui reclutamento ci si rivolge probabilmente a internet, ma nonostante questo nel nostro caso si posizionano vicino alle professioni dirigenziali.

parte seconda
risultati dell'indagine

I GIOVANI E IL MONDO DEL LAVORO

3.1 I LAVORATORI PERMANENTI E I LAVORATORI AUTONOMI*

3.1.1 Introduzione

Una delle due categorie considerate in questo capitolo è costituita dai **lavoratori a tempo indeterminato** (permanententi), includendo sia quelli a tempo pieno che quelli a tempo parziale, anche se generalmente i primi vengono classificati come “tipici” e i secondi come “parzialmente atipici”²¹.

In Italia al 2005 i lavoratori dipendenti permanententi risultano essere 14,5 milioni (di cui 1,7 milioni a tempo parziale), con una crescita di 299 mila unità rispetto al 2004 (pari al +2,1%) e costituendo il 64,3% degli occupati totali (tab. 3.1). Tale percentuale si differenzia a livello territoriale, passando dal 67,3% del Nord-Ovest al 60,9% del Mezzogiorno (tab. 3.2). Inoltre forti differenze si evidenziano in relazione al settore di attività economica: i dipendenti permanententi si concentrano per la grande maggioranza nel settore dei servizi (quasi il 65%). A livello generale non ci sono grandi differenze tra i sessi (59% maschi e 41% femmine), che si attenuano del tutto nel settore dei servizi (rispettivamente 49,4% contro 50,6%), ma non nel settore agricolo (78,4% contro il 21,6%).

Tipologia di orario	Valori assoluti (in migliaia)	Variazioni su 2004		Incidenza % sugli occupati totali	
		In migliaia	%	2004	2005
A tempo pieno	12.784	165	1,3	56,3	56,7
Aa tempo parziale	1.724	134	8,4	7,1	7,6
Totale	14.507	299	2,1	63,4	64,3

Tabella 3.1
Dipendenti permanententi per tipologia di orario, media 2005

Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro, media 2005

* A cura di Raffaella Iacoucci (Dipartimento di Scienze demografiche, Sapienza, Università di Roma).

21 La scelta di studiare questi due gruppi di lavoratori come una unica tipologia è data al fatto che, a una prima analisi esplorativa, sono risultati molto simili per quello che concerne aspettative e comportamenti.

Tabella 3.2
Dipendenti permanenti per settore di attività economica, area geografica e sesso, media 2005

Tabella 3.2 *Dipendenti permanenti per settore di attività economica, area geografica e sesso, media 2005*

	Nord-Ovest		Nord-Est		Centro		Mezzogiorno		Totale		Maschi		Femmine		Totale		Totale	
	Valori assoluti (in migliaia)		Valori assoluti (in migliaia)		Valori assoluti (in migliaia)		Valori assoluti (in migliaia)		Valori assoluti (in migliaia)		Valori assoluti (in migliaia)		Valori assoluti (in migliaia)		Valori assoluti (in migliaia)		Valori assoluti (in migliaia)	
Agricoltura	34	35	35	35	35	35	101	101	205	205	161	44	205	205	161	44	205	205
Industria	1.821	1.293	1.293	833	833	833	1.025	1.025	4.971	4.971	3.760	1.211	4.971	4.971	3.760	1.211	4.971	4.971
Servizi	2.654	1.845	1.845	2.053	2.053	2.053	2.779	2.779	9.331	9.331	4.606	4.726	9.331	9.331	4.606	4.726	9.331	9.331
Totale	4.509	3.173	3.173	2.920	2.920	2.920	3.906	3.906	14.507	14.507	8.526	5.981	14.507	14.507	8.526	5.981	14.507	14.507
<i>Composizione %</i>																		
Agricoltura	16,6	17,0	17,0	17,0	17,0	17,0	49,4	49,4	100,0	100,0	78,4	21,6	100,0	100,0	78,4	21,6	100,0	100,0
Industria	36,6	26,0	26,0	16,7	16,7	16,7	20,6	20,6	100,0	100,0	75,6	24,4	100,0	100,0	75,6	24,4	100,0	100,0
Servizi	28,4	19,8	19,8	22,0	22,0	22,0	29,8	29,8	100,0	100,0	49,4	50,6	100,0	100,0	49,4	50,6	100,0	100,0
Totale	31,1	21,9	21,9	20,1	20,1	20,1	26,9	26,9	100,0	100,0	58,8	41,2	100,0	100,0	58,8	41,2	100,0	100,0
Occupati totali	6.697	4.879	4.879	4.575	4.575	4.575	6.411	6.411	22.563	22.563								
% Dip. perm/Occup. Tot.	67,3	65,0	65,0	63,8	63,8	63,8	60,9	60,9	64,3	64,3								

Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro, media 2005

Con riferimento alla nostra indagine, l'universo di riferimento è costituito dai giovani lavoratori permanenti tra i 20 e i 34 anni che si possono stimare essere pari a circa 4,5 milioni di individui, cioè circa il 30% di tutti i lavoratori permanenti (tab. 3.3).

3.1 I lavoratori permanenti e i lavoratori autonomi

	15-24 anni	25-34 anni	35-54 anni	55 e oltre	Totale
Maschi	523	2.225	5.000	778	8.526
Femmine	327	1.624	3.527	503	5.981
Totale	850	3.849	8.526	1.281	14.507
Totale (% riga)	5,9	26,5	58,8	8,8	100,0

Tabella 3.3
Dipendenti permanenti per sesso e età, media 2005 (in migliaia)

Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro, media 2005

Nella tipologia **lavoratori autonomi** vengono inclusi gli imprenditori, i liberi professionisti, i lavoratori in proprio, ecc. Le collaborazioni coordinate e continuative, le collaborazioni occasionali, i lavori a progetto verranno invece trattate in un capitolo a loro dedicato.

I lavoratori autonomi costituiscono circa il 90% dei lavoratori indipendenti totali, e si distribuiscono in modo abbastanza uniforme sul territorio, con leggere concentrazioni nel Nord-Ovest e Mezzogiorno (tab. 3.4).

Anche in questo caso l'analisi si concentrerà sulla fascia d'età 20-34 anni, considerando quindi circa il 25% degli indipendenti totali (tab. 3.5).

Posizione nella professione	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Mezzogiorno	Italia
Imprenditori	121	91	74	98	383
Liberi professionisti	356	212	262	281	1.112
Lavoratori in proprio	996	802	699	1.117	3.613
Soci di cooperativa	10	11	12	10	43
Coadiuvanti familiari	121	109	83	108	421
Autonomi	1.603	1.224	1.129	1.615	5.572
Co.co.co.	119	78	109	72	377
Prestatori d'opera occasionale	25	14	22	19	80
Indipendenti totali	1.747	1.317	1.260	1.706	6.029

Tabella 3.4
Occupati indipendenti per ripartizione geografica e posizione nella professione, media 2005 (in migliaia)

Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro, media 2005

Tabella 3.5
*Occupati
indipendenti per
età, media 2005*

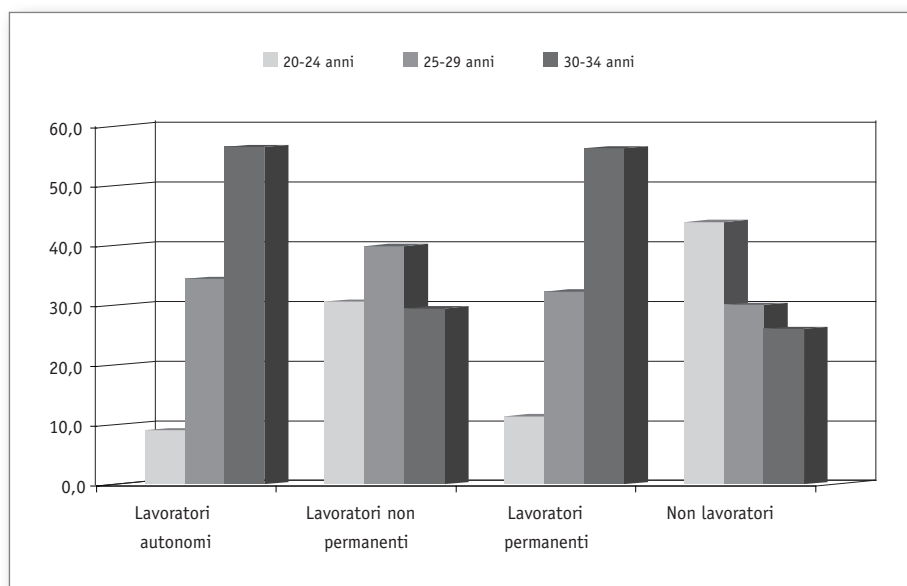
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 e oltre	Totale
Valori assoluti (in migliaia)	205	1.365	1.898	1.392	883	287	6.029
Valori %	3,4	22,6	31,5	23,1	14,6	4,8	100,0

Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro, media 2005

3.1.2 I lavoratori dipendenti a tempo indeterminato

Dai dati dell'indagine, la tipologia "lavoratore dipendente a tempo indeterminato" costituisce circa il 42,2% di tutti i lavoratori tra i 20 e i 34 anni. La metà di essi ha cominciato la propria carriera lavorativa con uno stage o un contratto a termine. Questo testimonia come queste forme contrattuali siano spesso usate come "periodi di prova", al termine dei quali avviene l'assunzione a tempo indeterminato. Ciò spiega anche l'età più elevata di questo tipo di lavoratori rispetto alle forme contrattuali non permanenti (fig. 3.1).

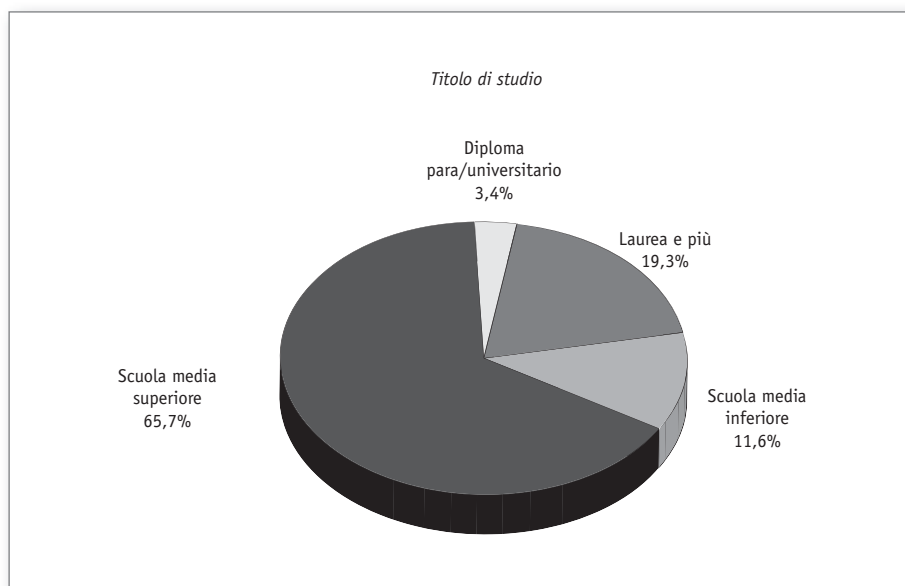
Figura 3.1
*Lavoratori e non
per classi di età*



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

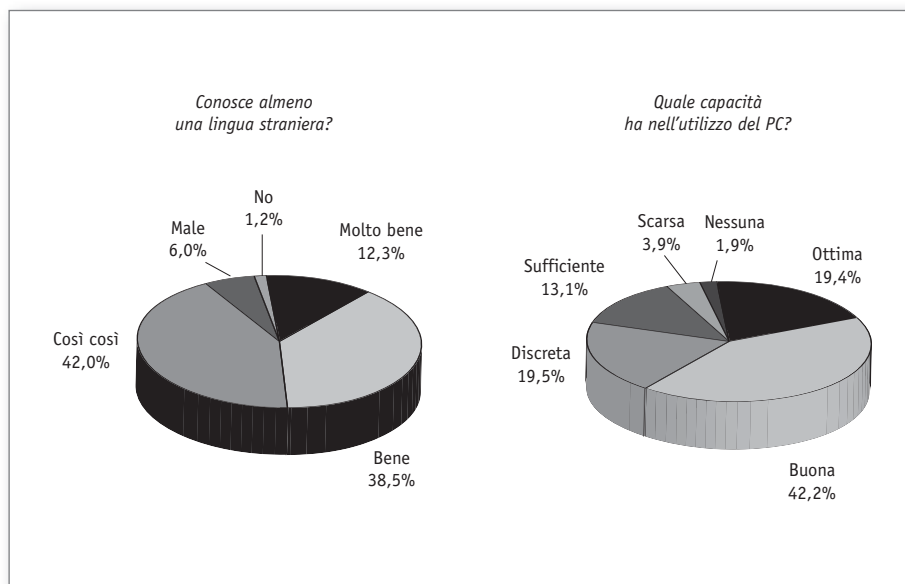
Per i dipendenti permanenti, risulta in generale un buon livello di istruzione: oltre l'88% ha almeno un titolo di scuola media superiore; il 19% è laureato; uno su due ha una buona/ottima conoscenza di almeno una lingua straniera e dell'uso del PC (figg. 3.2a e 3.2b).

Figura 3.2a
Dipendenti
permanenti per
titolo di studio



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Figura 3.2b
Dipendenti
permanenti per
grado di
conoscenza di
una lingua
straniera e
capacità nell'uso
del PC*



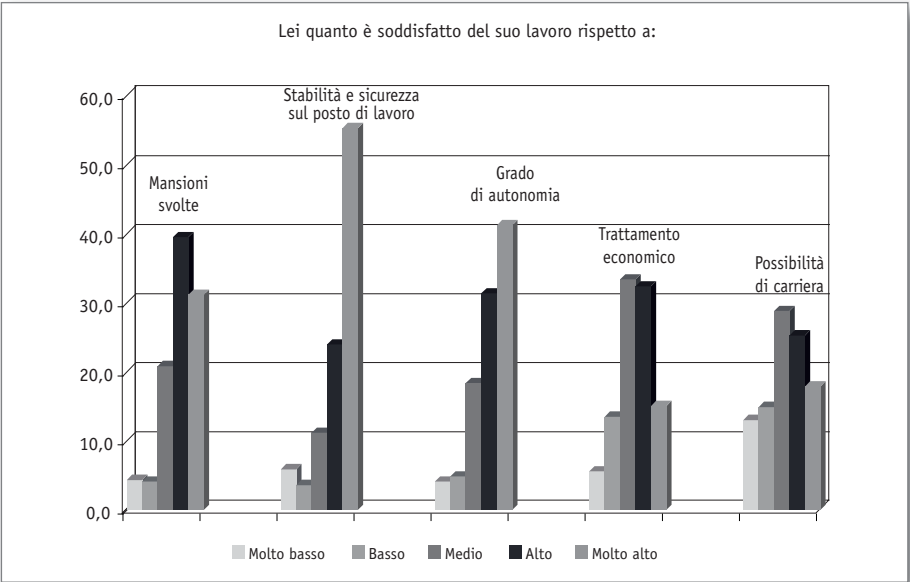
* La domanda relativa al grado di conoscenza di una lingua straniera e alla capacità nell'uso del PC è stata posta soltanto a quelli con almeno il titolo di scuola media superiore.

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

3.1 I lavoratori permanenti e i lavoratori autonomi

Quasi l'80% si dichiara soddisfatto (grado di soddisfazione alto e molto alto) del proprio lavoro dal punto di vista della stabilità e della sicurezza (fig. 3.3), aspetto che ritiene più rilevante di ogni altro riguardante la sfera lavorativa. Infatti ad una batteria di domande sull'importanza data ad alcuni aspetti del lavoro, come stipendio, ambiente di lavoro, orario, ecc., quasi l'85% pone al primo posto la sicurezza del posto di lavoro (tab. 3.6).

Figura 3.3
Grado di soddisfazione dei dipendenti permanenti riguardo diversi aspetti del loro lavoro



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Tabella 3.6
Opinione dei lavoratori permanenti su alcuni aspetti del lavoro (per grado di importanza 1=min, 5=max). Valori percentuali

Parliamo di alcuni aspetti del lavoro in generale. Quanto li ritiene importanti?						
	Grado di importanza					Totale
	1	2	3	4	5	
Stipendio/reddito	0,5	1,0	5,0	23,4	70,1	100,0
Ambiente di lavoro/tempi di trasporto	0,2	0,4	4,5	23,1	71,7	100,0
Buoni rapporti con i compagni di lavoro	1,0	0,2	6,4	27,9	64,6	100,0
Buoni rapporti con i superiori	0,8	1,7	8,1	28,1	61,4	100,0
Possibilità di migliorare reddito/tipo di lavoro	0,3	0,1	5,5	25,7	68,4	100,0
Possib. imparare cose nuove, esprimere le proprie capacità	0,1	0,3	3,4	17,3	78,9	100,0
Orario di lavoro	1,4	3,4	19,0	33,8	42,4	100,0
Possibilità di viaggiare molto	6,5	13,5	34,7	24,5	20,8	100,0
Sicurezza del posto di lavoro	0,5	0,2	5,2	9,3	84,7	100,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Nonostante la stabilità lavorativa e un'età che in molti casi è "plausibile" per formare una famiglia propria, quasi il 60% vive ancora nella famiglia di origine. Di questi il 76,1% vorrebbe andare a vivere da solo o con il suo/a partner, ma più di uno su due non lo fa perché le condizioni economiche e/o lavorative glielo impediscono (fig. 3.4).

3.1 I lavoratori permanenti e i lavoratori autonomi

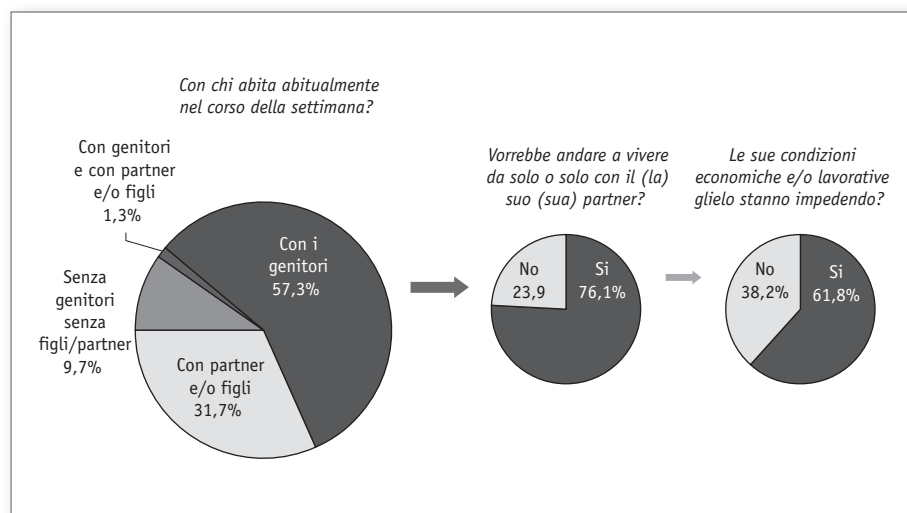


Figura 3.4
Composizione % dei lavoratori permanenti per tipologia familiare

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

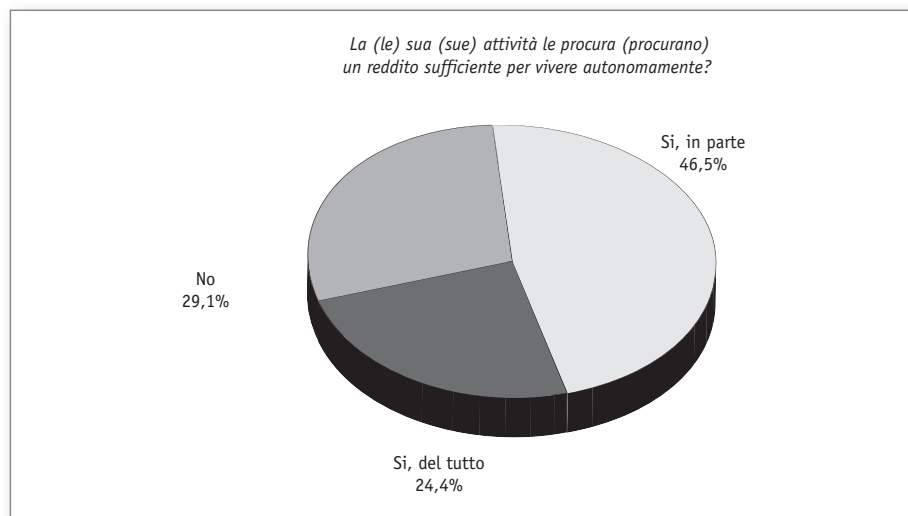
La necessità di essere supportati dalla famiglia di origine e il conseguente "ritardo" nel formare una famiglia propria sembrano essere giustificati solo in parte dai livelli di reddito percepiti. Infatti da un lato soltanto il 20% si dichiara non soddisfatto (grado di soddisfazione basso e molto basso) rispetto al trattamento economico (fig. 3.3) e ad una domanda successiva su "La (le) sua (sue) attività le procura (procurano) un reddito sufficiente per vivere autonomamente", solo il 30% dichiara di no (fig. 3.5). Dall'altro più dell'80% ritiene che per vivere autonomamente si debba guadagnare più di 1.250 euro mensili (cosa che avviene solo per il 25% dei casi), con picchi di individui (la metà) che indicano oltre 1.500 euro, cifre che risultano superiori anche a quelle ritenute adeguate alla propria formazione scolastica e professionale. Ancora più basso è il reddito realmente percepito: più della metà dei permanenti (55%) riceve uno stipendio tra i 750 e i 1.250 euro²² (fig. 3.6).

Evidenziando, da una parte, differenze elevate tra il livello di reddito effettivamente percepito e quelli più alti commisurati alle capacità acquisite e in grado di

22 L'andamento della distribuzione del reddito è confermato dall'analisi per tipologia contrattuale e classi di reddito sui dati dell'indagine campionaria Isfol-RDL del 2003 (Mandrone, Tancioni, 2003).

garantire l'autonomia economica, e dall'altra non dichiarandosi del tutto insoddisfatti della propria situazione, questi lavoratori sembrano avere difficoltà nel valutare il reale "valore" della propria retribuzione e il reale livello del "costo della vita".

Figura 3.5
*Dipendenti
permanenti per
autonomia di
reddito, valori
percentuali*

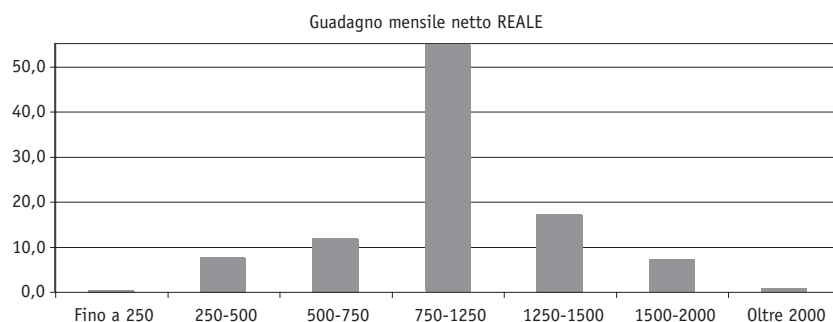


Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

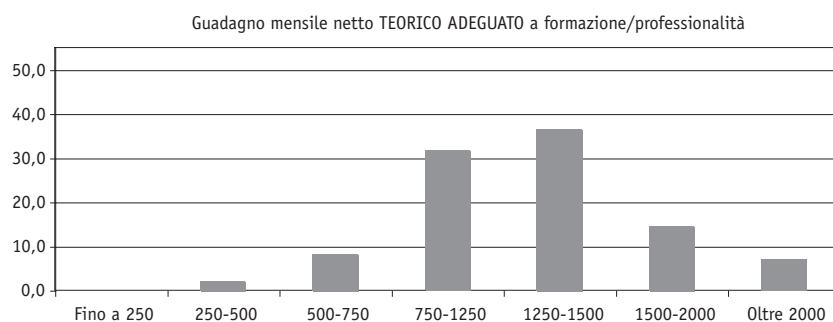
Più del 90% dei giovani lavoratori non ha dovuto cambiare la città nella quale abitava per svolgere l'attuale lavoro. La loro disponibilità a muoversi sul territorio sembra limitata (il 72,4% dichiara di non voler cambiare città; fig. 3.7 (A)) ma, nel momento in cui si aggiungono condizioni favorevoli, sempre senza rinunciare all'aspetto più importante della stabilità, la propensione cambia: diventa abbastanza alta (il 65% lo farebbe; fig. 3.7 (B)) a fronte di un maggiore ritorno economico o di una maggiore possibilità di carriera (gli aspetti per i quali si sono dichiarati meno soddisfatti; fig. 3.3). La propensione mostrata scende in funzione della lontananza; tra i disposti a muoversi, più di metà lo farebbe in un comune vicino, da cui poter rientrare giornalmente, il 35% in un comune da cui poter rientrare nel fine settimana, e così via, nel resto dell'Italia, in un paese europeo, fino al 23% in un paese non europeo.

Figura 3.6
Dipendenti permanenti per livelli di reddito mensile (al netto delle tasse) reale, adeguato (teorico) alla formazione/professionalità, necessario (teorico) per vivere autonomamente*, valori percentuali

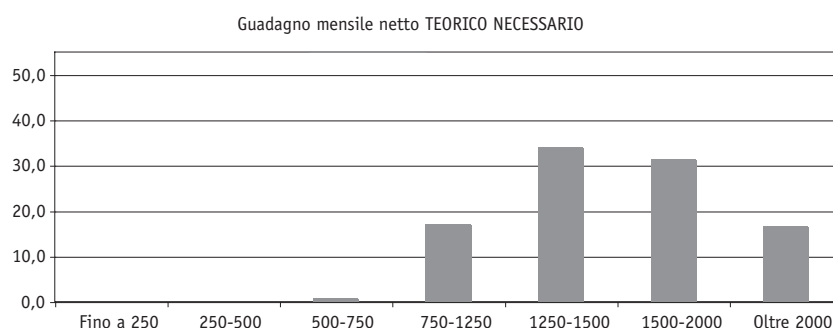
Mi può dire in media quale è il suo guadagno mensile per questo lavoro al netto delle tasse?



Un giovane nelle sue condizioni (di formazione scolastica e/o professionale) quanto ritiene debba guadagnare mensilmente al netto delle tasse per questo lavoro?



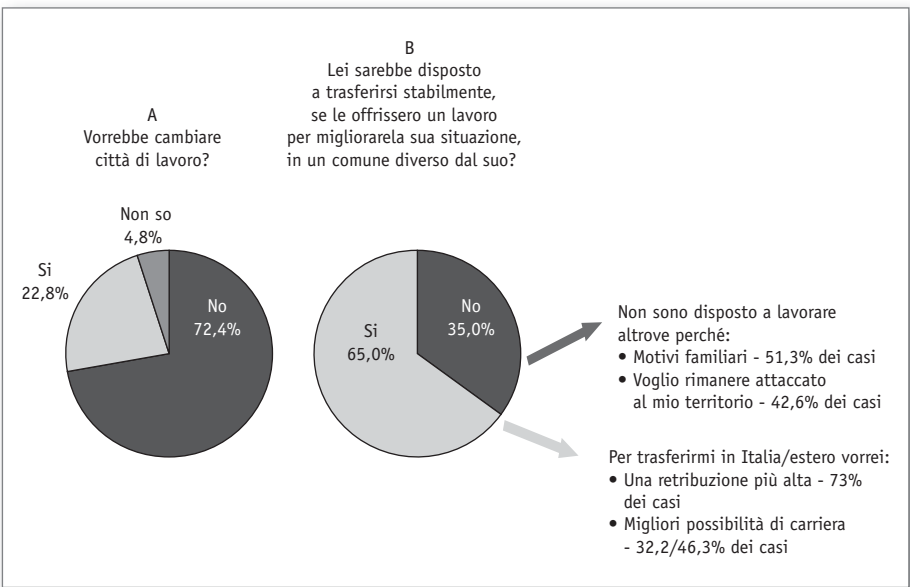
Un giovane nelle sue condizioni quanto ritiene debba guadagnare mensilmente al netto delle tasse per vivere autonomamente?



* Non hanno risposto alla domanda rispettivamente il 10,6%, il 5,7% e l'1,5%.

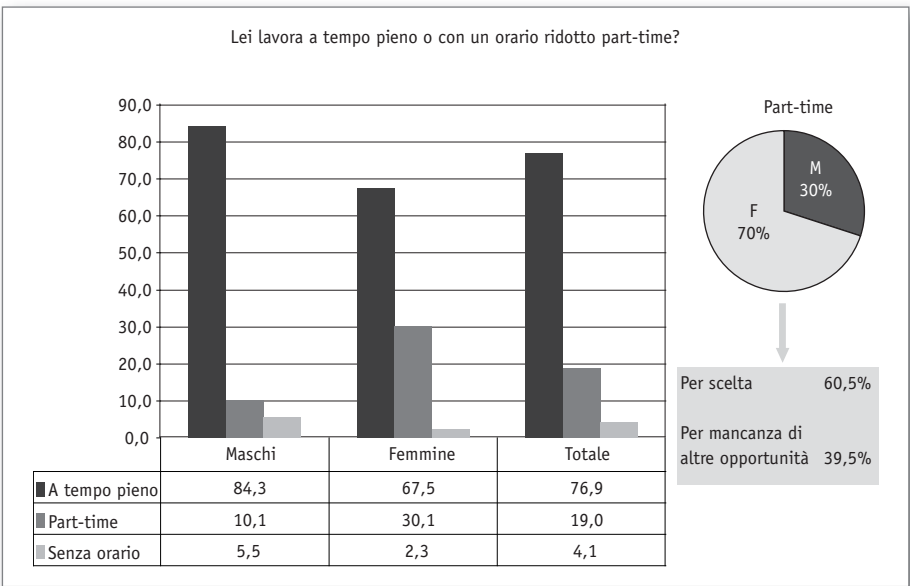
Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Figura 3.7
 Dipendenti
 permanenti per
 volontà e
 disponibilità a
 cambiare città di
 lavoro, valori
 percentuali



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Figura 3.8
 Dipendenti
 permanenti per
 orario di lavoro e
 sesso



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Il 75% lavora nel privato, ribadendo il dato emerso dal Rapporto AlmaLaurea 2005 secondo cui la maggioranza dei lavoratori stabili sono impiegati nel privato, mentre è carente questo tipo di contratto nel settore pubblico.

La grande maggioranza lavora a tempo pieno (77%); il 19% dichiara di lavorare part-time (valore più alto di quello registrato dall'Istat pari all'11,9%; Istat, 2005), il 70% sono donne che nel 60% dei casi hanno liberamente scelto questo tipo di orario (fig. 3.8).

3.1.3 I lavoratori autonomi

La tipologia "lavoratore autonomo" costituisce circa il 14% di tutti i lavoratori. Sono prevalentemente di sesso maschile (72,5%) e di età superiore ai 25 anni (il 56,5% ha una età tra i 30 e i 34; fig. 3.9). Hanno un titolo di studio medio alto e dichiarano una conoscenza dell'uso del PC e di una lingua straniera elevata, anche superiore alle altre classi di lavoratori pur se la conoscenza "ottima" rimane assai bassa (fig. 3.10).

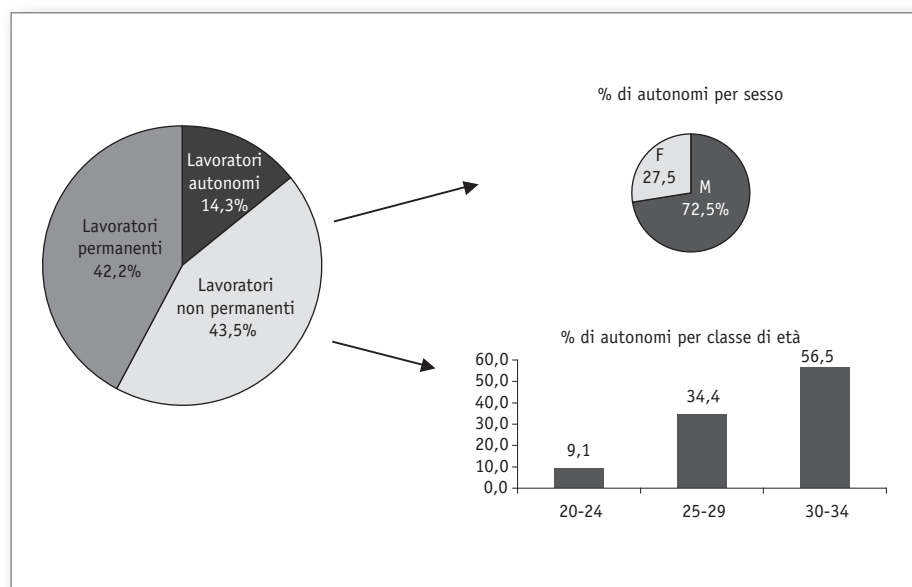
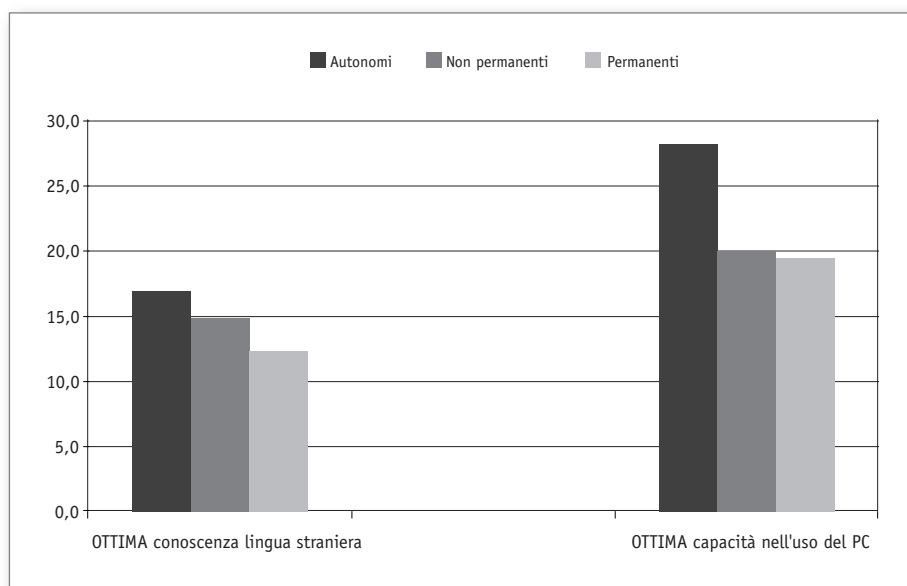


Figura 3.9
Composizione % tra diverse tipologie di lavoratori e composizione % per sesso ed età dei lavoratori autonomi

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Figura 3.10
Percentuale di lavoratori (autonomi, permanenti e non) che dichiarano OTTIMA conoscenza di una lingua straniera e capacità nell'uso del PC



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Alla domanda su quali fossero gli aspetti positivi del proprio lavoro, al primo posto si posiziona la possibilità di esprimere la propria professionalità (37,4%), a seguire l'autonomia (30%) e la libertà nell'organizzare e gestire il lavoro (27,9%) (fig. 3.11). Tra gli aspetti negativi, risultano ai primi posti l'elevata pressione fiscale e contributiva (22,1%) e la difficoltà nel conciliare i tempi per il lavoro e la vita privata (20,8%); a seguire l'instabilità del posto di lavoro con quasi il 17,7 delle preferenze e la discontinuità nei pagamenti con il 13,2%. Interessante notare come l'11,2% dei lavoratori autonomi ha tenuto a precisare che non ci sono aspetti negativi (fig. 3.12).

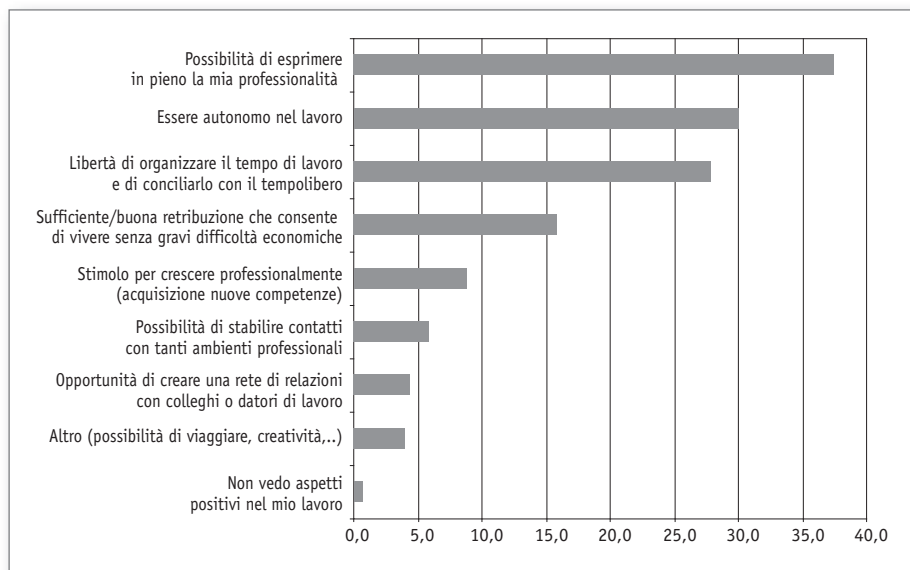


Figura 3.11
Quali sono gli aspetti che lei reputa più positivi nel suo lavoro? (%) [max 2 risposte]

Nota: la seconda risposta è stata fornita del 35% degli individui.

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

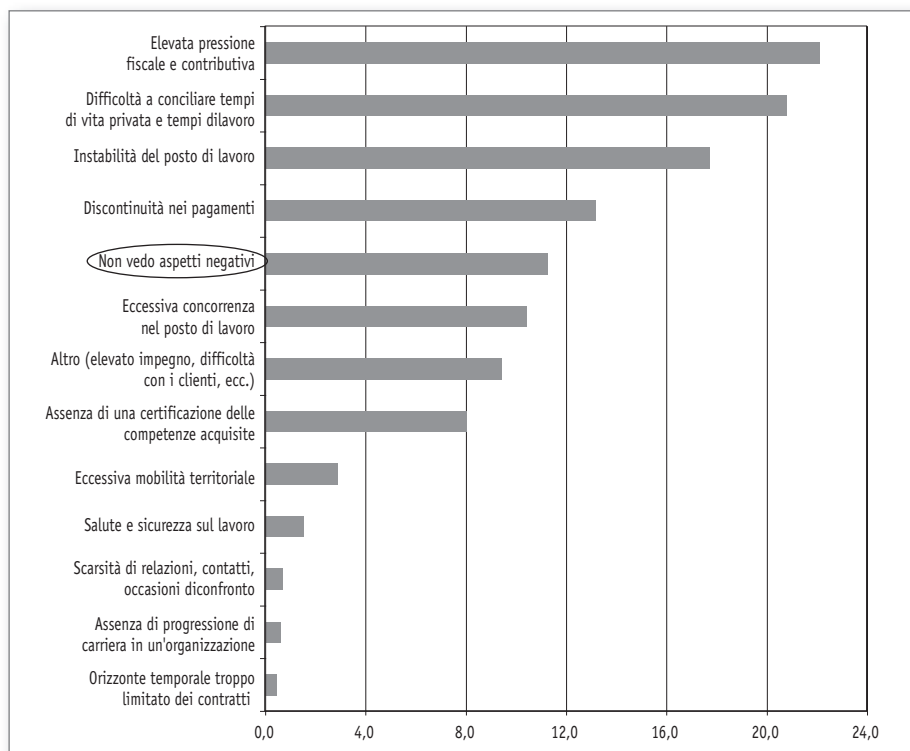


Figura 3.12
Quali sono gli aspetti che lei reputa più negativi nel suo lavoro? Valori percentuali [max 2 risposte]

Nota: la seconda risposta è stata fornita del 19% degli individui.

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

3.1 I lavoratori
permanenti e i
lavoratori
autonomi

Il loro grado di soddisfazione circa la stabilità del posto di lavoro è basso ma molto alta è la soddisfazione riguardo l'autonomia sul lavoro (62%) e riguardo le mansioni che svolge (tab. 3.7).

Pur ritenendo la sicurezza del posto di lavoro un aspetto molto importante (72,9%), sembra che per questa tipologia di lavoratori contino maggiormente altri aspetti. Infatti attribuiscono più rilevanza alla possibilità di imparare cose nuove e esprimere le proprie capacità (80,1%) e alla possibilità di migliorare reddito e tipo di lavoro (75,4%) (tab. 3.8).

Tabella 3.7
Grado di
soddisfazione dei
lavoratori
autonomi
riguardo diversi
aspetti del loro
lavoro, valori
percentuali

Lei quanto è soddisfatto del suo lavoro rispetto a:					
Grado di soddisfazione	Mansioni che svolge	Stabilità - sicurezza del posto di lavoro	Grado di autonomia sul lavoro	Trattamento economico	Possibilità di carriera
Molto basso	2,4	8,0	0,5	10,6	13,0
Basso	2,5	15,7	4,8	9,6	6,5
Medio	19,1	28,2	8,5	34,2	23,7
Alto	35,7	20,8	24,7	25,4	19,4
Molto alto	40,3	27,3	61,6	20,1	37,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Tabella 3.8
Opinione degli
autonomi su
alcuni aspetti del
lavoro (per grado
di importanza
1=min, 5=max),
valori percentuali

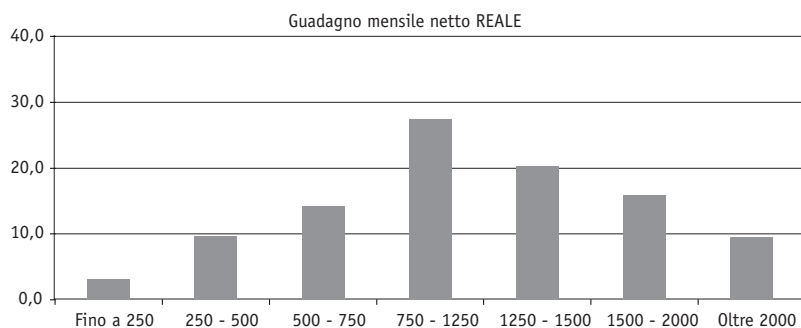
Parliamo di alcuni aspetti del lavoro in generale. Quanto li ritiene importanti?						
	Grado di importanza					Totale
	1	2	3	4	5	
Stipendio/reddito	0,3	0,4	5,2	26,7	67,5	100,0
Ambiente di lavoro/tempi di trasporto	-	-	6,5	22,4	71,2	100,0
Buoni rapporti con i compagni di lavoro	-	1,4	8,5	27,5	62,6	100,0
Buoni rapporti con i superiori	1,7	2,7	16,4	29,6	49,6	100,0
Possibilità di migliorare reddito/tipo di lavoro	-	0,3	5,1	19,2	75,4	100,0
Possib. imparare cose nuove, esprimere le proprie capacità	-	0,5	3,1	16,3	80,1	100,0
Orario di lavoro	2,5	5,5	26,1	19,6	46,3	100,0
Possibilità di viaggiare molto	10,2	16,4	25,8	16,9	30,8	100,0
Sicurezza del posto di lavoro	0,2	6,7	5,7	14,4	72,9	100,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

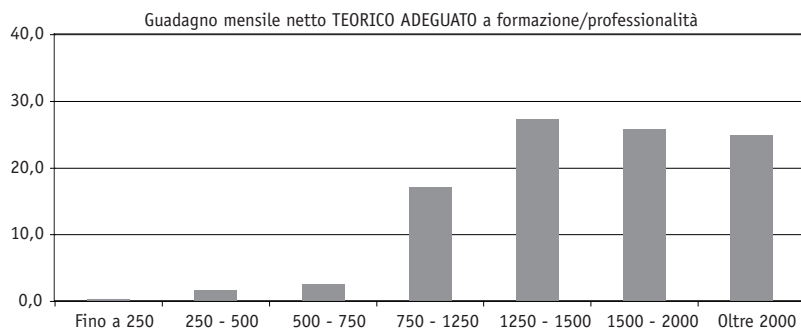
A differenza dei lavoratori dipendenti permanenti, si rileva una maggiore resistenza a dichiarare il proprio livello di reddito (1 su 4 sceglie di non rispondere alla domanda) e il resto dei rispondenti indica livelli di reddito più distribuiti in tutte le classi, con quote importanti anche nelle classi con più di 1.250 euro (fig. 3.13).

Figura 3.13
Lavoratori autonomi per livelli di reddito mensile (al netto delle tasse) reale, adeguato (teorico) alla formazione/professionalità, necessario (teorico) per vivere autonomamente*, valori percentuali

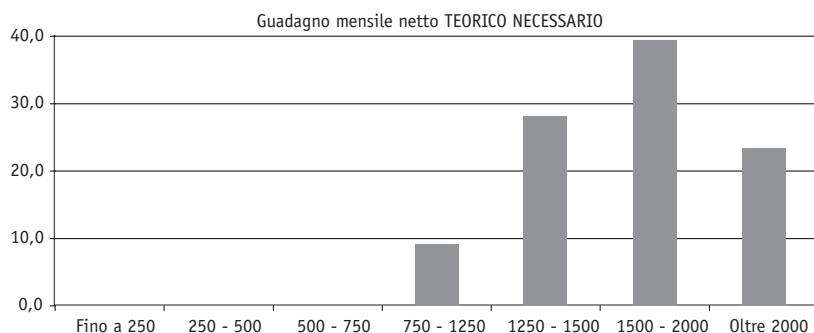
Mi può dire in media quale è il suo guadagno mensile per questo lavoro al netto delle tasse?



Un giovane nelle sue condizioni (di formazione scolastica e/o professionale) quanto ritiene debba guadagnare mensilmente al netto delle tasse per questo lavoro?



Un giovane nelle sue condizioni quanto ritiene debba guadagnare mensilmente al netto delle tasse per vivere autonomamente?



* Non hanno risposto alla domanda rispettivamente il 25,2%, il 14,3% e il 2,5%.

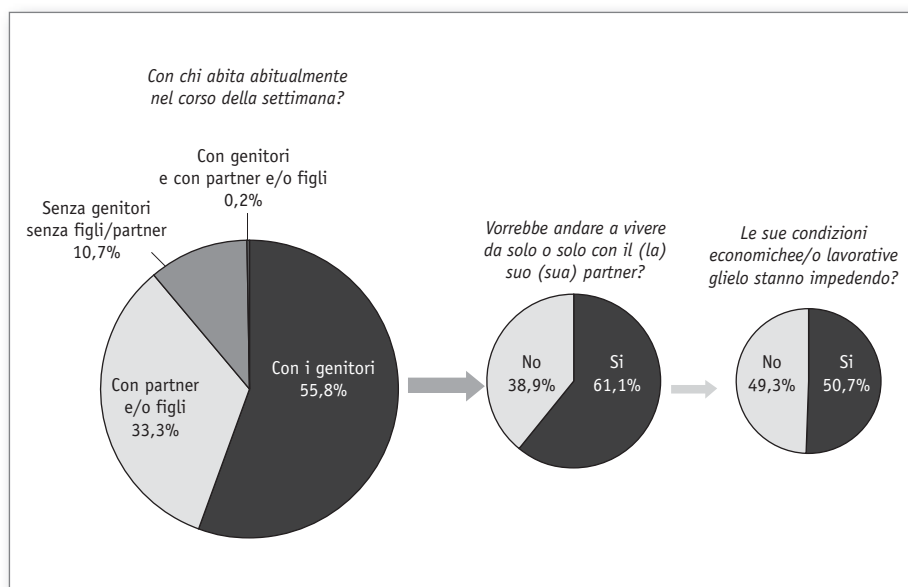
Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Analogamente ai dipendenti permanenti, i lavoratori autonomi hanno una percezione del costo della vita elevato, per cui il reddito realmente percepito non sembra sufficiente per vivere autonomamente: coerentemente a questo evidenziano una insoddisfazione rispetto al trattamento economico (tab. 3.7).

Al confronto con i lavoratori permanenti, i livelli di reddito **percepito**, **adeguato** e **necessario** sono tutti traslati in avanti, posizionandosi verso livelli più alti (tavole 3.6 e 3.13). Con ogni probabilità entra in gioco la circostanza che questi lavoratori sono disposti a rinunciare alla sicurezza del posto di lavoro a fronte di una maggiore retribuzione e soddisfazione professionale.

Questi aspetti del lavoro si ripercuotono sulla tipologia familiare. Il 55,8% vive ancora nella famiglia di origine, ma rispetto ai lavoratori dipendenti sembra che le condizioni economiche e/o lavorative siano meno determinanti nel decidere di andare a vivere da solo o con il proprio partner (fig. 3.14 e 3.4).

Figura 3.14
Composizione%
dei lavoratori
autonomi per
tipologia
familiare



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

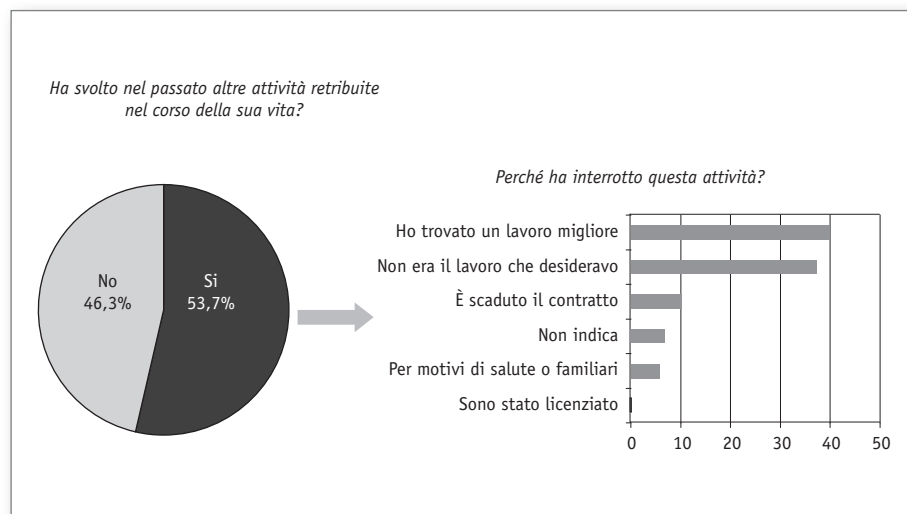
Più della metà degli autonomi hanno svolto nel passato altre attività retribuite (fig. 3.15), lasciando intendere come l'attività autonoma sia stata una scelta²³ voluta

²³ Il lavoro autonomo è considerato una forma di impiego che avrà notevole sviluppo nei prossimi anni. Secondo alcuni va incoraggiato come antidoto nei confronti dei comportamenti passivi rispetto alla disoccupazione. I giovani di oggi sono più pronti degli adulti ad abbandonare il mito del posto fisso e ad attivarsi in proprio; a tale proposito molte sono le iniziative volte a promuovere l'imprenditorialità giovanile (Isfol, 2005). Per esempio, al 31 ottobre 1997 erano state presentate 37.731 domande per un prestito senza interessi, presentando un progetto valido. La maggior parte dei richiedenti aveva tra i 21 e i 35 anni, 67% maschi e 33% femmine; le regioni maggiormente rappresentate erano la Campania e la Sicilia.

e maturata nel tempo, probabilmente sia per accumulare un certo capitale iniziale sia per acquisire le competenze necessarie. A confermarlo è il 66% degli autonomi che ad oggi non cambierebbe affatto il proprio lavoro (fig. 3.16).

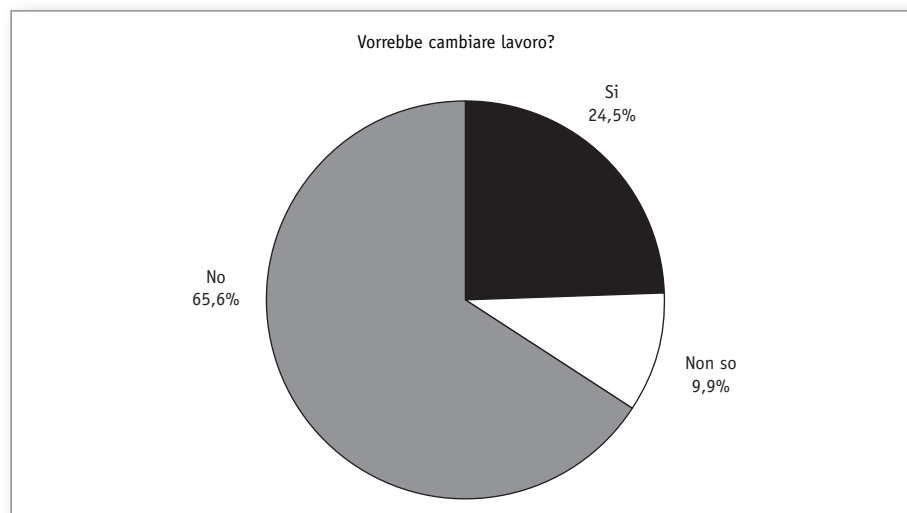
3.1 I lavoratori permanenti e i lavoratori autonomi

Figura 3.15
Lavoratori autonomi che nel passato hanno svolto altre attività retribuite e motivi dell'interruzione, valori percentuali



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Figura 3.16
Lavoratori autonomi per desiderio di cambiare lavoro, valori percentuali



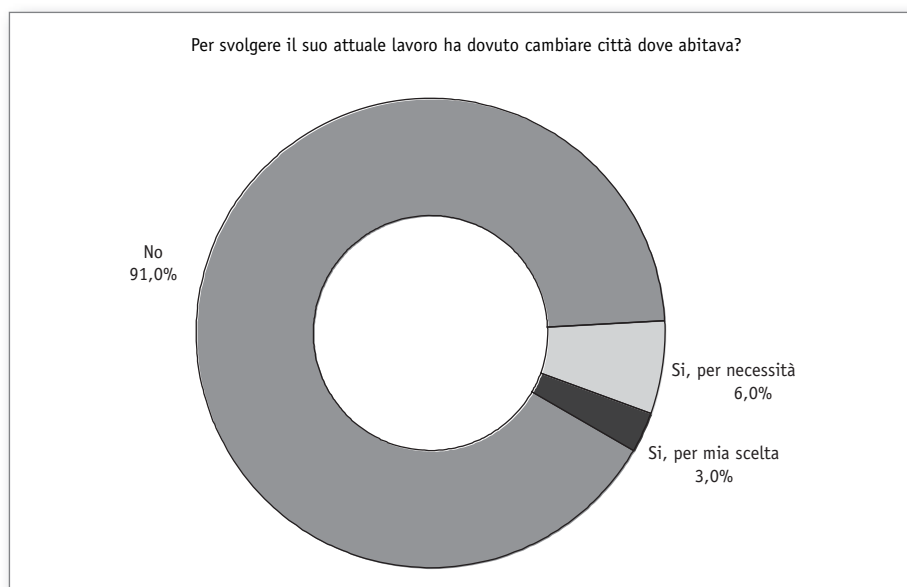
Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Dal punto di vista della mobilità territoriale, la stragrande maggioranza (90%; fig. 3.17) non ha dovuto cambiare la città dove abitava, proprio perché risulta più “facile” porre le radici di una attività autonoma in una comunità in cui forte è la rete di relazioni sviluppate nel corso della vita (fig. 3.17).

Anche chiedendo il desiderio di cambiare città, a prescindere dalla necessità, circa il 64% dichiara di non volere cambiare la città in cui lavora (fig. 3.18a). La situazione cambia nel momento in cui vengono imposte delle condizioni; infatti valutando la possibilità di avere una retribuzione più alta o di migliorare le possibilità di carriera, la percentuale cambia del tutto, diventando il 68% coloro che sarebbero disposti a muoversi dal proprio comune (fig. 3.18b).

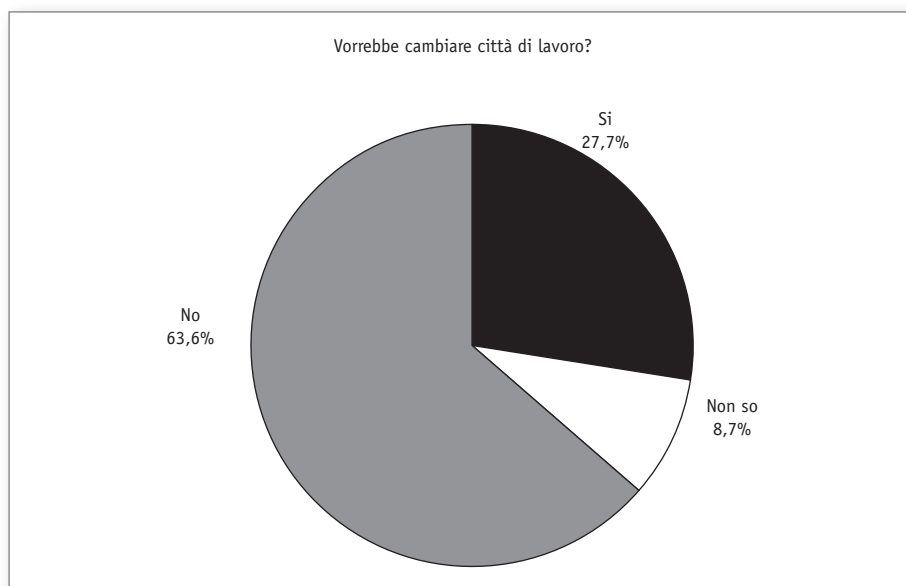
Interessante notare come la propensione a muoversi nel resto dell'Italia sia piuttosto elevata, forse perché il lavoratore preferisce o restare nel proprio comune oppure cambiare totalmente zona geografica (fig. 3.19).

Figura 3.17
Lavoratori autonomi per necessità di cambiare città di lavoro, valori percentuali



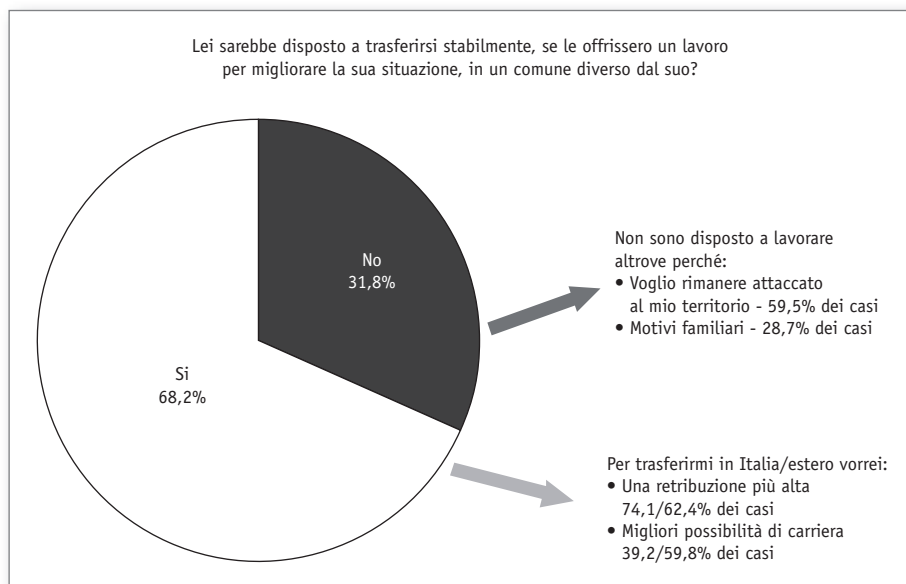
Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Figura 3.18a
Lavoratori autonomi per volontà a cambiare città di lavoro, valori percentuali



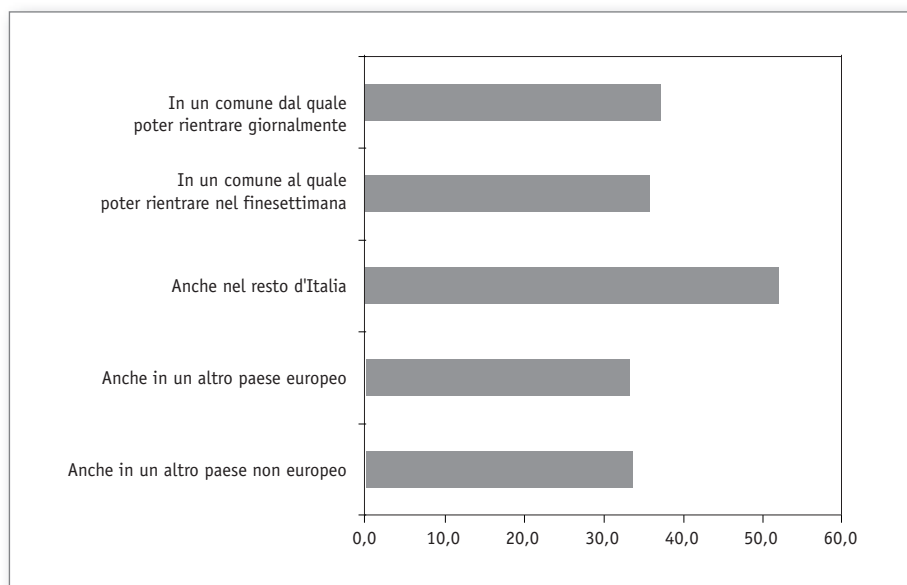
Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Figura 3.18b
Lavoratori autonomi per disponibilità a cambiare città di lavoro, valori percentuali



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Figura 3.19
Lavoratori autonomi disponibili a cambiare città di lavoro, per destinazione, valori percentuali



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

3.1.4 Conclusioni

I lavoratori permanenti, avendo come priorità la stabilità del posto di lavoro, si dichiarano molto soddisfatti della propria situazione contrattuale. Analogamente, i lavoratori autonomi, prediligendo aspetti come l'autonomia sia nei tempi che nei modi di organizzare il proprio lavoro, non cambierebbero affatto il proprio lavoro. Entrambe le tipologie di lavoratori non si ritengono però soddisfatte del trattamento economico o del reddito percepito. Ritengono infatti che alla loro preparazione scolastica e professionale dovrebbero corrispondere livelli di reddito più elevati rispetto a quelli realmente percepiti; e vengono indicati livelli ancora più elevati quando si chiede quale sarebbe il reddito necessario per vivere autonomamente, da solo o con il proprio partner. Proprio la percezione di non avere un reddito sufficiente, molto spesso condiziona le scelte familiari, costituendo per molti il motivo per cui vivono ancora nella famiglia di origine e per cui va, fra l'altro, via via allungandosi il periodo di fidanzamento: secondo l'Istat, per le persone sposate prima del 1964, il fidanzamento è durato, in media, 3 anni e 4 mesi; per le coorti posteriori al 1993, il periodo di fidanzamento si allunga, sino a toccare i 5 anni. E allontanare il momento in cui si ha la propria autonomia familiare, significa anche un diverso comportamento riproduttivo, tendente sempre più al figlio unico.

Entrambe le tipologie di lavoratori non hanno avuto la necessità di cambiare la città in cui vivevano per trovare lavoro o dare inizio alla propria attività; ad oggi non considerano la possibilità di spostarsi, a meno di condizioni "allettanti" come un reale aumento del reddito percepito o migliori possibilità di carriera. Questa

rigidità “territoriale” non aiuta il mercato del lavoro in cui si rilevano eccessi di offerta di lavoro in alcune aree e eccessi di domanda in altre, senza la possibilità di un reale incontro tra le due esigenze. La poca disponibilità alla mobilità rientra nella problematica appena mostrata in quanto trasferirsi per lavoro implica necessariamente uscire dal nucleo di origine e gravarsi di spese quali affitto e vitto che invece, restando in casa dei genitori, vengono caricate sui familiari.

Sicuramente però la lunga permanenza nella famiglia di origine non è solo una esigenza economica ma rispecchia il forte legame affettivo che esiste nelle famiglie italiane: secondo l'Istat, anche quando i figli hanno formato una nuova famiglia, la famiglia di origine resta un punto di riferimento, spesso rafforzato dalla prossimità residenziale, e confermato dalla elevata frequenza dei contatti.

Favorire la mobilità nel mercato del lavoro stimolerebbe i giovani italiani ad anticipare “l'uscita di casa” e modificherebbe, in parte, i comportamenti necessari per creare una famiglia propria e poi anche quelli riproduttivi. Certamente tale stimolo risulta un'azione preziosa ma straordinariamente delicata in quanto dovrebbe avvenire sia rispettando la rete degli affetti familiari che proponendo condizioni economiche favorevoli. E comunque solo attraverso una attenta azione di Governo si potrebbe trovare la formula giusta per incentivare la mobilità ponendo particolare attenzione al sistema dei salari, degli affitti, e al costo della vita in generale.

3.2 I LAVORATORI INSTABILI TRA FLESSIBILITÀ E PRECARIETÀ*

3.2.1 Introduzione

Negli ultimi anni, nella maggior parte dei paesi europei, tra i quali l'Italia, una quota sempre più consistente delle nuove assunzioni lavorative ha previsto contratti a tempo determinato o temporanei, lavori a tempo parziale e contratti atipici di varia natura (Contini e Trivellato, 2005). Secondo i più recenti tentativi di classificazione da parte di un gruppo di ricerca Istat, oggi in Italia ci sarebbero ben 22 diversi tipi di contratti di lavoro atipici, che possono essere a loro volta organizzati in 48 diversi rapporti di lavoro, di cui 35 classificati come strettamente atipici e 13 come parzialmente atipici (Tronti e Ceccato, 2005)²⁴. La gran mole di forme contrattuali di lavoro atipico, la crescente incidenza degli atipici sul totale dei lavoratori (secondo l'Istat, che pure parla di una sottostima, erano oltre il 15% nel 2001) e la loro quota ormai maggioritaria sul totale delle più recenti nuove assunzioni hanno fatto parlare gli studiosi di vera e propria "esplosione delle forme di lavoro atipico" (Altieri e Oteri, 2003) non senza evidenziare i possibili effetti negativi correlati sulle vite dei lavoratori coinvolti (Gallino, 2001; Mori, 2001).

In linea generale, la popolazione che viene trattata in questa parte risulta essere quella con un contratto di lavoro atipico²⁵. Pur tuttavia è sembrato opportuno aggregare individui che lavorano non necessariamente con un contratto regolare e la cui prestazione lavorativa presentava il carattere dell'*instabilità*, sia nel caso in cui i lavoratori fossero dipendenti che nel caso in cui non lo fossero.

I giovani di età 20-34 anni del nostro campione sono occupati in un'attività retribuita nel 68,4% dei casi, mentre nel restante 31,6% dei casi non ne svolgono alcuna (fig. 3.20), testimoniando un'occupazione leggermente più elevata di quella riscontrata nelle classi di età giovanile dell'intera popolazione italiana²⁶. Il 42,2% dei lavoratori è costituito dai dipendenti stabili o permanenti; gli autonomi rappresentano il 14,3%; i dipendenti a termine o instabili il 15,6%; gli altri instabili (co.co.co., lavoratori a progetto, prestatori di opera occasionale, lavoratori senza contratto,...) il 27,9% di tutti i lavoratori. Le ultime due categorie di

* A cura di Cristiano Marini (Dipartimento di Scienze demografiche, Sapienza, Università di Roma).

²⁴ Per la classificazione dei lavori atipici si veda anche: Istat 2002, 2003, 2004; Tronti, Ceccato e Ciminno, 2003.

²⁵ In Italia, la classificazione dei lavori atipici è, come si è detto, recente e risulta essere ancora in evoluzione sicché risulta essere molto complicato considerare in un'indagine campionaria, seppure dalla non ridotta numerosità, tutte le diverse tipologie contrattuali possibili. Quindi si è optato per l'instabilità del rapporto di lavoro come variabile comune di aggregazione, escludendo da un lato tutte le forme atipiche di rapporto di lavoro permanente (part-time permanente, lavoro a domicilio (a tempo pieno o part-time) permanente,...) e includendo invece dall'altro prestazioni lavorative retribuite ma non regolari.

²⁶ Nel 2005, su 100 giovani di età 20-34 anni 62 erano occupati, 9 in cerca di occupazione, 29 studenti o in altra condizione (Istat, 2006).

lavoratori - che hanno come tratto comune l'instabilità del rapporto di lavoro e che insieme rappresentano, con il 43,5%, la maggioranza relativa di tutti i lavoratori - saranno analizzate più nel dettaglio, evidenziando differenze e analogie in termini di caratteristiche socio-demografiche, di aspettative e di atteggiamenti verso il lavoro.

3.2 I lavoratori instabili tra flessibilità e precarietà

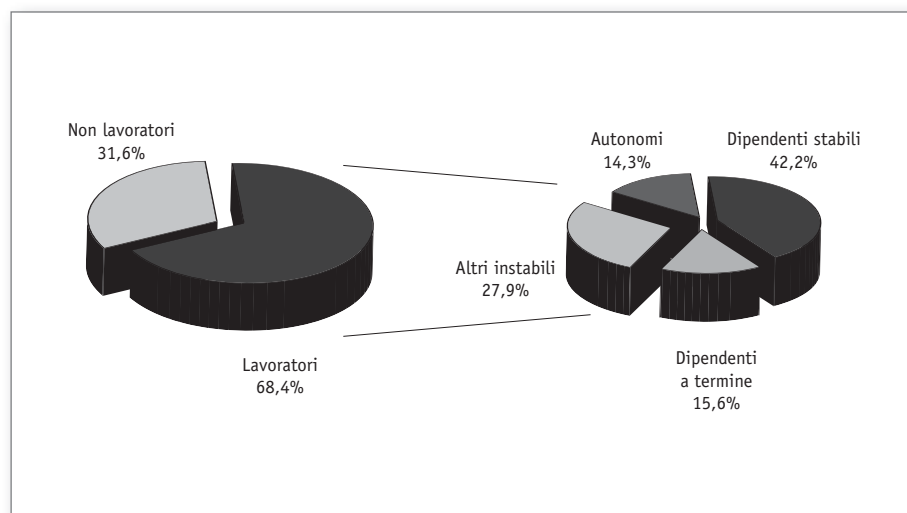


Figura 3.20
Non lavoratori e lavoratori, distinti per tipologia di rapporto, valori percentuali

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

3.2.2 Il ruolo delle caratteristiche individuali e territoriali sul tipo di partecipazione dei giovani al mercato del lavoro

Le variabili individuali, così come il contesto territoriale, giocano un ruolo fondamentale in termini di tipo e qualità del rapporto di lavoro goduto dai giovani sul mercato del lavoro. Difatti la distribuzione delle diverse forme contrattuali di lavoro per genere, età, titolo di studio e ripartizione geografica di residenza varia in modo del tutto evidente.

Gli "instabili" presentano una leggera prevalenza della componente femminile, che invece è inferiore alla componente maschile di quasi 11 punti percentuali considerando l'aggregato totale dei lavoratori (tab. 3.9). Tuttavia, considerando la forma contrattuale maggiormente tutelata degli instabili, ovvero i dipendenti a termine, lo squilibrio di genere è solo lievemente inferiore rispetto a quello riscontrato nel totale dei lavoratori, mentre sono soprattutto le forme di lavoro parasubordinato e irregolare che vedono prevalere fortemente, con il 53,3%, la componente femminile. Questi aspetti testimoniano dunque da un lato una presenza più consistente rispetto alle generazioni precedenti delle giovani donne nel mercato del lavoro ma dall'altro sottolineano una difficoltà significativa nel godere di migliori forme contrattuali, almeno in termini di stabilità.

Se si considera l'età, nemmeno un quarto dei lavoratori totali è costituito dai più giovani (20-24 anni) mentre i più anziani (30-34 anni) sono il 44,7%. La proporzione dei più giovani sale invece al 27,8% nei dipendenti a termine e raggiunge il 32,2% tra gli altri instabili; per converso i lavoratori di età 30-34 anni scendono rispetto alla media generale di 10 punti percentuali nel primo gruppo e di quasi 20 punti nel secondo (tab. 3.9). Le tipologie di lavoro via via più instabili riguardano dunque in modo crescente i giovanissimi, ultimi arrivati nel mercato lavoro e disponibili anche ai lavori meno convenzionali e come vedremo successivamente peggio retribuiti.

Un'analisi del contesto territoriale, soprattutto per quanto riguarda gli instabili che non sono dipendenti a termine, evidenzia una occupazione relativamente maggiore dei residenti nel Mezzogiorno piuttosto che nel Nord Italia. Difatti, se si considera la distribuzione territoriale di tutti i lavoratori e quella degli altri instabili, i 20-34enni del Nord diminuiscono di 12 punti percentuali, dal 42 al 30%, mentre i pari età del Mezzogiorno aumentano di 10 punti percentuali, dal 35 al 45% (tab. 3.9). Ciò significa che nel Sud e nelle Isole alle carenze quantitative della domanda di lavoro si associano anche problematiche qualitative, intese come orizzonte temporale del rapporto lavorativo.

Anche considerando il titolo di studio, muta decisamente la composizione all'interno delle varie tipologie di rapporto di lavoro degli intervistati. Seppure i diplomati sono la maggioranza assoluta qualsiasi aggregato si consideri, i laureati sono il 27,9% di tutti i lavoratori, il 32,1% degli altri instabili e il 36,5% dei dipendenti instabili. Al contrario, nei tre gruppi la proporzione dei lavoratori con il titolo di studio dell'obbligo scende, essendo pari rispettivamente al 10,3%, al 7,9% e al 7% (tab. 3.9). L'acquisizione di un titolo di studio più elevato implica quindi necessariamente un più tardivo ingresso nel mondo del lavoro e anche un'occupazione decisamente meno stabile rispetto a coloro che, essendosi fermati alla scuola dell'obbligo, hanno avuto un più precoce ingresso nel mercato del lavoro.

Variabili individuali e di contesto territoriale	Rapporto di lavoro			
	Dipendenti a termine	Altri instabili	Totale instabili	Totale lavoratori
<i>Sesso</i>				
Maschi	54,2	46,7	49,4	55,4
Femmine	45,8	53,3	50,6	44,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Età</i>				
20-24	27,8	32,2	30,6	19,4
25-29	37,4	41,3	39,9	35,9
30-34	34,8	26,5	29,5	44,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Titolo di studio</i>				
Obbligo	7,0	7,9	7,6	10,3
Diploma	56,5	60,0	58,7	61,8
Laurea	36,5	32,1	33,7	27,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Ripartizione geografica</i>				
Nord	46,6	29,7	35,7	42,0
Centro	20,7	25,0	23,5	22,9
Mezzogiorno	32,7	45,3	40,8	35,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 3.9
Rapporto di
lavoro per sesso,
età, titolo di
studio e
ripartizione
geografica, valori
percentuali

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

L'elevato capitale umano dei giovani impegnati in lavori non stabili viene confermato dalle risposte decisamente positive date dagli intervistati in merito alla conoscenza di almeno una lingua straniera e alla capacità di utilizzare un *personal computer*: i valori delle modalità inferiori sono infatti estremamente bassi (tab. 3.10). I diplomati rispetto ai laureati e i dipendenti instabili rispetto agli altri instabili conoscono meno la lingua straniera e hanno capacità inferiori nell'utilizzo del PC. In particolare, i lavoratori laureati parasubordinati o irregolari hanno una "molto buona" o "buona" conoscenza di almeno una lingua straniera nel 73,5% dei casi e hanno una "ottima" o "buona" capacità nell'utilizzo del PC nel 77,7% dei casi.

Tabella 3.10
Rapporto di
lavoro e titolo di
studio per
conoscenze e
capacità, valori
percentuali

Conoscenze e capacità	Rapporto di lavoro					
	Dipendenti a termine		Altri instabili		Totale instabili	
	Diplomati	Laureati	Diplomati	Laureati	Diplomati	Laureati
<i>Conoscenza di almeno una lingua straniera</i>						
Molto buona	10,5	13,0	13,2	23,6	12,3	19,5
Buona	37,9	35,7	40,8	49,9	39,8	44,4
Così così	50,1	47,6	41,8	26,5	44,6	34,7
Cattiva	0,4	3,7	1,3	0,0	1,0	1,4
Nessuna	1,1	0,0	2,9	0,0	2,3	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Capacità nell'utilizzo del PC</i>						
Ottima	17,3	19,3	16,4	29,7	16,7	25,7
Buona	45,2	41,3	42,8	38,0	43,7	39,3
Discreta	21,2	26,5	19,8	18,8	20,3	21,8
Sufficiente	12,3	11,7	15,6	11,7	14,4	11,7
Scarsa	3,4	0,0	4,0	0,7	3,8	0,4
Nessuna	0,6	1,2	1,4	1,1	1,1	1,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Tramite l'utilizzo di un modello di regressione logistica (tab. 3.11) da un lato si ottiene una sintesi e una conferma di quanto sin qui analizzato sulle caratteristiche individuali dei lavoratori instabili e dall'altro emergono importanti indicazioni sul contesto familiare, territoriale e produttivo. Selezionando i soli lavoratori, studiamo la probabilità di avere un lavoro instabile rispetto alla probabilità di avere un lavoro stabile. Il rischio della "instabilità" è molto significativo e decisamente più elevato soprattutto per i più giovani, per le donne, per chi ha un'istruzione universitaria e per chi non vive al Nord, in particolare per gli abitanti del Mezzogiorno. Se nel pubblico la probabilità di avere un lavoro instabile è più elevata rispetto al privato, analizzando invece il settore di attività lavorativa non risultano differenze significative tra i servizi e la pubblica amministrazione da un lato e l'industria dall'altro, mentre il rischio nel settore primario è decisamente più elevato per la frequenza maggiore di lavoratori occasionali e stagionali. Inoltre, un ruolo importante lo giocano le condizioni economiche della famiglia d'origine, nel senso di un aumento del rischio al diminuire di queste, facendo supporre una necessità dei giovani nell'accettare lavori che presentano il carattere dell'instabilità quando si riducono le possibilità di poter contare sull'aiuto economico della famiglia stessa.

Variabile (valore di riferimento)	Exp (β)	Sign	95% CI
Sesso		***	
(maschio)			
femmina	1,41	***	1,14-1,75
Età		***	
(30-34)			
25-29	2,59	***	2,04-3,28
20-24	7,89	***	5,81-10,72
Ripartizione geografica		***	
(nord)			
centro	1,44	**	1,10-1,89
mezzogiorno	1,68	***	1,31-2,14
Istruzione		***	
(media inferiore)			
media superiore		n.s.	
universitaria	3,13	***	2,09-4,70
Settore di attività lavorativa		n.s.	
(servizi e pubblica amministrazione)			
industria		n.s.	
agricoltura, caccia e pesca	1,92	*	1,04-3,55
Ambito lavorativo		n.s.	
(privato)			
pubblico	1,31	*	1,02-1,68
terzo settore, no profit		n.s.	
Condizioni economiche della famiglia di origine		*	
(buone-ottime)			
sufficienti-discrete	1,26	*	1,01-1,58
insufficienti	1,84	*	1,05-3,23
*** p<0,001 ** p<0,01 * p<0,05			

Tabella 3.11
Risultati del modello logistico su probabilità di avere un lavoro instabile. Odds ratios, significatività e intervalli di confidenza

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

3.2.3 Lavoro, retribuzione, opinioni e atteggiamenti

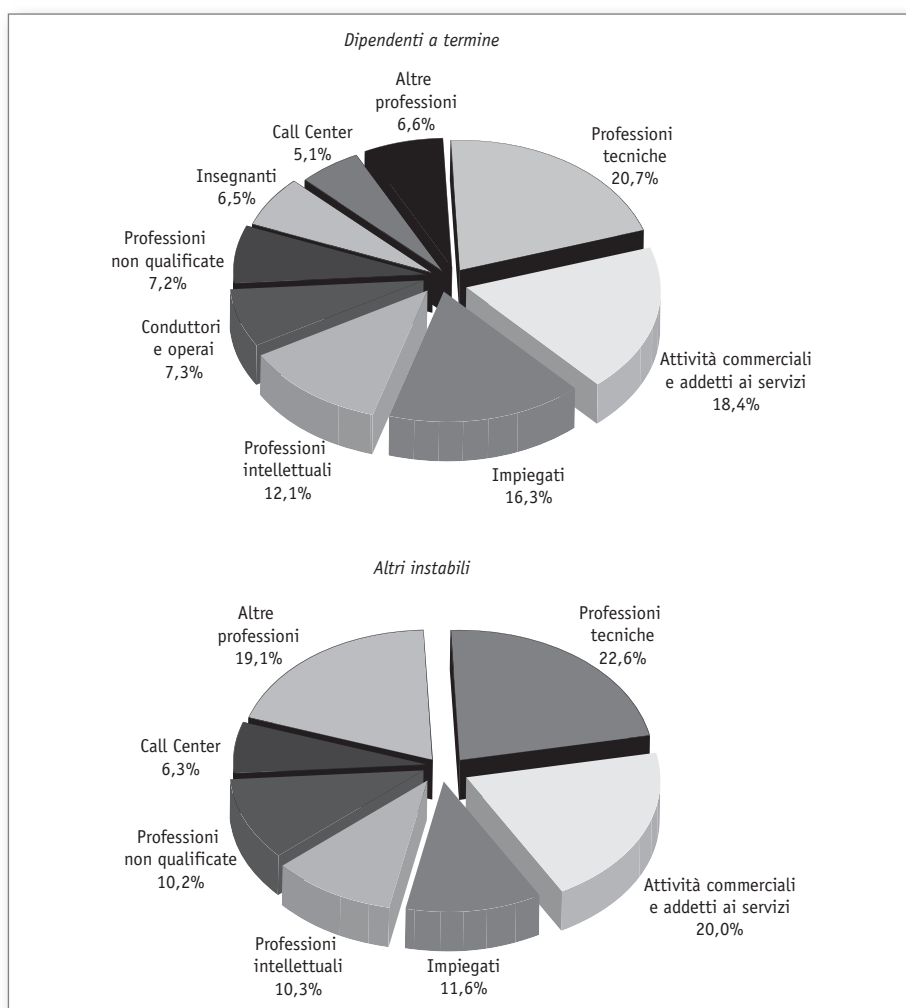
Mansioni poco qualificate e occupazioni nel settore privato dei servizi con un orario flessibile

L'analisi delle professioni svolte dagli instabili evidenzia da un lato una situazione abbastanza omogenea tra le due diverse tipologie di contratto che stiamo

3.2 I lavoratori
instabili tra
flessibilità e
precarietà

considerando in termini di incidenza delle professioni prevalenti e dall'altro una situazione decisamente più eterogenea nelle professioni dei parasubordinati e irregolari rispetto ai dipendenti con un contratto a termine. Sia considerando gli instabili dipendenti che gli altri instabili prevalgono le professioni "tecniche" (rispettivamente il 20,7 e il 22,6% del totale), le "attività commerciali e gli addetti ai servizi" (18,4 e 20%), gli "impiegati" (16,3 e 11,6%) e le "professioni intellettuali" (12,1 e 10,3%) (fig. 3.21). Al contrario, mentre nella prima categoria troviamo delle rappresentanze consistenti (oltre ai "non qualificati" e ai "call center") tipiche del lavoro dipendente come i "conduttori e operai" (7,3%) e gli "insegnanti" (6,5%), negli altri instabili solo 6 categorie incidono sul totale per più del 5% e la voce "altre professioni" è pari al 19,1%.

Figura 3.21
Professione degli
instabili, valori
percentuali



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

In questo quadro particolareggiato delle professioni, spicca comunque la bassa incidenza degli “intellettuali”, mediamente l’11% degli instabili, che sono per lo più maschi (61%), hanno un’età di 25-29 anni (50%) e si concentrano prevalentemente nelle aree del paese economicamente più sviluppate (54% al Nord), capaci dunque di assorbire relativamente meglio una qualificata offerta di lavoro. I lavoratori instabili sono, nel complesso, maggiormente impiegati rispetto al totale di lavoratori nei servizi e nell’agricoltura rispettivamente di 3,4 e 0,7 punti percentuali e hanno invece una proporzione meno elevata nell’industria di 4,1 punti (tab. 3.12). È soprattutto il settore dei servizi a occupare i lavoratori instabili non dipendenti (quasi per l’80% di essi), che sono inoltre occupati nell’agricoltura con un valore del 5,1%, che è decisamente più elevato del totale dei lavoratori e in modo particolare dei dipendenti instabili. Questi ultimi invece, seppure vengono assorbiti per lo più nel settore dei servizi (71,1%), sono occupati per oltre un quarto del totale nell’industria. Nonostante il privato impieghi la gran maggioranza delle diverse tipologie di lavoratori, differenze significative si riscontrano tra le due categorie di instabili andando a considerare l’occupazione di ognuna di esse nel pubblico e nel terzo settore: i dipendenti instabili del pubblico sono 8 punti percentuali più elevati degli altri instabili (31,3 contro 23,3%); la proporzione di questi ultimi nelle istituzioni non-profit è invece 4 punti più elevata di quella dei primi (5,4 contro 1,5%) (tab. 3.12).

3.2 I lavoratori instabili tra flessibilità e precarietà

	Rapporto di lavoro			
	Dipendenti a termine	Altri instabili	Totale instabili	Totale lavoratori
<i>Settore</i>				
Agricoltura	1,3	5,1	3,7	3,0
Industria	27,6	15,2	19,7	23,8
Servizi	71,1	79,7	76,6	73,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Ambito</i>				
Imprese	67,2	71,3	69,8	73,4
Istituzioni pubbliche	31,3	23,3	26,2	23,3
Istituzioni nonprofit	1,5	5,4	4,0	3,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Orario</i>				
Tempo pieno	67,1	37,1	47,8	61,3
Tempo parziale	29,7	38,4	35,3	25,3
Senza orario	3,2	24,5	16,9	13,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 3.12
Rapporto di lavoro per settore, ambito e orario, valori percentuali

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Anche l'orario di lavoro sostenuto dai giovani è una caratteristica fortemente discriminante delle due tipologie di instabili che stiamo considerando: il tempo pieno riguarda 2 dipendenti instabili su tre e poco più di 1 altro instabile su 3; senza orario lavora appena il 3,2% dei dipendenti a termine e ben 1 su 4 degli altri instabili. In modo particolare l'ultima modalità analizzata suggerisce un impegno decisamente meno vincolante da parte degli instabili non dipendenti, che hanno generalmente la possibilità di poter gestire in modo più autonomo gli impegni lavorativi e di farli conciliare con altri. Il tempo parziale, che riguarda il 30% dei dipendenti a termine e il 38% degli altri instabili, rappresenta, nella maggior parte dei casi, una scelta e non una mancanza di altre opportunità soprattutto per gli instabili non dipendenti, nel 70% dei casi, ma anche per gli instabili dipendenti, nel 55% dei casi.

Le retribuzioni

Il mercato del lavoro italiano presenta forti differenziali retributivi per età dei lavoratori a svantaggio della componente giovanile, impiegata inoltre, come è stato mostrato, per lo più in lavori con contratti diversi da quello standard (regolare, dipendente, a tempo pieno e durata indeterminata).

I giovani da noi intervistati mostrano, infatti, livelli retributivi assoluti decisamente bassi e generalizzabili a tutte le forme contrattuali. Se si considera il totale dei lavoratori contattati, 2 su 3 hanno un guadagno medio mensile al netto delle tasse inferiore ai 1.250 euro, questa soglia non viene superata dal 71,1% dei dipendenti a termine e dall'81,9% degli altri instabili (tab. 3.13). Va considerato inoltre che il guadagno degli altri instabili non supera i 750 euro per il 55,6% dei lavoratori, mentre per i dipendenti a termine e il totale dei lavoratori la quota scende a poco più del 30%. Questi valori potrebbero in realtà essere finanche delle sottostime, avendo un tasso medio di non risposta per questa domanda del 14,3%. Difatti, solo il 2,2% degli instabili, senza differenza tra le due categorie, dichiara di guadagnare più di 1.500 euro e nella classe 1.250-1.499 troviamo il 10,2% dei dipendenti instabili e appena il 3% degli altri instabili.

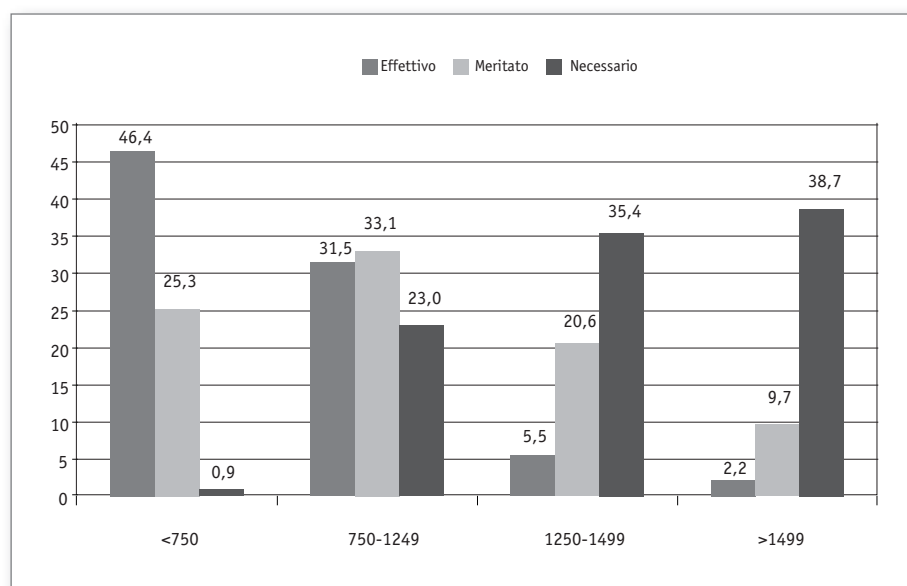
Tabella 3.13
Guadagno medio
mensile per
rapporto di
lavoro, valori
percentuali

Rapporto di lavoro	Guadagno medio mensile in euro al netto delle tasse					Totale
	<750	750-1249	1250-1499	>1500	Non risponde	
Dipendenti a tempo determinato	30,2	40,9	10,2	2,2	16,5	100,0
Altri instabili	55,6	26,3	3,0	2,2	13,0	100,0
Totale instabili	46,4	31,5	5,5	2,2	14,3	100,0
Totale lavoratori	30,6	37,3	11,1	6,7	14,3	100,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Oltre al guadagno effettivo, ai giovani è stato chiesto di indicare quale dovrebbe essere, secondo il loro punto di vista, il guadagno giusto per il lavoro svolto e quello necessario per poter vivere autonomamente. È evidentissimo, come era anche logico attendersi, il trend opposto del guadagno effettivo e di quello necessario: decrescente nel primo caso e crescente nel secondo, con il valore modale che si sposta dalla classe più bassa a quella più elevata, di modo che da un lato abbiamo il 77,9% degli instabili che guadagnano meno di 750 euro e dall'altro invece il 74,1% degli stessi ritiene di dover guadagnare più di 1.250 euro per poter vivere autonomamente (fig. 3.22). Questo aspetto dell'indipendenza economica non riveste certo un ruolo di poco rilievo nelle priorità dei giovani, poiché la grande maggioranza (3 su 4) di coloro che vivono con i genitori (che sono tra l'altro il 74,5% del totale degli instabili) vorrebbe lasciare il "nido" per andare a vivere da solo o insieme al proprio o alla propria partner, ma nell'82% dei casi dichiara di non poterlo fare a causa delle sfavorevoli condizioni economiche e/o lavorative (fig. 3.23). Una situazione diversa dalle due appena considerate (guadagno effettivo e guadagno necessario per vivere autonomamente) è invece quella che emerge dalla valutazione del "giusto" guadagno per il lavoro svolto sulla base anche della formazione scolastica e/o professionale dei lavoratori: rispetto al guadagno "effettivo" il valore della classe di reddito più bassa è molto inferiore ma è anche molto inferiore il valore della classe di reddito più elevata rispetto al guadagno "necessario". Dunque i giovani guadagnano poco, ritengono di dover guadagnare di più per il lavoro che stanno svolgendo e ritengono di dover guadagnare molto di più per poter vivere autonomamente.

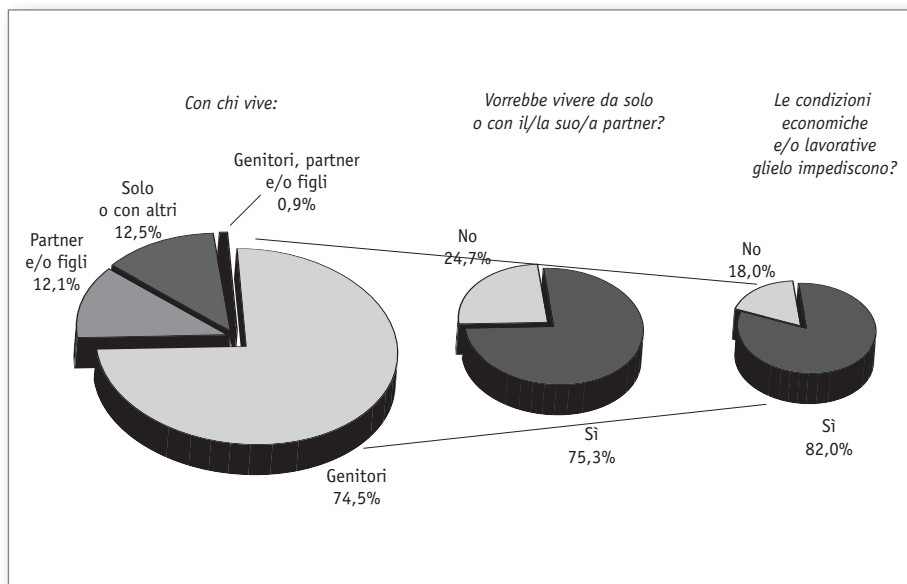
Figura 3.22
Guadagno medio mensile in euro al netto delle tasse effettivamente goduto ("effettivo"), ritenuto giusto per il lavoro svolto ("meritato") e necessario per vivere autonomamente ("necessario") ("totale instabili", valori percentuali)



N.B. La differenza a 100 di ciascuna delle tre tipologie di guadagno è costituita dalle mancate risposte, che sono pari al 14,3% per "effettivo", all'11,3% per "meritato" e al 2% per "necessario".

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Figura 3.23
Con chi vivono gli instabili, con chi vorrebbero andare a vivere e motivazioni per cui non lo fanno, valori percentuali



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Le differenze retributive tra i giovani impegnati in lavori non standard si acquiscono andando ad analizzare le varie caratteristiche individuali, di contesto territoriale e anche di settore e ambito lavorativo (tab. 3.14). Le figure generalmente considerate svantaggiate da un punto di vista retributivo vengono confermate anche dai nostri dati, sia tra i dipendenti a termine che tra gli altri instabili: le donne, i più giovani, i residenti nel Mezzogiorno e i possessori di un titolo di studio basso sono tutte persone che presentano svantaggi relativi rispetto alle categorie complementari. Inoltre guadagni più bassi vengono riscontrati per i lavoratori del privato e dei servizi nei confronti rispettivamente di quelli del pubblico e dell'industria.

Tabella 3.14 *Guadagno medio mensile degli instabili per sesso, età, titolo di studio, ripartizione territoriale, settore e ambito di lavoro, valori percentuali*

	Guadagno medio mensile in euro al netto delle tasse dei dipendenti a termine					Guadagno medio mensile in euro al netto delle tasse degli altri instabili						
	<750	750-1249	1250-1499	>1499	Non risponde	Totale	<750	750-1249	1250-1499	>1499	Non risponde	Totale
Sesso												
Maschi	25,7	37,2	7,6	3,2	26,4	100,0	43,2	33,0	5,5	3,4	14,9	100,0
Femmine	35,5	45,4	13,2	1,1	4,9	100,0	66,4	20,4	0,7	1,1	11,4	100,0
Età												
20-24	41,9	36,3	4,9	3,7	13,3	100,0	66,8	13,1	1,8	3,7	14,7	100,0
25-29	29,8	39,7	14,5	0,0	16,0	100,0	52,5	26,3	4,4	1,5	15,4	100,0
30-34	21,2	45,9	9,7	3,5	19,6	100,0	46,7	42,4	2,1	1,4	7,4	100,0
Titolo di studio												
Obbligo	33,2	56,9	0,0	2,9	7,0	100,0	41,2	54,7	0,0	0,0	4,0	100,0
Diploma	38,0	33,2	8,9	1,8	18,0	100,0	61,3	19,5	3,8	2,0	13,4	100,0
Laurea	17,4	49,8	14,1	2,8	16,0	100,0	48,4	32,0	2,1	3,0	14,6	100,0

segue

Tabella 3.14
Guadagno medio mensile degli instabili per sesso, età, titolo di studio, ripartizione territoriale, settore e ambito di lavoro, valori percentuali

Tabella 3.14
Guadagno medio mensile degli instabili per sesso, età, titolo di studio, ripartizione territoriale, settore e ambito di lavoro, valori percentuali

Tabella 3.14 Guadagno medio mensile degli instabili per sesso, età, titolo di studio, ripartizione territoriale, settore e ambito di lavoro, valori percentuali

	Guadagno medio mensile in euro al netto delle tasse dei dipendenti a termine						Guadagno medio mensile in euro al netto delle tasse degli altri instabili					
	<750	750-1249	1250-1499	>1499	Non risponde	Totale	<750	750-1249	1250-1499	>1499	Non risponde	Totale
Ripartizione geografica												
Nord	18,3	44,6	12,2	3,4	21,5	100,0	49,7	34,9	1,5	2,8	11,1	100,0
Centro	28,2	51,7	10,8	0,9	8,4	100,0	60,8	21,6	3,8	2,9	11,0	100,0
Mezzogiorno	48,4	28,8	6,9	1,3	14,6	100,0	56,5	23,2	3,4	1,4	15,4	100,0
Settore												
Agricoltura	34,6	39,2	26,2	0,0	0,0	100,0	36,2	52,7	0,0	0,0	11,1	100,0
Industria	19,1	44,1	8,7	2,6	25,4	100,0	29,0	41,8	9,3	4,6	15,4	100,0
Servizi	34,4	39,7	10,4	2,1	13,4	100,0	61,8	21,7	1,9	1,9	12,7	100,0
Ambito												
Imprese	36,6	35,3	6,6	2,0	19,5	100,0	57,4	23,3	1,5	2,2	15,6	100,0
Istituzioni pubbliche	15,1	53,9	17,3	2,9	10,8	100,0	51,4	31,5	6,9	2,6	7,6	100,0
Istituzioni nonprofit	55,3	21,2	23,5	0,0	0,0	100,0	48,8	43,2	4,8	0,0	3,2	100,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Istat, settembre 2005

3.2.4 Il difficile equilibrio fra autonomia e stabilità

La flessibilità nel mercato del lavoro, e in particolare la tipologia contrattuale del collaboratore, offre teoricamente al lavoratore la possibilità di poter avere più di un lavoro e più di un committente. Alcuni instabili non dipendenti del nostro campione hanno effettivamente più di un lavoro, tuttavia si tratta di una piccola minoranza, ovvero il 7,1% (il 6,3% ha due lavori e lo 0,8% ne ha tre); ancora più bassa, appena il 2,4%, la quota di dipendenti a termine con un doppio lavoro.

Anche tenendo conto di questa, seppur modesta, correzione, abbiamo chiesto ai lavoratori intervistati se la (o le) attività svolta riusciva a procurare un reddito sufficiente per vivere autonomamente. Nonostante questa domanda riusciva a recuperare anche i “non risponde” sul guadagno effettivo, le risposte avute non modificano il quadro negativo emerso sino a questo momento, poiché il proprio reddito non è sufficiente per vivere autonomamente per il 46,7% dei dipendenti instabili e per il 72,6% degli altri instabili, lo è invece “del tutto” per il 18,4% dei dipendenti e per il 9,3% degli altri (tab. 3.15).

Rapporto di lavoro	La (le) sua (sue) attività le procura (procurano) un reddito sufficiente per vivere autonomamente?			
	Sì, del tutto	Sì, in parte	No	Totale
Dipendenti a tempo determinato	18,4	34,9	46,7	100,0
Altri instabili	9,3	18,1	72,6	100,0
Totale instabili	12,5	24,2	63,3	100,0
Totale lavoratori	20,7	35,3	44,0	100,0

Tabella 3.15
Opinione se il reddito guadagnato sia sufficiente o no per vivere autonomamente per rapporto di lavoro, valori percentuali

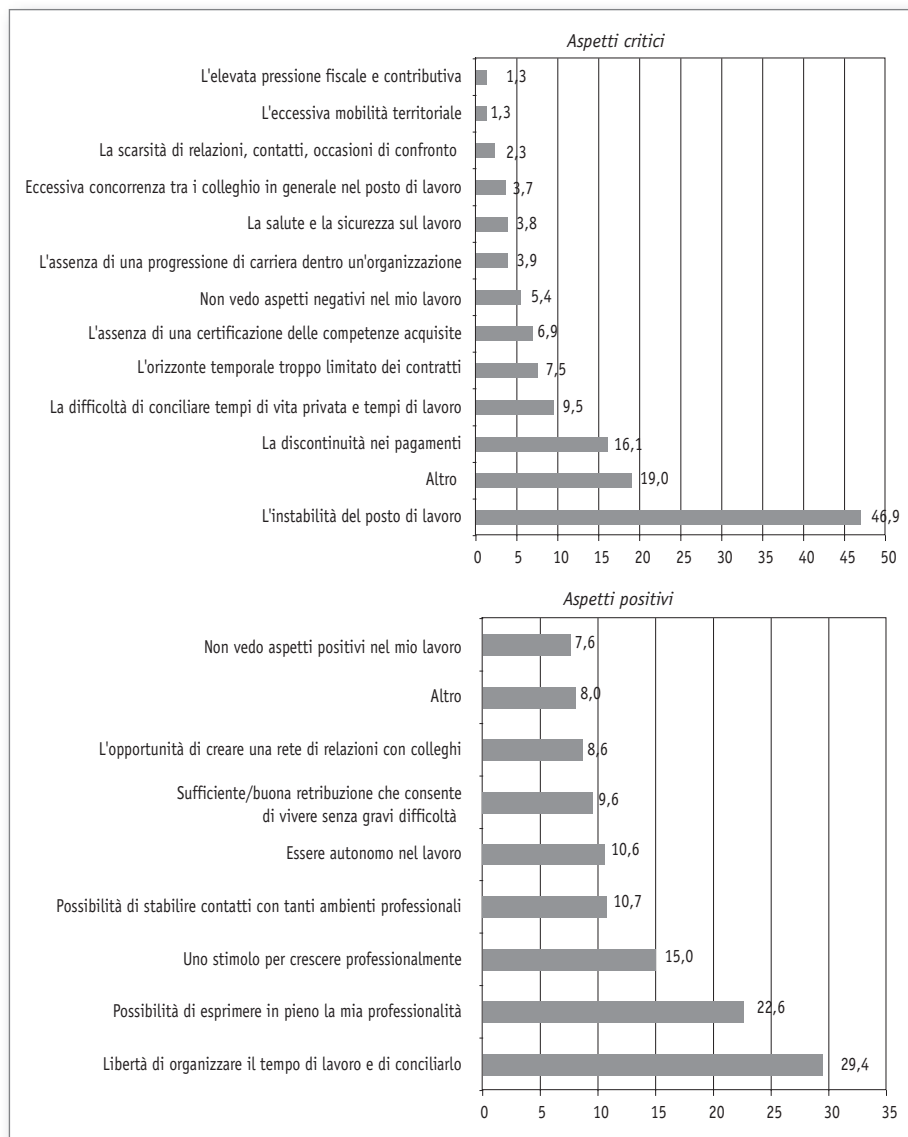
Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Sebbene la remunerazione per la prestazione lavorativa offerta presenti, come abbiamo avuto modo di vedere, evidenti livelli di criticità, essa non è certamente la preoccupazione principale per i lavoratori parasubordinati e irregolari. L'elemento di gran lunga di maggiore difficoltà, nel 46,9% dei casi, evidenziato dagli intervistati è difatti “l'instabilità del posto di lavoro”, seguono in misura decrescente “la discontinuità nei pagamenti” (16,1%), “la difficoltà di conciliare tempi di vita privata e tempi di lavoro” (9,5%) e “l'orizzonte temporale troppo limitato dei contratti” (7,5%), modalità, questa ultima, anch'essa sintomatica dell'instabilità lavorativa (fig. 3.24). Vi è però anche una quota di giovani, il 5,4%, che non vede alcun elemento di criticità nel proprio lavoro. A questi ultimi si contrappone un 7,6%, che al contrario non vede elementi di positività nel proprio lavoro. Gli aspetti positivi presentano una distribuzione più omogenea rispetto a quelli negativi e un valore modale decisamente inferiore. L'elemento positivo prevalente, per il 29,4% del totale dei parasubordinati e irregolari, è la “libertà di organizzare il tempo di lavoro e di conciliarlo”, segue la “possibilità di esprimere in pieno

la mia professionalità” (22,6%) e quindi “l’essere autonomo nel lavoro” (10,6%), modalità, quest’ultima, correlata alla più frequente.

La dicotomizzazione della prestazione lavorativa degli instabili non dipendenti in, appunto, instabilità e autonomia sembra dunque pendere dalla parte della prima piuttosto che della seconda, ovvero i lavoratori percepiscono maggiormente le criticità dell’instabilità rispetto alle positività dell’autonomia.

Figura 3.24
*Aspetti di
maggiore criticità
e di maggiore
positività nel
lavoro degli altri
instabili (valori
percentuali,
possibili due
risposte)*



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Volendo invece considerare i dipendenti a termine troviamo una situazione in cui la maggioranza di essi, il 54,7%, ha visto rinnovarsi almeno una volta il contratto a termine per questo lavoro e a un 30,1% il contratto è stato rinnovato per più di una volta (fig. 3.25). Questi ultimi dati se da un lato mostrano una caratteristica di continuità del lavoro, dall'altro evidenziano anche una difficoltà di transire dai contratti a termine a quelli a tempo indeterminato, che sarebbero invece auspicati da più dell'80% di questi lavoratori.

3.2 I lavoratori instabili tra flessibilità e precarietà

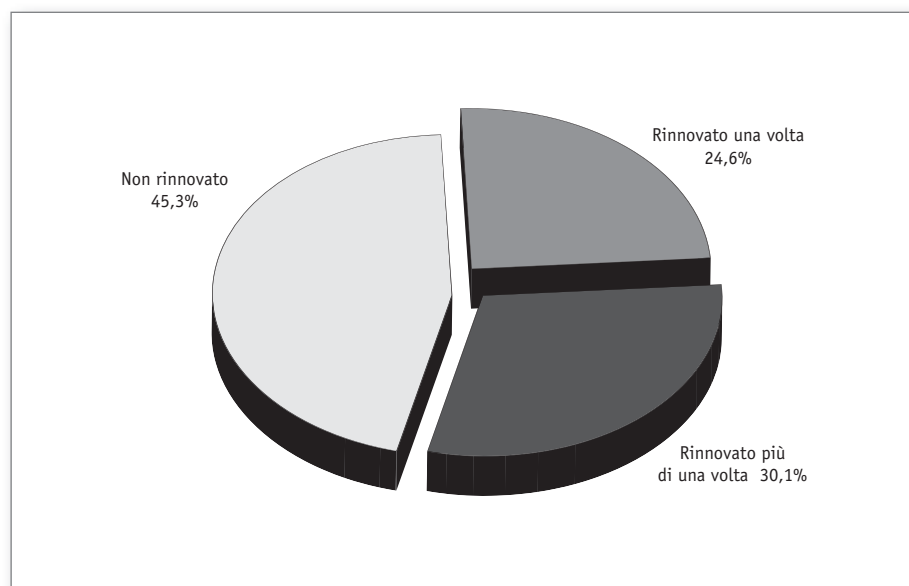
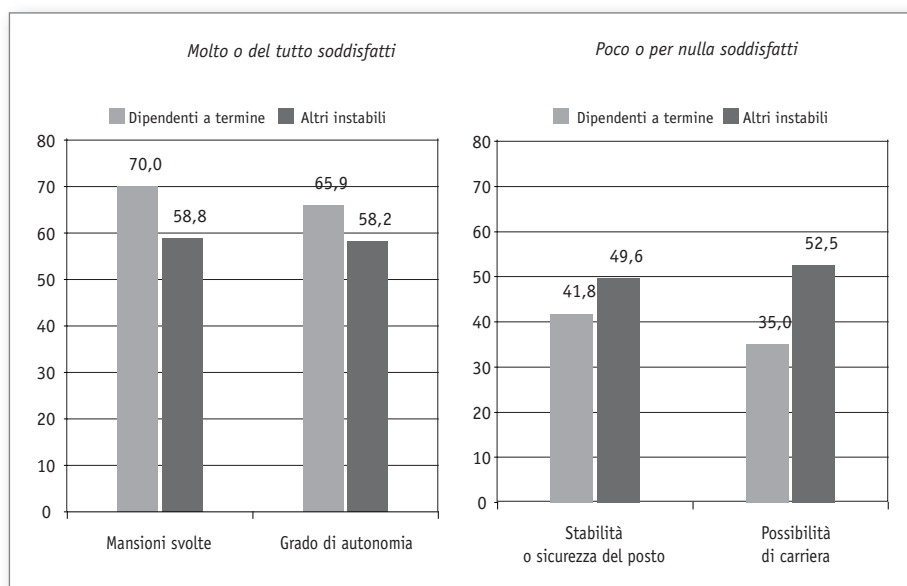


Figura 3.25
Dipendenti a termine ai quali è stato o non è stato rinnovato il contratto, valori percentuali

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Il difficile equilibrio tra autonomia e instabilità emerge chiaramente andando ad analizzare il grado di soddisfazione dei lavoratori su alcuni aspetti tipici del lavoro che stanno svolgendo e non si riscontrano differenze di valutazione tra le diverse tipologie contrattuali considerate tranne che per le intensità. Il livello più elevato di soddisfazione riguarda le “mansioni svolte” e il “grado di autonomia”, con valori maggiori per i dipendenti a termine (rispettivamente il 70% e il 65,9%) che per gli altri instabili (rispettivamente il 58,8% e il 58,2%); all'opposto, il livello più elevato di insoddisfazione si riscontra nella “stabilità o sicurezza del posto” e nelle “possibilità di carriera”, con valori maggiori per gli instabili non dipendenti (rispettivamente il 49,6% e il 52,5%) che per i dipendenti (rispettivamente il 41,8% e il 35%) (fig. 3.26). Va comunque osservato che una quota importante dei dipendenti a termine si ritiene particolarmente soddisfatto delle “possibilità di carriera” (il 35%, la stessa dei completamente insoddisfatti), mentre lo stesso valore per gli altri instabili scende al 20%.

Figura 3.26
Soddisfazione e
insoddisfazione
degli instabili per
alcune
caratteristiche
lavorative, valori
percentuali



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

3.2.5 Conclusioni

La caratteristica comune dei giovani lavoratori analizzati in questa sezione è quella di non avere un contratto di lavoro standard, ovvero regolare, dipendente e di durata indeterminata. Sono stati quindi considerati da un lato i dipendenti con contratto a termine (definiti “dipendenti instabili”), dall’altro gli indipendenti riconducibili alla nuova galassia degli atipici (co.co.co, co.pro.,...) e coloro i quali pur lavorando non hanno un regolare contratto di lavoro (definiti “altri instabili”). Questo tipo di suddivisione ha visto emergere figure lavorative dalle caratteristiche individuali e di contesto territoriale generalmente sottorappresentate tra i lavoratori standard. È stata dunque riscontrata un’elevata occupazione di donne, giovanissimi e residenti nel Mezzogiorno. Tali persone dispongono di un elevato capitale umano sia in termini di titolo di studio conseguito - la proporzione di laureati raggiunge quasi il 40% in alcuni casi - sia in termini di capacità e conoscenze specifiche - la conoscenza di almeno una lingua straniera e la capacità nell’utilizzo del PC è pressoché generalizzabile. Nonostante l’elevato capitale umano dei giovani, questi vengono però impiegati per lo più in mansioni poco qualificate ma che comunque riescono a soddisfarli. Il settore dei servizi risulta essere di gran lunga quello di assorbimento degli instabili e in particolare dei parasubordinati e degli irregolari (nell’80% dei casi), anche se una quota significativa dei dipendenti a termine - quasi il 28% - lavora nell’industria.

I lavoratori instabili hanno una retribuzione decisamente inferiore rispetto agli altri lavoratori e oggettivamente bassa in assoluto, visto che il 78% di essi guadagna meno di 1.250 euro (la proporzione sale all’82% per i parasubordinati e gli irre-

golari). Questi livelli salariali implicano un'impossibilità di vivere autonomamente (il 75% degli instabili vive ancora con i genitori), condizione alla quale invece i giovani intervistati sembrano anelare (il 75% degli instabili che vivono con i genitori vorrebbe andare a vivere da solo o con il/la proprio/a partner ma non lo fa per le difficili condizioni economiche e/o lavorative nell'82% dei casi).

Nonostante i salari percepiti decisamente modesti, l'elemento di gran lunga principale di criticità nel lavoro di questi giovani risulta essere l'*instabilità* del posto di lavoro. Dal lato opposto, gli aspetti positivi legati alla libertà e all'*autonomia* sul lavoro non riescono a controbilanciare del tutto gli aspetti negativi, sicché per i giovani, in tempi di rivoluzione nel mercato del lavoro, sembrerebbe prevalere la *precarietà* rispetto alla *flessibilità*.

3.2 I lavoratori
instabili tra
flessibilità e
precarietà

3.3 I NON LAVORATORI*

3.3.1 Introduzione

Dagli ultimi dati annuali Istat risulta che le forze lavoro, risultanti dalla somma tra occupati e persone in cerca di lavoro, nel 2005, ammontano a circa 24 milioni e mezzo, e superano, anche se solo per uno 0,4%, le forze lavoro del 2004, frutto di un aumento della componente occupati (+0,7%) e una buona diminuzione delle persone in cerca di lavoro (-3,7%) (Istat, 2006). Il tasso di occupazione sulla popolazione totale, così come quello delle non forze di lavoro, cambia in base all'età (tab. 3.16). Tra coloro che hanno tra i 20-24 anni, quasi 1 persona su 2 (47,9%) non rientra tra le forze lavoro, poiché spesso il loro principale obiettivo è quello di terminare gli studi. Questa percentuale diminuisce al crescere dell'età; i giovani, infatti, dopo un periodo di ricerca della prima occupazione (che dovrebbe essere non troppo lungo) entrano totalmente a far parte del mondo degli occupati. Ecco dunque che il tasso di occupazione dei giovani occupati di nostro interesse (20-34 anni), sulla popolazione totale, fa registrare il 41,1% tra i 20-24 anni, per arrivare al 74,4% tra i 30-34.

Questa fascia di popolazione, che è stata oggetto di questa indagine, riguarda il 31,6% dei giovani tra 20 e 34 anni, ossia coloro che sono stati classificati come "non lavoratori", poiché non impegnati nel mondo del lavoro. In questa percentuale è incluso chi, al momento dell'intervista, ha dichiarato di non svolgere alcuna attività retribuita (anche di tipo occasionale, stagionale o saltuario) e di non averla svolta nel corso dell'ultimo anno per più di 1-2 mesi. All'interno di questa sezione la grande differenza esiste tra coloro che sono in cerca di occupazione, e che dunque costituiscono parte della forza lavoro, e coloro che al momento non sono interessati a cercare lavoro, o meglio gli inattivi.

Sono dunque questi i giovani che vengono studiati in questo paragrafo. Lo scopo principale è quello di capire le loro aspettative, le motivazioni della ricerca di lavoro, o meno, e la propensione alla mobilità territoriale.

Dall'analisi descrittiva risulta che l'universo di riferimento si divide quasi a metà tra coloro che cercano lavoro (per il 49,6%) e coloro che invece scelgono di non far parte del mercato del lavoro (per il 50,4%), al momento dell'indagine. All'aumentare dell'età aumenta, contestualmente, la percentuale di chi ricerca un posto di lavoro (fig. 3.27): chi cerca lavoro tra i 30 e i 34 anni (67,7%) è pari a più del doppio di chi non cerca lavoro nella stessa fascia d'età (32,3%) ed è pari al doppio di chi lo cerca tra i 20 e i 24 anni (36,4%), esigenza che sembra spiccare maggiormente tra le donne (cerca lavoro il 55,4% delle donne, contro solo il 41% degli uomini).

Considerando inoltre le condizioni economiche della famiglia di origine, risulta che coloro che dichiarano di far parte di una famiglia con condizioni "discrete" o "sufficienti" o "insufficienti" cercano lavoro in misura schiacciante rispetto a coloro che invece dichiarano condizioni economiche "ottime" o "buone" (fig. 3.27).

* A cura di Paola Vittori (Dipartimento di Scienze demografiche, Sapienza, Università di Roma).

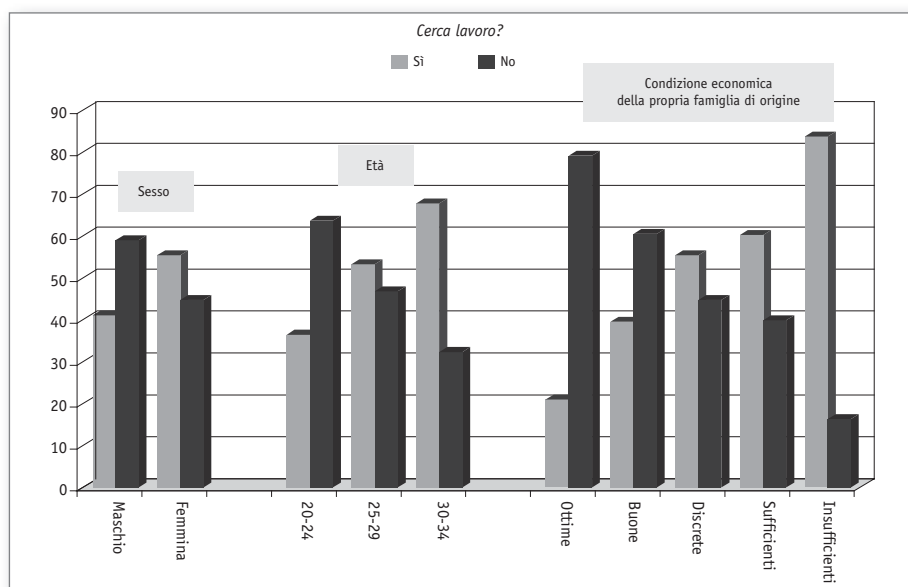
Tabella 3.16 Popolazione per condizione e classe di età, Italia. Media 2005 (in migliaia e in %)

Classe di età	Maschi e Femmine				Peso % della condizione per classi di età			
	Occupati	Persone in cerca	Non forze di lavoro	Totale	Occupati	Persone in cerca	Non forze di lavoro	Totale
	Italia				Italia			
Fino a 14 anni	-	-	8.273	8.273				
15-19	234	136	2.521	2.892				
20-24	1.320	353	1.538	3.211	41,1	11,0	47,9	100,0
25-29	2.471	372	1.063	3.906	63,3	9,5	27,2	100,0
30-34	3.425	302	879	4.606	74,4	6,6	19,1	100,0
35-39	3.654	242	897	4.794				
40-44	3.486	179	898	4.563				
45-49	2.955	130	904	3.989				
50-54	2.473	91	1.134	3.698				
55-59	1.613	56	2.077	3.745				
60-64	583	23	2.635	3.241				
Totale 15-64	22.214	1.884	14.547	38.646	57,5	4,9	37,6	100,0
65-69	224	4	3.000	3.228				
70-74	78	1	2.759	2.838				
75 e oltre	46	-	5.104	5.151				
Totale	22.563	1.889	33.683	58.135	38,8	3,2	57,9	100,0
Forze di lavoro (occupati + persone in cerca)	24.451		33.683	58.135	42,1		57,9	100,0

Fonte: Forze di lavoro, Istat 2006

Tabella 3.16
Popolazione per
condizione e
classe di età,
Italia. Media
2005 (in migliaia
e in %)

Figura 3.27
Persone che ricercano o meno lavoro, per sesso, età e condizione economica della propria famiglia di origine (valori percentuali)



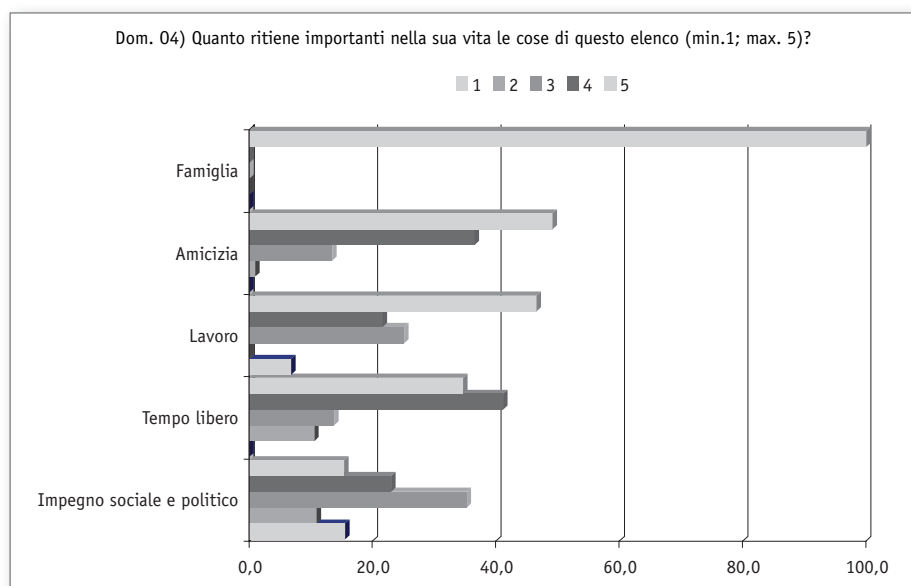
Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

3.3.2 Chi non cerca lavoro: motivazioni e caratteristiche

Approfondendo le motivazioni relative alla scelta/condizione di coloro che dichiarano di non cercare lavoro, si evince che per l'81,5% il motivo principale è quello di voler "continuare gli studi". Solo una residua quota, pari al 7,6% dichiara di non cercare lavoro perché intende prendersi cura dei propri figli e/o di altri familiari: quasi esclusivamente donne, che per la quasi totalità (94,1%) sono sposate. Le stesse dichiarano che la condizione lavorativa del loro coniuge è per l'88,4% dei casi un'occupazione di tipo "stabile" e che le condizioni economiche in cui vivono, sono per la quasi totalità positive o molto positive, poiché definite ottime nel 13% dei casi, buone nel 31,9% e discrete nel 48,5%. Le donne che scelgono di dedicarsi alla famiglia hanno tra i 30 e i 34 anni (per il 91,1% dei casi), con un livello di istruzione in generale medio/basso (il 45% ha conseguito il diploma di scuola media superiore e il 51% quello di scuola media inferiore).

Valutando le opinioni di questa quota di donne si comprende come le stesse siano in linea con le loro scelte di vita. Infatti alla domanda di attribuire un voto, da un minimo di 1 ad un massimo di 5, all'importanza che loro assegnano ad alcuni grandi temi della vita, quali famiglia, lavoro, amicizia, tempo libero, impegno sociale e politico, la risposta che conquista il 100% dei consensi con il massimo livello di importanza è proprio la "famiglia" (fig. 3.28).

Figura 3.28
Opinioni delle
persone che non
cercano lavoro
per prendersi
cura dei figli e/o
di altri familiari
(valori
percentuali)



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

“L’amicizia” è al secondo posto di importanza con circa l’84% delle preferenze nelle modalità 4 e 5, per poi passare al “tempo libero” con il 76% e al “lavoro” espresso dal 68% delle opinioni.

Per coloro che invece dichiarano di voler continuare gli studi (quota pari all’81,5% di coloro che non cercano lavoro), troviamo circa il 65% con un’età tra i 20 e i 24 anni, provenienti soprattutto dal Mezzogiorno (circa 4 studenti su 10) e con un titolo di studio prevalentemente di scuola media superiore (per il 90% dei casi). Dai dati si evidenzia come purtroppo ci siano ancora studenti con un’età compresa tra i 30 e i 34 anni, per il 7,4%. Questa percentuale, seppur variabile territorialmente - il valore minimo è di circa il 4% nell’area del Nord Italia e il massimo è pari al 10,5% nel Mezzogiorno - è sintomo di forte “pigrizia/ritardo” di questi studenti italiani poiché circa 8 su 10 di essi hanno intrapreso ulteriori studi non ancora conclusi (parauniversitari, universitari, corsi di formazione, ecc.). Ovviamente trovarsi a 30-34 anni a dipendere economicamente ancora dalla propria famiglia per proseguire gli studi, identifica una anomalia quasi esclusivamente italiana. La disponibilità da parte della famiglia a sostenere economicamente i propri figli ha sicuramente aumentato i livelli di scolarità rispetto alle precedenti generazioni, creando però nelle età meno giovani anche una forte “inoperosità” nello studente italiano, che perde di competitività a livello europeo quanto meno nell’età di entrata nel mondo del lavoro.

3.3.3 Chi cerca lavoro

La persona in cerca di occupazione è chi, privo di un lavoro che dia una remunerazione, lo stia ricercando attivamente²⁷.

Caratteristiche di chi cerca lavoro - Il 49,6% dei nostri giovani, in particolare donne, dichiara di cercare lavoro. Infatti fra coloro che sono in cerca di occupazione il 66,9% è donna. Questa quota tende a crescere al crescere dell'età, passando da 60,2% tra i 20-24 anni al 74,5% tra i 30-34 anni (tab. 3.17). In più la quota delle donne che ricercano lavoro, sul totale delle donne non lavoratrici, passa dal 43% delle giovanissime al 66% delle più adulte.

Tabella 3.17
Persone in cerca
di occupazione,
per sesso ed età
(valori assoluti e
percentuali)

	Classe di età				Totale	
	20-24	25-29	30-34	Totale riga	V. a.	%
<i>Sesso</i>						
M (% per riga)	38,8	33,9	27,3	100,0	425.845	33,1
F (% per riga)	29,0	31,4	39,6	100,0	859.722	66,9
M (% per colonna)	39,8	34,9	25,5			
F (% per colonna)	60,2	65,1	74,5			
Totale colonna	100,0	100,0	100,0			
<i>Totale</i>						
Valori assoluti	414.335	414.069	457.163		1.285.567	100,0
Valori %	32,2	32,2	35,6		100,0	
<i>Peso % delle donne che cercano lavoro sul totale delle donne che non lavorano</i>						
%	43,1	59,1	65,7		2.591.273	

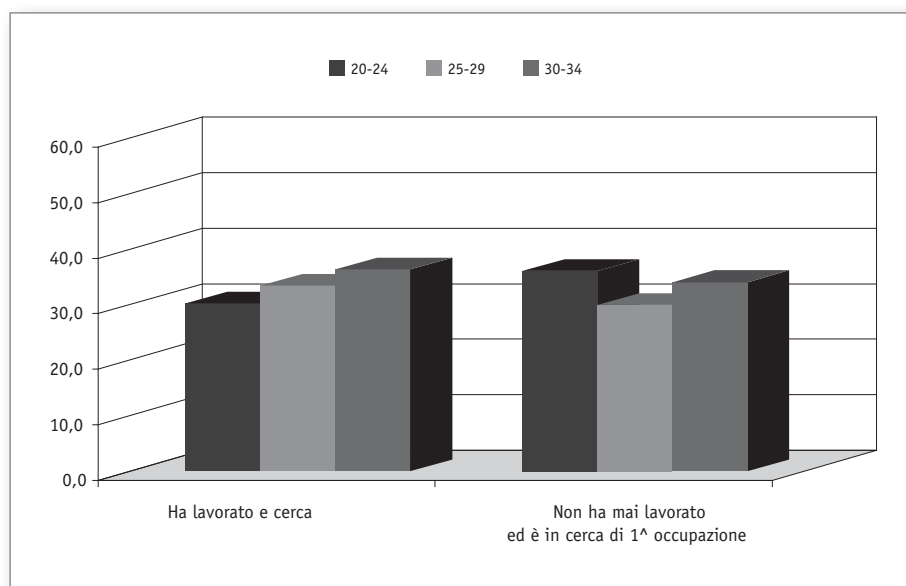
Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Le persone che hanno dichiarato di cercare lavoro sono per il 66% del Mezzogiorno contro il 21% del Nord Italia; in più per il 65,5% dei casi si tratta di persone che non si trovano alla prima ricerca di lavoro poiché dichiarano di aver già lavorato nella loro vita.

La percentuale di coloro che hanno lavorato e cercano lavoro, aumenta, sia pure di poco, all'aumentare dell'età: dal 33% per i 20-24enni al 36% per i 30-34enni (fig. 3.29). Tale andamento non può essere equiparato a coloro che si avvicinano, per la prima volta, al mercato del lavoro poiché la quota dei 20-24enni è pari al 36% e supera quella dei 25-29enni (29,9%) per poi riavvicinarsi a quella dei giovani di età 30-34 anni (circa il 34%).

²⁷ Nella indagine sulle forze di lavoro dell'Istat le persone in cerca di occupazione comprendono le persone che hanno svolto, negli ultimi 30 giorni, almeno un'azione di ricerca lavoro.

Figura 3.29
Persone che cercano lavoro suddivise per chi è in cerca di 1^a occupazione e per chi è in cerca ma ha già lavorato, per età (valori percentuali)



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

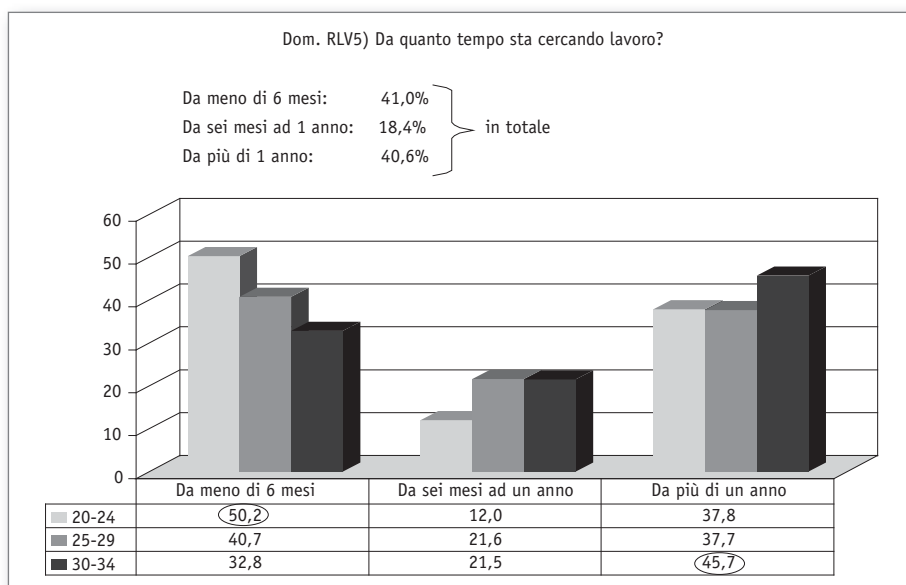
Periodo di ricerca di lavoro - Le domande poste agli intervistati avevano lo scopo sia di comprendere quanto realmente l'azione di ricercare lavoro fosse effettuata in modo costante e attivo, sia di cogliere, ove possibile, le loro aspettative e propensioni verso il mercato del lavoro. Non si è comunque notata una forte differenza nelle risposte tra coloro che hanno già lavorato e coloro che invece si avvicinano, per la prima volta, al mondo del lavoro.

Alla domanda "da quanto tempo sta cercando lavoro" i giovani si dividono tra la modalità "meno di 6 mesi" per il 41% e da "più di 1 anno" sempre per il 41%; in generale, però, 1 persona su 2 (il 48%) ha preso l'ultima iniziativa concreta per cercare lavoro negli ultimi 30 giorni. Analizzando per età si evidenzia come la ricerca avvenuta negli ultimi sei mesi, sia azione compiuta soprattutto da parte di coloro che hanno tra i 20-24 anni (per il 50%) mentre un 30-34enne su 2 ricerca lavoro da "più di un anno". Risulta dunque che la prolungata ricerca di lavoro, o meglio l'attesa di trovare il posto di lavoro desiderato, aumenta al crescere dell'età ed è soprattutto legata al grado di istruzione. Infatti un giovane che si dedica agli studi universitari, entra nel mondo del lavoro più tardi rispetto a chi ha invece un titolo di studio di livello inferiore e che probabilmente ricerca un lavoro meno qualificato. L'atteggiamento della persona più istruita, quindi laureata o diplomata, è spesso più selettivo di quella meno istruita, poiché probabilmente è alla ricerca di un lavoro il più possibile "coerente" e "vicino" agli studi svolti, soprattutto nel periodo iniziale dell'azione di ricerca.

Questa azione soprattutto da parte dei laureati permette quindi di:

- entrare nel mondo del lavoro con un livello di inquadramento elevato e dunque di salario medio più alto;
- di poter puntare a posizioni di dirigenza, poiché le possibilità di carriera sono direttamente legate al grado di istruzione, oltre che ovviamente alle capacità dell'individuo;
- di veder maggiormente tutelato il posto di lavoro una volta diventato lavoratore. Infatti tra i 30 e i 59 anni il tasso di disoccupazione degli istruiti è sempre minore di quello dei non istruiti e il possesso di una laurea o di un diploma di istituto superiore costituisce un notevole vantaggio sul mercato del lavoro, poiché protegge dal rischio di perdere il lavoro in età adulta (Reyneri, 1997).

Figura 3.30
Persone che
cercano lavoro
suddivise in base
alla durata del
periodo in cui
stanno cercando
lavoro, per età
(valori
percentuali)



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

È chiaro che l'essere disoccupato per un tempo prolungato non è positivo né per l'economia, né per la persona stessa, che oltre a risentire della mancanza o perdita di reddito, sente il deteriorarsi della propria abilità professionale (Solow, 1994). Risulta dunque necessario da parte delle istituzioni ricercare costantemente metodi per fronteggiare la disoccupazione e per il relativo monitoraggio, al fine di individuare interventi specifici nei mercati settoriali del lavoro. "Certamente il problema posto dai disoccupati, nella accezione statistica del termine, è diverso e richiede interventi diversi da quello degli inoccupati. Esiste cioè un problema di natura congiunturale e un problema di sviluppo economico che possono essere affrontati con misure a breve termine e con misure a medio e lungo termine necessariamente distinte e non sempre coerenti tra loro" (Mareschi, pag. 14, 1990).

Tipo di lavoro ricercato: forma e durata contrattuale - Procedendo nell'analisi risulta che il 41% di coloro che cercano lavoro indirizzano i loro sforzi per trovarne uno come "dipendente a tempo indeterminato" (con una percentuale che aumenta all'aumentare dell'età), contro il 33% che dichiara di non avere preferenze (soprattutto i giovanissimi che pesano quasi per il 40%), contro un 4% che preferirebbe un lavoro "in proprio". Il 41% che ricerca stabilità come dipendente con contratto a tempo indeterminato è costituito soprattutto da donne (nel 71,6% dei casi) e da giovani maturi (nel quasi 40% dei casi hanno tra i 30-34 anni).

Per investigare maggiormente sulle caratteristiche del posto desiderato dai giovani, si è chiesto loro se la ricerca era indirizzata su un impegno lavorativo giornaliero a tempo pieno o parziale. In generale, quindi senza tenere conto del sesso, delle età o di altre caratteristiche degli intervistati, la scelta tra il lavoro a tempo pieno e part-time risulta ben distribuita, poiché i giovani scelgono rispettivamente i due casi per il 36,0% e il 38,5% e per il 25,5 sono indifferenti (tab. 3.18).

Indubbiamente chi, in modo esplicito e determinato, cerca un lavoro part-time, identifica in esso la soluzione lavorativa ideale. L'estensione e generalizzazione delle possibilità di lavoro part-time non possono che favorire l'ingresso di giovani e donne che spesso necessitano proprio di queste forme contrattuali più elastiche (Moro, 1998). Infatti emerge che tale esigenza è soprattutto femminile (nell'83% dei casi), che quasi 1 persona su 2, di coloro che lo ricercano, ha tra i 30 e i 34 anni e quasi il 40% desidera un lavoro part-time con un contratto a tempo indeterminato. La preferenza del part-time risulta maggiore per chi vive nel Mezzogiorno (per il 40% dei casi), mentre nel Nord Italia la stessa quota di persone privilegia la ricerca per un lavoro a tempo pieno. È indubitabile che il part-time sia la soluzione più adatta alla sfera femminile poiché permette di conciliare la vita familiare con quella lavorativa; ciò è confermato dal fatto che 6 donne su 10 desiderano trovare un lavoro part-time "per scelta" e non "per necessità". Tra l'altro questa soluzione tutta rosa non è solo italiana; infatti per quanto il part-time sia regolato diversamente da paese a paese, un'analisi comparativa mostra che nei paesi europei in cui maggiore è la diffusione del lavoro a tempo parziale, risulta essere più alto il tasso di occupazione femminile (Reyneri, 1997).

Tabella 3.18
*Persone in cerca
di occupazione
per tipo di lavoro
ricercato,
suddivise per
sesso, età e
tipologia di
lavoro (valori
percentuali)*

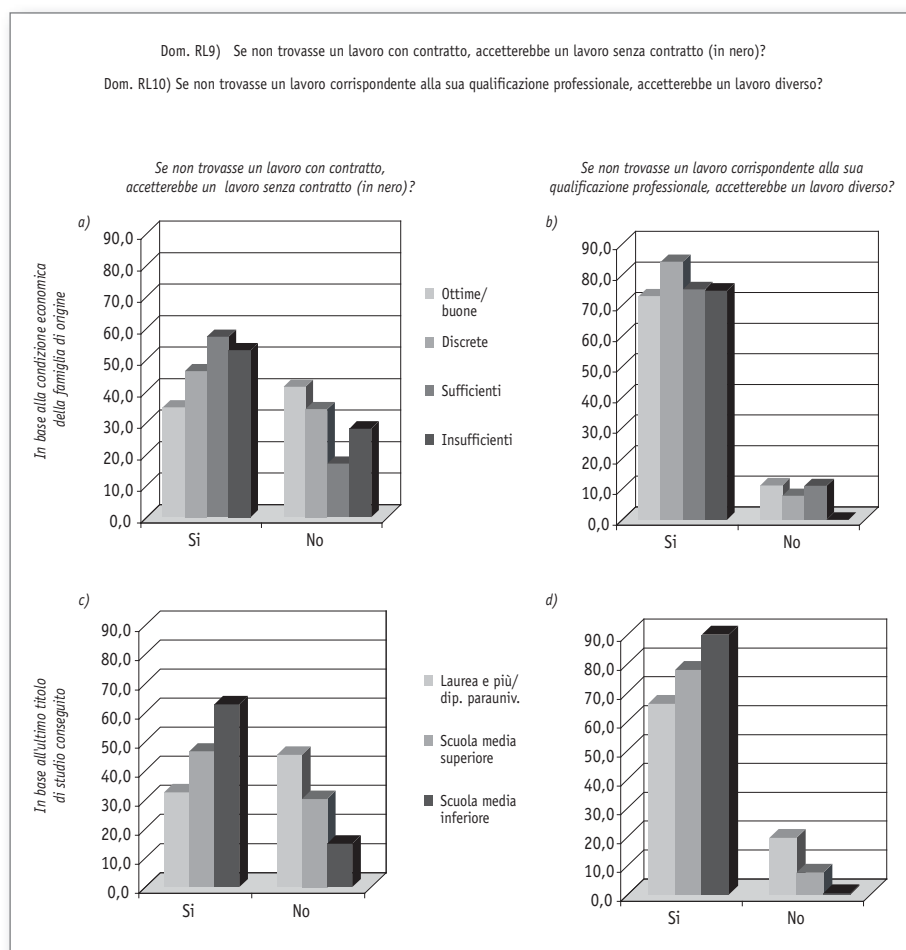
Dom. RLV8) Sta cercando un lavoro a tempo pieno o part-time?				
	Tempo pieno	Part-time (a tempo parziale)	Senza preferenze	Totale
Totale	36,0	38,5	25,5	100,0
<i>Per sesso</i>				
Maschi	44,4	17,2	41,3	33,1
Femmine	55,6	82,8	58,7	66,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Per età</i>				
20-24	34,6	28,6	34,3	32,2
25-29	39,3	25,6	32,1	32,2
30-34	26,1	45,7	33,6	35,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Per tipologia di lavoro</i>				
In proprio	9,3	1,3	1,4	4,2
Come dipendente a tempo indeterminato	50,0	38,5	32,3	41,0
Come dipendente a tempo determinato	1,8	15,0	0,8	6,6
Come dipendente comunque sia	12,5	14,8	20,4	15,4
Senza preferenze	26,5	30,4	45,2	32,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Le leggi e i tempi del mercato del lavoro spesso impongono, a chi cerca lavoro, di doversi adattare a situazioni non del tutto desiderate obbligando, in alcuni casi, anche ad accettare lavori in forme non ufficiali. Infatti alla domanda “se non trovasse un lavoro con contratto, sarebbe disposto ad accettarne uno senza contratto” la metà dei giovani in cerca, dichiara di essere disposto, mentre una residua ma buona quota (il 22,5%) non sa. Ovviamente scegliere o meno di accettare un posto di lavoro in nero è una decisione libera nel caso in cui, le condizioni economiche della propria famiglia, permettano di rifiutare il lavoro stesso e forse nel caso in cui, avendo acquisito un titolo di studio elevato, si preferisca attendere un po' di più, pur di avere il lavoro che risponda alle proprie qualifiche professionali.

La fig. 3.31 nasce con il tentativo di misurare l'elasticità dei giovani rispetto alla “forma” e al “contenuto/qualità” del lavoro che ricercano, rispettivamente attraverso la propensione (o meno) ad accettare un lavoro in nero e ad accettare (o meno) un lavoro non corrispondente alla propria qualificazione professionale, sia in base alle condizioni economiche della famiglia che al titolo di studio conseguito.

Figura 3.31
Persone che cercano lavoro suddivise per condizione economica della famiglia di origine (a-b) e titolo di studio conseguito (c-d), in base alle seguenti domande (valori percentuali di riga per condizione economica della famiglia di origine e titolo di studio conseguito)



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Rispetto alle condizioni economiche della famiglia di origine, risulta che quasi 1 persona su due con condizioni economiche ottime/buone, non è assolutamente disposta ad accettare un lavoro in nero (41,4%), contro un 28,2% di coloro che hanno condizioni insufficienti (3.31 - a). Questa non disponibilità si riduce drasticamente rispetto ad un lavoro “non corrispondente alle proprie qualificazioni professionali”, poiché il primo gruppo, di cui si è parlato, diminuisce fino a raggiungere l’11%, mentre coloro che appartengono ad un famiglia con condizioni insufficienti dichiarano che non rifiuterebbero mai un lavoro di “contenuto/qualità” diverso dalla loro formazione professionale (fig. 3.31 - a/b).

Se si valutano le risposte rispetto al titolo di studio conseguito risulta che quasi una persona su due, con un titolo di studio elevato (laurea e più), dichiara di non essere disposta ad accettare lavori in nero, contro solo 15% di coloro che hanno

conseguito la scuola media inferiore (fig. 3.31 - c). Anche qui, rispetto al “contenuto/qualità” del lavoro, la rigidità nella ricerca di lavoro si riduce vertiginosamente, poiché i laureati che rifiuterebbero il lavoro, arrivano ad essere solo 1 su 5, mentre scende a zero la percentuale di coloro con un titolo di studio di scuola media inferiore (fig. 3.31 - c/d).

Dall'indagine risulta inoltre che negli ultimi 6 mesi l'86% di coloro che cercano lavoro non hanno rifiutato alcuna offerta di lavoro, mentre il restante 14% lo ha fatto soprattutto perché il lavoro offerto era in nero (nel 40% dei casi) o perché era troppo sottopagato (16,6%).

Il fattore istruzione sembra dunque condizionare maggiormente il giovane nella sua “elasticità” nel trovare il lavoro atteso sia in termini di forma, e perciò di contratto, sia di contenuto/qualità. Spesso essendoci uno sfasamento forte tra scuola/formazione e domanda di lavoro, si possono immaginare prospettive lavorative e di guadagno diverse dalla realtà. Secondo Reyneri questo sfasamento è soprattutto di tipo psicologico. Infatti “la scuola crea negli studenti e nelle loro famiglie aspettative su ruoli lavorativi, poiché” - come emerge anche dall'indagine - “a ogni livello del sistema scolastico sono associati posti di lavoro cui si ritiene legittimo aspirare. I problemi sorgono soprattutto quando all'aumentare del livello scolastico non corrisponde un'altrettanto rapida crescita delle fasce alte della gerarchia occupazionale” (Reyneri, pag. 31, 1997). Tale condizione potrebbe dunque turbare maggiormente l'attesa dei giovani più istruiti, in cerca di lavoro che, potendo costantemente contare sul sostegno familiare restano anche per un lungo periodo in attesa del posto di lavoro desiderato.

Mobilità territoriale - Risulta di particolare interesse valutare la propensione alla mobilità territoriale. Come era ovvio aspettarsi, la propensione dei giovani a spostarsi per lavoro, diminuisce all'aumentare della distanza (fig. 3.32). In caso di necessità allo spostamento, la preferenza assoluta è quella di poter lavorare in un posto non troppo distante dalla propria abitazione, dal quale poter rientrare giornalmente. Quasi 1 persona su 2 sarebbe disposta a fare ciò pur di trovare lavoro, anche se tale propensione diminuisce drasticamente nel momento in cui si propone un comune diverso da quello in cui si vive, dal quale poter rientrare nel fine settimana; le persone favorevoli, in questo caso, sono solo 2 su 10, proporzione che risulta anche più bassa rispetto a coloro che invece sono disposti a muoversi nel resto d'Italia (3 su 10).

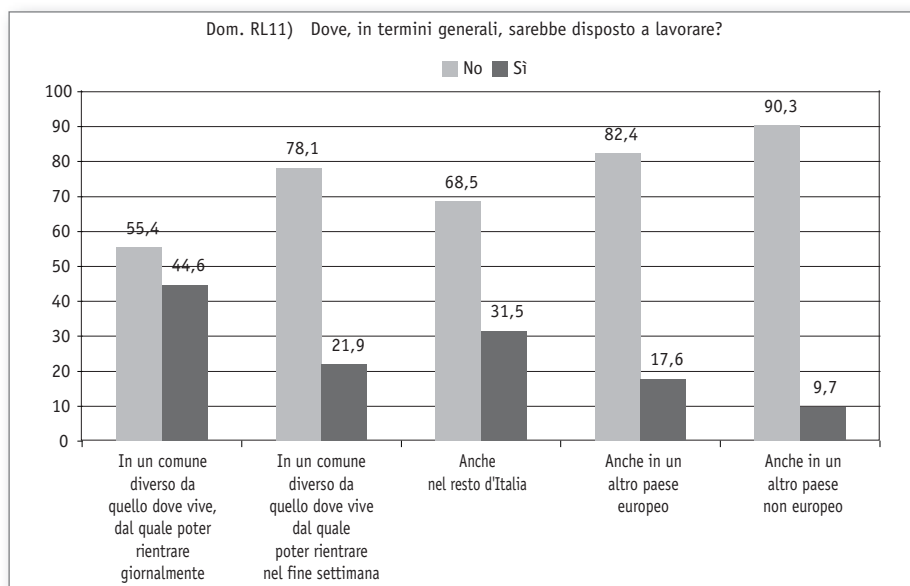


Figura 3.32
Persone che sarebbero o meno disposte a lavorare in un comune diverso da quello in cui vivono (valori percentuali)

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Quest'ultima tendenza inversa alla distanza è forse dovuta al fatto che chi è disposto ad effettuare uno spostamento così importante (nel resto d'Italia) sa che deve riorganizzare completamente la propria vita, cosa non equiparabile per chi si ritrova a vivere solo nel fine settimana la vita nel proprio comune e magari accanto alla propria famiglia. Infine coloro che sono disposti a trasferirsi anche in un paese europeo sono meno di 2 su 10, quota che si riduce a meno di 1 persona su 10 per una destinazione extraeuropea (fig. 3.32).

Il trasferirsi in luogo diverso da quello in cui si è cresciuti e ritrovarsi lontani dalla propria famiglia, risulta un'azione che prevede un sacrificio molto elevato, poiché oltre ai costi economici dell'emigrazione, ci sono anche quelli psicologici. I motivi che possono spingere un giovane a trasferirsi per lavoro, devono essere molto validi: tra coloro che sono disposti a trasferirsi nel resto d'Italia risulta che più di 1 giovane su 2 lo farebbe soprattutto per una retribuzione più alta e poco meno di 1 su 2 per una maggiore stabilità e sicurezza del posto di lavoro.

In più, poco meno di un terzo del campione (pari al 28%), non sarebbe assolutamente disposto a trasferirsi in un comune diverso da quello in cui vive attualmente, soprattutto per coloro che risiedono nel Mezzogiorno (per il 60%) e per le donne (per quasi l'80%). Risulta infatti che il motivo principale per il non trasferimento sia quello familiare poiché spesso lo stare accanto ai propri genitori diventa la spinta determinante per non partire (70%), e a seguire, la seconda motivazione risulta il voler rimanere attaccati al proprio territorio (25%).

Guadagno atteso/necessario per vivere autonomamente - Infine l'ultimo elemento di analisi necessario per completare l'identikit di coloro che ricercano lavoro è quel-

lo di valutare quanto ritengano debbano guadagnare mensilmente al netto delle tasse, per vivere autonomamente. Le risposte a questo quesito sono influenzate sia dall'area geografica, quasi il 65% di coloro che ricercano sono domiciliati nel Mezzogiorno, sia dal titolo di studio. Ecco dunque che la valutazione del livello adeguato di guadagno è condizionata al luogo in cui si vive, poiché è subordinata al costo della vita della regione o dell'area geografica a cui si appartiene. Dalla tab. 3.19 risulta che più di 4 persone su 10 reputano necessario guadagnare dai 750 ai 1.250 euro per poter vivere autonomamente, mentre poco più di 3 considerano necessario guadagnare dai 1.250 ai 1.500 euro e in entrambi i gruppi, i rispondenti hanno prevalentemente un titolo di studio di scuola media superiore.

Tabella 3.19
Persone in cerca
di occupazione in
base a quanto
reputano
necessario
guadagnare per
poter vivere
autonomamente,
per titolo di
studio (valori
percentuali)

Dom. RLV13) Un giovane nelle sue condizioni quanto ritiene debba guadagnare mensilmente al netto delle tasse per vivere autonomamente?					
		Scuola media inferiore	Scuola media superiore	Diploma para/univ. e Laurea	Totale
Da 250 a 500 (escluso)	% di riga	100,0	0,0	0,0	100,0
	% di colonna	3,0	0,0	0,0	0,5
Da 500 a 750 (escluso)	% di riga	0,0	95,3	4,7	100,0
	% di colonna	0,0	2,8	0,3	1,6
Da 750 a 1250 (escluso)	% di riga	22,5	53,7	23,9	100,0
	% di colonna	51,7	42,1	35,2	41,9
Da 1250 a 1500 (escluso)	% di riga	17,2	44,9	37,9	100,0
	% di colonna	32,5	29,0	46,1	34,5
Da più di 1500 a 2000 (escluso)	% di riga	12,6	62,9	24,6	100,0
	% di colonna	11,6	19,7	14,5	16,8
Oltre 2000	% di riga	5,3	72,1	22,6	100,0
	% di colonna	0,8	3,7	2,2	2,7
Non indica	% di riga	3,2	71,6	25,3	100,0
	% di colonna	0,3	2,7	1,8	2,0
Totale (% di riga)		18,2	53,4	28,4	100,0
Totale (% di colonna)		100,0	100,0	100,0	100,0
Totale (v.a.)		233.911	686.996	364.663	1.285.570

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Se si valutano tali quesiti in base solamente al titolo di studio - quindi fatto 100 il titolo di studio - si nota come coloro che hanno **almeno** un diploma parauniversitario considerino necessario guadagnare dai 1.250 euro in su. Precisamente esprimono tale livello di reddito il 46% di essi, mentre il livello economico successivo (tra i 1.500 euro e i 2.000) lo scelgono rispettivamente quasi 2 persone su 10. Inoltre risulta che chi ha il titolo di scuola media superiore, così come chi ha il diploma di scuola media inferiore, valuta soprattutto necessario guadagnare dai 750 ai 1.250 euro per vivere autonomamente (rispettivamente il 42 e il 52% dei casi).

Ciò sta forse a identificare come il raggiungimento di un titolo di studio possa identificare livelli diversi di stile di vita e di consumo; ad esempio coloro che raggiungono un titolo di studio elevato (come la laurea) maturano maggiori aspettative economiche; mentre coloro che raggiungono un titolo di studio di più basso livello si riconoscono in una classe sociale intermedia, con livelli di consumo e di reddito inferiori.

3.3.4 Conclusioni

È emerso chiaramente che chi oggi, avendo tra i 20 e i 34 anni, sceglie di non entrare nel mondo del lavoro, lo fa principalmente per continuare gli studi e, anche se in misura ridottissima e tutta femminile, per prendersi cura dei propri figli e/o di altri familiari.

Chi invece ricerca lavoro ambisce soprattutto ad un posto a tempo indeterminato e full time, anche se il part-time, principalmente per le donne, identifica la soluzione preferibile per conciliare lavoro e famiglia. I giovani più istruiti (con laurea e più) sono risultati meno flessibili nell'accettare lavori in nero e lavori che non corrispondano alla propria qualificazione professionale. Riguardo la mobilità, la propensione a spostarsi per ricercare un posto di lavoro in un comune diverso da quello in cui si vive, diminuisce al crescere della distanza, poiché il costo - economico e umano - che ne deriverebbe è elevato e verrebbe compensato e legittimato solo da una retribuzione molto alta. In più per poter vivere autonomamente, i giovani in cerca di occupazione ritengono necessario guadagnare, al netto delle tasse, dai 750 ai 1.500 euro. La fascia 750-1.250 euro è soprattutto indicata da coloro che hanno un titolo di studio di scuola media superiore, mentre la fascia successiva (1.250-1.500 euro), prevalentemente da coloro che hanno almeno la laurea. Tale differenza è imputabile forse ai diversi stili di vita e alle diverse abitudini di consumo che caratterizzano i due gruppi, poiché spesso le persone più istruite maturano aspettative economiche maggiori legate all'investimento effettuato nella formazione.

Dall'analisi svolta emergono due forti criticità:

- a per gli inattivi, esiste ancora una quota non trascurabile di giovani, tra i 30 e i 34 anni, che per terminare gli studi universitari, vive ancora in casa, alle "dipendenze" economiche della propria famiglia d'origine; questo ritardo ha riflessi sia sull'economia, in quanto i giovani italiani si ritrovano a essere meno com-

petitivi rispetto ai loro coetanei europei, sia sulla demografia in quanto tale ritardo porta a posticipare la formazione di una propria famiglia;

- b** tra coloro che cercano lavoro, è auspicabile aspettarsi una maggiore flessibilità ad accettare, soprattutto all'inizio della ricerca, anche un lavoro non perfettamente rispondente alle aspettative, sia in termini di forma contrattuale, sia di contenuto/qualità del lavoro. Solo così si riuscirebbero a ridurre i periodi di inattività che si creano nel passaggio tra il mondo della scuola e quello del lavoro, favorendo una integrazione tra formazione scolastica acquisita ed esperienza pratica sul campo.

Queste due criticità creano squilibri anche nel mercato del lavoro: per essere competitivi occorre qualità e alta specializzazione, ma anche tempestività nell'inserimento professionale, perché l'esperienza che si acquisisce lavorando è un *know how* personale e preziosissimo che aumenta il capitale umano del sistema Italia. Un'idea tangibile potrebbe essere quella di inserire obbligatoriamente nei piani di studio universitari stage professionali presso aziende, al fine di anticipare il passaggio tra formazione scolastica ed esperienza pratica, in modo tale che al termine degli studi ci siano più "professionisti" e meno "neo laureati".

I GIOVANI, ASPETTI E ASPETTATIVE DI VITA

4.1 MOBILITÀ EFFETTIVA E DISPONIBILITÀ ALLA MOBILITÀ*

Nello studio della mobilità interna mai come in tutti gli altri fenomeni demografici acquista importanza l'unità territoriale di riferimento: diverso è considerare la mobilità che avviene tra le 20 regioni o quella tra le più di 100 province o tra tutti i comuni italiani.

La mobilità analizzata con i dati ufficiali²⁸ non consente di prendere in considerazione tutti gli spostamenti che non danno origine ad un atto amministrativo; si può inoltre facilmente ipotizzare che tra i giovani siano più diffusi questi trasferimenti non definitivi, che non comportano il cambiamento di residenza.

4.1.1 La mobilità effettiva

Una tipologia di mobilità, quella più tradizionale, ma che non comporta atti amministrativi - non colta, quindi, dalle fonti ufficiali - è quella di coloro che vivono stabilmente in un luogo mantenendo la propria residenza in quello di origine. Analizzando sia dove sono residenti gli intervistati sia dove vivono abitualmente, è possibile dedurre quanti sono coloro che pur trattenendo la residenza sul luogo di origine, generalmente quello di residenza dei genitori, vivono in un'altra area. Il luogo di residenza è, infatti, una proxy del luogo dove si viveva precedentemente: tra chi vive stabilmente con la propria famiglia solo lo 0,38% dichiara di essere residente in un'altra provincia²⁹. Prendendo in considerazione la provin-

* A cura di Cecilia Reynaud (Università "Roma Tre" Facoltà di Scienze Politiche).

28 L'analisi della mobilità attraverso i dati ufficiali e della letteratura inerente, è riportata nel par. 1.2, "I flussi migratori interni".

29 Questa percentuale così contenuta dimostra che tra chi vive con i genitori, il luogo di residenza e quello di vita abituale coincidono nella quasi totalità dei casi e che, quindi, se il luogo di residenza è differente da quello di dimora abituale si è verificato uno spostamento. In tal modo si colgono, però, come spostamenti i cambiamenti di residenza dovuti a motivi diversi dalle migrazioni come ad esempio lo spostamento della residenza nella seconda casa dei genitori; un problema analogo si presenta, però, in quasi tutte le fonti utilizzate per studiare i flussi migratori interni.

cia, che esclude di fatto tutta la mobilità a breve raggio e che pertanto non costituisce il livello di analisi più dettagliato, ma che permette di eliminare molti problemi legati alla residenza fittizia in una seconda casa e problemi dell'eterogeneità dei comuni italiani, si può osservare dalla tabella 4.1 come i giovani che vivono in una provincia diversa da quella di residenza siano quasi il 5%. Questa percentuale appare molto bassa e conferma la scarsa mobilità della popolazione italiana: gli spostamenti risultano, però, più numerosi di quelli rilevati con gli atti amministrativi dei trasferimenti di residenza che, come riportato precedentemente, risultano essere intorno al 3%. Tali livelli variano sensibilmente da provincia a provincia e dipendono dal contesto socio-economico: i residenti del Sud sono più soggetti alla mobilità a lungo raggio in quanto maggiormente vivono in un'altra ripartizione (tab. 4.1); la mobilità che si registra nel Nord si esaurisce per la maggior parte all'interno della stessa regione, mentre quella del Centro coinvolge l'intera ripartizione. Questo sembra confermare la tesi che le determinanti della mobilità a più lungo raggio siano legate al mondo del lavoro e il fatto che la ripresa delle migrazioni interne di lungo raggio sia da attribuirsi alla crisi economica, in particolare, delle aree del Sud (Bubbico, 2005).

Se si considerano i flussi inter-ripartizionali si può osservare che, nonostante il Sud sia la ripartizione più coinvolta come origine, la tradizionale via di migrazione Sud/Nord non rappresenta più la principale direzione: è il Centro ad attirare i maggiormente i giovani che non rimangono all'interno della stessa ripartizione di residenza (tab. 4.2).

Tabella 4.1
Distribuzione
degli intervistati
per provincia di
dimora abituale e
per ripartizione
di residenza.
Valori percentuali

Ripartizione di residenza	Provincia di dimora abituale				Totale
	Stessa provincia	Altra provincia della stessa regione	Provincia di altra regione della stessa ripartizione	Provincia di diversa ripartizione	
Nord	95,9	2,2	0,8	1,0	100,0
Centro	96,0	1,1	1,8	1,1	100,0
Sud	95,3	1,0	0,3	3,5	100,0
Totale	95,7	1,5	0,8	2,1	100,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Ripartizione di residenza	Ripartizione di dimora abituale			
	Nord	Centro	Sud	Totale
Nord		100,0	-	100,0
Centro	55,9		44,1	100,0
Sud	27,9	72,1		100,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Tabella 4.2
Distribuzione degli intervistati che non vivono nella stessa ripartizione di residenza per ripartizione geografica di residenza e di dimora abituale. Valori percentuali

Un altro aspetto che incide sulla mobilità dei giovani è la tipologia della provincia in cui sono residenti: le città centro di aree metropolitane fanno registrare una bassa percentuale di giovani che vivono fuori provincia, ad eccezione di Bologna ed in particolare di Venezia e Roma, dove l'area metropolitana sconfina al di fuori della provincia; ma anche per questa tipologia di provincia, si ripete, anche se con livelli più elevati, la dicotomia Nord/Sud, con la prima ripartizione meno interessata dalla mobilità in uscita e la seconda più soggetta alla mobilità, ad eccezione di Bari che sembra una realtà autocontenuta (tab. 4.3).

Provincia di residenza	Provincia di dimora abituale		
	Stessa provincia di dimora abituale	Altra provincia	Totale
Torino	98,7	1,3	100,0
Milano	98,9	1,1	100,0
Genova	97,9	2,1	100,0
Venezia	87,5	12,5	100,0
Bologna	96,4	3,6	100,0
Firenze	98,7	1,3	100,0
Roma	94,2	5,8	100,0
Napoli	96,9	3,1	100,0
Bari	98,4	1,6	100,0
Palermo	96,9	3,1	100,0
Cagliari	93,9	6,1	100,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

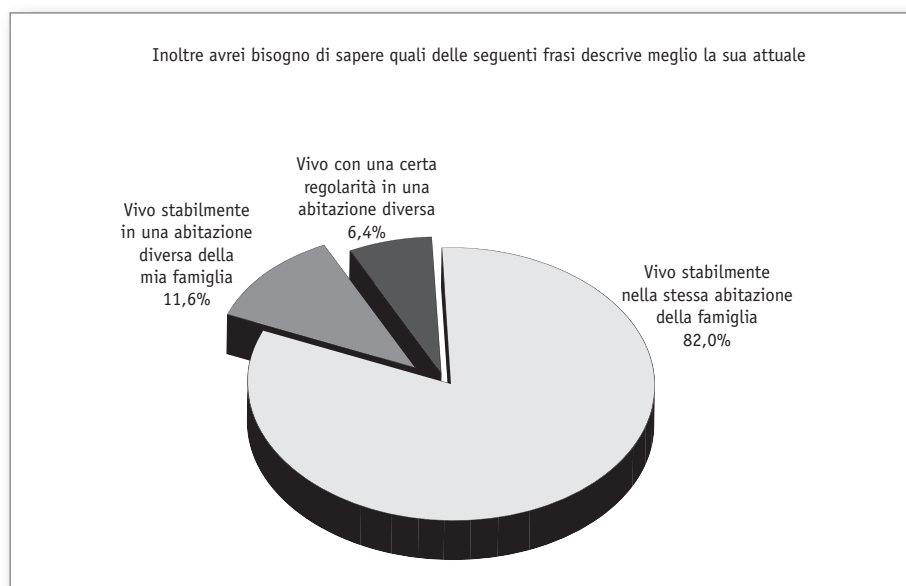
Tabella 4.3
Percentuale di individui che vivono abitualmente nella stessa provincia di residenza per province di aree metropolitane. Valori percentuali

Nonostante le osservazioni tratte dall'analisi dei dati di questa indagine riportino ad un quadro già conosciuto dai dati ufficiale, è possibile affermare che la mobilità sia più consistente non solo perché la percentuale dei giovani che si spostano è più elevata, ma anche perché non si esaurisce con questo tipo di spostamenti. La mobilità che maggiormente necessita di essere investigata a partire dai dati di indagine risulta, infatti, quella che riguarda coloro che sono stati definiti come i "pendolari della famiglia": coloro che vivono per i giorni lavorativi in un luogo diverso da quello della propria famiglia. Di loro si sa poco ed il fenomeno sembra essere generato dalle caratteristiche del nostro paese, prime tra tutte, una scarsa propensione alla mobilità e un forte legame con le famiglie di origine. Sempre più accade che chi ha già una propria famiglia e per motivi di lavoro deve spostarsi, decida di lasciare nel contesto di origine la famiglia, che è spesso inserita in una rete familiare di sostegno - anche questa tipica del nostro paese - o che avendo figli in età scolare non si sente di sradicare. I giovani, che non hanno ancora una propria famiglia, sembrano essere legati al contesto di origine non solo per i forti legami affettivi, ma anche per le difficili condizioni economiche che dovrebbero affrontare nella nuova realtà: il costo della vita, che è più elevato proprio dove c'è maggiore disponibilità di lavoro, oggi giorno mette in difficoltà chi è all'inizio della carriera, che spesso non si può permettere di avere una propria abitazione o di poter investire in essa, soprattutto se è in condizioni precarie; la soluzione appare, quindi, quella di vivere in una condizione provvisoria nel posto dove si lavora, spesso una sola stanza, e di rimanere legato alla famiglia di origine in un altro contesto di vita.

Come si può osservare dalla figura 4.1, risulta che il 6,4% dei giovani vive con una certa regolarità in una abitazione diversa da quella della propria famiglia: questa percentuale che può sembrare contenuta dovrebbe, invece, far riflettere in quanto indice di una situazione precaria e difficile per i giovani. Inoltre questo fenomeno che è in uno stadio iniziale e, quindi, destinato ad aumentare è sicuramente contrastato dal comportamento più diffuso tra i giovani in Italia che è quello di rimanere a lungo a casa con la propria famiglia e dai bassi livelli di mobilità che si registrano in Italia rispetto a quelli registrati negli altri paesi: il 68,2% degli intervistati dichiara, infatti, di vivere con almeno un genitore e la disponibilità a trasferirsi è propria di meno del 70% di coloro che cercano lavoro e solo del 28% di coloro che già lavorano.

L'82,0% degli intervistati vive stabilmente con la propria famiglia e, quindi, non sono soggetti ad una mobilità pendolare di medio o lungo periodo, ma non possono essere esclusi da una mobilità definitiva, in quanto in parte possono essere individui che hanno formato una propria famiglia e si sono trasferiti. La percentuale di coloro che vive stabilmente in una abitazione diversa dalla propria famiglia, l'11,6%, appare, invece, una conferma della tendenza dei giovani italiani a "lasciare tardi il nido" e a farlo solo per formare una nuova famiglia (Bonifazi et al., 1999) (fig. 4.1).

Figura 4.1
Situazione abitativa nella quale vivono i giovani intervistati. Valori percentuali



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Contrariamente a quello che si potrebbe ipotizzare, risulta dall'indagine che le donne sembrano essere più indipendenti: sono, infatti, in percentuale di poco superiore a quella degli uomini (50,4) tra coloro che vivono con una certa regolarità in un'abitazione diversa da quella della propria famiglia e sono anche di più tra coloro che vivono stabilmente in un'abitazione diversa da quella della propria famiglia, 56,8% (tab. 4.4).

Tabella 4.4
Situazione abitativa nella quale vivono i giovani intervistati per sesso. Valori percentuali

Situazione abitativa	Sesso	
	Maschi	Femmine
Vivo stabilmente nella stessa abitazione della famiglia	51,7	48,3
Vivo stabilmente in una abitazione diversa dalla mia famiglia	43,2	56,8
Vivo con una certa regolarità in una abitazione diversa	49,6	50,4
Totale	50,6	49,4

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Se il vivere con una certa regolarità in una abitazione diversa da quella della propria famiglia sembra essere indice di una situazione svantaggiata e precaria in parte determinata dalla carenza e dalla precarietà del lavoro, ci si sarebbe aspettati una maggiore percentuale di giovani costretti a questa situazione al Sud, che però non si verifica. La percentuale registrata al Sud potrebbe in realtà essere

letta come una difficoltà a compiere una mobilità frequente di lungo raggio o una impossibilità a trovare un lavoro in una zona che lo consenta; questo comporterebbe, però, una maggiore percentuale di coloro che vivono stabilmente in un’abitazione diversa dalla propria famiglia, che invece si registra al Nord, a testimonianza di una minore predisposizione dei giovani del Sud a spostarsi (tab. 4.5).

Tabella 4.5
Situazione
abitativa nella
quale vivono i
giovani
intervistati per
ripartizione
geografica di
residenza. Valori
percentuali

Situazione abitativa	Ripartizione geografica di residenza		
	Nord	Centro	Sud
Vivo stabilmente nella stessa abitazione della famiglia	79,9	80,7	85,4
Vivo stabilmente in una abitazione diversa della mia famiglia	14,8	12,5	8,3
Vivo con una certa regolarità in una abitazione diversa	6,4	6,8	6,3
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Al crescere dell’età diminuisce la percentuale di coloro che vive stabilmente con la propria famiglia a fronte di un aumento di coloro che vivono stabilmente al di fuori della propria famiglia, mentre per coloro che sono soggetti alla mobilità non c’è una relazione univoca con l’età. Le differenze tra i sessi non sono costanti: dopo i 30 anni sono gli uomini a vivere con una certa regolarità in un’altra abitazione sia perché sono più gli uomini delle donne dopo i 30 anni a non avere una propria famiglia sia perché le donne sono state maggiormente in questa situazione nella classe di età precedente e quindi probabilmente compiono di più scelte definitive tanto che più degli uomini vivono da sole (tab. 4.6).

Tabella 4.6
Situazione
abitativa nella
quale vivono i
giovani
intervistati per
sesso ed età.
Valori percentuali

Situazione abitativa	Età e sesso					
	20-24		25-29		30-34	
	M	F	M	F	M	F
Vivo stabilmente nella stessa abitazione della famiglia	90,4	88,9	85,3	79,2	77,8	75,0
Vivo stabilmente in una abitazione diversa da quella della mia famiglia	1,8	3,9	9,5	12,8	16,0	20,2
Vivo con una certa regolarità in una abitazione diversa	7,8	7,2	5,2	8,0	6,2	4,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Il fenomeno, che come già osservato mette in luce una problematica dei giovani del nostro tempo, non riguarda solo coloro che fanno riferimento ad una famiglia di origine, per i quali questo pendolarismo a *lunga gittata* si può leggere come un fenomeno non del tutto negativo che porta in qualche modo i giovani italiani al di fuori della “casa della mamma”, ma purtroppo anche coloro che sono già sposati o hanno un convivente, inteso come partner di una relazione stabile. Non si può, quindi, non evidenziare come il mercato del lavoro di oggi produca sempre più delle situazioni complesse che mettono in difficoltà i giovani d’oggi: quasi il 6% di coloro che hanno già formato una nuova famiglia vive abitualmente separato dal partner (tab. 4.7). Per le età considerate, tra i coniugati il problema sembra essere più delle donne che probabilmente hanno coniugi o conviventi con età più elevate e che sono più penalizzate dal mercato del lavoro.

Stessa situazione abitativa nel corso della settimana del proprio coniuge o convivente	Sesso		Totale
	Maschi	Femmine	
Si	96,6	94,9	95,4
No	3,4	5,1	4,6
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Tabella 4.7
Situazione abitativa nella quale vivono i giovani che hanno un coniuge o un convivente per sesso. Valori percentuali

Non riuscire a vivere con il proprio coniuge o convivente sembra più del vivere in una diversa abitazione della famiglia in generale un fenomeno dettato in gran parte dalle difficoltà che si incontrano nel mercato del lavoro presenti maggiormente al Sud, dove la percentuale di coloro che non vive abitualmente con il proprio coniuge è ben più elevata di quella che si realizza nelle altre ripartizioni (tab. 4.8). Deve far riflettere che non solo si vive lontano dal coniuge, ma anche in ripartizioni diverse, spesso anche lontane: la diagonale della matrice non racchiude percentuali molto elevate, come ci si sarebbe aspettato³⁰, se non per il Nord; al Centro non poter vivere abitualmente con il coniuge significa vivere in un'altra ripartizione, in prevalenza il Nord, e al Sud in più della metà dei casi vuol dire vivere uno al Sud e uno al Nord (tab. 4.9).

30 L'ipotesi che i valori sulla diagonale principale siano più elevati di tutti quelli delle altre celle della matrice è una caratteristica propria delle matrici origine/destinazione che necessitano di analisi differenti da quelle di una qualsiasi matrice quadrata anche a causa di ciò.

Tabella 4.8
Situazione abitativa nella quale vivono i giovani che hanno un coniuge o un convivente per ripartizione di residenza. Valori percentuali

Stessa situazione abitativa nel corso della settimana del proprio coniuge o convivente	Ripartizione di residenza			Totale
	Nord	Centro	Sud	
Si	98,0	97,5	91,4	95,4
No	2,0	2,5	8,6	4,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Tabella 4.9
Distribuzione di coloro che non vivono abitualmente con il coniuge o convivente per ripartizione di dimora abituale e per ripartizione di dove vive il coniuge. Valori percentuali

Ripartizione di dimora abituale	Ripartizione di dimora abituale del coniuge			Totale
	Nord	Centro	Sud	
Nord	71,2	21,2	7,6	100,0
Centro	61,5	-	38,5	100,0
Sud	20,7	24,4	54,9	100,0
Totale	37,8	18,9	43,3	100,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

4.1.2 La propensione alla mobilità

Il nostro paese dopo il periodo di intense migrazioni Sud/Nord e transoceaniche, è apparso essere caratterizzato da una bassa mobilità e da una scarsa propensione dei giovani a lasciare il proprio contesto di origine che hanno così contribuito ad accrescere i forti squilibri del mercato del lavoro. Tutto questo sembra essere in parte spiegato dai forti legami familiari estremamente diffusi e importanti nel paese e dalle intense rete sociali degli individui che ricoprono un ruolo molto rilevante nella loro vita. Questi elementi sono più che mai diffusi e generalizzati al Sud e nei piccoli centri spesso lontani dalle città, dove il mercato del lavoro è carente e le possibilità dei giovani sono scarse (Bubbico, 2005).

La situazione attuale sta cambiando a causa non solo di una carenza delle offerte di lavoro, ma anche per le nuove forme di lavoro e in particolare per la precarietà e la flessibilità che sempre più si stanno diffondendo. Quello che ci si chiede è, quindi, se la propensione dei giovani stia cambiando poiché mutano i comportamenti sociali o se, invece, questi nuovi elementi del mercato del lavoro tendano ancora di più a limitare la propensione alla mobilità dei giovani.

Quasi il 30% di chi cerca lavoro non si sposterebbe poiché sarebbe disponibile a lavorare esclusivamente nel proprio comune: questo è maggiormente vero per le donne, che sono sempre state meno soggette alle migrazioni degli uomini. Il luogo dove le donne sarebbero disposte ad andare a lavorare in percentuale maggiore, 47,9%, è un comune da dove rientrare giornalmente, mentre quello indicato maggiormente dagli uomini è il resto di Italia (tab. 4.10). Si può osserva-

re anche che la mobilità pendolare settimanale o comunque costante non è una modalità che si preferirebbe, ma forse che si è costretti a scegliere: coloro che cercano lavoro, sia uomini che donne, sarebbero meno disposti ad andare a lavorare in un comune dal quale si può rientrare nei fine settimana, di quanto non lo siano ad andare nel resto d'Italia.

4.1 Mobilità
effettiva e
disponibilità alla
mobilità

Adesso le leggo alcune alternative sul dove, in termini generali, sarebbe disposto a lavorare			
Lavorerebbe.....	Sesso		Totale
	Maschi	Femmine	
Esclusivamente nel mio comune	18,8	33,1	28,4
In un comune diverso da quello dove vive dal quale poter rientrare giornalmente	37,8	47,9	44,6
In un comune diverso da quello dove vive dal quale poter rientrare nel fine settimana	18,1	23,7	21,9
Anche nel resto d'Italia	42,3	26,2	31,5
Anche in un altro paese europeo	23,0	14,9	17,6
Anche in un altro paese non europeo	12,4	8,3	9,7

Tabella 4.10
Distribuzione di
coloro che
cercano lavoro
per luogo del
comune dove
andrebbero a
lavorare e per
sesso. Valori
percentuali*

* Percentuale di chi sarebbe disposto a lavorare nella tipologia di comune sul totale di chi risponde alla domanda.
Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Tra chi lavora sembrano, invece, essere gli uomini quelli più stabili e anche più indecisi: quasi il 30% dichiara di non voler cambiare città e quasi l'8% è indecisa, mentre tra le donne questi sono pari al 25,6% e al 6,3% (tab. 4.11). Analizzando, però, le percentuali di chi sarebbe disposto a trasferirsi per un lavoro che migliori la propria condizione, riportate nella tabella 4.12, emerge sia che gli uomini più frequentemente indicano una possibilità, sia che per entrambi i sessi queste sono più elevate di quelle riscontrate tra coloro che non lavorano, ad eccezione della disponibilità per i comuni dai quali si può rientrare giornalmente. La disponibilità a trasferirsi in entrambe le condizioni lavorative non ha però un andamento lineare, inverso alla distanza dal luogo dove si potrebbe andare né per gli uomini né per le donne. Chi ha già un lavoro è anche più disponibile ad andare all'estero e la percentuale di chi è disposto ad andare in un paese non europeo è quasi il doppio di chi lo è tra coloro che cercano lavoro. L'aver un lavoro sembra, quindi, dare una sicurezza e una voglia di migliorare, che appare, invece, limitata tra chi è ancora alla ricerca del lavoro.

Tabella 4.11

Distribuzione di coloro che già lavorano per volontà di cambiare città di lavoro e per sesso. Valori percentuali

Vorrebbe cambiare città di lavoro?			
Volontà	Sesso		Totale
	Maschi	Femmine	
Si	62,9	68,1	65,2
No	29,3	25,6	27,6
Non so	7,8	6,3	7,1
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Tabella 4.12

*Distribuzione di coloro che già lavorano per luogo dove sarebbero disposti a trasferirsi e per sesso. Valori percentuali**

Lei sarebbe disposto a trasferirsi stabilmente, se Le offrissero un lavoro per migliorare la Sua situazione			
Trasferirsi...	Sesso		Totale
	Maschi	Femmine	
In nessuna parte	26,1	29,9	27,8
In un comune diverso da quello dove vive dal quale poter rientrare giornalmente	33,8	32,3	33,1
In un comune diverso da quello dove vive dal quale poter rientrare nel fine settimana	29,0	24,2	26,9
Anche nel resto d'Italia	38,6	33,4	36,3
Anche in un altro paese europeo	25,9	19,8	23,2
Anche in un altro paese non europeo	23,1	11,1	17,8

** Percentuale di chi sarebbe disposto a trasferirsi nella tipologia di comune sul totale di chi risponde alla domanda.*

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

La distinzione per ripartizione di residenza permette di verificare come la difficile situazione lavorativa non influenzi ad una maggiore propensione alla mobilità: la non disponibilità ad allontanarsi dal luogo di residenza la si riscontra maggiormente tra i giovani che cercano lavoro e che sono residenti al Centro (tabb. 4.13 e 4.14). Considerare la ripartizione di residenza permette di evidenziare che i giovani meno propensi alla mobilità in generale sono quelli del Centro, che sono disposti in percentuale maggiore a lavorare esclusivamente nel proprio comune se cercano lavoro e a trasferirsi in nessun posto se già lavorano³¹. Interessante è, invece, notare che i residenti al Sud che lavorano già sarebbero disponibili più di tutti gli altri - quasi il 50% - a trasferirsi nel resto d'Italia. Il Nord, in particolare il Nord-Ovest, rappresenta, invece, la ripartizione in cui i giovani sono più propensi ad una mobilità, soprattutto se internazionale.

³¹ Questo risultato è in realtà largamente influenzato dai residenti nel comune di Roma, che oltre ad essere numericamente più consistenti, sembrano essere influenzati dalla peculiarità di una realtà particolare poiché accentratrice, grazie alla disponibilità di quasi tutto, e attrattiva.

Adesso le leggo alcune alternative sul dove, in termini generali, sarebbe disposto a lavorare

Lavorerebbe...	Ripartizione di residenza			Totale
	Nord	Centro	Sud	
Esclusivamente nel mio comune	30,5	41,6	23,1	28,4
In un comune diverso da quello dove vive dal quale poter rientrare giornalmente	43,5	32,5	50,0	44,6
In un comune diverso da quello dove vive dal quale poter rientrare nel fine settimana	31,2	14,8	20,3	21,9
Anche nel resto d'Italia	40,1	20,3	30,6	31,5
Anche in un altro paese europeo	27,3	11,5	14,8	17,6
Anche in un altro paese non europeo	16,5	17,2	5,3	9,7

Tabella 4.13
Distribuzione di coloro che cercano lavoro per luogo del comune dove andrebbero a lavorare e per ripartizione di residenza. Valori percentuali*

* Percentuale di chi sarebbe disposto a lavorare nella tipologia di comune sul totale di chi risponde alla domanda.

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Lei sarebbe disposto a trasferirsi stabilmente se Le offrissero un lavoro per migliorare la sua situazione

Trasferirsi...	Ripartizione di residenza			Totale
	Nord	Centro	Sud	
In nessuna parte	29,7	34,4	21,2	27,8
In un comune diverso da quello dove vive dal quale poter rientrare giornalmente	37,8	25,8	32,4	33,1
In un comune diverso da quello dove vive dal quale poter rientrare nel fine settimana	28,5	19,2	29,9	26,9
Anche nel resto d'Italia	32,2	30,2	45,2	36,3
Anche in un altro paese europeo	26,1	19,9	22,0	23,2
Anche in un altro paese non europeo	18,8	17,2	16,9	17,8

Tabella 4.14
Distribuzione di coloro che già lavoro per luogo del comune dove sarebbe disposto a trasferirsi e per ripartizione di residenza. Valori percentuali*

* Percentuale di chi sarebbe disposto a trasferirsi nella tipologia di comune sul totale di chi risponde alla domanda.

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

La retribuzione più alta è la motivazione più frequente per accettare il trasferimento sia che si abbia un lavoro o no; la maggiore stabilità e sicurezza del posto del lavoro è indicata di più tra coloro che cercano lavoro piuttosto che da chi il lavoro ce lo ha già; il fatto che chi indica questi fattori come condizione al trasferimento, sia superiore al 30% per chi cerca lavoro e al 20% per chi il lavoro ce lo ha già, permette di sottolineare il problema della precarietà del mondo del lavoro, che è un tema che sembra stare più a cuore alle donne che forse in queste età sentono maggiormente degli uomini la responsabilità di una nuova famiglia (tabb. 4.15 e 4.16). Tra chi lavora emerge anche la ricerca di migliori possibilità di carriera in misura analoga per gli uomini e per le donne a testimonianza che il mercato del lavoro femminile sta cambiando e che le donne come gli uomini sono alla ricerca di una carriera e non solo di un semplice posto di lavoro. Le motivazioni per andare all'estero presentano una distribuzione sostanzialmente simile a quella del trasferimento in Italia.

Tabella 4.15
Distribuzione degli intervistati che cercano lavoro secondo le condizioni per le quali sarebbero disposti a trasferirsi in Italia e per sesso. Valori percentuali*

Per decidere di trasferirsi nel resto d'Italia vorrebbe delle condizioni di lavoro diverse rispetto a quelle che accetterebbe nel proprio comune?			
Condizioni	Sesso		Totale
	Maschi	Femmine	
No, nessuna in particolare	11,2	10,8	11,0
Sì, una retribuzione più alta	39,7	37,8	38,4
Sì, maggiore stabilità e sicurezza del posto di lavoro	28,2	33,8	32,0
Sì, mansioni più qualificate	9,1	6,6	7,4
Sì, migliori possibilità di carriera	9,4	10,3	10,0
Altro specificare	2,4	0,6	1,2
Totale	100,0	100,0	100,0

* Valori percentuali calcolati sul totale delle risposte.

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Tabella 4.16
Distribuzione degli intervistati che lavorano secondo le condizioni per le quali sarebbero disposti a trasferirsi nel resto d'Italia e per sesso. Valori percentuali*

Per decidere di trasferirsi nel resto d'Italia vorrebbe?			
Condizioni	Sesso		Totale
	Maschi	Femmine	
Sì, una retribuzione più alta	45,8	39,4	42,9
Sì, maggiore stabilità e sicurezza del posto di lavoro	22,3	26,4	24,2
Sì, mansioni più qualificate	7,6	11,7	9,5
Sì, migliori possibilità di carriera	21,6	19,2	20,5
Altro specificare	2,6	3,3	2,9
Totale	100,0	100,0	100,0

* Valori percentuali calcolati sul totale delle risposte solo di chi si è dichiarato disponibile a trasferirsi.

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Importanti sono, invece, le motivazioni di chi non è disposto a trasferirsi, per i quali come ipotizzato la famiglia costituisce il principale deterrente maggiormente per le donne, che come noto sono maggiormente legate alla famiglia, e soprattutto per coloro che cercano lavoro (tabb. 4.17 e 4.18). Oltre alla famiglia, un elemento che ha frenato la mobilità degli individui nel nostro paese è stato il contesto in cui si vive che è possibile identificare attraverso un legame con il territorio, proxy anche delle reti sociali, della tipologia del luogo, della dimensione della città e di tutto l'insieme a cui si è legati. Il territorio rappresenta, infatti, la seconda motivazione per chi è in cerca del lavoro e la prima per chi lo ha già, ed è più importante per gli uomini che per le donne. Il tenore di vita è una preoccupazione, non irrilevante soprattutto per chi cerca lavoro, che sembra riguardare quasi esclusivamente gli uomini, mentre la perdita della disponibilità della casa è indicata solo dalle donne, ma in bassa percentuale.

Perché non sarebbe disposto a lavorare altrove?			
Motivazioni	Sesso		Totale
	Maschi	Femmine	
Voglio rimanere attaccato al mio territorio	28,6	20,1	22,0
Non voglio allontanarmi dal(la) mio/a partner	1,0	5,5	4,5
Motivi familiari	49,3	64,5	61,2
Sarei costretto a perdere la disponibilità di una casa	0,0	3,3	2,6
Abbasserei il mio tenore di vita	7,9	1,5	2,9
Altro	13,2	5,1	6,9
Totale	100,0	100,0	100,0

Tabella 4.17
Distribuzione degli intervistati che cercano lavoro secondo le motivazioni per le quali non sarebbero disposti a lavorare altrove e per sesso. Valori percentuali*

* Valori percentuali calcolati sul totale delle risposte.

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Perché non sarebbe disposto a lavorare altrove?			
Motivazioni	Sesso		Totale
	Maschi	Femmine	
Voglio rimanere attaccato al mio territorio	47,4	30,4	39,3
Non voglio allontanarmi dal(la) mio/a partner	8,7	15,1	11,7
Motivi familiari	27,5	46,9	36,8
Sarei costretto a perdere la disponibilità di una casa	0,5	1,9	1,2
Abbasserei il mio tenore di vita	6,1	0,8	3,6
Altro	9,8	5,0	7,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Tabella 4.18
Distribuzione degli intervistati che lavorano secondo le motivazioni per le quali non sarebbero disposti a lavorare altrove e per sesso. Valori percentuali*

* Valori percentuali calcolati sul totale delle risposte.

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Risulta pertanto difficile pensare che si possa agire su queste motivazioni per cercare di incrementare la mobilità dei giovani e colmare in parte gli squilibri del mercato del lavoro; è, però, possibile affermare che l'*empowerment* raggiunto da chi già lavora sembra rappresentare il primo passo verso una maggiore disponibilità e un minore attaccamento verso la famiglia. È giusto, però, considerare che probabilmente, visto le età considerate, l'aver lavoro è più diffuso tra coloro che sono meno giovani e, anche per questo, meno legati alla famiglia di origine. Una conferma di questo appare l'indicazione più frequente tra chi lavora a non volersi allontanare dal partner o coniuge che probabilmente sono più importanti non tanto per chi ha già un lavoro, quanto per chi è più adulto.

4.1.3 La mobilità per motivi di studio

Lo studio costituisce una delle principali motivazioni che spingono gli individui a migrare; in realtà l'andare a vivere in un altro luogo per studiare non viene considerato uno spostamento definitivo e non comporta, quindi, un cambiamento di residenza o uno spostamento registrato negli atti amministrativi. Nonostante questi spostamenti potrebbero essere studiati a partire dai dati delle scuole e delle università che registrano necessariamente la residenza dei propri iscritti, questo non è mai stato fatto se non a livello locale o da singole università. La mobilità per motivi di studio è, però, studiata dall'Istat in diverse indagini e anche al censimento, ma non da un'indagine che la abbia come oggetto specifico e che colga approfonditamente le specificità di un fenomeno così complesso.

La principale mobilità per motivi di studio è dovuta agli studi universitari in quanto lo spostamento che si compie per la scuola media superiore è quasi sempre quotidiano o limitato alla provincia di residenza. L'università costituisce motivo di migrazione a causa di una differenziata distribuzione territoriale dei poli universitari e di una loro differenza qualitativa.

La mobilità compiuta per frequentare l'università nel caso non sia quotidiana, ma semi-stabile è interessante da studiare non solo come fenomeno in quanto tale, ma anche perché spesso comporta un successivo trasferimento definitivo: i giovani che studiano in una città diversa da quella di residenza dei genitori si creano spesso una vita nel nuovo contesto - legami di amicizia e possibili opportunità di lavoro - e facilmente scelgono di non tornare nel luogo di origine. Questo si verifica in particolare nelle grandi città, come ad esempio Roma e Milano dove vive abitualmente il 60% e il 20% di coloro che avevano studiato in queste province non essendovi residenti³².

Ha conseguito un titolo universitario nella stessa provincia di residenza il 70% dei giovani; questa percentuale presenta una notevole variabilità poiché arriva ad essere superiore all'80% nel caso delle province del Centro e inferiore al 63% nel caso delle province del Nord (tab. 4.19). La mobilità dei giovani nel nostro paese non appare, quindi, molto elevata soprattutto se la si confronta con quella degli altri paesi, in particolar modo anglosassoni, dove i giovani escono dalla famiglia di origine per frequentare l'università; mentre in Italia non accade se non esiste l'effettiva necessità come la mancanza di corsi di laurea o di facoltà nella propria provincia. Tra chi sta frequentando l'università al momento dell'intervista, infatti, il 90% vive con la propria famiglia: più del 65% con la famiglia d'origine dal momento che dichiarano di vivere con almeno un genitore e circa il 25% con la nuova famiglia poiché sono sposati.

³² La bassa percentuale di Milano è in parte spiegata da una percentuale elevata di coloro che avendo studiato a Milano rimane in una provincia limitrofa a causa della vasta area di gravitazione di questa provincia.

Ripartizione di residenza	Provincia dell'università			Totale
	Stessa provincia	Altra provincia della stessa ripartizione	Provincia di diversa ripartizione	
Nord	62,9	35,1	2,0	100,0
Centro	81,5	15,5	2,9	100,0
Sud	71,1	20,2	8,7	100,0
Totale	70,1	25,3	4,5	100,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Tabella 4.19
Provincia dell'università in cui si è conseguito il titolo universitario per ripartizione di residenza. Valori percentuali

Il Nord riesce, però, a trattenere la quasi totalità, 98,0%, dei suoi giovani laureati con l'offerta universitaria della ripartizione, mentre il Sud ha visto laurearsi al di fuori della propria ripartizione quasi il 10% di cui quasi la metà al Nord, attraverso, quindi, una migrazione di lungo raggio.

Come si può ipotizzare la maggiore capacità attrattiva, escludendo coloro che rimangono nella propria ripartizione, è delle ripartizioni limitrofe: sono le sedi universitarie del Nord ad attirare maggiormente i giovani residenti al Centro e quelle del Centro ad far laureare i residenti al Sud (tab. 4.20).

Ripartizione di residenza	Ripartizione della sede dell'università			Totale
	Nord	Centro	Sud	
Nord	-	66,8	32,2	100,0
Centro	89,0	-	11,0	100,0
Sud	45,2	54,8	-	100,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Tabella 4.20
Distribuzione di coloro che hanno conseguito il titolo universitario al di fuori della propria ripartizione di residenza per ripartizione di residenza e ripartizione della sede dell'università. Valori percentuali

La mobilità per motivi di studio e la distanza da casa rendono il giovane più fragile e più disponibile a fare scelte più facili: tra chi ha abbandonato l'università, la percentuale di coloro che si erano iscritti in una sede di un'altra ripartizione è più elevata (6,3%) sia di quelli che si sono laureati (5%) sia dei frequentanti (6%) in particolar modo al Centro dove questa percentuale tra chi si è laureato e tra chi ha abbandonato è la più distante (pari rispettivamente a 2,9% e 6,5%).

4.1.4 La mobilità per motivi di lavoro

Il lavoro rappresenta in tutti gli studi di mobilità la principale motivazione; è anche quella che comporta maggiormente un trasferimento definitivo e quindi registrato dagli atti amministrativi. Si è, però, potuto verificare che non sempre il trasferirsi per motivi di lavoro ha comportato un cambiamento di residenza ed è, quin-

di, difficile studiare dalle diverse fonti la mobilità totale avvenuta per motivi di lavoro. Per avere un quadro globale sulla mobilità per motivi di lavoro è stato chiesto agli intervistati che lavorano se hanno dovuto cambiare città per svolgere l'attuale lavoro; attraverso questa domanda si trascurano i cambiamenti avvenuti in precedenza, che sono, però, già stati rilevati nelle altre domande.

Una conferma della scarsa mobilità dei giovani italiani deriva dal fatto che più del 90% dichiara di non aver cambiato città per motivi di lavoro. Le donne sembrano essere più soggette alla mobilità in quanto non solo in percentuale maggiore hanno cambiato città per svolgere il loro lavoro, ma lo hanno fatto anche più frequentemente degli uomini per scelta; le difficoltà del mondo del lavoro, che sono, infatti, riscontrabili nel fatto che chi ha cambiato città lo abbia fatto per necessità più che per scelta, non hanno riguardato in misura maggiore le donne, contrariamente a quanto si poteva ipotizzare (tab. 4.21).

Tabella 4.21
Eventuale
cambiamento di
città per coloro
che lavorano per
sesso. Valori
percentuali

Per svolgere il suo attuale lavoro ha dovuto cambiare città dove abitava?			
Eventuale cambiamento	Sesso		Totale
	Maschi	Femmine	
No	93,0	89,9	91,6
Si, per necessità	5,5	6,9	6,1
Si, per scelta	1,5	3,2	2,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Differenze rilevanti emergono nella distinzione per ripartizione di residenza, che ripropongono la classica dicotomia Nord/Sud: ha cambiato città per necessità il 3,9% dei residenti al Nord a fronte dell'8% del Sud (tab. 4.22). Il Nord è, però, la ripartizione dove è più alta la percentuale di giovani che cambiano città per scelta a conferma della conclusione a cui si era giunti attraverso la lettura dei desideri e delle scelte di mobilità che un maggior *empowerment* e una maggiore possibilità di scelta rendono i giovani meno vincolati alla famiglia e al territorio.

Tabella 4.22
Eventuale
cambiamento di
città per coloro
che lavorano per
ripartizione di
residenza. Valori
percentuali

Eventuale cambiamento	Ripartizione di residenza			
	Nord	Centro	Sud	Totale
No	92,8	91,8	90,1	91,6
Si, per necessità	3,9	7,2	8,1	6,1
Si, per scelta	3,3	1,0	1,8	2,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

La destinazione di coloro che hanno dovuto cambiare città conferma ancora una scarsa mobilità dei giovani per motivi di lavoro in quanto i pochi che hanno cambiato città per svolgere il lavoro attuale lo hanno spesso fatto a breve raggio: quasi il 40% sono rimasti all'interno della stessa provincia a cui vanno aggiunti almeno parte del 25% che si è trasferito in un'altra provincia della stessa ripartizione che spesso appare contigua al luogo dove si viveva in precedenza come i casi di coloro che si sono trasferiti da Bolzano a Trento.

L'analisi della mobilità a partire dal luogo di dimora abituale e delle propensioni di mobilità forniva un quadro differente da quella che emerge dall'analisi della sola mobilità per motivi di lavoro: il Nord è apparso come una ripartizione auto-contenuta, mentre al Centro la realtà predominante sembrava essere la provincia; la mobilità per lavoro mostra, invece, che il Nord più del Centro cede lavoratori alle altre ripartizioni e il Centro meno del Sud trattiene i lavoratori nella propria provincia di residenza (tab. 4.23).

Ripartizione di provenienza	Provincia dove vivono abitualmente			Totale
	Stessa provincia	Altra provincia della stessa ripartizione	Provincia di diversa ripartizione	
Nord	28,3	42,6	29,0	100,0
Centro	32,6	39,9	27,5	100,0
Sud	49,9	12,8	37,4	100,0
Totale	37,7	30,4	31,9	100,0

Tabella 4.23
Distribuzione di
coloro che hanno
cambiato città
per il lavoro
attuale per
ripartizione di
provenienza e
provincia dove
vivono
abitualmente.
Valori percentuali

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Contrariamente a quanto si potrebbe ipotizzare, non ci si è spostati più frequentemente per un contratto a tempo indeterminato: solo gli autonomi hanno cambiato città in percentuale leggermente minore dei dipendenti, ma con differenze che non appaiono significative, mentre la percentuale di chi non ha cambiato città è del tutto analoga tra chi ha un contratto a tempo indeterminato e chi lo ha a tempo determinato o occasionale; non appare vera neanche l'ipotesi che chi ha cambiato città per scelta e non per necessità lo abbia fatto maggiormente anche con un lavoro precario dal momento che anche queste percentuali differiscono di poco.

Tabella 4.24
Eventuale
cambiamento di
città per coloro
che lavorano per
condizione
professionale.
Valori percentuali

Eventuale cambiamento di città	Condizione professionale			
	Autonomo	Dip. tempo determinato	Dip. tempo indeterminato	Totale
No	90,9	91,8	91,8	91,6
Sì, per necessità	6,4	6,0	5,7	6,1
Sì, per scelta	2,7	2,2	2,4	2,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

4.1.5 Conclusioni

Quello che appare è, quindi, una realtà in cui si registra una contenuta mobilità, che quando si verifica sembra essere maggiormente una costrizione che un desiderio. La propensione a spostarsi sembra, infatti, ancor più contenuta della mobilità realizzata. Bisogna, però, tener presente che la principale mobilità registrata in Italia è quella a breve raggio, e quindi all'interno della provincia che qui non è stata esaminata, ma che ben emerge nei desideri di mobilità dove "un comune da dove rientrare giornalmente" discrimina nettamente il quadro della mobilità dei giovani a seconda se lo si consideri una disponibilità alla mobilità o no. In realtà se si considerano tutti gli spostamenti che un individuo può aver compiuto nell'età dell'intervista e quindi, principalmente quelli per motivi di studio, per iscriversi all'università, e quelli per motivi di lavoro, si può evidenziare che la maggioranza, 66%, dei giovani intervistati ha compiuto almeno uno spostamento al di fuori della provincia; anche se non è possibile sapere se questo sia stato di natura pendolare e quindi con un ritorno quotidiano o settimanale nel luogo d'origine o se invece sia stato più stabile. Tra coloro che non si sono spostati precedentemente al di fuori della provincia c'è una piccola percentuale di individui che si spostano attualmente al di fuori della provincia di residenza che sono coloro che risulta non abbiano compiuto uno spostamento per motivi di lavoro o di studio, ma che attualmente vivono abitualmente nel corso della settimana in una provincia diversa da quella in cui sono residenti e che pertanto non possono essere considerati stabili (tab. 4.25).

Intervistati per spostamenti compiuti	Sesso		Totale
	Maschi	Femmine	
Coloro che hanno sperimentato almeno uno spostamento	60,6	71,5	66,0
Coloro che almeno vivono abitualmente in un luogo diverso da quello dove sono residenti	0,5	0,1	0,3
Coloro che sono rimasti sempre all'interno della propria provincia	38,9	28,3	33,7
Totale	100,0	100,0	100,0

Tabella 4.25
Distribuzione degli intervistati per almeno uno spostamento e per sesso. Valori percentuali

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Nonostante la bassa propensione alla mobilità e il forte legame con la famiglia, i giovani che risultano “stabili” sono poco più del 30%, e quasi il 40% tra gli uomini, che quindi, come è emerso in diversi momenti dell'analisi della mobilità dei giovani, più delle donne non compiono migrazioni. La motivazione principale è lo studio o il cambiamento di residenza per altri motivi, quali la formazione di una nuova famiglia, che riguardano maggiormente le donne; meno importante risulta, invece, la necessità del lavoro dal momento che coloro che hanno cambiato città per motivi di lavoro erano meno del 10%.

4.2 TRANSIZIONE ALLO STATO ADULTO, FAMIGLIA E FECONDITÀ*

4.2.1 Introduzione

Parlare di *living arrangement* dei giovani italiani tra 20 e 34 anni significa doverci confrontare con una situazione peculiare nel panorama europeo. La situazione italiana si caratterizza infatti per un progressivo e costante rinvio del processo di transizione allo stato adulto (Billari, 2000), che si ripercuote anche a livello abitativo. Il fenomeno ha suscitato interesse tra gli studiosi soltanto dalla metà degli anni '80 a partire dagli importanti studi di Saraceno (1986), Cavalli de Lillo (1988) e Scabini Donati (1988)³³. Le ricerche sul tema hanno evidenziato l'esistenza di un modello demografico "mediterraneo" (Dalla Zuanna 2001, Micheli 2000, Reher 1998, Bettio e Villa 1998) con bassissimi livelli di fecondità, un continuo slittamento delle tappe della vita (innalzamento dell'età di uscita dalla famiglia d'origine, dell'età al matrimonio e di quella al primo figlio) in cui i nuovi comportamenti familiari, come convivenze e nascite extramatrimoniali, stentano a diffondersi rimanendo fenomeni "*di nicchia*". Si parla per l'Italia di una "*posposizione*" degli eventi demografici legati alla transizione allo stato adulto: non sono soltanto i fenomeni tipicamente demografici (matrimonio/convivenza e procreazione) ad essere ritardati, ma anche e in primo luogo gli eventi che costituiscono la pre-condizione per la costruzione di un nucleo familiare, ossia l'uscita dal sistema di istruzione e l'inserimento nel mercato del lavoro. Esistono forti meccanismi di interrelazione in quello che è ormai definito il "*percorso di transizione allo stato adulto*"³⁴ in quanto ogni processo è premessa o conseguenza del passo successivo³⁵. In tal senso lo slittamento graduale dell'età a cui si concludono gli studi, si entra nel mercato del lavoro, si sceglie e eventualmente si acquista la casa (fenomeno tipico del nostro paese), si esce dalla famiglia d'origine, si inizia una relazione affettiva adulta, va a ripercuotersi negli altri ambiti della vita dei giovani.

"I giovani rimangono più a lungo nella famiglia d'origine e rinviando ad età più avanzate la creazione di una propria vita indipendente" (Istat, 2006). Si accentua il progressivo rallentamento nei tempi di entrata nella vita adulta. Come sottolineato (Palomba, 2001) la quota di giovani italiani che vive con i genitori pur

* A cura di Annalisa Busetta (Dipartimento di Scienze demografiche, Sapienza, Università di Roma).

33 Cfr. la rassegna dei principali studi sul tema in Billari (2000).

34 Secondo J. Modell et al. (1976) "*sia nel passato che ora, divenire adulti implica una serie di cambiamenti di status che muovono un individuo dalla dipendenza economica dai genitori o assimilati alla indipendenza economica (o dipendenza da un coniuge) e dalla partecipazione alla famiglia di orientamento alla costituzione di una famiglia di procreazione Questi eventi possono non annunciare dappertutto l'essere divenuti adulti, ma certamente sono associati in modo preponderante e visibile alla partecipazione al mondo adulto..... 5 transizioni particolari l'uscita da scuola, l'entrata nella forza lavoro, l'uscita dalla famiglia d'origine, il matrimonio e la costituzione di una famiglia* (trad. it., p. 172)".

35 Proprio per questa importante interrelazione tra fenomeni gli studiosi si sono orientati sempre più verso una analisi delle sequenze di eventi e quindi di "vecchie e nuovi" percorsi di emancipazione.

essendo decrescente al crescere delle età è aumentata notevolmente dal 1987 al 1997: la percentuale di giovani che vivono in casa con i genitori è molto alta a 20-24 anni decresce nell'età 25-29 e poi crolla drasticamente tra i 30-34 anni (tab. 4.26).

4.2 Transizione
allo stato adulto,
famiglia e
fecondità

Classe d'età	Uomini		Donne		Totale	
	1987	1997	1987	1997	1987	1997
20-24	86,1	92,7	65,2	83,2	75,6	87,9
25-29	46,5	68,1	23,7	44,0	35,0	56,0
30-34	16,5	28,7	7,5	15,7	12,2	22,2
Totale	51,4	61,3	34,1	46,2	42,8	53,8

Tabella 4.26
*Giovani che
vivono in casa
coi genitori per
genere e classe
d'età in Italia
(valori
percentuali;
1987, 1997)*

Fonte: Palomba (2001) su dati Istat - Indagine Multiscopo sulle famiglie (1987 e 1997)

Rispetto agli altri paesi europei queste percentuali sono sensibilmente più elevate e anche la tendenza all'incremento appare più accentuata (Istat, 2006). Da un confronto tra paesi europei risulta evidente come in Italia, Spagna e Portogallo oltre il 90% di uomini e donne tra i 25 e i 29 anni è ancora a casa con i genitori a fronte di meno del 20% della Danimarca (Iacovou, 1998).

Il ritardo nel processo di transizione allo stato adulto viene peraltro accentuato dal fatto che l'Italia si contraddistingue per una rigida sincronizzazione tra il momento dell'uscita dalla famiglia d'origine e la formazione di una prima unione (prevalentemente il matrimonio) (Blossfeld, De Rose, 1992; Iacovou 1998). In questo senso quindi il ritardo nell'uscire da casa si ripercuote direttamente in un ritardo nella formazione delle unioni e nel comportamento riproduttivo. Proprio per questa interconnessione tra gli eventi tipicamente demografici legati alla scelte riproduttive e familiari ed eventi che costituiscono la pre-condizione per la transizione allo stato adulto risulta molto interessante analizzare, in base ai dati del nostro campione, il percorso di transizione allo stato adulto, le scelte familiari e riproduttive in un'ottica integrata.

4.2.2 Strutture familiari

Uscita dalla famiglia d'origine

Dall'indagine risulta che la maggior parte degli intervistati/e vive in casa con i genitori (68,2%). La situazione risulta però un po' differente tra i due sessi: mentre infatti soltanto il 23,1% degli uomini ha intrapreso il percorso di formazione del proprio nucleo familiare, il 40,7% delle donne è già uscito dalla famiglia d'origine.

Tabella 4.27
*Giovani che
vivono con/senza
genitori per
genere (valori
percentuali)*

	Uomini	Donne	Totale
Con i genitori	76,9	59,3	68,2
Senza genitori	23,1	40,7	31,8
Totale	100,0	100,0	100,0

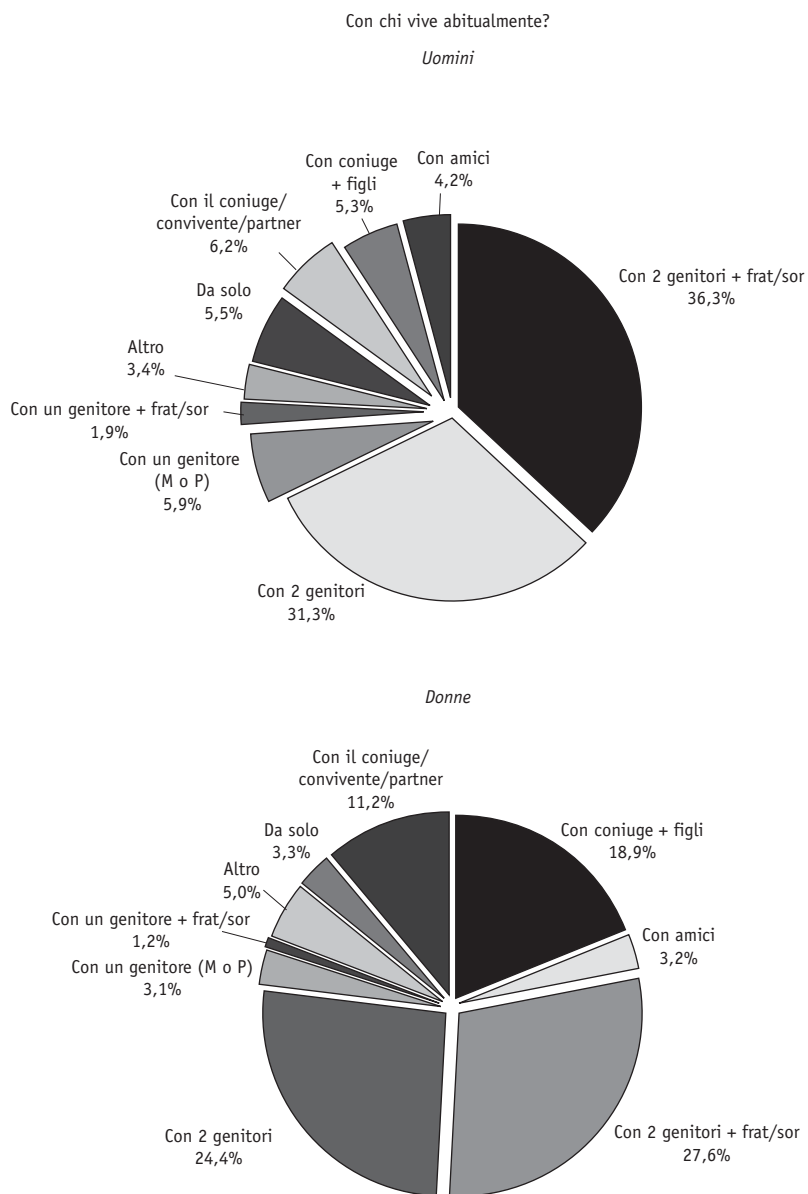
Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Andando ad analizzare nel dettaglio le forme di vita familiare più diffuse tra uomini e donne emerge che, oltre il nucleo tradizionale formato da 2 genitori e figli (in cui vive il 67,6% degli uomini e il 52% delle donne), non è trascurabile la percentuale di giovani che vivono in casa con un solo genitore (7,8% degli uomini e 4,3% delle donne) (fig. 4.2).

Tra coloro che sono usciti dalla famiglia d'origine vivono da soli con il proprio partner/coniuge il 6,2% degli uomini e l'11,2% delle donne, mentre rispettivamente il 5,3% e il 18,9% vivono con il partner e i figli. Tra coloro che sono usciti dalla famiglia d'origine ma non hanno ancora dato vita ad una famiglia propria il 4,2% degli uomini e il 3,2% delle donne vive con amici e il 5,5% e il 3,3% abita da solo³⁶.

³⁶ La condizione di persona sola è vissuta in maniera diversa da uomini e donne, se si esclude la fascia di età più giovane, dove, comunque, il fenomeno è di modesta entità. Sono gli uomini a manifestare una propensione maggiore a vivere da soli anche come conseguenza dell'età al matrimonio, che è più alta per gli uomini (Istat, 2006).

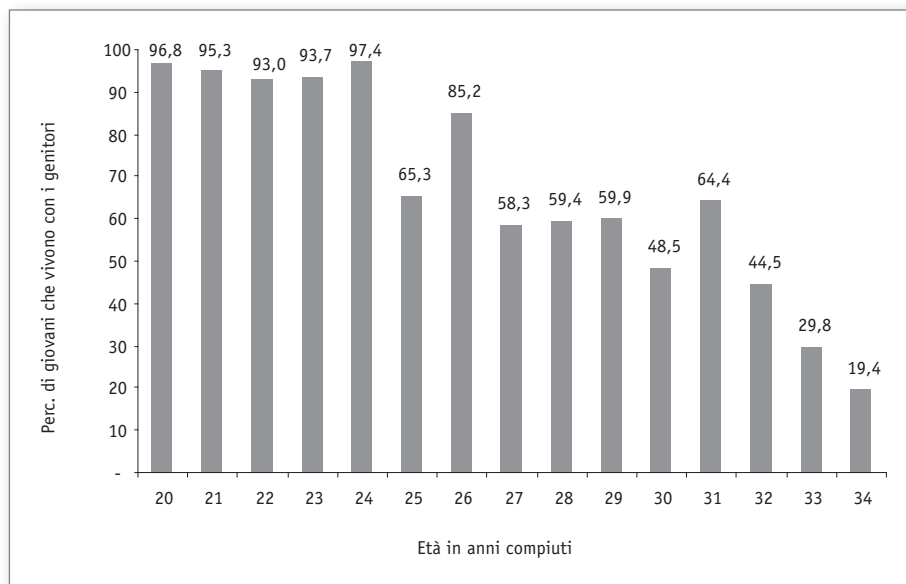
Figura 4.2
Distribuzione di
uomini e donne
per tipologie
familiari
prevalenti (valori
percentuali)



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Semplificando la distribuzione dei giovani per nucleo familiare distinguendoli unicamente tra coloro che vivono con il/i genitori (68,2%) e coloro che vivono senza (31,8%) diviene possibile effettuare un'analisi anche in funzione dell'età. Come è evidente dal grafico sottostante la percentuale di giovani che vivono in casa con il/i genitori diminuisce fortemente al crescere dell'età mostrando una forte relazione inversa (fig. 4.3). Ciò che differenzia quindi la tendenza attuale da quella passata non è il verso della relazione ma lo slittamento delle età in cui la transizione allo stato adulto avviene.

Figura 4.3
Percentuale di
giovani che
abitano con il/i
genitori per età
(in anni
compiuti)

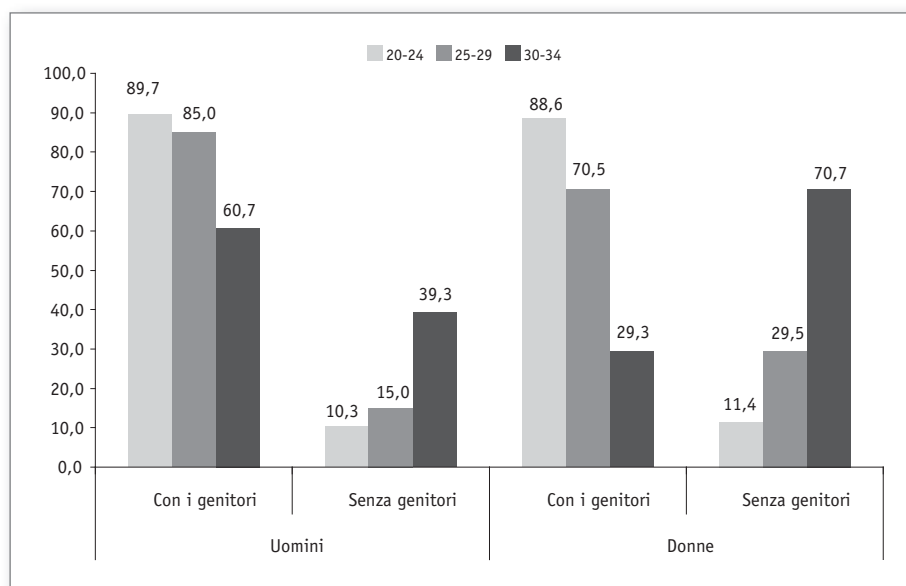


Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Anche dall'analisi per genere emerge una forte relazione tra l'età e l'uscita dalla famiglia d'origine con un processo di emancipazione più rapido per le donne, confermando quanto sostenuto dall'Istat³⁷ e certamente legato alle differenze nell'età media al matrimonio largamente consolidata nel nostro paese: ancora nella fascia 30-34 anni il 60,7% degli uomini e il 29,3% delle donne vive con i propri genitori (fig. 4.4).

³⁷ "Oltre la metà dei giovani italiani vive ancora con i genitori e questa quota è sensibilmente più alta per i maschi, che tendono ad uscire di casa in misura minore ed in età più avanzata rispetto alle femmine" (Istat, 2006).

Figura 4.4
Giovani che abitano con i genitori (entrambi o uno) e senza per genere e classe d'età (valori percentuali)



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Il progressivo innalzamento dell'età al primo figlio, uno dei principali elementi che rende particolarmente preoccupante la situazione della fecondità italiana, trova in questa indagine un'ulteriore conferma: appare inesistente la percentuale di uomini e donne al di sotto dei 30 anni che vivono con i figli e, anche tra i 30-34enni tale percentuale risulta molto molto bassa (2,2% delle donne e 1% degli uomini). In base alle risposte date al questionario è stato possibile creare una nuova classificazione delle tipologia di famiglia³⁸ in cui il giovane vive, in base ai due elementi cardine per la nostra analisi: vivere con i genitori o senza e avere un partner e/o figli.

In pratica le famiglie sono state classificate in quattro tipologie:

- 1 famiglia dei "mammoni":** il giovane vive con uno o entrambi i genitori ed eventualmente anche con altri membri come fratelli/sorelle, altri parenti;
- 2 famiglia allargata:** il giovane vive con uno o entrambi i genitori ma all'interno della famiglia d'origine vive anche la sua "nuova" famiglia rappresentata dal partner e/o dai figli;
- 3 famiglia "adulta":** il giovane vive in un nucleo familiare proprio con il partner (coniuge/convivente) e/o i figli;
- 4 famiglia di transizione:** il giovane è uscito dalla famiglia d'origine e vive in un nucleo familiare proprio formato esclusivamente da se stesso (5,5% degli uomini e 3,3 delle donne) oppure con amici, fratelli o sorelle, altri parenti o affini.

³⁸ Non è stata utilizzata la definizione Istat su famiglie e nuclei familiari perché non consentiva di distinguere il nucleo familiare dei giovani da quello dei genitori.

In linea con quanto evidenziato dalla letteratura la nostra indagine mostra che gran parte dei giovani italiani vive con i genitori fino anche oltre i 30 anni (45,1%) e che le donne tendono a formare un proprio nucleo familiare prima rispetto agli uomini (a 30-34 anni il 63,5% ha già formato una famiglia “adulta” contro il 26,2% degli uomini).

Al di sotto della media europea (Iacovou, 1998) è la percentuale di coloro che escono dalla famiglia d’origine per andare a vivere da soli o con altre persone senza però avere ancora formato un proprio nucleo familiare. In particolare progressivamente crescente al crescere dell’età, ma sempre su livelli molto bassi, la quota di uomini che vivono senza genitori pur non avendo ancora formato un proprio nucleo (dal 9,9% a 20-24 anni al 13,1% a 30-34 anni) (tab. 4.28).

Non irrilevante tra le donne la quota di coloro che rispetto alla famiglia d’origine danno o ricevono supporto (l’1,8% vive infatti con la famiglia d’origine e con partner e/o figli)³⁹.

Tabella 4.28
Distribuzione dei
giovani per tipo
di famiglia,
classe d’età e
genere (valori
percentuali)

Tipo di famiglia	Classe d'età			Totale
	20-24	25-29	30-34	
Uomini				
Dei “mammoni” con genitori + senza partner e/o figli	89,6	83,9	60,6	76,5
Allargata con genitori + partner e/o figli	0,1	1,0	0,1	0,4
“Adulta” senza genitori + partner e/o figli	0,4	4,9	26,2	11,9
Di transizione senza genitori senza figli/partner	9,9	10,1	13,1	11,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Donne				
Dei “mammoni” con genitori + senza partner e/o figli	87,3	68,6	27,1	57,5
Allargata con genitori + partner e/o figli	1,3	1,9	2,1	1,8
“Adulta” senza genitori + partner e/o figli	3,3	17,3	63,5	31,6
Di transizione senza genitori senza figli/partner	8,1	12,2	7,2	9,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale				
Dei “mammoni” con genitori + senza partner e/o figli	88,5	76,4	44,0	67,1
Allargata con genitori + partner e/o figli	0,7	1,4	1,1	1,1
“Adulta” senza genitori + partner e/o figli	1,8	11,1	44,8	21,6
Di transizione senza genitori senza figli/partner	9,0	11,2	10,1	10,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell’indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

39 È da notare che per questa tipologia si possono registrare consistenti errori campionari.

Desiderio di autonomia e ostacoli concreti

L'indagine ha indagato anche se esistono impedimenti pratici e lavorativi che si frappongono alla realizzazione delle aspirazioni dei giovani in tema di formazione di una famiglia propria e di autonomia. Tra coloro che vivevano a casa dei genitori (ossia il 76,9% degli uomini e il 59,3% delle donne) il 69,2% delle donne e il 69,8% degli uomini ha un desiderio/volontà di uscire dalla famiglia d'origine per andare a vivere con il proprio partner (o da soli) che non trova attuazione (tab. 4.29).

Vorrebbe andare a vivere da solo o solo con il (la) suo (sua) partner?			
	Uomini	Donne	Totale
Sì	69,8	69,2	69,5
No	30,2	30,8	30,5
Totale	100,0	100,0	100,0

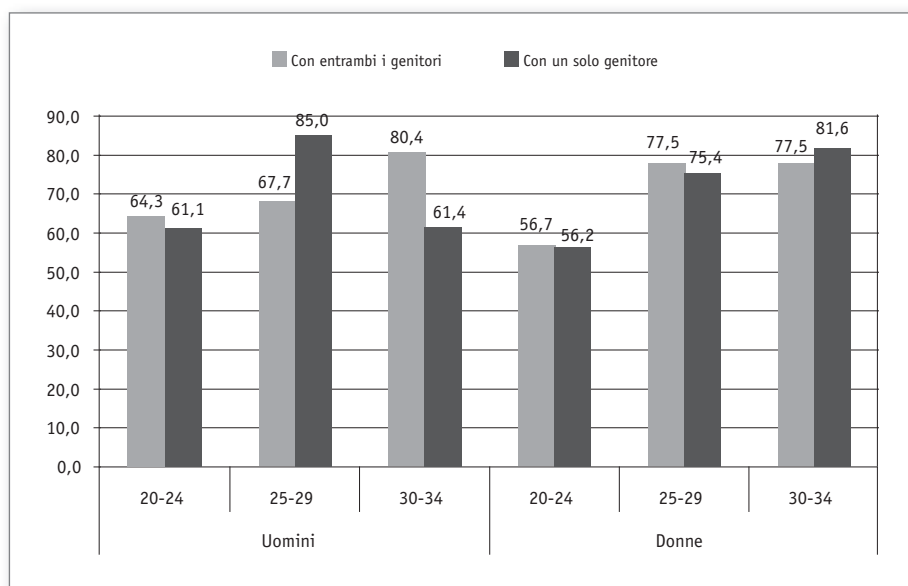
Tabella 4.29
Desiderio/volontà
di andare a
vivere da soli per
uomini e donne
che vivono
ancora in casa
(valori
percentuali)

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Per gli uomini che vivono con entrambi i genitori il desiderio di autonomia è progressivamente crescente al crescere dell'età (passando dal 64,3% degli uomini tra 20 e 24 anni all'80,4% tra quelli di 30-34 anni), mentre la situazione si presenta leggermente diversa per gli uomini che vivono con un solo genitore per i quali l'aspirazione di andare a vivere da soli o con il partner diminuisce notevolmente dopo i 30 anni (fig. 4.5).

Il desiderio/volontà di andare e vivere da soli riguarda la metà delle donne fino ai 24 anni, per poi crescere in modo consistente (dal 56,2% per le 20-24enni all'81,6% per le 30-34enni). La situazione delle donne non presenta differenze rilevanti tra chi vive con uno o con due genitori.

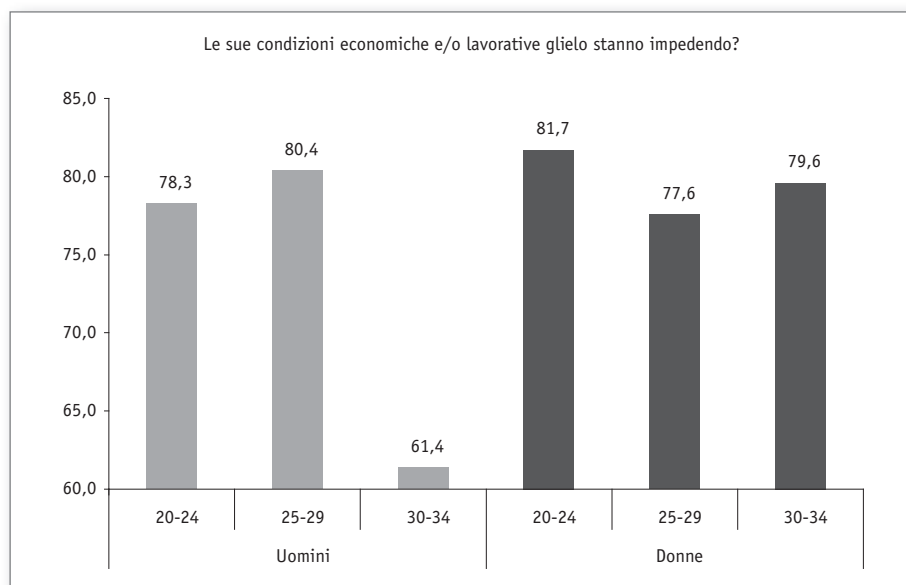
Figura 4.5
*Desiderio/volontà
 di andare a
 vivere da soli (o
 con il partner)
 per genere e
 classe d'età
 (valori
 percentuali)*



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

La mancanza di stabilità del lavoro, la difficile conciliazione tra lavoro e famiglia e i bassi salari dei giovani (almeno nella prima fase della propria storia lavorativa), sono indicate come le principali difficoltà che impediscono l'uscita dalla famiglia d'origine (Goldscheider 1997; Fiori e Pinnelli, 2006). Tale visione è confermata dai risultati dell'indagine da cui emerge, indipendentemente dal genere e dall'età, che oltre il 76% dei giovani dichiara che pur volendo uscire dalla famiglia d'origine ci sono condizioni di tipo economico e/o lavorativo che glielo impediscono. La situazione non è differente per uomini e donne dato che oltre il 75% attribuisce a impedimenti economico-lavorativi la mancata realizzazione dei propri desideri, con la sola eccezione degli uomini in età 30-34 anni che, forse perché hanno raggiunto in maggior misura la condizione economico-lavorativa desiderata, attribuiscono ad altro la mancata uscita di casa a questo tipo di condizioni (fig. 4.6).

Figura 4.6
Giovani che vorrebbero uscire di casa ma sperimentano condizioni economiche e/o lavorative che glielo impediscono per sesso e classe d'età (percentuali di sì)

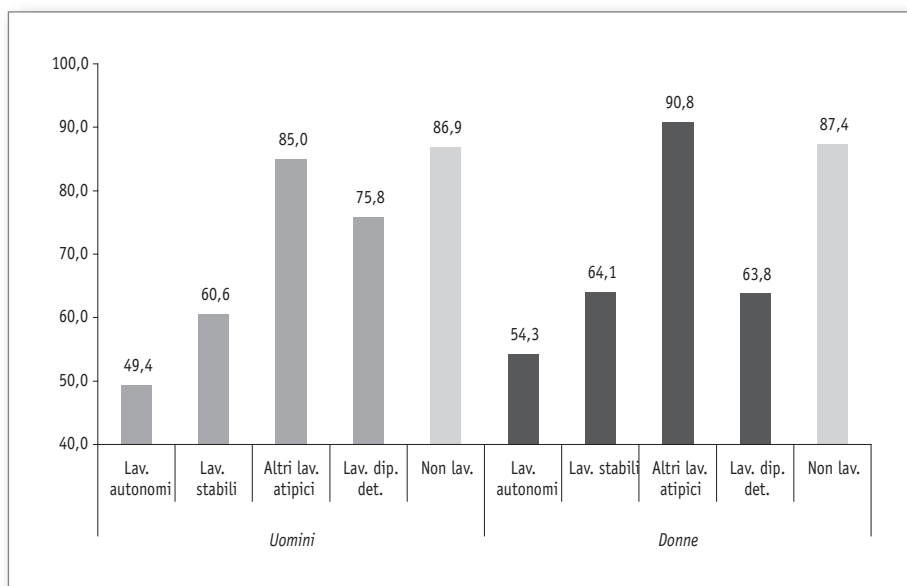


Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Avere una indipendenza economica parziale o totale, un lavoro stabile o flessibile non elimina le difficoltà nella realizzazione della propria progettualità. Da un'analisi per condizione occupazionale risulta che la situazione è un po' meno difficile per i lavoratori autonomi e quelli stabili tra i quali circa metà degli uomini e delle donne dichiara di non avere questo tipo di difficoltà (fig. 4.7).

Tra i giovani che vorrebbero uscire di casa ma sperimentano condizioni economiche e/o lavorative che glielo impediscono troviamo, oltre ovviamente a coloro che non lavorano (86,9% tra gli uomini e 87,4% tra le donne), i lavoratori atipici (85% tra gli uomini e 90,8% tra le donne) e gli uomini con un lavoro a tempo determinato (75,8%).

Figura 4.7
Giovani che vorrebbero uscire di casa ma sperimentano condizioni economiche e/o lavorative che glielo impediscono per sesso e occupazione (percentuali di sì)



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

4.2.3 Vita di coppia e genitorialità

Come affermato precedentemente in Italia il modello di passaggio all'età adulta viene attuato attraverso delle tappe che restano rigide nel tempo. In particolare la fine degli studi e la ricerca e inserimento nel mondo del lavoro sono le pre-condizioni per il matrimonio, e tutti questi passaggi precedono la nascita dei figli degli italiani (Menniti, 2005). Negli ultimi anni le singole tappe sono state allungate con un conseguente slittamento complessivo dell'intero percorso⁴⁰.

Matrimonio e convivenza

Tra gli intervistati il 31,5% delle donne e l'11,5% degli uomini è coniugato/convi-vente (fig. 4.8). Tali percentuali sono molto più elevate quando il giovane ha un lavoro autonomo o stabile confermando che esistono delle condizioni esterne che possono facilitare la realizzazione della progettualità di coppia. Un quarto degli uomini con lavoro autonomo e un quinto di quelli con lavoro stabile è coniugato/convi-vente, mentre tra le donne questa percentuale sfiora il 50%.

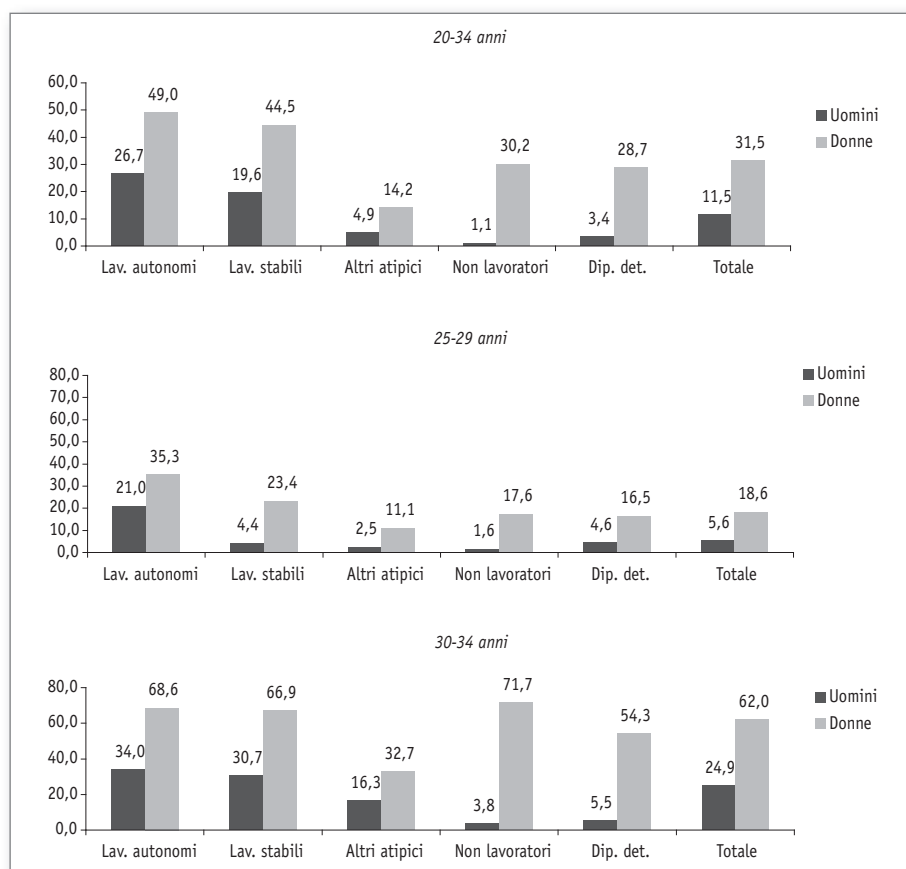
Non lavorare condiziona fortemente la scelta di coppia per gli uomini ma non per le donne: la percentuale di uomini coniugati/conviventi tra i non lavoratori è particolarmente bassa (1,1%) mentre tra le donne che non lavorano quasi un terzo vive in coppia. Questi risultati sono anche più evidenti nell'analisi per classe

⁴⁰ "I ragazzi allungano il loro percorso formativo e sono sempre più numerosi quelli che proseguono negli studi, assumono una posizione lavorativa ad età sempre più elevate, escono da casa e costituiscono una propria famiglia sempre più tardi" (Bonifazi et al., 1999).

d'età: tra i non lavoratori di 30-34 anni è coniugata/convivente il 71,7% delle donne a fronte del 3,8% degli uomini.

Particolarmente bassa tra chi ha un lavoro a tempo determinato o un lavoro atipico la percentuale di uomini (rispettivamente 3,4% e 4,9%) e donne (3,4% e 14,2%) che vivono in coppia. Tra gli over 30 la situazione di chi ha un lavoro atipico diviene ancor più dura: soltanto il 16,3% degli uomini e il 32,7% delle donne vive con il coniuge/convivente.

Figura 4.8
Percentuale di
giovani
coniugati/convi-
venti per genere,
condizione
lavorativa e
classe d'età
(valori
percentuali)

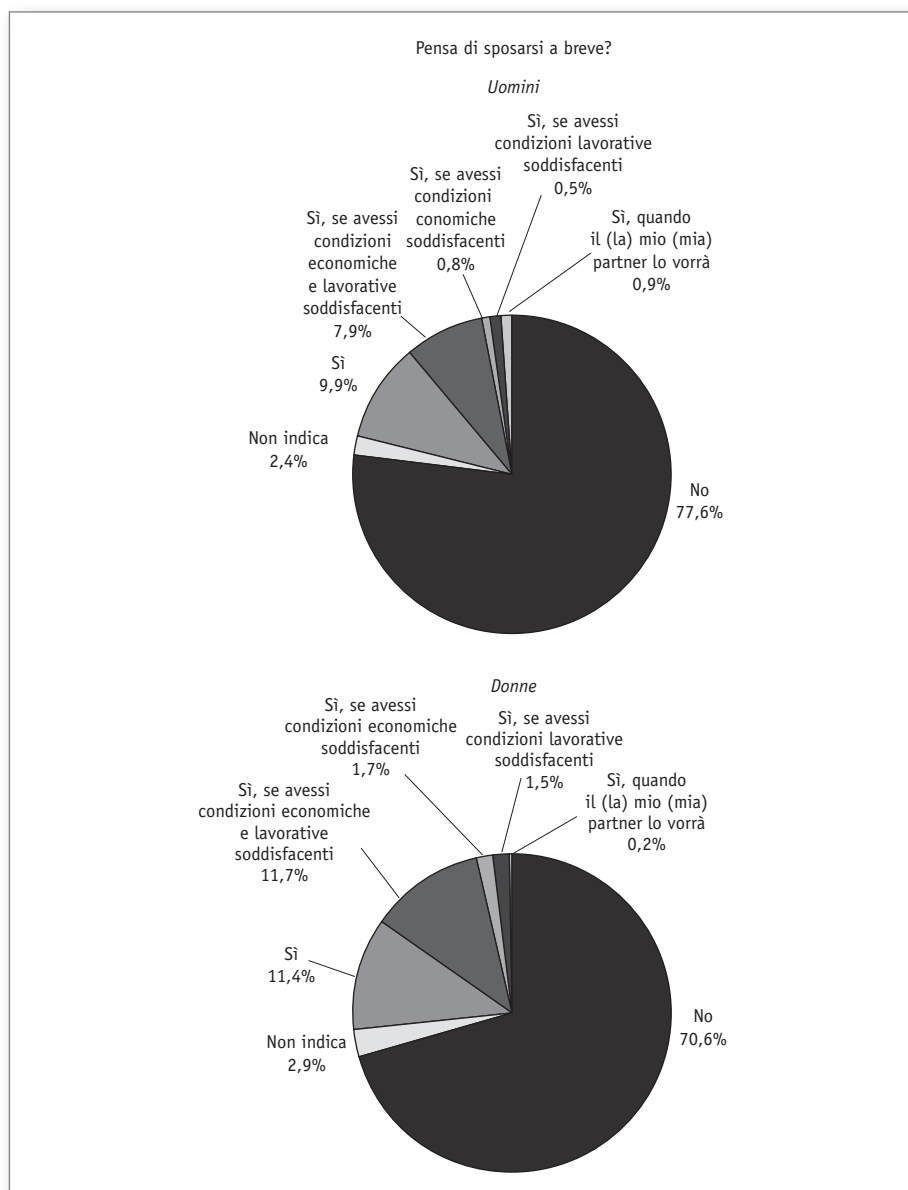


Fonte: elaborazione proprie su dati dell'Indagine, anno 2005

La domanda sulle intenzioni di matrimonio mette in luce come sia elevata la percentuale di uomini e donne che hanno risposto di non pensare di sposarsi a breve (il 77,6% degli uomini e il 70,75 delle donne) (fig. 4.9). Circa il 10% dei giovani (9,9% degli uomini e 11,4% delle donne) ha dichiarato di avere intenzione di sposarsi a breve, mentre il 10% degli uomini e il 15% delle donne hanno il desiderio di sposarsi ma sperimentano impedimenti economici e/o lavorativi che glie-

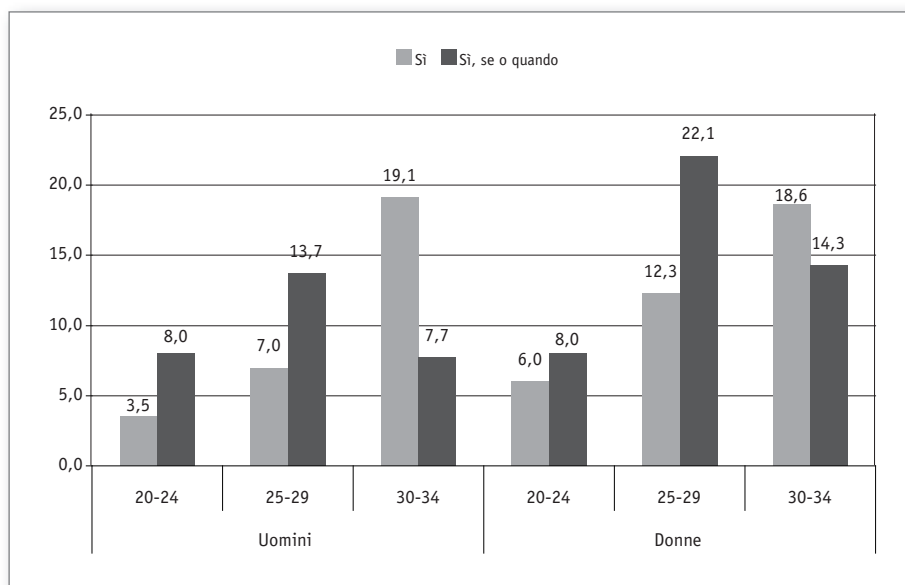
lo impediscono. La “voglia di matrimonio” cresce al crescere dell’età sia per gli uomini (dal 3,5% per i 20-24enni al 19,1% per i 30-34enni) che per le donne (dal 6% per le 20-24enni al 18,6% per le 30-34enni), mentre dai 30 anni si riduce la quota di giovani che condiziona la propria scelta matrimoniale alla realizzazione di condizioni lavorative e/o economiche soddisfacenti (fig. 4.10).

Figura 4.9
Distribuzione
delle intenzioni
di matrimonio e
eventuali
difficoltà/condizi
oni per genere
(valori
percentuali)



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Figura 4.10
Giovani che hanno intenzione di sposarsi a breve, o qualora si realizzino particolari condizioni, per genere e classe d'età (valori percentuali)



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

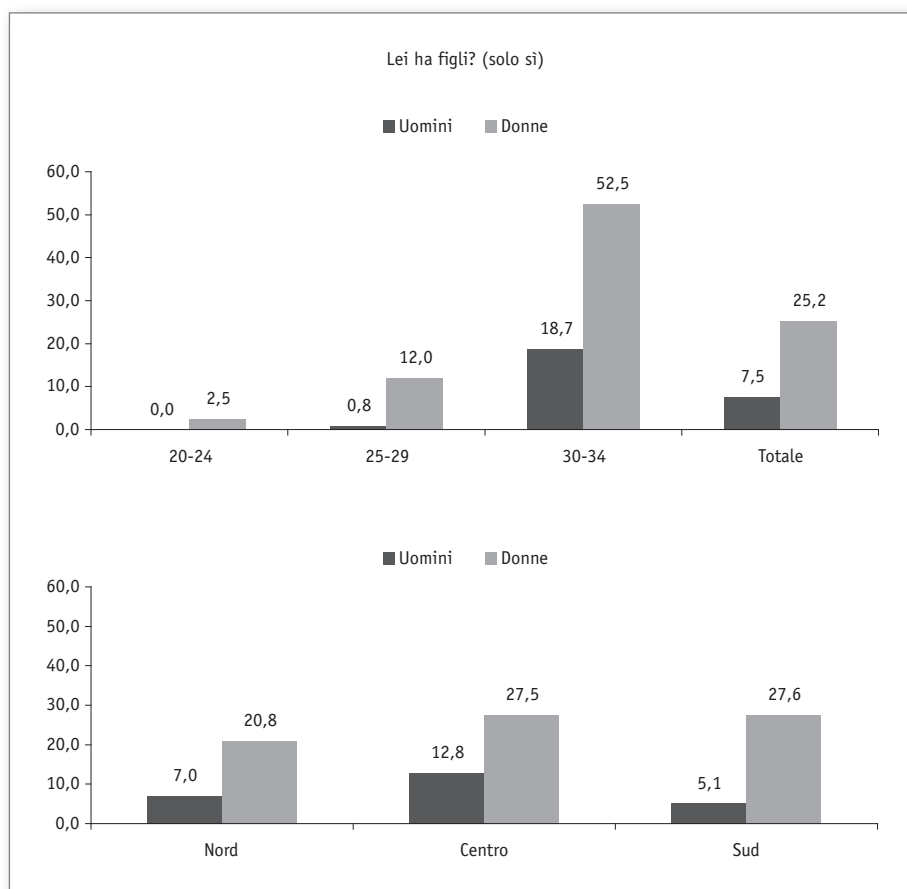
Fecondità

In una società sempre meno orientata alla famiglia e alla coppia e sempre più indirizzata alla realizzazione dell'individuo, la scelta di diventare madre implica una riorganizzazione della vita e dei tempi della donna (lavoro, tempo libero, vita di coppia, ...), e anche dell'uomo, e comporta al contempo un abbassamento del tenore di vita della coppia (Menniti, 2005). Le donne hanno il loro primo figlio in età sempre più avanzata (oggi intorno ai 30 anni) e il rinvio della prima maternità contribuisce, insieme con i cambiamenti culturali dell'ultimo cinquantennio, alla diminuzione della fecondità di ordine superiore e quindi della fecondità complessiva.

Dalla nostra indagine risulta che soltanto il 16,3% dei giovani tra i 20 e i 34 anni ha figli, con una netta prevalenza delle donne (25,2%) rispetto agli uomini (7,5%). La percentuale di giovani che sperimentano le condizioni di genitori è, come prevedibile, in relazione diretta con l'età sia per le donne che per gli uomini (fig. 4.11). La percentuale di madri e padri cresce assai rapidamente fino ai 30-34 anni raggiungendo il 52,5% delle donne e il 18,7% degli uomini e si attesta comunque su livelli ancora non elevati.

In tema di fecondità sono emerse rilevanti differenze di comportamento anche in base alla ripartizione geografica (fig. 4.11). Le donne del Sud e del Centro hanno una maggiore propensione a diventare madri rispetto a quelle del Nord (rispettivamente 27,6% e 27,5% contro 20,8%), mentre tra gli uomini sono quelli del Centro a sperimentare con più frequenza la condizione di padri (12,8%).

Figura 4.11
Giovani che
hanno figli per
genere, classe
d'età e
ripartizione
geografica (valori
percentuali)



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Prendendo in considerazione soltanto i giovani adulti (30-34 anni), ossia coloro che presentano con maggiore frequenza le condizioni utili per decidere di avere un figlio (uscire dalla famiglia d'origine, entrare nel mercato del lavoro e avere una relazione sentimentale), sono padri il 30,7% dei residenti al Centro contro appena il 15,2% dei residenti nel Nord e nel Sud Italia (fig. 4.12). Le madri non raggiungono la soglia 60% neanche nel Sud del paese che tradizionalmente rappresenta la ripartizione geografica con la maggiore fecondità.

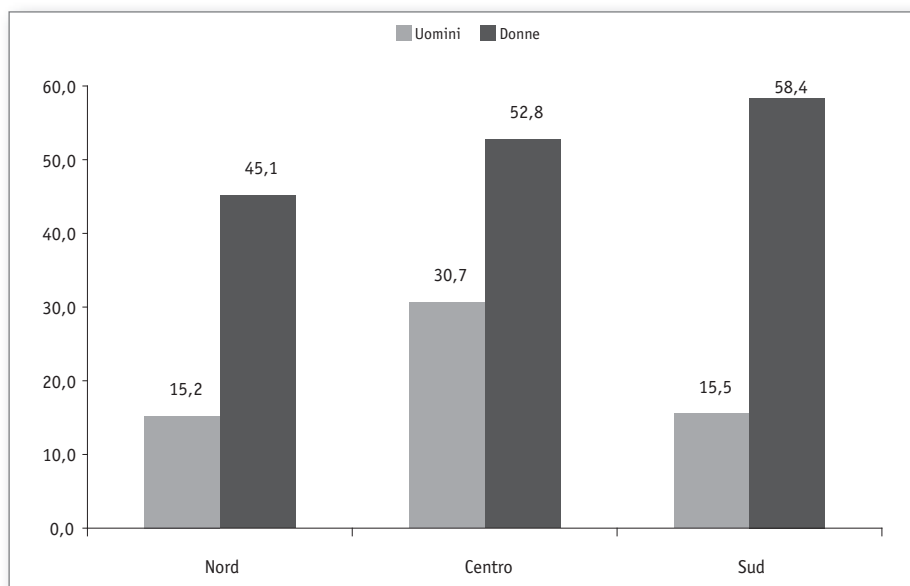
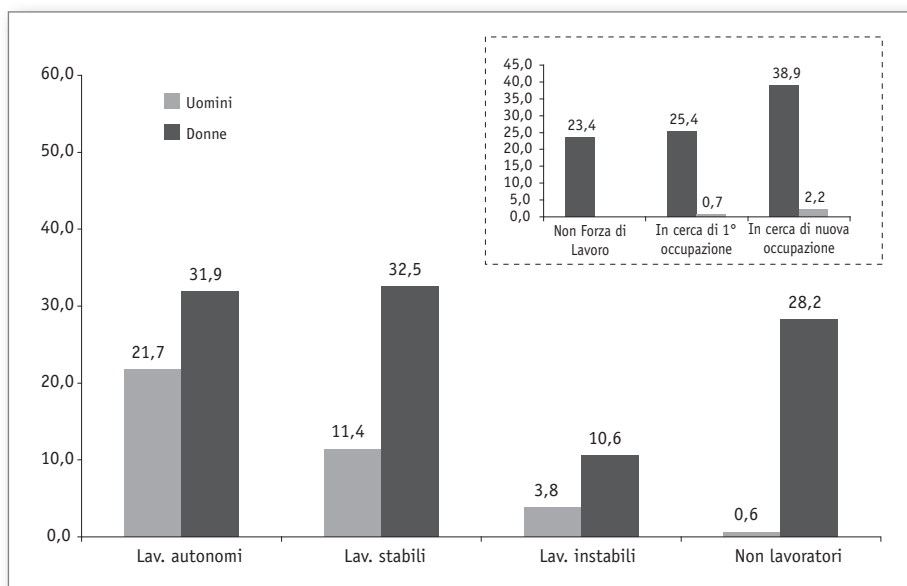


Figura 4.12
 Percentuale di
 giovani in età
 30-34 anni che
 hanno figli per
 genere e
 ripartizione
 geografica (valori
 percentuali)

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

La condizione lavorativa sembra influenzare la scelta riproduttiva (fig. 4.13). Tra i lavoratori "atipici" soltanto il 3,8% degli uomini e il 10,6% delle donne sono genitori, mentre tra i lavoratori autonomi sono genitori il 21,7% degli uomini e il 31,9% delle donne. Lo stato di non lavoratore risulta fortemente penalizzante per gli uomini (solo lo 0,6% è padre) e non per le donne che sono madri nel 28,2% dei casi. Andando ad analizzare nel dettaglio i non lavoratori (riquadro in alto a destra) emerge una percentuale particolarmente elevata di donne che sono uscite dal mercato del lavoro e tentano di rientrarvi (38,9%).

Figura 4.13
Percentuale di
giovani che
hanno figli per
sesso e
condizione
occupazionale
(valori
percentuali)



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

La nostra indagine mostra che tra chi è genitore (ossia il 16,3% dei giovani) il numero medio di figli avuti per individuo è di 1,48 con valori più elevati al crescere dell'età (le donne di 30-34 anni hanno in media 1,57 figli) (tab. 4.30). Il Sud si conferma la ripartizione geografica con un numero medio di figli più elevato (1,64) seguito dal Nord (1,45).

Il numero medio di figli avuti è più elevato tra gli uomini che ritengono che le condizioni economiche della famiglia di origine siano ottime (1,75) o insufficienti (2,49) probabilmente per ragioni opposte. Gli uomini che provengono da una famiglia con una ottima condizione economica hanno minori difficoltà, non solo economiche, nella cura dei figli e riescono quindi ad avvicinarsi maggiormente al numero di figli desiderati; gli uomini che dichiarano la condizione della propria famiglia d'origine insufficienti, presentano frequentemente un più basso livello di istruzione e quindi, forse, una minore capacità di programmare la fecondità desiderata. Particolarmente contenuto il numero di figli avuti tra gli uomini con condizioni economiche sufficienti (1,16) e tra le donne con condizioni ottime (1,35). Dalla domanda sul desiderio di fecondità emerge che tra le donne che vorrebbero un altro figlio senza però trovare l'accordo del partner, o che vorrebbero contare su un aiuto più concreto per gli aspetti organizzativi, il numero di figli già avuti è più elevato (rispettivamente 2 figli e 1,87). Al contrario tra i giovani che condizionano la fecondità futura al miglioramento della situazione economica e/o lavorativa il numero di figli avuti è inferiore (inferiore a 1,2).

L'età media alla nascita del primo figlio risulta a prima vista non troppo elevata (29 anni per gli uomini e 26,7 per le donne), tuttavia è importante precisare che

in questo valore medio rientrano soltanto quei giovani che ha già iniziato la propria vita riproduttiva, ossia una piccolissima quota degli intervistati soprattutto tra coloro che hanno meno di 25 anni (tab. 4.31). Quasi l'85% non ha ancora sperimentato la condizione di genitore ma probabilmente lo farà nel prossimo futuro (fino ad oggi è infatti rimasta molto contenuta la percentuale di individui in Italia che sceglie di non avere neanche un figlio).

4.2 Transizione
allo stato adulto,
famiglia e
fecondità

Classe d'età	Sesso		Totale
	Uomini	Donne	
20-24	.	1,02	1,02
25-29	1,60	1,31	1,32
30-34	1,38	1,57	1,52
<i>Ritiene che le condizioni economiche della sua famiglia d'origine siano?</i>			
Ottime	1,75	1,35	1,49
Buone	1,53	1,53	1,53
Discrete	1,43	1,43	1,43
Sufficienti	1,16	1,59	1,47
Insufficienti	2,49	1,70	1,77
<i>Pensa che avrà altri figli?</i>			
Sì	1,09	1,17	1,15
Sì, quando le mie/nostre condizioni economiche e lavorative lo permetteranno	1,11	1,03	1,06
Sì, se le mie/nostre condizioni economiche lo permetteranno	1,66	1,00	1,19
Sì, se le mie/nostre condizioni lavorative lo permetteranno	1,13	1,00	1,12
Sì, quando il (la) mio (mia) partner lo vorrà	.	2,00	2,00
Sì, quando potrò contare su un aiuto concreto per gli aspetti organizzativi	1,87	1,87	1,87
No, sicuramente	1,30	1,47	1,43

Tabella 4.30
Numero medio di figli avuti per genere, classe d'età, ripartizione geografica, desiderio di avere figli e condizione economica della famiglia d'origine

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Tabella 4.31
*Età media alla
nascita del primo
figlio per genere,
classe d'età e
ripartizione
geografica*

	Totale	Classe d'età			Ripartizione geografica		
		20-24	25-29	30-34	Nord	Centro	Sud
Uomini	29,0	-	23,3	29,2	29,3	28,9	28,6
Donne	26,7	20,5	25,1	27,3	27,6	28,0	25,5

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Desiderio di maternità/paternità

La fecondità italiana permane già da alcuni decenni tra le più basse al mondo ed è per questa ragione particolarmente rilevante considerare le intenzioni di fecondità. Dai risultati dell'indagine Multiscopo dell'Istat (2006) risulta che soltanto una persona su quattro tra i 18 ed i 49 anni ha intenzione di avere un figlio nei successivi tre anni. Per scoprire se c'è differenza tra desiderio e intenzione di avere figli la nostra indagine ha indagato la relazione esistente tra i desideri di maternità/paternità di chi non ha mai avuto figli e le oggettive difficoltà/ostacoli di realizzazione.

Dalla domanda sul desiderio di fecondità emerge che il numero medio di figli desiderati (tab. 4.32) è molto più elevato della fecondità effettiva, confermando quanto rilevato dalla letteratura⁴¹ concorde nel ritenere che "il numero dei figli desiderato è maggiore del numero di figli avuti" (Istat, 2006). Tra quanti non hanno mai avuto figli sono soprattutto quelli che ritengono la propria condizione economica molto elevata o appena sufficiente ad avere un maggior desiderio di maternità/paternità: il numero medio di figli desiderati è pari a 2,77 per chi ritiene la propria condizione ottima e rispettivamente 2,88 e 2,96 per chi la ritiene sufficiente o insufficiente.

Andando ad indagare le intenzioni e gli eventuali ostacoli che si frappongono alla scelta riproduttiva risulta che tra chi non ha ancora avuto figli l'intenzione/desiderio di avere figli è molto decisa (fig. 4.14). Hanno risposto sì oltre il 70% dei giovani intervistati mentre oltre il 15% vuole averne se e quando ci saranno particolari condizioni economiche o lavorative (rispettivamente 13,0% e 1,4%). Elevata la percentuale di giovani che non dà indicazioni sui propri desideri (9,3%).

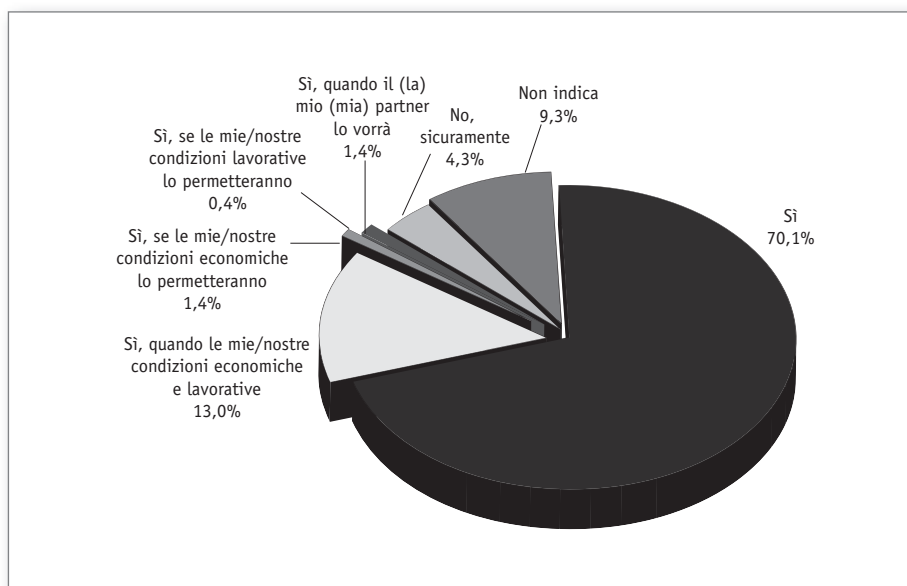
⁴¹ Si veda tra gli altri i lavori dell'Istat (2006) e dell'Irpps (Menniti, 2005).

Quanti figli desidera avere?			
	Non hanno mai avuto figli		
	Uomini	Donne	Totale
Totale	2,86	2,48	2,69
<i>Classe d'età</i>			
20-24	2,91	2,60	2,76
25-29	2,81	2,34	2,59
30-34	2,87	2,52	2,74
<i>Ripartizione geografica</i>			
Nord	2,83	2,48	2,68
Centro	2,68	2,56	2,63
Sud	2,98	2,44	2,73
<i>Ritiene che le condizioni economiche del suo attuale nucleo familiare siano?</i>			
Ottime	2,71	2,92	2,77
Buone	2,65	2,44	2,55
Discrete	2,77	2,34	2,57
Sufficienti	2,94	2,77	2,88
Insufficienti	3,08	2,84	2,96
<i>Pensa che avrà figli o che ne avrà altri?</i>			
Sì	2,21	2,11	2,16
Sì, quando le mie/nostre condizioni economiche e lavorative	2,26	2,14	2,20
Sì, se le mie/nostre condizioni economiche lo permetteranno	2,06	2,34	2,22
Sì, se le mie/nostre condizioni lavorative lo permetteranno	2,34	2,89	2,45
Sì, quando il (la) mio (mia) partner lo vorrà	2,54	2,03	2,40
Sì, quando potrò contare su un aiuto concreto per gli aspetti organizzativi	2,00	2,00	2,00

Tabella 4.32
Numero medio di figli desiderati da chi non ne ha per genere, classe d'età, ripartizione geografica e condizione economica della famiglia attuale

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Figura 4.14
*Percentuale di
 uomini e donne
 che pensano di
 avere figli (valori
 percentuali)*



Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

4.3 OPINIONI E ATTEGGIAMENTI*

4.3.1 Luogo e ambiente di lavoro

Per quel che riguarda luogo e ambiente di lavoro il tema ritenuto molto importante da 4 giovani su 5 - cioè da oltre 6 milioni e mezzo di persone riportando all'universo il campione da noi intervistato - è, come era facile aspettarsi, la sicurezza del posto di lavoro. Per ogni categoria infatti è sempre altissima la proporzione di chi la ritiene molto importante, variando fra il 73% di coloro che svolgono un lavoro autonomo - e quindi la sicurezza è affidata in larga parte a loro stessi - e un singolare 85% di coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato (tab. 4.33). Quest'ultima altissima percentuale testimonia del timore di riuscire a mantenere l'acquisita sicurezza, timore relativamente nuovo dal momento che soltanto 20-30 anni fa il contratto a tempo indeterminato costituiva di per sé una sicurezza per l'intera vita e chi aveva la fortuna di ottenerlo si tranquillizzava ritenendo che non si ponesse più il problema del posto di lavoro; ora invece il contratto protegge rispetto all'azienda, ma è l'azienda stessa a correre il rischio di trasformazione o chiusura.

* Di Antonio Golini (Dipartimento di Scienze demografiche, Sapienza, Università di Roma) e Tina Pietrangelo (Scuola italiana di Psicologia e Psicoterapia Sofrologica di Roma).

Tabella 4.33
*Percentuale di
giovani 20-34
anni per
condizione
lavorativa e per
tipo di rapporto
di lavoro che
ritengono molto
importante
l'argomento
indicato*

Tabella 4.33 *Percentuale di giovani 20-34 anni per condizione lavorativa e per tipo di rapporto di lavoro che ritengono molto importante l'argomento indicato*

Argomenti	Lavorano			Non lavorano (soprattutto studenti)	Totale
	Autonomi	Contratto indeterminato	Rapporto non indeterminato		
1 Stipendio, reddito	67,5	70,1	59,1	52,4	61,0
2 Condizioni di lavoro	71,2	71,7	65,9	63,7	67,4
3 Buoni rapporti con i colleghi	62,6	64,6	58,5	52,2	58,7
4 Buoni rapporti con i capi	49,6	61,4	58,7	53,3	56,9
5 Possibilità migliorare reddito o tipo di lavoro	75,4	68,4	69,2	68,7	69,4
6 Imparare cose nuove ed esprimere le proprie capacità	80,1	78,9	74,6	75,3	76,6
7 L'orario di lavoro	46,3	42,4	36,6	36,0	39,0
8 La possibilità di viaggiare molto	30,8	20,8	29,0	26,5	26,0
9 La sicurezza del posto di lavoro	72,9	84,7	81,0	78,0	80,3
Totale dei giovani in valore assoluto	799.943	2.365.296	2.439.290	2.591.272	8.195.801

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isbi, settembre 2005

Meno facile da attendersi invece che al secondo posto fra le cose ritenute molto importanti si ritrovi la opportunità/necessità di imparare cose nuove ed esprimere le proprie capacità: il 77% del totale, ma questa volta con relativa ridotta variabilità (minimo del 75% relativo a coloro che hanno un rapporto di lavoro a tempo non indeterminato e massimo dell'80% relativo a coloro che svolgono un lavoro autonomo). Si può immaginare che l'esigenza profonda di coloro che hanno scelto di, o si trovano a, svolgere un lavoro autonomo sia proprio quella di riuscire a esprimere le proprie capacità. E comunque deve essere valutato positivamente questo diffuso desiderio di imparare e di dimostrare/affermare la propria individualità e le proprie caratteristiche, segno di una grande attenzione alla realizzazione della propria personalità e del bisogno di una positiva interazione dinamica con il mondo del lavoro.

Solo al quinto posto si colloca l'attenzione al salario che è ritenuto molto importante dal 61% dei giovani; davvero bassa - 39% - anche la proporzione di coloro che hanno in molta considerazione l'orario di lavoro e di quelli che auspicano - 26% - la possibilità di viaggiare molto per lavoro. Queste percentuali sorprendentemente ridotte, compresa quella relativa al salario, da un lato dimostrano che il sistema di valori relativi all'ambiente di lavoro sono diversi da quelli che ci si poteva attendere, ma dall'altro forse che esiste consapevolezza, o rassegnazione, rispetto a quello che il sistema economico-produttivo può dare.

La graduatoria dei 3 argomenti ritenuti molto importanti a seconda della propria condizione di lavoro dà luogo a considerazioni del tutto evidenti, immediatamente evidenziabili dalla tab. 4.34.

È interessante osservare come gli autonomi esprimano una graduatoria "personalizzata" nel senso che è proprio connaturata alla loro condizione professionale, scelta o subita che sia, mentre sono del tutto analoghe, come era da attendersi, la graduatoria dei lavoratori a termine o precari e quella di coloro che al momento, per un motivo o per l'altro, non lavorano. Le condizioni di lavoro interessano particolarmente soltanto ai lavoratori a tempo indeterminato; gli altri infatti o se lo organizzano da soli (autonomi) o si ritrovano con altri più pressanti problemi (precari e non lavoratori).

4.3.2 Lavoro e contesto della società e della politica

Considerando il contesto della società e della politica, i temi più importanti per i giovani ai fini della loro occupazione risultano essere quelli relativi:

- a all'inefficace politica economica del Governo e all'insufficienza dello sviluppo economico per creare occupazione ritenuta accettabile;
- b al vissuto relativo all'impatto del progresso tecnologico;
- c al vissuto relativo all'impatto dell'immigrazione straniera.

Tabella 4.34
Primi tre argomenti per importanza (e relative percentuali) in relazione a luogo e ambiente di lavoro da parte dei giovani di 20-34 anni per condizione lavorativa e per tipo di rapporto di lavoro

Tabella 4.34 *Primi tre argomenti per importanza (e relative percentuali) in relazione a luogo e ambiente di lavoro da parte dei giovani di 20-34 anni per condizione lavorativa e per tipo di rapporto di lavoro*

Posto in graduatoria	Lavorano			Non lavorano (soprattutto studenti)
	Autonomi	Contratto indeterminato	Rapporto non indeterminato	
1	Esprimere proprie capacità 80	Sicurezza posto di lavoro 85	Sicurezza posto di lavoro 81	Sicurezza posto di lavoro 78
2	Possibilità migliorare reddito e lavoro 75	Esprimere proprie capacità 79	Esprimere proprie capacità 75	Esprimere proprie capacità 75
3	Sicurezza posto di lavoro 73	Condizioni di lavoro 72	Possibilità migliorare reddito e lavoro 69	Possibilità migliorare reddito e lavoro 69

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Tabella 4.35 Percentuale di giovani 20-34 anni per condizione lavorativa e per tipo di rapporto di lavoro che sono del tutto d'accordo con l'affermazione indicata

Affermazione	Lavorano			Non lavorano (soprattutto studenti)	Totale
	Autonomi	Contratto indeterminato	Rapporto non indeterminato		
1 La preparazione professionale dei giovani è inadeguata	24,1	27,4	27,4	19,5	24,6
2 I sindacati tutelano solo i già occupati	31,0	22,7	28,3	23,7	25,5
3 Il progresso tecnologico riduce i posti di lavoro	19,1	21,3	19,5	18,8	19,7
4 L'economia non offre un posto a tutti coloro che vogliono lavorare	31,2	35,5	40,9	46,6	40,2
5 Il Governo non affronta seriamente il problema disoccupazione giovanile	35,3	46,3	44,8	47,9	45,3
6 Gli immigrati tolgono lavoro agli italiani	16,8	11,4	13,9	13,6	13,4

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Tabella 4.35
Percentuale di
giovani 20-34
anni per
condizione
lavorativa e per
tipo di rapporto
di lavoro che
sono del tutto
d'accordo con
l'affermazione
indicata

Per quanto riguarda il punto a., si evidenzia la preoccupazione dei giovani di essere satellizzati e in qualche modo isolati nelle loro problematiche, quasi che i giovani siano a margine rispetto ad altre tematiche che lo Stato affronta con più vigore e successo. La deludente non centralità vissuta dai giovani potrebbe nel lungo periodo generare, o accrescere, diffidenza, frustrazione, e arrivare fino a depressione e aggressività. Nella mancanza di garanzie di occupazione piena e soddisfacente sicuramente ci sono anche i presupposti della incomunicabilità o della conflittualità intergenerazionale. Questi sentimenti sembrano essere meno diffusi fra i lavoratori autonomi che non fra i non lavoratori (35 e 48% sono rispettivamente le proporzioni dei critici dell'azione dei governanti e più in generale dei poteri pubblici).

Sotto accusa anche i sindacati, dal momento che in media ben 1 giovane su 4 ritiene fermamente che l'azione dei sindacati tenda a tutelare soltanto coloro che sono già occupati; significativa la circostanza che fra gli autonomi, cioè fra coloro che fanno poco o nulla affidamento sulla rappresentanza sindacale, la proporzione dei critici dell'azione dei sindacati arrivi a quasi 1 su 3, il che potrebbe lasciar credere che una frazione non piccola degli autonomi siano tali per necessità e non per scelta e che fanno carico anche ai sindacati il fatto di essere stati costretti a scegliere tale forma di lavoro.

Per quanto riguarda il punto b., risulta che in genere sono pochi i giovani che vivono in modo ansiogeno il progresso tecnologico, cioè che temono che la tecnologia possa ridurre i posti di lavoro. La mancanza di pregiudizi e resistenze verso la tecnologia del resto rivela, fra l'altro, la dimestichezza e l'apertura mentale dei giovani nei riguardi della pratica delle nuove tecnologie che pervadono così intensamente la vita contemporanea. Queste opinioni favoriscono l'approccio positivo al progresso tecnologico e una propria generale individuazione del giovane nell'*homo tecnologico*, tanto che l'immersione nel nuovo connota la relazione giovani-tecnologia non come rapporto di antagonismo, ma di agonismo. Il che si ricollega con quanto visto, nella tab. 4.33 dove risulta che, subito dopo la sicurezza del posto di lavoro, l'attenzione maggiore dei giovani è rivolta verso l'apprendimento di cose nuove, che esalta l'espressione delle proprie capacità e viene sentita come opportunità e non come sforzo; il che promuove una trasformazione molto interessante dal "dovere" apprendere per qualificarsi, al "potere e volere" apprendere per autorealizzarsi attraverso l'espressione del sé nelle massime potenzialità. Ne deriva un possibile incremento a medio e lungo termine della motivazione alla crescita professionale che potrebbe rivelarsi la chiave di volta per una maggiore qualificazione o riqualificazione. Da questo punto di vista sono comunque straordinariamente significative due circostanze: 1) che ben 1 su 4 ritenga che in generale la preparazione dei giovani sia inadeguata; 2) che le proporzioni più elevate di una consapevole inadeguatezza si registrano proprio fra coloro che lavorano, il che potrebbe testimoniare del riconoscimento di una insufficienza della preparazione scolastica alla prova pratica dell'attività lavorativa.

Per quanto riguarda il punto c., non ci sono significative differenze nelle percentuali rilevate e relative alle varie categorie di giovani prese in esame: rimane infatti sempre bassa la percentuale di giovani che temono che l'immigrazione sottragga loro posti di lavoro. Nel totale solo il 13,4%, cioè 1 giovane su 7, ritiene che gli immigrati possano rappresentare un ostacolo alla occupazione dei giovani italiani. Sembra essere la dimostrazione che anche nel nostro campione è diffusa la convinzione che gli immigrati di prima generazione fanno lavoro poco pagati e poco graditi, cioè quelli che gli italiani non sono disponibili a fare. Il non percepire i lavoratori stranieri come possibili rivali può essere uno dei fattori determinanti per la prevenzione della xenofobia e per la promozione dell'integrazione; in prospettiva bisognerà però valutare se questo atteggiamento sussisterà, in presenza di una possibile più o meno forte "concorrenza" degli immigrati di seconda generazione sui posti appetibili per retribuzione e qualificazione. Per ogni singola categoria di giovani, con la sola esclusione dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato, la graduatoria di importanza delle responsabilità è comunque la stessa:

- 1 il Governo non affronta seriamente il problema dell'occupazione giovanile;
- 2 l'economia non consente di dare un lavoro a tutti coloro che vogliono lavorare;
- 3 i sindacati tutelano solo i già occupati.

Questo comune sentire sta a indicare una convinzione precisa e condivisa e sottolinea l'assoluta esigenza - peraltro evidenziata sul piano fattuale dagli alti tassi di disoccupazione giovanile, in particolare nel Mezzogiorno - dell'aspettativa che governo, imprenditori e sindacati giochino con maggiore efficacia e continuità la loro parte.

4.3.3 Il sistema di valori e i punti di riferimento

I risultati di questa indagine ribadiscono una volta di più come la famiglia sia da tutti considerata l'istituzione/valore più importante nella vita: ben l'89% degli intervistati dà della famiglia un giudizio di massima importanza. Inutile quindi richiamare in questa sede il profondo legame che in Italia - e in generale nei paesi mediterranei fra quelli dell'Unione europea - stringe ogni individuo alla propria famiglia, finanche in quei casi in cui la famiglia non possa assecondare del tutto aspirazioni e orientamenti. La famiglia costituisce per l'assoluta maggioranza dei giovani, anche di quei giovani adulti che hanno già una propria famiglia, il principale elemento di riferimento non solo affettivo ed emozionale, ma anche organizzativo e logistico oltre che, aspetto certo assai importante, economico, specie quando il lavoro tarda ad arrivare, è poco pagato ed è precario. Non a caso tutte le indagini rivelano come i giovani italiani siano quelli che nella maggior proporzione, rispetto agli altri paesi europei, si trattengono più a lungo nella famiglia di origine.

Tabella 4.36
*Percentuale di
 giovani 20-34
 anni per
 condizione
 lavorativa e per
 tipo di rapporto
 di lavoro che
 ritengono molto
 importante
 l'istituzione/attiv
 ità indicata*

Istituzione/attività	Lavorano			Non lavorano (soprattutto studenti)	Totale
	Autonomi	Contratto indetermi- nato	Rapporto non inde- terminato		
1 Famiglia	87,0	92,4	87,2	89,2	89,3
2 Lavoro	57,6	49,8	51,3	55,5	52,8
3 Amicizia	64,2	65,0	62,0	58,3	61,9
4 Tempo libero	58,4	49,7	38,0	32,9	41,8
5 Impegno sociale e politico	13,0	15,6	15,3	14,8	15,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Al secondo posto, distaccata di 27 punti percentuali, per tutte le categorie compare l'amicizia, ritenuta molto importante dal 62% dei giovani. Essa è certamente considerata dai giovani elemento essenziale per la propria vita di relazione, specie in età, come quelle prese in considerazione, in cui è ridotta la proporzione di coloro che hanno già una propria famiglia e ancora minore quella di coloro che hanno figli. Il gruppo amicale costituisce il necessario momento di transizione verso l'acquisizione della propria individualità e della propria vita relazionale. Nel gruppo di amici si ritrova la dimensione "esterna" della propria personalità, laddove quella "interna" si manifesta nella famiglia.

Di conseguenza il lavoro si ritrova al terzo posto per importanza, e per gli autonomi addirittura al quarto posto (sebbene siano proprio loro quelli che in maggior proporzione, rispetto agli altri, lo giudicano molto importante). È davvero degna di riflessione la circostanza che soltanto il 53% dei giovani, cioè 1 su 2, ritenga "molto importante" il lavoro. Va sottolineato come l'affettività, considerata in due aspetti - famiglia e amicizia -, abbia nella considerazione dei giovani un peso molto più rilevante di quello del lavoro, mentre invece i due assi portanti della vita di ogni persona sono proprio **l'affettività** e **il lavoro**; per di più il lavoro ha in queste età una straordinaria e crescente rilevanza per la conquista dell'autonomia e dell'indipendenza economica e affettiva, che a loro volta consentono l'emancipazione dalla famiglia di origine e la costruzione della propria (tab. 4.37).

Mentre nei decenni del miracolo economico italiano - dalla metà degli anni '50 alla metà degli anni '70, e oltre, del secolo scorso - il lavoro era un mito e un traguardo "ossessivamente" presente nella vita dei giovani, adesso sembra essersi sbiadita la sua rilevanza, certo perché è difficile trovarlo e altrettanto certamente perché le famiglie sono in grado di sostenere e aiutare a lungo i giovani; ma anche perché è cambiato il sistema di valori. Nel vissuto dei giovani, subito dopo il lavoro si manifesta per importanza il tempo libero, che nell'indagine risulta molto indietro rispetto al lavoro soltanto in chi il lavoro non ce l'ha (33 contro 56%) o in chi ce l'ha precario (38 contro 51%); ma in chi lavora con continuità e

sufficiente sicurezza il lavoro si ritrova per importanza percepita alla pari con il tempo libero (58% per gli autonomi e 50% per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato). D'altra parte, però, può giocare un ruolo molto importante la circostanza che i giovani dichiarino un non eccezionale interesse al lavoro come forma di autodifesa psicologica, proprio perché non infrequentemente il lavoro poco li ripaga essendo spesso precario o del tutto assente, o non ben pagato; e può essere perso anche da coloro che sono impegnati a tempo indeterminato. Ricercare e trovare di nuovo la mistica del lavoro potrebbe, fra l'altro, contribuire ad aumentare la produttività del lavoro la cui crescita è assai più ridotta in Italia che nella maggioranza dei paesi industrializzati. E ancora bisogna rimettere in moto il meccanismo, presente e ben percepito nei decenni del miracolo economico, per il quale il sacrificio di mandare i figli a scuola era più che compensato dalle loro maggiori opportunità di carriera, dalle soddisfazioni professionali, dall'acquisizione di un superiore status sociale ed economico, in sostanza da tutte quelle cose a cui solo buoni studi possono - nel senso che sono una condizione necessaria ma non sufficiente - dare accesso. Se si riesce a rimettere in moto questo meccanismo, che è anche psicologico, si ha allora una forte crescita dell'educazione, intesa in senso lato, e del capitale umano, elementi essenziali dello sviluppo delle economie avanzate⁴².

⁴² Barba Navaretti, Giorgio, 2006, *La psicologia porta sviluppo*, Domenica de "Il Sole-24 ore", 17 settembre 2006, n. 255, p. 38.

Tabella 4.37
Primi tre istituzioni/attività a per importanza (e relative percentuali) in relazione a sistema di valori e ai punti di riferimento da parte dei giovani di 20-34 anni per condizione lavorativa e per tipo di rapporto di lavoro

Tabella 4.37 *Primi tre istituzioni/attività per importanza (e relative percentuali) in relazione a sistema di valori e ai punti di riferimento da parte dei giovani di 20-34 anni per condizione lavorativa e per tipo di rapporto di lavoro*

Posto in graduatoria	Lavorano			Non lavorano (soprattutto studenti)
	Autonomi	Contratto indeterminato	Rapporto non indeterminato	
1	Famiglia	Famiglia	Famiglia	Famiglia
	87	92	87	89
2	Amicizia	Amicizia	Amicizia	Amicizia
	64	65	62	58
3	Tempo libero/Lavoro	Lavoro/Tempo libero	Lavoro	Lavoro
	58	50	51	56

N.B. Al terzo posto per autonomi e lavoratori con contratto indeterminato i due item indicati differiscono solo sulle cifre decimali.
 Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isbi, settembre 2005

Sempre riguardo al sistema dei valori, è sconcertante e preoccupante che all'ultimo posto nella graduatoria delle attività considerate molto importanti compaia l'impegno sociale e politico, che solo al 15% dei giovani interessa molto, laddove il tempo libero raggiunge, come si diceva, la proporzione del 41%. Alla luce della considerazione che le analisi psico-sociali indicano come fattori determinanti del crescente disagio giovanile - con un aumento assai importante delle nevrosi di ansia da prestazione e depressive - la carenza dei valori e della motivazione all'impegno nelle attività di formazione e di interazione sociale, diventa particolarmente significativo il bassissimo punteggio attribuito all'impegno sociale e politico. Carenza peraltro che rischia di prolungarsi nelle future generazioni alle quali sarà improbabile trasmettere valori che dalle generazioni attuali non sono vissuti come primari.

Il pericolo è che struttura di personalità, atteggiamenti e comportamenti si avvino in un circolo vizioso con la crisi economica del paese e con la profonda alterazione della sua struttura demografica. In mancanza di sentimenti solidali potrebbe in futuro essere difficile che la attesa straordinaria presenza di anziani e vecchi possa contare e fare affidamento sui giovani, che per di più sono e saranno assai pochi. Il sistema di relazioni intergenerazionali - alla base di tutte le società, compresa la nostra quindi, e che ne consente la sopravvivenza - rischia quindi di deteriorarsi pericolosamente con il cambiamento della struttura psico-socio-demografica.

C'è ancora da considerare che con la riforma della Costituzione entrata in vigore nel 2001, si è introdotto all'art. 118 il concetto e il dettato di "cittadino attivo"⁴³, che collabora con la pubblica amministrazione per la cura degli interessi collettivi. Questi valori costituiscono la codificata introduzione della sussidiarietà orizzontale che va intesa come un nuovo modo di curare e di valorizzare, in particolare a livello locale, da parte di cittadini attivi gli interessi della collettività nel campo dell'ambiente, dei servizi in generale e di quelli sociali e alla persona, in particolare. Anche in quest'ottica la risposta dei nostri intervistati non è certo incoraggiante e richiede quindi un nuovo modello culturale che con una azione prolungata e intensa contribuisca a formare, o ri-formare, una diffusa, convinta e fresca educazione civica.

4.3.4 Il lavoro e la previdenza

Di straordinaria rilevanza tecnico-politica, attuale e prospettiva, sono i risultati che compaiono nella tab. 4.38: il 60% dei giovani non sta facendo nulla in materia di attività previdenziale o per mancanza di risorse e di tempo (44%) o perché rinvia al futuro l'inizio di una qualche attività (16%).

43 Arena, Gregorio, 2006, *Cittadini attivi*, Laterza, Roma-Bari, p. 170.

Tabella 4.38
*Giovani di 20-34
anni per
condizione
lavorativa, per
tipo di rapporto
di lavoro e per
strumenti
previdenziali
attivati*

Tabella 4.38 *Giovani di 20-34 anni per condizione lavorativa, per tipo di rapporto di lavoro e per strumenti previdenziali attivati*

Strumenti	Lavorano			Non lavorano (soprattutto studenti)	Totale
	Autonomi	Contratto indeterminato	Rapporto non indeterminato		
1. Contributi INPS, gestione separata o ordinaria	38,6	48,6	20,8	1,3	24,4
2. Stipulazione di una polizza vita	13,3	11,1	5,4	5,1	7,7
3. Adesione a un piano di pensionamento individuale	3,6	1,7	1,3	0,4	1,3
4. Iscrizione a un fondo pensione	3,6	2,9	4,1	0,9	2,7
5. Sto risparmiando una quota di reddito	1,3	1,8	2,0	1,0	1,6
6. Nulla, per mancanza di risorse e di tempo	20,1	17,0	46,6	74,1	44,1
7. Nulla, ma vorrei iniziare	13,4	12,9	18,4	15,9	15,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale in valore assoluto	799,943	2.365.296	2.439.290	2.591.272	8.195.801

N.B. Il totale delle 7 percentuali indicate non fa 100 perché sono qui riportati solo i principali, e non tutti quindi, strumenti indicati nelle risposte.
Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Mentre però è relativamente omogenea fra le varie categorie di intervistati la proporzione di chi si ripromette di iniziare in futuro, è, del tutto ovviamente, molto diversa la proporzione di chi non fa nulla soprattutto per mancanza di risorse, proporzione che va dal minimo del 17% per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato (il che quindi vuol dire che l'83% fa qualcosa) al massimo del 74% fra chi studia e/o non lavora.

Il quadro del futuro previdenziale si presenta perciò molto problematico, anche perché tutte le persone intervistate hanno un'età che li fa pienamente rientrare nella cosiddetta riforma Dini del 1995, che si stima assicurerà una pensione compresa fra il 30 e il 50 dell'ultimo salario e che quindi diventa sostenibile per le persone interessate e per le loro famiglie, solo se saranno appieno funzionanti i fondi pensione da un lato e il risparmio privato dall'altro.

Il rischio è che si creino conflitti fra le scarsezze, le necessità, i vincoli, ma anche i comportamenti non completamente virtuosi, dell'oggi e le esigenze, i desideri e i progetti del domani. Che si creino, o peggio che si diffondano, anche per questa via conflitti intergenerazionali, già evocati al punto precedente, fra forme di risparmio e diritti di proprietà; e questo sia a livello collettivo, derivanti da un'analisi dei giovani dei sacrifici loro richiesti nella vita lavorativa e dei benefici attesi nella vita post-lavorativa, sia a livello familiare, fra patrimoni accumulati dai genitori e dagli avi ed esigenze individuali, reali o percepite, dei giovani e degli adulti.

FOCUS SUI GIOVANI CHE VIVONO NEI PICCOLI COMUNI*

5.1 PREMESSA

Questo capitolo affronta una parte della ricerca che possiamo ritenere di *integrazione* rispetto alla più ampia indagine descritta nei capitoli precedenti. Ci si è infatti chiesti separatamente quale sia il profilo dei giovani che approdano al, o sono nel, mercato del lavoro vivendo in realtà territoriali piccole e piccolissime. Per studiare questo problema si è scelto di individuare un campione di 40 comuni con meno di 2.000 giovani, stratificando per 5 ripartizioni geografiche, 2 zone altimetriche e 2 dimensioni.

Complessivamente sono state raccolte risposte da parte di 34 comuni su 40 (realizzando un tasso di risposta molto elevato); sono stati intervistati 3 ragazzi per ogni comune, sempre nella fascia 20-34 anni, anche se in uno le risposte sono state due invece delle tre previste, per un totale quindi di 101 interviste (il che fa sì che praticamente le distribuzioni percentuali corrispondano alle distribuzioni dei valori assoluti dell'intero collettivo). Il tipo di campionamento e la numerosità campionaria non permettono un'analisi inferenziale sul collettivo investigato, anche se un'analisi esplorativa può portare ad interessanti elementi che permetteranno il confronto con i dati dell'indagine principale. Pertanto si è pensato di chiamare questa parte: *focus* sui giovani dei piccoli comuni.

Nonostante la ridotta numerosità, si può anticipare una conclusione particolarmente importante, e cioè che comportamenti e aspettative sono del tutto in linea con quelli del campione dei comuni maggiori, a testimonianza di notevole omogeneità sociale nelle varie aree del paese.

* Di Antonio Golini e Eleonora Mussino (Dipartimento di Scienze demografiche, Sapienza, Università di Roma).

5.2 STRUTTURA SOCIO-DEMOGRAFICA DEL CAMPIONE DI RIFERIMENTO

Tra gli intervistati vi è una prevalenza *significativa* di donne, 56 contro 44 uomini (un intervistato non ha risposto alla domanda sul genere), che è più marcata per l'Italia centrale e anche per quella meridionale, dove, con ogni probabilità, le ragazze sono più facilmente raggiungibili sul territorio (forse anche a causa dei minori tassi attività femminili) e hanno comunque dimostrato una più larga disponibilità a compilare il questionario.

Tabella 5.1
Tavola di
contingenza
"Ripartizione
geografica "per
sesso (la
mancata risposta
del sesso è stata
trattata come
valore
mancante), valori
percentuali

Ripartizione geografica	Sesso		Totale
	Maschi	Femmine	
Nord	52,3	32,1	41,0
Centro	13,6	21,4	18,0
Mezzogiorno	34,1	46,4	41,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Il 74% degli intervistati ha conseguito il diploma di scuola superiore o di abilitazione professionale come la maggior parte dei giovani italiani. Infatti solo 3 intervistati si sono fermati prima. In modo complementare quasi il 23% dei residenti nei piccoli comuni ha completato un percorso universitario: 10 hanno conseguito una laurea del vecchio ordinamento, 8 un diploma universitario o laurea triennale, mentre solo 2 hanno conseguito una laurea specialistica e 2 un master. Le donne sono sensibilmente in numero maggiore tra coloro che hanno un titolo di studio universitario o superiore: complessivamente il 28,6% contro il 16% dei maschi. Anche nei piccoli comuni si verifica quindi che le ragazze, e le loro famiglie, investano in capitale umano di più di quanto accada per i ragazzi.

Titolo di studio	Sesso		Totale
	Maschi	Femmine	
Scuola media inferiore	0,0	5,4	3,0
Scuola media superiore (abilitazione professionale 2-3)	4,5	0,0	2,0
Scuola media superiore (diploma 4-5 anni)	79,5	66,1	72,0
Diploma para-universitario o corsi professionali post-esame di stato(2-3 anni)	2,3	0,0	1,0
Diploma universitario vecchio ordinamento/laurea breve	0,0	5,4	3,0
DL1	2,3	7,1	5,0
Laurea vecchio ordinamento	9,1	10,7	10,0
DL2	0,0	3,6	2,0
Master	2,3	1,8	2,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Tabella 5.2
Tavola di
contingenza
"Titolo di studio"
per sesso, valori
percentuali

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Considerando il titolo di studio rispetto alla ripartizione geografica, si trova una sostanziale uniformità; infatti, nelle diverse ripartizioni abbiamo differenze di pochissimi punti percentuali su chi ha conseguito il diploma di scuola superiore o una abilitazione professionale (rispettivamente 75,6% il Nord, 72,2% il Centro e 73,8% il Mezzogiorno) e ancor meno su chi ha terminato gli studi universitari o post-universitari (24,4% il Nord, 22,3% il Centro e 21,4% il Mezzogiorno). Una uniformità davvero di tutto rilievo.

Titolo di studio	Ripartizione geografica			Totale
	Nord	Centro	Mezzogiorno	
Scuola media inferiore	0,0	5,6	4,8	3,0
Scuola media superiore	75,6	72,2	73,8	74,2
Diploma universitario/laurea nuovo e vecchio ordinamento	22,0	16,7	21,4	20,8
Master	2,4	5,6	0,0	2,0
Totale	100,0	100,1	100,0	100,0

Tabella 5.3
Tavola di
contingenza
"Titolo di studio"
per ripartizione
geografica, valori
percentuali

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

La differenza sembrerebbe farla la tipologia del titolo e non il livello: al Nord troviamo in maggior numero coloro che hanno conseguito la laurea triennale, forse perché questo tipo di laurea ha avuto una diffusione o un riconoscimento precoce nelle università di quell'area; invece nel Mezzogiorno si ritrovano un numero più elevato di diploma di laurea e DL2.

5.3 STUDIO E LAVORO

Generalmente, chi nel nostro campione ha conseguito un diploma di scuola secondaria superiore, o ha proseguito con un corso di abilitazione professionale, ha seguito il percorso formativo risiedendo sempre nello stesso comune. Tra questi studenti 22 hanno svolto attività di stage o tirocinio organizzato dalle scuole presso aziende o enti, soprattutto al Nord Italia (29,3%), e 14 si sono iscritti a corsi di formazione professionale.

Poi, ben 48 si sono iscritti all'università ma di questi 11 hanno abbandonato: se ad essi si sommiamo i 27 che non si sono iscritti, abbiamo 38 intervistati che hanno terminato così il loro percorso formativo. È interessante notare che il più alto numero di non frequentanti è al Nord Italia (abbandoni + mancata iscrizione = 22 individui) dove è più facile trovare lavoro anche da diplomati, mentre nel Mezzogiorno abbiamo il numero più elevato di frequentanti.

Tabella 5.4
*Tavola di
contingenza
"Università" per
ripartizione
geografica*

	Ripartizione geografica			Totale
	Nord	Centro	Mezzogiorno	
Frequenta	10	6	21	37
Non frequenta	22	7	9	38
Totale	32	13	30	75

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

E infatti, coloro che hanno abbandonato l'università, o non l'hanno mai frequentata, sono prevalentemente impegnati in una attività lavorativa, ben 32 su 38, mentre tra coloro che sono iscritti lavorano solamente in 17 su 37. È singolare la circostanza che 4 giovani non frequentano un istituto di istruzione, non lavorano e non ricercano un lavoro.

	Frequenta	Non frequenta	Totale
Sì, con un regolare rapporto di lavoro	12	19	31
Sì, come lavoratore autonomo	4	9	13
Sì, senza un regolare rapporto di lavoro	1	3	4
Sì, sto seguendo un corso di formazione retribuito	0	1	1
No, ma sono in cerca di prima occupazione	5	0	5
No, ma è in cerca di occupazione	3	2	5
No, attualmente non sto svolgendo e non ricerco alcuna attività	12	4	15
Totale	37	38	75

Tabella 5.5
Tavola di
contingenza
"Attività
lavorativa" per
frequenza
Università

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Nei piccoli comuni il conseguimento di un titolo universitario sembra modificare la situazione lavorativa dei giovani: infatti il 43,5% dei laureati ha un'occupazione fissa e il 21,7% ha un lavoro autonomo. Tra i laureati nessuno ha seguito un corso di formazione retribuito e nessuno era in cerca di occupazione.

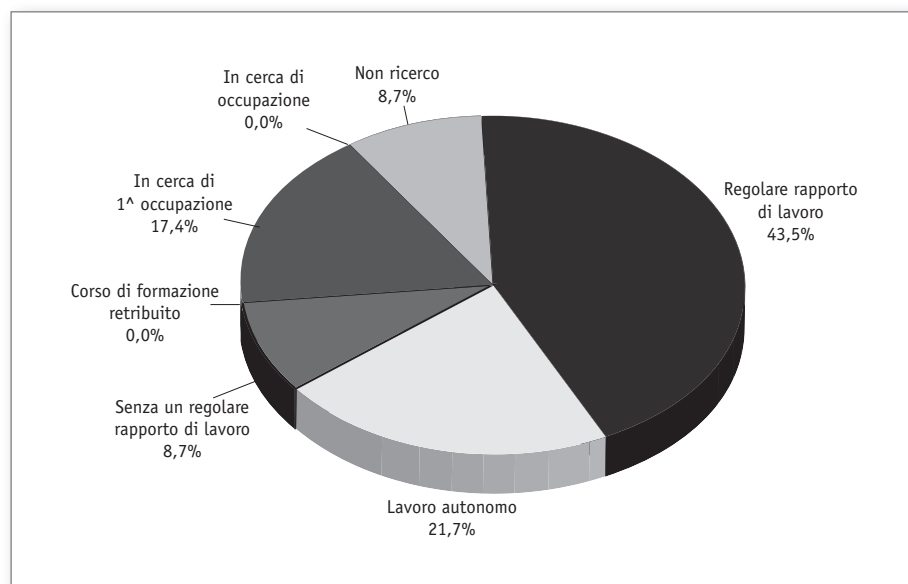


Figura 5.1
Attività
lavorativa dei
laureati, valori
percentuali

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Come si può vedere dalla tab. 5.6, i giovani presentano un tasso di occupazione piuttosto elevato e pari al 67.0 per 100: in particolare su 100 maschi a lavorare sono 70.4 (di cui 4.5 in nero) e fra di essi è assai elevata la quota di autonomi; su 100 femmine a lavorare sono 64.2 (di cui 7.1 in nero) e fra di esse è bassa la quota di autonomi e molto alta quella di dipendenti. Molto rilevante il gradiente Nord-Sud, tanto per l'occupazione, quanto per la regolarità del lavoro (tab. 5.7): gli occupati sono il 78,1% nei piccoli comuni del Nord, di cui solo 2,4 in nero; il 61,2 in quelli del Centro, di cui 5,6% in nero; il 57,1 nel Mezzogiorno, di cui 9,5% in nero. In sostanza il tasso di attività regolare fra i giovani del Nord è pari a 75,7; fra quelli del Mezzogiorno è pari a 47,6, con una differenza di ben 28,1 punti, per cui è del tutto comprensibile l'assai alta proporzione di coloro che sono in cerca di occupazione. È comunque molto alta, dappertutto, la percentuale degli individui che non è occupata e non ricerca un lavoro⁴⁴.

Tra quelli che non hanno frequentato l'università la percentuale degli occupati è molto alta 84,2% contro un 5,3 di giovani in cerca. Per le altre modalità è da sottolineare l'elevato valore di coloro che sono in cerca di lavoro (tab. 5.8).

Tabella 5.6
Tavola di
contingenza
"Attività
lavorativa" per
genere, valori in
percentuale

	Maschi	Femmine	Totale
Sì, con un regolare rapporto di lavoro	36,4	48,2	43,0
Sì, come lavoratore autonomo	29,5	8,9	18,0
Sì, senza un regolare rapporto di lavoro	4,5	7,1	6,0
Sì, sto seguendo un corso di formazione retribuito	0,0	1,8	1,0
No, ma sono in cerca di prima occupazione	2,3	12,5	8,0
No, ma è in cerca di occupazione	6,8	5,4	6,0
No, attualmente non sto svolgendo e non ricerco alcuna attività	20,5	16,1	18,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

⁴⁴ Nei commenti sulle differenze di genere e sulle differenze territoriali lavoriamo con le percentuali anche quando la ridotta numerosità non lo consiglierebbe proprio per meglio mettere in luce i forti squilibri.

	Nord	Centro	Mezzogiorno	Totale
Sì, con un regolare rapporto di lavoro	53,7	38,9	33,3	42,6
Sì, come lavoratore autonomo	22,0	16,7	14,3	17,8
Sì, senza un regolare rapporto di lavoro	2,4	5,6	9,5	5,9
Sì, sto seguendo un corso di formazione retribuito	0,0	5,6	0,0	1,0
No, ma sono in cerca di prima occupazione	0,0	5,6	19,0	8,9
No, ma è in cerca di occupazione	4,9	5,6	7,1	5,9
No, attualmente non sto svolgendo e non ricerco alcuna attività	17,0	22,0	16,8	17,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 5.7
Tavola di
contingenza
Attività
lavorativa*.
Ripartizione
geografica, valori
in percentuale

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

	Frequentano l'università	Non frequentano	Sono laureati o hanno un titolo superiore	Si sono fermati prima	Totale
Lavorano	45,9	84,2	73,9	66,7	67,3
In cerca	24,3	5,3	17,4	33,3	15,8
Non cercano	29,7	10,5	8,7	0,0	16,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 5.8
Tavola di
contingenza
"Disponibilità
lavorativa" per
titolo di studio
(ricodificato),
valori in
percentuale

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

5.4 MOBILITÀ

Uno dei temi rilevanti riguardo all'incontro fra domanda e offerta di lavoro per i giovani è il loro desiderio o disponibilità alla mobilità, sia a livello nazionale che internazionale; andiamo quindi a vedere la propensione del nostro collettivo a spostarsi per motivi lavorativi distinguendo tra quelli che stanno alla ricerca di un posto e quelli che già lavorano. I dati della tab. 5.9 dimostrano che la propensione alla mobilità delle persone alla ricerca di un lavoro è alta: quasi tutti, o una larghissima maggioranza è disponibile a lavorare fuori dal proprio comune di residenza e sarebbero disposti a fare i "pendolari" giornalieri o settimanali; assai larga, dal 43 al 55%, è in ogni caso la disponibilità a muoversi anche all'estero e tutt'altro che piccola è la proporzione, intorno al 30%, di coloro che si trasferirebbero anche in un paese extraeuropeo. Forse non sorprendentemente, è più alta la disponibilità a trasferimenti di lunga distanza da parte di chi lavora di già. È da evidenziare che su un piccolo e particolare campione come è questo - che si sarebbe potuto presumere molto attaccato al proprio territorio - si ritrova una larga disponibilità alla mobilità territoriale, elemento di primaria importanza nel quadro complessivo della flessibilità della manodopera.

Tabella 5.9
Percentuale di persone disposte a lavorare nell'ambito territoriale indicato, per attività lavorativa

Ambito territoriale	Non lavorano	Già lavorano
In un comune diverso dalla residenza, da dove poter rientrare giornalmente	100,0	70,6
In un comune diverso dalla residenza, da dove poter rientrare nel fine settimana	50,0	68,6
Anche nel resto d'Italia	42,9	66,7
Anche in un altro paese europeo	42,9	54,8
Anche in un altro paese non europeo	28,6	31,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Per chi è alla ricerca di un lavoro, nell'analizzare le motivazioni per un trasferimento in Italia risaltano in primo luogo la maggiore sicurezza del posto di lavoro e poi una retribuzione più alta; per un trasferimento all'estero valgono le due stesse motivazioni cui si aggiunge però anche la possibilità di fare carriera. Per chi un lavoro già ce l'ha, di gran lunga le motivazioni più rilevanti per trasferirsi in Italia sono una retribuzione più elevata e poi anche migliori possibilità di carriera, una maggiore sicurezza del posto di lavoro e mansioni più qualificate; per trasferirsi all'estero di nuovo di gran lunga una retribuzione più elevata e poi migliori possibilità di carriera.

Queste risposte sono del tutto comprensibili alla luce del fatto che il 30% dei ragazzi intervistati che attualmente lavorano ricevono da 250 a 750 euro netti al

mezzo, e il 31% da 750 a 1250 euro. Salta inoltre subito agli occhi dalla tab. 5.9 che ovviamente nessuno tra gli intervistati ritiene equo un guadagno netto inferiore ai 250 euro. Solo 18 intervistati su 100 ritengono equa la loro retribuzione, ben 29 la aumenterebbero di almeno una classe e 19 aspirano a un guadagno ben più consistente. Ovviamente la retribuzione è mediamente più alta tra i lavoratori regolari, scendendo tra gli autonomi e ancora di più tra gli irregolari.

Tabella 5.10
*Tavola di
 contingenza
 “Guadagno
 mensile netto”
 per quanto
 ritiene che debba
 guadagnare al
 netto delle tasse*

Tabella 5.10 *Tavola di contingenza “Guadagno mensile netto” per quanto ritiene che debba guadagnare al netto delle tasse*

Mi può dire in media qual è il suo guadagno mensile per questo lavoro al netto delle tasse?	Un giovane nelle sue condizioni quanto ritiene che debba guadagnare mensilmente al netto delle tasse per questo lavoro?							Totale
	Non lavorano	Da 250 a 500 euro (escluso)	Da 500 a 750 euro (escluso)	Da 750 a 1250 euro (escluso)	Da 1250 a 1500 euro (escluso)	Da 1500 a 2000 euro (escluso)	Oltre 2000 euro	
0	31	0	0	0	0	0	0	31
Fino a 250 euro (escluso)	0	1	2	0	0	0	0	3
Da 250 a 500 euro (escluso)	1	6	5	6	1	0	0	19
Da 500 a 750 euro (escluso)	2	0	0	6	3	0	0	11
Da 750 a 1250 euro (escluso)	1	0	0	9	15	5	1	31
Da 1250 a 1500 euro (escluso)	0	0	0	0	1	1	1	3
Da 1500 a 2000 euro (escluso)	0	0	0	0	0	0	1	1
Oltre 2000 euro	0	0	0	0	0	0	2	2
Totale	35	7	7	21	20	6	5	101

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isbi, settembre 2005

5.5 OPINIONI

Appare particolarmente interessante l'analisi delle opinioni del nostro collettivo relativamente agli aspetti del lavoro in generale, ai problemi legati alla disoccupazione giovanile e alle priorità nella vita dei giovani. Le graduatorie medie, qui individuate rispetto alla scala con punteggi da 1 a 5 (in cui 1 è il minimo e 5 il massimo), potranno essere comparate con quelle ottenute nel campione principale e non solo; infatti, si potranno confrontare i diversi profili per genere e ripartizione territoriale.

Dalla tab. 5.11 risulta che al Nord e al Centro Italia le priorità dei giovani intervistati rispettano lo stesso andamento, mentre nel Mezzogiorno viene data più importanza al lavoro che all'amicizia. È interessante sottolineare, però, che la famiglia è la cosa più importante per l'intero collettivo, mentre l'impegno sociale e politico non è inserito tra i valori principali della vita di questi giovani, soprattutto nel Nord Italia.

	Nord	Centro	Mezzogiorno	Totale
Quanto è importante per lei la famiglia?	4,7	4,8	4,5	4,6
Quanto è importante per lei l'amicizia?	4,3	4,4	3,9	4,2
Quanto è importante per lei il lavoro?	4,1	4,3	4,4	4,3
Quanto è importante per lei il tempo libero?	4,0	4,0	3,7	3,9
Quanto è importante per lei l'impegno sociale e politico?	3,2	3,7	3,4	3,4

Tabella 5.11

Tavola di contingenza "Quanto ritiene importante" per ripartizione geografica

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Le donne danno la priorità alla famiglia e al lavoro e non danno altrettanto rilievo all'impegno sociale. I maschi invece preferiscono l'amicizia al lavoro.

	Maschi	Femmine	Totale
Quanto è importante per lei la famiglia?	4,7	4,6	4,7
Quanto è importante per lei l'amicizia?	4,3	4,1	4,2
Quanto è importante per lei il lavoro?	4,1	4,5	4,3
Quanto è importante per lei il tempo libero?	4,0	3,9	3,9
Quanto è importante per lei l'impegno sociale e politico?	3,5	3,4	3,4

Tabella 5.12

Tavola di contingenza "Quanto ritiene importante" per genere

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Il Centro Italia appare molto più polemico nei suoi giudizi con il governo e i sindacati.

L'andamento è uniforme nel non giudicare l'immigrazione una causa del malessere occupazionale italiano, la media nazionale si avvicina al valore centrale della scala (3) sottolineando un mancato interesse per il problema.

Tabella 5.13

*Tavola di
contingenza
"Quanto è
d'accordo con le
seguenti
affermazioni" per
ripartizione
geografica*

Ripartizione geografica	Nord	Centro	Mezzogiorno	Totale
Il governo non affronta seriamente il problema	3,4	4,2	3,9	3,7
L'economia italiana non offre un posto di lavoro a tutti coloro che vogliono lavorare	3,2	3,9	3,7	3,5
La preparazione professionale dei giovani è inadeguata	3,2	3,3	3,2	3,2
Il progresso tecnologico riduce i posti di lavoro	3,1	3,7	2,7	3,1
I sindacati tutelano solo coloro che sono già occupati	3,1	4,0	3,1	3,3
Gli immigrati tolgono lavoro agli italiani	2,2	2,8	2,6	2,5

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Le donne si espongono maggiormente nell'addossare la colpa dei problemi lavorativi al governo mentre poi si avvicinano anche loro al valore centrale sulle altre cause del problema. Gli uomini invece con un giudizio più debole sottolineano anche il mancato interesse da parte dei sindacati.

Tabella 5.14

*Tavola di
contingenza
"Quanto è
d'accordo con le
seguenti
affermazioni" per
genere*

Sesso	Maschi	Femmine	Totale
Il governo non affronta seriamente il problema	3,5	4,0	3,8
I sindacati tutelano solo coloro che sono già occupati	3,4	3,3	3,3
L'economia italiana non offre un posto di lavoro a tutti coloro che vogliono lavorare	3,3	3,8	3,6
La preparazione professionale dei giovani è inadeguata	3,3	3,2	3,3
Il progresso tecnologico riduce i posti di lavoro	2,9	3,2	3,1
Gli immigrati tolgono lavoro agli italiani	2,3	2,7	2,5

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

C'è una sostanziale uniformità sul disinteresse per la possibilità di viaggiare e sulla rilevanza, ma non la necessità, di un orario di lavoro prestabilito o la possibilità di migliorare; ai vertici, invece della graduatoria abbiamo delle differenze territoriali: mentre al Nord si predilige la sicurezza del posto di lavoro e, a seguire, la possibilità di imparare cose nuove, al Centro quest'ultima caratteristica è considerata la più importante. Nel Mezzogiorno la priorità è quella di uno stipendio/reddito alto e come seconda scelta la sicurezza del posto di lavoro.

Ripartizione geografica	Nord	Centro	Mezzogiorno	Totale
Importanza della sicurezza del posto di lavoro	4,4	4,4	4,3	4,4
Importanza di imparare il nuovo e aumentare le proprie capacità	4,3	4,7	4,2	4,3
Importanza dello stipendio/reddito	4,3	4,5	4,4	4,4
Importanza delle condizioni di lavoro	4,3	4,3	4,1	4,2
Importanza dei buoni rapporti con superiori e capi	4,3	4,5	3,9	4,2
Importanza dei buoni rapporti con i compagni di lavoro	4,3	4,3	3,9	4,2
Importanza della possibilità di migliorare	4,1	4,2	3,8	4,0
Importanza dell'orario di lavoro	3,5	3,4	3,7	3,6
Importanza della possibilità di viaggiare	2,8	2,7	3,2	2,9

Tabella 5.15
Tavola di contingenza
"Quanto ritiene importante questi aspetti lavorativi" per ripartizione geografica

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Sostanzialmente analoghe le distribuzioni per uomini e donne riguardo ai 3 temi più importanti: reddito, imparare qualcosa di nuovo, sicurezza del posto di lavoro. Agli ultimi posti, valutati come meno importanti, abbiamo l'orario di lavoro e la possibilità di viaggiare.

Tabella 5.16

*Tavola di
contingenza
"Quanto ritiene
importanti questi
aspetti
lavorativi" per
genere*

Sesso	Maschi	Femmine	Totale
Importanza dello stipendio/reddito	4,4	4,4	4,4
Importanza di imparare il nuovo e aumentare le proprie capacità	4,4	4,4	4,4
Importanza della sicurezza del posto di lavoro	4,4	4,4	4,4
Importanza della possibilità di migliorare	4,3	3,8	4,0
Importanza delle condizioni di lavoro	4,3	4,2	4,3
importanza dei buoni rapporti con i compagni di lavoro	4,2	4,2	4,2
Importanza dei buoni rapporti con superiori e capi	4,1	4,3	4,2
Importanza dell'orario di lavoro	3,6	3,6	3,6
Importanza della possibilità di viaggiare	3,2	2,8	3,0

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

Nei riguardi del futuro più del 50% dei rispondenti nel Sud e nelle Isole non sta ancora facendo nulla per assicurarsi una vecchiaia serena, ma vorrebbe iniziare a trovare gli strumenti. È interessante rilevare il contrasto che sottolinea un disagio sociale: abbiamo infatti più del 10% che possiede un patrimonio e più del 34% che non può occuparsi del proprio futuro per mancanza di soldi e tempo. Al Nord abbiamo quote più alte di persone che hanno già provveduto a una qualche soluzione, ovvero Inps o polizza vita (privata), come anche al Centro, anche se in percentuale più bassa.

Anche in questo caso i totali per colonna non fanno 100, dato che erano possibili più risposte.

Tra le donne il 54,7% non fa nulla, ma vorrebbe iniziare, e tra quelle che già stanno agendo è preferita la polizza vita, mentre tra i maschi abbiamo a pari merito: i contributi Inps e la polizza vita stessa.

Tabella 5.17 Tavola di contingenza “Strumenti per una vecchiaia serena” per ripartizione geografica

		Ripartizione geografica			Totale
		Nord	Centro	Mezzogiorno	
Strumenti: versa i contributi alla gestione separata Inps	Conteggio	10	2	5	17
	% entro ripartizione	24,4%	11,1%	13,2%	
Strumenti: ha una polizza vita	Conteggio	11	4	6	21
	% entro ripartizione	26,8%	22,2%	15,8%	
Strumenti: ha aderito ad un piano di pensionamento individual	Conteggio	0	1	0	1
	% entro ripartizione	0,0%	5,6%	0,0%	
Strumenti: si è iscritto ad un fondo pensione	Conteggio	5	2	0	7
	% entro ripartizione	12,2%	11,1%	0,0%	
Strumenti: ha fatto investimenti	Conteggio	3	1	2	6
	% entro ripartizione	7,3%	5,6%	5,3%	
Strumenti: dispone di un patrimonio	Conteggio	1	0	4	5
	% entro ripartizione	2,4%	0,0%	10,5%	
Strumenti: risparmia una quota di reddito col preciso intento di usarlo per strumenti di costruzione di una pensione	Conteggio	4	1	2	7
	% entro ripartizione	9,8%	5,6%	5,3%	
Strumenti: non sta facendo nulla perché non ha né soldi né tempo	Conteggio	11	4	13	28
	% entro ripartizione	26,8%	22,2%	34,2%	
Strumenti: non sta facendo nulla ma vorrebbe iniziare	Conteggio	16	7	22	45
	% entro ripartizione	39,0%	38,9%	57,9%	
Strumenti: altro	Conteggio	1	1	0	2
	% entro ripartizione	2,4%	5,6%	0,0%	
Totale	Conteggio	41	18	38	97

Le percentuali e i totali si basano sui rispondenti.

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isdi, settembre 2005

Tabella 5.17
Tavola di
contingenza
“Strumenti per
una vecchiaia
serena” per
ripartizione
geografica

Tabella 5.18
Tavola di
contingenza
"Strumenti: per
una vecchiaia
serena" per
genere

Tabella 5.18 Tavola di contingenza "Strumenti: per una vecchiaia serena" per genere

		Sesso		Totale
		Maschi	Femmine	
Strumenti: versa i contributi alla gestione separata Inps	Conteggio	10	7	17
	% entro sesso	22,7%	13,2%	
Strumenti: ha una polizza vita	Conteggio	10	11	21
	% entro sesso	22,7%	20,8%	
Strumenti: ha aderito ad un piano di pensionamento individual	Conteggio	0	1	1
	% entro sesso	0,0%	1,9%	
Strumenti: si è iscritto ad un fondo pensione	Conteggio	6	1	7
	% entro sesso	13,6%	1,9%	
Strumenti: ha fatto investimenti	Conteggio	5	1	6
	% entro sesso	11,4%	1,9%	
Strumenti: dispone di un patrimonio	Conteggio	2	3	5
	% entro sesso	4,5%	5,7%	
Strumenti: risparmia una quota di reddito col preciso intento di usarlo per strumenti di costruzione di una pensione	Conteggio	5	2	7
	% entro sesso	11,4%	3,8%	
Strumenti: non sta facendo nulla perché non ha né soldi né tempo	Conteggio	15	13	28
	% entro sesso	34,1%	24,5%	
Strumenti: non sta facendo nulla ma vorrebbe iniziare	Conteggio	16	29	45
	% entro sesso	36,4%	54,7%	
Strumenti: altro	Conteggio	0	2	2
	% entro sesso	0,0%	3,8%	
Totale	Conteggio	44	53	97

Le percentuali e i totali si basano sui rispondenti.

Fonte: elaborazione propria su dati dell'indagine, Dipartimento di Scienze demografiche e Isfol, settembre 2005

nota metodologica



DISEGNO CAMPIONARIO PER LA SELEZIONE DI GIOVANI DI ETÀ 20-34 ANNI*

Il disegno di campionamento adottato è essenzialmente di tipo a due stadi, in cui le unità primarie sono i comuni, e le unità elementari (unità di rilevazione) gli individui.

Le unità primarie sono state stratificate secondo un doppio criterio: ripartizione territoriale di appartenenza e dimensione demografica.

La ripartizioni territoriali a cui si è fatto riferimento sono tre: Nord, Centro e Sud.

All'interno di ogni ripartizione, i comuni sono stati suddivisi in:

- comuni maggiori, con una popolazione di età 20-34 di oltre 90000 unità;
- comuni intermedi, con una popolazione di età 20-34 da 10000 a 90000 unità;
- comuni minori, con una popolazione di età 20-34 da 2000 a 10000 unità.

I comuni maggiori sono stati tutti selezionati. Dei comuni intermedi è stato selezionato il 20%, con uno schema di tipo Sunter che probabilità di inclusione del primo ordine approssimativamente proporzionali alla popolazione di età 20-34 del comune stesso. Dei comuni minori, infine, per le ripartizioni Nord e Sud è stato selezionato il 4%, mentre per la ripartizione Centro è stato selezionato il 5% (ciò al fine di non selezionare un numero troppo piccolo di comuni). Il disegno usato per selezionare comuni minori è stato quello semplice senza ripetizione.

Per quanto riguarda il numero di unità da selezionare da ogni comune, si è ripartita in primo luogo la numerosità campionaria totale (2500) tra le tre ripartizioni, in proporzione al loro peso demografico. (sempre con riferimento ai soli individui di età 20-34). Da ogni comune, poi, si è deciso di effettuare un numero di interviste proporzionale, in via approssimata, al peso demografico del comune stesso (limitatamente alla fascia di popolazione di età 20-34). In ogni caso, per ragioni di efficienza di stima si è deciso di non effettuare meno di 12 interviste per comune. In contatti sono di tipo telefonico. Precisamente, dall'elenco telefonico si selezionano, mediante campionamento semplice senza ripetizione, numeri

* A cura di Pierluigi Conti (Università "La Sapienza" di Roma Facoltà di Scienze Statistiche).

telefonici, e si procede al relativo contatto. Se ad uno stesso numero corrispondono più individui di età 20-34, questi vengono tutti intervistati.

Si è anche prevista la possibilità di effettuare un campionamento di tipo *snowball*, limitatamente ai soli comuni maggiori e ad alcuni degli intermedi (in quelli in cui il numero di unità da selezionare è molto basso la tecnica *snowball* è inopportuna). In questo caso il processo di selezione diretta riguarda il 90% delle interviste totali, mentre il restante 10% verrà coperto mediante individui indicati dagli intervistati stessi.

Per quanto attiene alle regole di sostituzione dei non contattabili, infine, si dovranno effettuare non meno di 5 tentativi prima di rimpiazzare un numero telefonico con un altro scelto casualmente all'interno dello stesso comune.

conclusioni



CONCLUSIONI*

1. L'accentuato calo delle nascite e la assai prolungata, bassissima fecondità che ha reso finora l'Italia un caso unico nel mondo, fa sì che fra il 2000 e il 2020 la popolazione in età 20-34 anni nata in Italia sia fortemente declinante. Il calo di questa frazione giovane della popolazione in età lavorativa è territorialmente molto differenziato, per effetto della diversa epoca di inizio e della diversa velocità del calo delle nascite, ma è ormai generalizzato in tutte le regioni italiane. Anche per questa ragione il mercato del lavoro giovanile presenta in Italia forti squilibri quantitativi e territoriali, oltre che qualitativi legati soprattutto alla diversa istruzione e alla diversa qualificazione professionale.

Nonostante che la popolazione giovanile sia in forte declino restano molto elevati i suoi tassi di disoccupazione e molto bassi quelli di occupazione (che non sempre sono in stretta relazione). Evidentemente su questi tassi incidono molto i percorsi formativi, il sostegno che le famiglie continuano a dare ai giovani anche quando hanno finito di studiare e gli investimenti che su di loro fanno, il ritardo nella formazione delle unioni coniugali (che consente di ritardare l'ingresso nel mondo del lavoro, e viceversa), gli squilibri fra aspettative e aspirazioni dei giovani e disponibilità, nei loro distretti, di lavoro giudicato idoneo dal punto di vista qualitativo.

Pur in presenza dei ricordati alti tassi di disoccupazione e bassi tassi di occupazione si registra una relativamente ridotta mobilità territoriale della forza lavoro giovanile (a meno che non si tratti di forza lavoro di qualificazione assai elevata). Essa è in parte l'effetto di una cultura che valorizza molto le radici del territorio di nascita e che spinge quindi ad accettare un lavoro quando questo possa garantire un forte e diretto legame con il luogo di origine; ma è anche la conseguenza sia dell'aumentato benessere delle famiglie, sia di bassi salari che assai spesso non consentono di vivere autonomamente, meno che mai in una città diversa da quella della famiglia di origine. Anche i flussi migratori interni di intere famiglie si

* Di Antonio Golini (Dipartimento di Scienze demografiche dell'Università "La Sapienza" di Roma).

sono ridotti, specie se considerati a confronto con quelli degli anni '50-'70 del secolo scorso, anche se negli ultimi anni sembrano in leggera ripresa.

Largamente, ma non esclusivamente, legati a queste tendenze e agli squilibri quantitativi, qualitativi e territoriali nel mercato del lavoro sono da considerare i flussi migratori di provenienza dall'estero, che per l'appunto tendono a saldare a tutti i livelli l'offerta di lavoro con la domanda, che origina sia dalle imprese che dalle famiglie.

Dal punto di vista qualitativo appare quindi essere carente per i giovani la domanda di lavoro qualificato in conseguenza dell'affanno in cui si trova da anni il sistema economico italiano - in particolare quello industriale, ma anche quello dei servizi, in specie commerciale. Tale crisi pertanto non alimenta a sufficienza posizioni di lavoro qualificato per i giovani lavoratori nel mercato nazionale.

2. Il processo che opera nel mercato del lavoro e che combina i flussi di uscita della componente anziana con gli ingressi nell'occupazione di individui giovani, usciti dal sistema scolastico e formativo, ha conseguenze rilevanti sia sul sistema produttivo che sul tessuto socioeconomico e, in termini dinamici, genera effetti rilevabili sia nel breve che nel lungo periodo. Una continua e piena entrata nella forza lavoro permette infatti di mettere a frutto gli investimenti praticati nel sistema di formazione e contribuisce alla crescita della produttività del lavoro, facilitando una più piena messa in opera dell'innovazione tecnologica. Un tempestivo ingresso della componente giovanile della popolazione nel mercato del lavoro dopo il periodo di formazione e una rapida stabilizzazione della occupazione, permette ai giovani di consolidare anche il proprio ruolo sociale, dar vita a nuove famiglie e assumere velocemente un profilo di consumatori nel mercato dei beni e servizi in grado di allargare la domanda aggregata e di favorire il trasferimento di risorse a favore dei non lavoratori.

Il flusso in ingresso di giovani modifica fra l'altro la composizione qualitativa della forza lavoro, alzandone il livello medio di istruzione. Quest'ultimo fattore è particolarmente rilevante nel nostro paese, dove la scolarizzazione della forza lavoro presenta livelli più bassi rispetto ad altri paesi europei, elemento dovuto in larga parte, ma non solo, al minore livello di istruzione della componente più anziana dell'occupazione.

Ancora, livelli elevati dei flussi di ingresso dei giovani permettono di rendere più efficienti i meccanismi che regolano l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, specialmente laddove il sistema della formazione professionale è correttamente orientato verso la domanda di lavoro. L'analisi della forza lavoro giovane deve quindi prendere in considerazione sia le motivazioni che ne determinano la dinamica, tra cui anche le reazioni delle imprese alla modifica della normativa più o meno incentivante l'assunzione di giovani, sia gli effetti che un'alterazione dei flussi in ingresso e in uscita comporta sull'intero sistema produttivo e sulla sostenibilità del sistema previdenziale.

3. Volendo dare un rapido sguardo ai risultati dell'indagine, si deve di nuovo sottolineare come il quadro demografico che fa da sfondo alle dinamiche del mercato del lavoro, è tale che ci si può aspettare anche nei prossimi venti anni un numero assoluto decrescente di giovani italiani di età 20-34 anni (fra il 2005 e il 2025 da 11,2 a 8,1 milioni) e un numero crescente di ultra-cinquantenni, di età 50-64 anni (da 10,8 a 13,4 milioni). La demografia è quindi tale da un lato da *favorire un aumento* del tasso di occupazione dei giovani attraverso un crescente o almeno uno stabile numero di occupati di tale età e dall'altro da *non consentire una riduzione* di occupazione degli "anziani"; il mancato perseguimento di questi due obiettivi provocherebbe una grave e insostenibile alterazione del numero di occupati nel mercato italiano del lavoro fino a una possibile mancata sostenibilità del sistema economico.

Da molti anni l'occupazione giovanile manifesta in Italia alcuni segnali di criticità. Il fenomeno accomuna, per molti versi, il nostro paese a numerosi partners europei. I fattori che rendono la condizione dei giovani nel mercato del lavoro particolarmente delicata sono ascrivibili, in buona parte, a elementi strutturali che travalicano sia i confini nazionali che il ciclo economico. Seppure con differenze rilevanti tra i vari paesi, l'andamento degli indicatori del mercato del lavoro evidenzia, fra l'altro, l'inerzia che i giovani devono superare nella fase del primo ingresso nell'occupazione.

Il regime di incentivi all'assunzione di giovani ha subito, proprio negli ultimi anni, profonde modifiche, riducendo la convenienza della relativa domanda di lavoro. Lo scenario sembra avviato verso una modifica strutturale della composizione per età della forza lavoro: l'età media degli occupati è cresciuta costantemente nel periodo 1993-2003 ed ha subito una accelerazione negli ultimi 3 anni, mostrando un tasso di incremento doppio rispetto al periodo precedente.

4. Nel collettivo da noi esaminato - dai 20 ai 35 anni - sono in particolare i giovani dai 20 ai 25 anni a presentare un ridotto tasso di occupazione, che poi, ma solo per i maschi, sale quasi a livello europeo nelle età dai 30 ai 35 anni. Sono quindi in particolare le donne a patire bassi livelli di occupazione, nonostante i forti progressi degli ultimi anni dovuti alla crescente importanza occupazionale del settore dei servizi nei quali le donne sono favorite.

Fortemente crescenti con l'età sono le quote, sul totale dei giovani, dei lavoratori autonomi (considerati in senso stretto) e di quelli con contratto a tempo indeterminato: il lavoro quindi con l'età si stabilizza largamente, ma non completamente. Anche questa indagine conferma che qui sta uno degli elementi chiave del problema della occupazione giovanile.

5. Negli ultimi anni, nella maggior parte dei paesi europei, tra i quali l'Italia, una quota sempre più consistente delle nuove assunzioni lavorative ha previsto contratti a tempo determinato o temporanei, lavori a tempo parziale e contratti atipici di varia natura. Secondo i più recenti tentativi di classificazione di un gruppo

di ricerca Istat, attualmente in Italia ci sarebbero 22 diversi tipi di contratti di lavoro atipici, che possono essere a loro volta organizzati in 48 diversi rapporti di lavoro, di cui 35 classificati come strettamente atipici e 13 come parzialmente atipici. La gran mole di forme contrattuali di lavoro atipico, la loro prolungata durata, la crescente incidenza degli atipici sul totale dei lavoratori e la loro quota ormai maggioritaria sul totale delle nuove più recenti assunzioni hanno contribuito a rendere le forme di lavoro atipico un fatto politicamente e socialmente sempre più rilevante.

I giovani del nostro campione sono occupati in un'attività retribuita nel 68,4% dei casi, mentre nel restante 31,6% dei casi non ne svolgono alcuna, registrando quindi un tasso di occupazione più alto di quello regolare riscontrato nelle classi di età giovanile dell'intera popolazione italiana⁴⁵; questo risultato può testimoniare, fra l'altro, la circostanza che in una indagine non ufficiale - ufficialità che invece caratterizza quelle Istat - può emergere con minore difficoltà la quota di occupati che lavorano in nero. Alta è infatti la loro proporzione, ma fortemente decrescente con l'età: dal 15% delle età 20-24 anni, al 5% in quelle 30-34 anni. Alla luce di questi risultati ci si può chiedere se in generale il lavoro nero sia concentrato soprattutto fra i più giovani e/o se con il crescere dell'età siano gli immigrati stranieri a subentrare nelle attività in nero.

Degna di rilievo è la circostanza che fra coloro che hanno fra i 25 e i 35 anni la proporzione più alta di possessori di un titolo universitario si ritrova fra gli "instabili", il che potrebbe far ritenere da un lato che queste persone nella loro attività lavorativa stanno con buona probabilità temporaneamente trascurando la stabilità per una maggiore qualità del lavoro da svolgere e dall'altro che sia bassa nel nostro paese - certamente minore dei più avanzati paesi dell'Unione europea - la domanda di lavoratori stabili con qualifica universitaria.

Sul piano dell'occupazione e dello sviluppo professionale dei giovani esiste il rischio cui si accennava prima che la accentuata colonizzazione del sistema produttivo nazionale - tanto nel mercato dei beni, quanto in quello dei servizi - da parte di grandi compagnie straniere contribuisca a tenere nel paese le mansioni meno qualificate e a trasferire all'estero quelle più qualificate; si verrebbe così a creare nel mercato nazionale una flessione della domanda di posizioni elevate per i giovani (tale carenza è già da decenni elemento endemico del mercato del lavoro meridionale). Un simile scenario tende a generare sensibili squilibri professionali nella componente giovanile della forza lavoro, rischiando di aumentare lo scollamento tra scelte formative e esiti occupazionali e di aumentare in ultima analisi il divario tra profilo dell'offerta e il profilo della domanda di lavoro. Solo considerando un quadro così complesso e articolato - ovviamente includendo quanto già detto prima - si può spiegare in una qualche misura il paradosso ita-

⁴⁵ Pur non essendo un confronto del tutto omogeneo, si può rilevare che nel 2005, su 100 giovani di età 20-29 anni 53 erano occupati, 10 in cerca di occupazione, 21 studenti e 16 in altra condizione (Istat, 2006).

liano di avere una elevata disoccupazione giovanile e una intensa e crescente presenza di manodopera straniera.

La precarietà nella condizione lavorativa è evidente anche dal punto di vista salariale: i lavoratori della nostra indagine percepiscono mediamente un salario mensile di 1000 euro (minore per quelli con contratto a tempo non indeterminato, un po' maggiore per gli autonomi), un salario che è basso in assoluto e giudicato non adeguato in relazione alla propria formazione (per essere tale i giovani richiederebbero 300-500 euro in più al mese), ma soprattutto tale da non consentire una vita autonoma (per la quale si richiederebbero ulteriori 300-500 euro). Nonostante i salari siano oggettivamente modesti, nella percezione dei giovani l'elemento di criticità di gran lunga principale è la instabilità del posto di lavoro. E anche se da molti di essi viene apprezzata la libertà e l'autonomia sul lavoro, per la maggioranza prevale la preoccupazione per la precarietà.

6. Questa situazione influenza anche le scelte a lungo termine dei giovani. In una società sempre meno orientata alla famiglia e alla coppia e sempre più indirizzata alla realizzazione dell'individuo, la scelta di diventare membri di una coppia e genitori implica una riorganizzazione della vita e dei tempi della vita - in primo luogo della donna (lavoro, tempo libero, vita di coppia,...) - che comporta nel contempo un abbassamento del tenore di vita rispetto a quando si continua a vivere in famiglia. E così i giovani hanno il loro primo figlio in età sempre più avanzata e questo rinvio contribuisce, insieme con i cambiamenti culturali dell'ultimo cinquantennio, alla diminuzione della fecondità di ordine superiore al primo e quindi della fecondità complessiva.

Soltanto il 16,3% dei giovani tra i 20 e i 34 anni ha figli, con una netta prevalenza delle donne (25,2%) rispetto agli uomini (7,5%). La percentuale di giovani che si ritrovano a essere genitori è, come prevedibile, in relazione diretta con l'età sia per le donne che per gli uomini. La percentuale di madri e padri cresce rapidamente dopo i 30 anni raggiungendo il 52,5% delle donne e il 18,7% degli uomini e si attesta comunque su livelli ancora non elevati. La condizione lavorativa sembra influenzare sulla scelta riproduttiva. Tra i lavoratori instabili soltanto il 3,8% degli uomini e il 10,6% delle donne sono genitori, mentre tra i lavoratori autonomi lo sono il 21,7% degli uomini e il 31,9% delle donne. Lo condizione di non lavoratore risulta fortemente penalizzante per gli uomini (solo lo 0,6% è padre) e non per le donne che invece sono madri nel 28,2% dei casi. Andando ad analizzare nel dettaglio i non lavoratori emerge infatti che è alta la percentuale di donne che sono uscite dal mercato del lavoro, probabilmente a causa della maternità, ma al momento dell'intervista sono in cerca di una nuova occupazione (38,9%).

Risulta un po' paradossale, riguardando alcune opinioni espresse dai giovani in relazione ai comportamenti in tema di unione e figli, che la proporzione più alta, l'89%, dei giovani ritenga molto importante la famiglia; evidentemente si pensa di più alla famiglia di origine piuttosto che a quella che intendono costituire. Il siste-

ma di relazioni è infatti ancora largamente basato sull'amicizia, la cui importanza è sottolineata dal 62% degli intervistati, che si interseca con l'importanza attribuita da ben il 42% al tempo libero. Il lavoro è al terzo posto per importanza, e in alcuni casi al quarto, con il 53%. Sconsolatamente bassa, e pari a 15, la percentuale di coloro che ritengono molto importante anche l'impegno sociale e politico.

7. Il quadro fin qui delineato è confermato dall'analisi delle opinioni dei giovani. Un'altissima proporzione, la più alta pari all'80%, ritiene molto importante la sicurezza del posto di lavoro. Sorprendentemente, questo vale anche coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato, forse per un timore legato al fatto che il contratto protegge rispetto all'azienda, ma è l'azienda stessa a correre il rischio di trasformazione o chiusura.

Al secondo posto fra le cose ritenute molto importanti si trova la opportunità/necessità di imparare cose nuove ed esprimere le proprie capacità: deve essere valutato positivamente questo diffuso desiderio di imparare e di dimostrare/affermare la propria individualità e le proprie caratteristiche, segno di una grande attenzione alla realizzazione della propria personalità e del bisogno di una positiva interazione dinamica con il mondo del lavoro.

Solo al quinto posto si colloca l'attenzione al salario che è ritenuto molto importante dal 61% dei giovani; davvero ridotta - 39% - anche la proporzione di coloro che hanno in molta considerazione l'orario di lavoro e di quelli che auspicano - 26% - la possibilità di viaggiare molto per lavoro. Queste percentuali sorprendentemente basse, compresa quella relativa al salario, da un lato dimostrano che il sistema di valori che esprimono i giovani rispetto all'ambiente di lavoro sono diversi da quelli che ci si poteva attendere, ma dall'altro forse che esiste consapevolezza, o rassegnazione, rispetto a quello che il sistema economico-produttivo può dare.

In genere sono pochi i giovani che temono che la tecnologia possa ridurre i posti di lavoro. La mancanza di pregiudizi e resistenze verso la tecnologia del resto rivela, fra l'altro, la dimestichezza e l'apertura mentale dei giovani nei riguardi della pratica delle nuove tecnologie che pervadono così intensamente la vita contemporanea.

È bassa la percentuale di giovani che temono che l'immigrazione sottragga loro posti di lavoro. Sembra essere la dimostrazione che anche nel nostro campione è diffusa la convinzione che gli immigrati di prima generazione fanno lavori poco graditi e poco pagati, cioè quelli che gli italiani non sono disponibili a fare. Il non percepire i lavoratori stranieri come possibili rivali può essere uno dei fattori determinanti per la prevenzione della xenofobia e per la promozione della integrazione; in prospettiva bisognerà però valutare se questo atteggiamento continuerà a sussistere, in presenza di una possibile "concorrenza" degli immigrati di seconda generazione sui posti appetibili per retribuzione e qualificazione.

Di straordinaria rilevanza tecnico-politica, attuale e prospettiva, sono i risultati relativi agli strumenti previdenziali attivati: il 60% dei giovani non sta facendo

nulla, soprattutto per mancanza di risorse e di tempo. Il quadro del futuro previdenziale si presenta perciò molto problematico, anche perché tutte le persone intervistate hanno un'età che li fa pienamente rientrare nella riforma Dini, che diventa sostenibile per le persone interessate e per le loro famiglie, solo se saranno appieno funzionanti i fondi pensione da un lato e il risparmio privato dall'altro. Il rischio è che si creino conflitti fra le scarsezze, le necessità, i vincoli, ma anche i comportamenti non completamente virtuosi dell'oggi e le esigenze, i desideri e i progetti del domani. Che si creino, o peggio che si diffondano, anche per questa via conflitti intergenerazionali.

Sul problema della disoccupazione giovanile, il 45% dei giovani esprime fortemente sfiducia nell'azione del Governo e il 40 nei confronti dello sviluppo economico. Ma contemporaneamente, il 25% è fermamente convinto che la preparazione professionale sia inadeguata e solo il 15 ritiene molto importante l'impegno sociale e politico; il lavoro, nella graduatoria delle cose da loro ritenute molto importanti, figura al 3° e in qualche caso al 4° posto. Qualche generazione fa era diffusissima una vera e proprio mistica del lavoro e del posto di lavoro; c'era netta la sensazione di contribuire, personalmente con il proprio lavoro, all'affermazione e al progresso economico della propria azienda e quindi dell'intero paese. Sorprende quindi questa caduta, nel sistema dei valori, del lavoro cui non si attribuisce più una posizione e una importanza primaria per il proprio benessere e per il benessere collettivo. Ma d'altra parte, come si diceva, questa può essere la manifestazione di una consapevolezza conscia o inconscia, o rassegnazione, rispetto a quello che il sistema economico-produttivo può dare.

8. Mentre pare del tutto appropriato imputare da parte dei giovani al Governo e alla classe imprenditoriale carenza e inefficienza in una azione politica e in uno sviluppo economico che siano anche mirati a una minore precarietà della condizione giovanile, dal complesso dell'indagine con particolare riguardo alle opinioni espresse sembra anche emergere con sufficiente chiarezza una *carenza di azione, di reazione e di presenza* da parte dei giovani stessi.

Carenza di azione: nel contribuire a darsi una preparazione più adeguata e migliori strumenti per affrontare il dovere lavorativo; nell'impegnarsi nel lavoro, più a lungo e con maggiore partecipazione; nel condurre una più convinta e partecipata azione politica e sociale. Carenza di reazione di fronte alla fievole condotta: del Governo; del Parlamento e della classe dirigente; della classe imprenditoriale; dei sindacati. Il tutto si traduce in una assoluta carenza di presenza dei giovani, anche nella fase di elaborazione di analisi e di proposte tecnico-politiche e nel sostenerle. In questo contesto sembra che sia necessario ritrovare nettamente - soprattutto da parte di questi tre attori principali, Governo, imprenditori, giovani - una sicura, consapevole e condivisa mistica del lavoro e della occupazione, oltre che delle strategie di sviluppo e di impegno sociale.

appendice

QUESTIONARIO

SEZIONE ISTRUZIONE

1) Quale titolo di studio ha? Qual è l'ultima scuola che ha completato (prendendo una licenza, un diploma, la maturità, ecc.)?

- | | |
|---|------------------------|
| a) Nessun titolo | <i>passare alla I2</i> |
| b) Scuola elementare | <i>passare alla I2</i> |
| c) Scuola media inferiore | <i>passare alla I2</i> |
| d) Scuola media superiore | |
| - Abilitazione professionale 2 o 3 anni | <i>passare alla S2</i> |
| - Diploma di 4 o 5 anni | <i>passare alla S2</i> |
| e) Titolo universitario | |
| - Diploma para-universitario o corsi professionali post-secondaria (2 o 3 anni) | <i>passare alla L2</i> |
| - Diploma universitario (v.o./laurea breve.) | <i>passare alla L2</i> |
| - Diploma di scuola diretta a fini speciali | <i>passare alla L2</i> |
| - Laurea di I livello (v.o.) | <i>passare alla L2</i> |
| - Laurea (v.o.) | <i>passare alla L2</i> |
| - Laurea specialistica, II livello (n.o.) | <i>passare alla L2</i> |
| - Master | <i>passare alla L2</i> |
| - Dottorato o specializzazione | <i>passare alla L2</i> |

PER CHI INDICA AL PIÙ LA SCUOLA MEDIA INFERIORE

I2) Dopo aver conseguito il titolo si è iscritto a corsi di formazione professionale?

- | | |
|------|------------------------------------|
| - Sì | <i>passare alla I2a</i> |
| - No | <i>passare alla sezione Lavoro</i> |

I2a) (Se sì) dove?

- Nel suo comune di residenza
- In un altro comune ma nella stessa provincia di residenza
- In un'altra provincia

PER CHI INDICA SCUOLA MEDIA SUPERIORE

S2) In che tipo di scuola ha conseguito il diploma?

- Istituto professionale
- Istituto tecnico
- Liceo classico, scientifico

- Liceo linguistico
- Istituto e scuola magistrale, liceo-socio-psico-pedagogico
- Istituto d'arte, liceo artistico
- Altro

S3) Quando ha conseguito il diploma?

Anno _____ |__|__|__|__| (eventualmente età) _____

S4) Dove risiedeva quando ha conseguito il diploma?

- Comune _____
- Provincia _____

S5) Ha cambiato tipo di scuola durante gli studi superiori?

- Sì per cambio di residenza
- Sì per motivi scolastici
- Sì per altri motivi
- No

S6) Conosce almeno una lingua straniera?

- Molto bene
- Bene
- Così così
- Male
- No

S7) Quale capacità ha nell'utilizzo del PC?

- Ottima
- Buona
- Discreta
- Sufficiente
- Scarsa
- Nessuna

S8) Durante il corso di studi superiori ha svolto attività di stage o tirocinio organizzati dalla sua scuola presso aziende o enti?

- Sì
- No

S9) Dopo aver conseguito il titolo si è iscritto a corsi di formazione professionale?

- Sì *passare alla S9a*
- No *passare alla 10*

S9a) (Se sì) dove?

- Nel suo comune di residenza
- In un altro comune ma nella stessa provincia di residenza
- In un'altra provincia

S10) Si è mai iscritto all'università?

- No *passare alla AS11*
- Sì, ma ho abbandonato *passare alla BS11*
- Sì, sto frequentando *passare alla CS11*

PER CHI INDICA SCUOLA MEDIA SUPERIORE: non si è mai iscritto all'università

AS11) Quali sono i motivi principali per cui non si è mai iscritto all'università? (max 3 risposte)

- Gli studi universitari sono troppo difficili/non mi piacciono
- Non mi piaceva studiare
- Frequentare l'università è una perdita di tempo
- Gli studi universitari sono troppo costosi
- Non ho superato i test di ingresso
- Per frequentare corsi + specifici che consentono un ingresso + diretto nel mondo del lavoro
- Per entrare subito nel mondo del lavoro
- Avevo già un lavoro
- Motivi personali
- Obblighi di leva
- Altro

PER CHI INDICA SCUOLA MEDIA SUPERIORE: si è iscritto all'università ma l'ha abbandonata

BS11) Quali sono i motivi principali per cui si è iscritto all'università? (max 3 risposte)

- Per interesse per lo studio
- Per la specifica disciplina
- Per avere migliori opportunità di lavoro
- Per ottenere il titolo/per avere una laurea
- Per suggerimenti e/o pressioni dei familiari
- Per suggerimenti di amici
- Attività in attesa di lavoro
- Per rinviare il servizio di leva
- Altro

BS12) Dov'era l'università a cui è iscritto?

- Comune _____
- Provincia _____

BS13) A quale facoltà si è iscritto?

BS14) Qual è il motivo principale per cui ha abbandonato l'università (una sola risposta)?

- Per motivi economici
- Per aver trovato lavoro
- Perché non riusciva a conciliare il lavoro con l'università
- Per insoddisfazione
- Per non riuscita
- Altro

BS15) Durante gli studi universitari

- L'hanno mantenuta interamente i suoi genitori
- Ha svolto lavori per le sue piccole spese
- Ha svolto lavori per far fronte prevalentemente alle sue spese
- Ha svolto lavori per mantenersi da solo

PER CHI INDICA SCUOLA MEDIA SUPERIORE: si è iscritto all'università e sta frequentando

CS11) Quali sono i motivi principali per cui si è iscritto all'università? (max 3 risposte)

- Per interesse per lo studio

- Per la specifica disciplina
- Per avere migliori opportunità di lavoro
- Per ottenere il titolo/per avere una laurea
- Per suggerimenti e/o pressioni dei familiari
- Per suggerimenti di amici
- Attività in attesa di lavoro
- Per rinviare il servizio di leva
- Altro

CS12) Dov'è l'università a cui è iscritto?

- Comune _____
- Provincia _____

CS13) Come mai ha scelto questa università (max due risposte)?

- Per prossimità alla propria residenza
- Per la presenza di parenti e/o amici nella città dell'università
- Per il tipo e/o la qualità dell'offerta didattica
- Per le opportunità logistiche e/o socio-culturali offerte dalla città
- Altro

CS14) Ha cambiato sede universitaria durante gli studi?

- Sì
- No

*passare alla CS14a
passare alla CS15*

CS14a) Se sì, perché?

- Per cambiamento di residenza della famiglia
- Per cambiamento di corso di studi
- Per motivi di rendimento
- Altro

CS15) A quale facoltà si è iscritto?

CS16) Durante i suoi studi, hai mai svolto un periodo di formazione all'estero?

- Sì, con progetto erasmus
- Sì con altro progetto
- No

CS17) Durante gli studi universitari

- La stanno mantenendo interamente i suoi genitori
- Ha svolto o sta svolgendo lavori per le sue piccole spese
- Ha svolto o sta svolgendo lavori per far fronte prevalentemente alle sue spese
- Ha svolto o sta svolgendo lavori per mantenersi da solo

PER CHI INDICA UN TITOLO UNIVERSITARIO O SUPERIORE

L2) In che tipo di scuola ha conseguito il diploma?

- Istituto professionale
- Istituto tecnico
- Liceo classico, scientifico
- Linguistico
- Istituto e scuola magistrale, liceo-socio-psico-pedagogico

- Istituto d'arte, liceo artistico
- Altro

L3) Quando ha conseguito il diploma?

anno _____ |__|__|__|__| (eventualmente età) _____

L4) Dove risiedeva quando ha conseguito il diploma?

- Comune _____
- Provincia _____

L5) Conosce almeno una lingua straniera?

- Molto bene
- Bene
- Così così
- Male
- No

L6) Quale capacità ha nell'utilizzo del PC?

- Ottima
- Buona
- Discreta
- Sufficiente
- Scarsa
- Nessuna

L7) Quali sono i motivi principali per cui si è iscritto all'università? (max 3 risposte)

- Per interesse per lo studio
- Per la specifica disciplina
- Per avere migliori opportunità di lavoro
- Per ottenere il titolo/per avere una laurea
- Per suggerimenti e/o pressioni dei familiari
- Per suggerimenti di amici
- Attività in attesa di lavoro
- Per rinviare il servizio di leva
- Altro

L8) Attualmente sta svolgendo attività di formazione?

- NO
- SI

*passare sezione Lavoro
passare L8a*

L8a) (Se sì) Quale?

- Master
- Dottorato o specializzazione
- Altro

L9) Votazione conseguita al titolo universitario?

|__|__|__| su |__|__|__|

L10) Quando ha conseguito il titolo universitario?

Anno _____ |__|__|__|__| (eventualmente età) _____

L11) Dove risiedeva quando ha conseguito il titolo universitario?

- Comune _____
- Provincia _____

L12) Dov'era l'università dove ha conseguito il titolo universitario?

- Comune _____
- Provincia _____

L13) Come mai ha scelto quell'università?

- Per prossimità alla propria residenza
- Per la presenza di parenti e/o amici nella città dell'università
- Per il tipo e/o la qualità dell'offerta didattica
- Per le opportunità logistiche e/o socio-culturali offerte dalla città
- Altro

L14) Ha cambiato sede universitaria durante gli studi?

- Sì
- No

passare alla L14a

passare alla LS15

L14a) Se sì, perché?

- Per cambiamento di residenza
- Per cambiamento di corso di studi
- Per motivi di rendimento
- Altro

L15) In quale facoltà ha conseguito il titolo?

L16) Durante i suoi studi, hai mai svolto un periodo di formazione all'estero?

- Sì, con progetto erasmus
- Sì con altro progetto
- No

L17) Durante gli studi universitari...

- L'hanno mantenuta interamente i suoi genitori
- Ha svolto lavori per le sue piccole spese
- Ha svolto lavori per far fronte prevalentemente alle sue spese
- Ha svolto lavori per mantenersi da solo

SEZIONE LAVORO

1) Lei svolge, o svolgerà entro breve tempo, un'attività retribuita? (Se svolge più di un'attività retribuita, si riferisca a quella che considera principale).

- Sì, con un regolare rapporto di lavoro dipendente (tempo determinato, indeterminato, stagionale, apprendistato o formazione lavoro) *(vai alla LV2)*
- Sì, come lavoratore autonomo (anche lavoro a progetto, occasionale) *(vai alla LV2)*
- Sì, senza un regolare rapporto di lavoro *(vai alla LV2)*
- Sì, sto seguendo un corso di formazione retribuito (dottorato, stage retribuito, corsi di specializzazione) *(vai alla LV2)*
- No, ma sono in cerca di prima occupazione *(vai alla 1a)*
- No, ma sono in cerca di occupazione *(vai alla 1a)*
- No, attualmente non sto svolgendo e non ricerco alcuna attività retribuita *(vai alla 1a)*

1a) Nel corso dell'ultimo anno ha svolto attività retribuite di tipo occasionale, stagionale o saltuario? (più risposte) (in caso di più risposte positive andare alla LV2a)

- No, mai *(vai alla dom. NLV2)*
- Sì, per 1-2 mesi anche se non continuativi *(vai alla NLV3a)*
- Sì, per 3 mesi o più non necessariamente continuativi *(vai alla LV2a)*
- Sì, ho svolto lavori stagionali *(vai alla LV2a)*

NON LAVORO

NLV2) Anche se attualmente non è occupato, la settimana scorsa ha effettuato qualche ora di lavoro retribuito?

- No
- Sì **Quante?** |__|__|

NLV3) Ha mai svolto un'attività retribuita nel corso della sua vita, anche di tipo occasionale, stagionale o saltuario? (Se ne ha svolta più di una faccia riferimento all'ultima)

- No, mai *(vai alla dom. NLV4)*
- Sì, ho svolto lavori saltuari o occasionali per meno di 2 mesi *(vai alla dom. NLV3a)*
- Sì, ho svolto lavori a tempo determinato continuativamente per più di 2 mesi *(vai alla dom. NLV3a)*
- Sì, ho svolto un'attività lavorativa a tempo indeterminato *(vai alla dom. NLV3a)*
- Sì, ho svolto corsi di formazione retribuita

NLV3a) Perché ha interrotto questo lavoro? (max 2 risposte)

- Non era il lavoro che desideravo *(vai alla dom. NLV4)*
- Ho trovato un lavoro migliore *(vai alla dom. NLV4)*
- È scaduto il contratto *(vai alla dom. NLV3b)*
- Sono stato licenziato *(vai alla dom. NLV3b)*
- Per motivi di salute o familiari *(vai alla dom. NLV4)*

NLV3b) Ha avuto o sta avendo sussidi di disoccupazione?

- Sì, per _____ *(specificare per quanto tempo)*
- No

NLV4) Cerca lavoro?

- NO *(vai alla dom. NLV4a)*
- SÌ *(vai alla dom. RLV5)*

NLV4a) Qual è il motivo principale per cui non cerca lavoro?

- Voglio proseguire gli studi
- Sto per iniziare un lavoro (indicare il tipo: stagionale, part time, a tempo indeterminato)
- Non trovo lavori che mi interessino
- Sono in attesa di un concorso
- Sto svolgendo una attività formativa retribuita
- Collaboro ad un'attività familiare
- Per motivi personali (salute, matrimonio, assistenza, altri familiari,)
- Per prendersi cura dei figli e/o di altri familiari
- Non gli interessa/non ne ha bisogno (anche per motivi di età)
- Altro

RICERCA DI LAVORO

RLV5) Da quanto tempo sta cercando lavoro?

- Da meno di 6 mesi
- Da 6 mesi a un anno
- Da più di un anno

RLV6) Quanti mesi fa ha preso l'ultima iniziativa concreta per cercare lavoro? Per esempio: rispondendo a inserzioni sui giornali, inviando curriculum, attivandosi per avviare un'attività autonoma, prendendo contatti con datori di lavoro, partecipando a un concorso pubblico, iscrivendosi presso i centri per l'impiego (*ex ufficio di collocamento*)

PARTECIPARE AD UN CONCORSO PUBBLICO significa presentare domanda di partecipazione, sostenere le prove scritte o orali, o essere in attesa di chiamata.

ISCRIVERSI PRESSO I CENTRI PER L'IMPIEGO (EX UFFICIO DI COLLOCAMENTO) significa iscriversi per la prima volta o essere in attesa di chiamata.

- Non ho ancora preso nessuna iniziativa
- Negli ultimi trenta giorni
- Da più di un mese a sei mesi fa
- Oltre sei mesi fa

RLV7) Che tipo di lavoro sta cercando?

- In proprio
- Come dipendente a tempo indeterminato
- Come dipendente a tempo determinato
- Come dipendente comunque sia
- Senza preferenze

RLV8) Sta cercando un lavoro a tempo pieno o part-time (a tempo parziale)?

- Tempo pieno (vai alla RLV8a)
- Part-time (a tempo parziale) (vai alla RLV8b)
- Senza preferenze (vai alla RLV9)

RLV8a) Se non trovasse un lavoro a tempo pieno accetterebbe un lavoro part-time (a tempo parziale)?

- Sì (vai alla RLV9)
- No (vai alla RLV9)
- Non sa (vai alla RLV9)

RLV8b) Per quale motivo sta cercando un lavoro part-time?

- Per scelta
- Per necessità

RLV8c) Se non trovasse un lavoro part-time (a tempo parziale) accetterebbe un lavoro a tempo pieno?

- Sì
- No
- Non sa

RLV9) Se non trovasse un lavoro con contratto, accetterebbe un lavoro senza contratto (in nero)?

- Sì
- No
- Non sa

RLV10) Se non trovasse un lavoro corrispondente alla sua qualificazione professionale, accetterebbe un lavoro diverso?

- Sì
- No
- Non sa

RLV11) Adesso le leggo alcune alternative sul dove, in termini generali, sarebbe disposto a lavorare (chiedere tutte):

- a) Esclusivamente nel mio comune (vai alla RLV11 c)
- b) In un comune diverso da quello dove vive dal quale poter rientrare giornalmente
- c) In un comune diverso da quello dove vive dal quale poter rientrare nel fine settimana
- d) Anche nel resto d'Italia
- e) Anche in un altro paese europeo
- f) Anche in un altro paese non europeo

RLV11a) Per decidere di trasferirsi nel resto d'Italia vorrebbe delle condizioni di lavoro diverse rispetto a quelle che accetterebbe nel proprio comune? solo per chi è disposto a spostarsi in Italia [risposte b), c) o d) alla RLV11]
(max 2 risposte)

- No, nessuna in particolare
- Sì, una retribuzione più alta
- Sì, maggiore stabilità e sicurezza del posto di lavoro
- Sì, mansioni più qualificate
- Sì, migliori possibilità di carriera
- Sì (specificare _____)

RLV11b) Per decidere a trasferirsi all'estero vorrebbe delle condizioni di lavoro diverse rispetto a quelle che accetterebbe in Italia? solo per chi è disposto a spostarsi all'estero [risposte e) o f) alla RLV11]
(max 2 risposte)

- No, nessuna in particolare
- Sì, una retribuzione più alta
- Sì, maggiore stabilità e sicurezza del posto di lavoro
- Sì, mansioni più qualificate
- Sì, migliori possibilità di carriera
- Sì (specificare _____)

RLV11c) Perché non sarebbe disposto a lavorare altrove? solo per chi non è disposto a spostarsi [risposta a) alla RLV11]
(max 2 risposte)

- Voglio rimanere attaccato al mio territorio
- Non voglio allontanarmi dal(la) mio/a partner

- Motivi familiari
- Sarei costretto a perdere la disponibilità di una casa
- Abbasserei il mio tenore di vita
- Altro (*specificare* _____)

RLV13) Un giovane nelle sue condizioni quanto ritiene debba guadagnare mensilmente al netto delle tasse per vivere autonomamente? *non leggere le classi*

- Fino a 250 (escluso)
- Da 250 a 500 (escluso)
- Da 500 a 750 (escluso)
- Da 750 a 1250 (escluso)
- Da 1250 a 1500 (escluso)
- Da più di 1500 a 2000 (escluso)
- Oltre 2000

RLV14) Negli ultimi sei mesi ha rifiutato offerte di lavoro?

- Sì *(vai alla 14a)*
- No *(vai alle opinioni)*

RLV14a) Se sì, per quale motivo? *(max 2 risposte)*

- Il lavoro offerto non dava garanzie di continuità (tempo determinato, occasionale, precario)
- Il lavoro offerto era pagato troppo poco
- Il luogo di lavoro era troppo distante dalla mia abitazione
- La mia preparazione era inadeguata ai compiti richiesti
- Il lavoro offerto era troppo pesante
- Il lavoro offerto era troppo noioso/ ripetitivo
- Il lavoro offerto era incompatibile con i miei impegni familiari
- Il lavoro offerto era dequalificato rispetto al mio titolo di studio
- Il lavoro era in nero
- Altro

LAVORO

LV2) Lei attualmente svolge un:

- Lavoro autonomo *(vai alla LV2b)*
- Lavoro di collaborazione coordinata e continuativa (*incluso lavoro a progetto*) *(vai alla LV2b)*
- Lavoro di prestazione d'opera occasionale *(vai alla LV2b)*
- Lavoro dipendente *(vai alla LV2a)*

LV2a) Il suo lavoro è:

- Senza scadenza (tempo indeterminato) *(vai alla LV2a1)*
- A termine (a tempo determinato) *(vai alla LV2a2)*
- Non risponde *(vai alla LV3)*

LV2a1) Ha iniziato questo lavoro

- Con un contratto a termine *(vai alla LV3)*
- Fin dall'inizio aveva un contratto senza scadenza *(vai alla LV3)*
- Con uno stage o con un periodo di prova *(vai alla LV3)*

LV2a2) - Lavora a tempo determinato perché

- Non ha trovato un lavoro senza scadenza
- Per scelta
- Il mio lavoro non è a tempo determinato

LV2a3) Per questo lavoro le hanno rinnovato il contratto a termine?

- Sì, una volta
- Sì, più di una volta
- No

(vai alla LV3)

(vai alla LV3)

(vai alla LV3)

LV2b) Quali sono, gli aspetti che Lei reputa più critici nel Suo lavoro? non leggere le modalità di risposta (max due risposte)

- L'assenza di una certificazione delle competenze acquisite ☐ 1
- La discontinuità nei pagamenti ☐ 2
- L'instabilità del posto di lavoro ☐ 3
- L'orizzonte temporale troppo limitato dei contratti ☐ 4
- Eccessiva concorrenza tra i colleghi o in generale nel posto di lavoro ☐ 5
- La salute e la sicurezza sul lavoro ☐ 6
- L'assenza di una progressione di carriera dentro un'organizzazione ☐ 7
- La difficoltà di conciliare tempi di vita privata e tempi di lavoro ☐ 8
- L'elevata pressione fiscale e contributiva ☐ 9
- L'eccessiva mobilità territoriale ☐ 10
- La scarsità di relazioni, contatti, occasioni di confronto ☐ 11
- Altro (spec. _____) ☐ 12

LV2c) Quali gli aspetti più positivi? non leggere le modalità di risposta (max due risposte)

- Possibilità di esprimere in pieno la mia professionalità ☐ 1
- Sufficiente/buona retribuzione che consente di vivere senza gravi difficoltà economiche ☐ 2
- Libertà di organizzare il tempo di lavoro e di conciliarlo con il tempo libero ☐ 3
- Uno stimolo per crescere professionalmente (acquisizione di nuove esperienze e nuove competenze) ☐ 4
- Possibilità di stabilire contatti con tanti ambienti professionali ☐ 5
- L'opportunità di creare una rete di relazioni con colleghi o datori di lavoro ☐ 6
- Essere autonomo nel lavoro ☐ 7
- Altro (spec. _____) ☐ 8
- Non vedo aspetti positivi nel mio lavoro ☐ 9

LV3) Qual è la sua professione (le ricordo con riferimento a quella che giudica come principale)?

Le raccomando di non usare termini generici come funzionario, impiegato o operaio

_____ (elenco classificazioni professionali dell'Istat)

LV4) Il suo lavoro è occasionale, stagionale o continuativo?

- Occasionale *(vai alla dom. LV4a)*
- Stagionale *(vai alla dom. LV4a)*
- Continuativo *(vai alla dom. LV5)*

LV4a) Ha un lavoro occasionale o stagionale per ...

- Per mancanza di altre opportunità
- Per la natura stessa del mio lavoro
- Per scelta
- Il mio lavoro non è occasionale/stagionale
- Altro

LV4b) Si tratta di un lavoro che....

- È la prima volta che esercita
- È ricorrente (è stato svolto più volte)

LV4c) Con che cadenza esercita questo tipo di lavoro

- Più di una volta all'anno
- Una volta all'anno
- Meno di una volta all'anno

LV5) Il suo rapporto di lavoro prevede i contributi previdenziali?

- Sì
- No
- Non so

LV6) In quale ambito svolge la sua attività lavorativa

- Pubblico
- Privato
- Terzo settore (no profit)

LV7) In quale settore svolge la sua attività lavorativa

- Servizi e pubblica amministrazione
- Industria
- Agricoltura, Caccia e Pesca

LV8) Lei lavora a tempo pieno o con un orario ridotto part-time?

- A tempo pieno
- Part-Time
- Senza orario

(vai alla LV9)

(vai alla LV8a)

(vai alla LV9)

LV8a) Lavora part-time per mancanza di altre opportunità o per scelta?

- Per mancanza di altre opportunità
- Per scelta

LV9) - Mi può dire in media quale è il suo guadagno mensile per questo lavoro al netto delle tasse?

non leggere le classi

- Fino a 250 (escluso)
- Da 250 a 500 (escluso)
- Da 500 a 750 (escluso)
- Da 750 a 1250 (escluso)
- Da 1250 a 1500 (escluso)
- Da 1500 a 2000 (escluso)
- Oltre 2000
- Non risponde

LV10) Un giovane nelle sue condizioni (di formazione scolastica e/o professionale) quanto ritiene debba guadagnare mensilmente al netto delle tasse per questo lavoro? *non leggere le classi*

- Fino a 250 (escluso)
- Da 250 a 500 (escluso)
- Da 500 a 750 (escluso)
- Da 750 a 1250 (escluso)
- Da 1250 a 1500 (escluso)
- Da più di 1500 a 2000 (escluso)
- Oltre 2000

LV11) Un giovane nelle sue condizioni quanto ritiene debba guadagnare mensilmente al netto delle tasse per vivere autonomamente? *non leggere le classi*

- Fino a 250 (escluso)
- Da 250 a 500 (escluso)
- Da 500 a 750 (escluso)
- Da 750 a 1250 (escluso)
- Da 1250 a 1500 (escluso)
- Da più di 1500 a 2000 (escluso)
- Oltre 2000

LV12) Per svolgere il suo attuale lavoro ha dovuto cambiare città dove abitava?

- No *(vai alla LV13)*
- SI, per necessità *(vai alla LV12a)*
- SI, per mia scelta *(vai alla LV12a)*

LV12a) Può indicare il comune dove abitava in precedenza?

- Comune _____

LV13) In che anno ha iniziato il suo attuale lavoro?

Anno _____ | _ | _ | _ | _ |

LV14) In che modo ha trovato il suo attuale lavoro? *leggere solo se necessario*

- Per conoscenza diretta del datore di lavoro
- Su segnalazione a datori di lavoro da parte di familiari/amici/conoscenti
- Su segnalazione a datori di lavoro da parte dell'università, di centri di formazione o di docenti
- A seguito di uno stage o tirocinio presso un'azienda
- Per chiamata diretta dell'azienda
- Mettendo o rispondendo a inserzioni sui giornali o su Internet
- Inviando curricula ai datori di lavoro (presentandosi di persona, presentando domande, telefonando, ecc.)
- Per pubblico concorso
- Iniziando una attività autonoma (da solo o con altri)
- Collaborando ad una attività familiare
- Attraverso l'iscrizione presso un Centro per l'Impiego
- Attraverso agenzie private di collocamento o selezione del personale
- Altro

LV15) La preparazione scolastica ricevuta si è rivelata utile per lo svolgimento dell'attuale attività lavorativa?

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per niente
- Non so

LV16) Lei quanto è soddisfatto del suo lavoro (min. 1; max 5)?

- | | | | | | |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| - Rispetto alle mansioni che svolge | 1 ☐ | 2 ☐ | 3 ☐ | 4 ☐ | 5 ☐ |
| - Rispetto alla stabilità o alla sicurezza del posto di lavoro | 1 ☐ | 2 ☐ | 3 ☐ | 4 ☐ | 5 ☐ |
| - Rispetto al grado di autonomia sul lavoro | 1 ☐ | 2 ☐ | 3 ☐ | 4 ☐ | 5 ☐ |
| - Rispetto al trattamento economico | 1 ☐ | 2 ☐ | 3 ☐ | 4 ☐ | 5 ☐ |
| - Rispetto alla possibilità di carriera | 1 ☐ | 2 ☐ | 3 ☐ | 4 ☐ | 5 ☐ |

LV17) Vorrebbe cambiare lavoro?

- No
- Sì
- Non so

LV18) Vorrebbe cambiare città di lavoro?

- No
- Sì

(vai alla LV19)

(vai alla LV18a)

LV18a) Per quale motivo?

- Avvicinarmi alla mia famiglia
- Avvicinarmi al (la) mio/a partner
- Per tornare dove sono nato e cresciuto
- Per andare a vivere in una località più accogliente
- Per andare a vivere in una grande città
- Per allontanarmi dal caos della grande città
- Non mi piace la zona
- Altro

LV19) - Nelle ultime tre settimane ha cercato effettivamente un nuovo lavoro?

- No
- Sì

LV20) Lei sarebbe disposto a trasferirsi stabilmente, se Le offrissero un lavoro per migliorare la Sua situazione...(chiedere tutte)

- a) In nessuna parte
- b) In un comune diverso da quello dove vive dal quale poter rientrare giornalmente
- c) In un comune diverso da quello dove vive dal quale poter rientrare nel fine settimana
- d) Anche nel resto d'Italia
- e) Anche in un altro paese europeo
- f) Anche in un altro paese non europeo

(vai alla LV20c)

LV20a) Per decidere di trasferirsi nel resto d'Italia vorrebbe... solo per chi è disposto a spostarsi in Italia [risposte b), c) o d) alla LV20]

(max 2 risposte)

- Una retribuzione più alta
- Maggiore stabilità e sicurezza del posto di lavoro
- Mansioni più qualificate
- Migliori possibilità di carriera
- Altro (specificare _____)

LV20b) Per decidere di trasferirsi all'estero vorrebbe.... solo per chi è disposto a spostarsi all'estero [risposte e) o f) alla LV20]

(max 2 risposte)

- Una retribuzione più alta
- Maggiore stabilità e sicurezza del posto di lavoro
- Mansioni più qualificate
- Migliori possibilità di carriera
- Altro (specificare _____)

LV20c) Perché non sarebbe disposto a lavorare altrove? *solo per chi non è disposto a spostarsi [risposta a) alla LV20] (max 2 risposte)*

- Voglio rimanere attaccato al mio territorio
- Non voglio allontanarmi dal(la) mio/a partner
- Motivi familiari
- Sarei costretto a perdere la disponibilità di una casa
- Abbasserei il mio tenore di vita
- Altro (specificare _____)

LV21) Ha svolto nel passato altre attività retribuite nel corso della sua vita?

- No *(vai alla LV22)*
- Sì *(vai alla LV21a)*

LV21a) Se sì quale è stata la sua ultima professione? Le raccomando di non usare termini generici come funzionario, impiegato o operaio

_____ (elenco classificazioni professionali dell'Istat)

LV21b) Perché ha interrotto questa attività?

(max 2 risposte)

- Non era il lavoro che desideravo *(vai alla LV20)*
- Ho trovato un lavoro migliore *(vai alla LV20)*
- È scaduto il contratto *(vai alla LV19c)*
- Sono stato licenziato *(vai alla LV19c)*
- Per motivi di salute o familiari *(vai alla LV20)*

LV21c) Ha avuto sussidi di disoccupazione?

- Sì, per _____ *(specificare per quanto tempo)*
- No

LV22) Lei svolge altre attività retribuite?

- No *(vai alla LV23)*
- Sì **Quante?** |__| *(vai alla LV22a)* (se più di una attività, risponda rispetto a quella che preferisce)

LV22a) Questa altra attività, rispetto a quella che ritiene principale, è...

- Meno qualificate
- Più qualificate
- Del tutto simili dal punto di vista della qualificazione

LV22b) Dove svolge questa altra attività?

- Nello stesso comune dell'attività principale
- In un comune diverso da quello dell'attività principale

LV22c) Quando svolge questa altra attività?

- In giorni diversi rispetto a quelli dell'attività principale
- Negli stessi giorni dell'attività principale, ma in orari diversi

LV23) La (le) sua (sue) attività le procura (procurano) un reddito sufficiente per vivere autonomamente?

- Sì, in parte
- Sì, del tutto
- No

SEZIONE OPINIONI

01) Parliamo di alcuni aspetti del lavoro in generale. Quanto li ritiene importanti (min. 1; max. 5)?

- | | | | | | |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| - Lo stipendio, il reddito | 1 ☐ | 2 ☐ | 3 ☐ | 4 ☐ | 5 ☐ |
| - Le condizioni di lavoro
(ambiente di lavoro, tempi di trasporto, ecc.) | 1 ☐ | 2 ☐ | 3 ☐ | 4 ☐ | 5 ☐ |
| - Buoni rapporti con i compagni di lavoro | 1 ☐ | 2 ☐ | 3 ☐ | 4 ☐ | 5 ☐ |
| - Buoni rapporti con i superiori, i capi | 1 ☐ | 2 ☐ | 3 ☐ | 4 ☐ | 5 ☐ |
| - La possibilità di migliorare (reddito e tipo di lavoro) | 1 ☐ | 2 ☐ | 3 ☐ | 4 ☐ | 5 ☐ |
| - La possibilità di imparare cose nuove ed esprimere
le proprie capacità | 1 ☐ | 2 ☐ | 3 ☐ | 4 ☐ | 5 ☐ |
| - L'orario di lavoro | 1 ☐ | 2 ☐ | 3 ☐ | 4 ☐ | 5 ☐ |
| - La possibilità di viaggiare molto | 1 ☐ | 2 ☐ | 3 ☐ | 4 ☐ | 5 ☐ |
| - La sicurezza del posto di lavoro | 1 ☐ | 2 ☐ | 3 ☐ | 4 ☐ | 5 ☐ |

02) La disoccupazione giovanile è considerata un problema importante nella società italiana. Quanto è d'accordo con le affermazioni elencate di seguito (min. 1; max. 5)?

- | | | | | | |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| - La preparazione professionale dei giovani è inadeguata | 1 ☐ | 2 ☐ | 3 ☐ | 4 ☐ | 5 ☐ |
| - I sindacati tutelano soltanto coloro che sono già occupati | 1 ☐ | 2 ☐ | 3 ☐ | 4 ☐ | 5 ☐ |
| - Il progresso tecnologico riduce i posti di lavoro | 1 ☐ | 2 ☐ | 3 ☐ | 4 ☐ | 5 ☐ |
| - L'economia italiana non offre un posto di lavoro a tutti
coloro che vogliono lavorare | 1 ☐ | 2 ☐ | 3 ☐ | 4 ☐ | 5 ☐ |
| - Il governo non affronta seriamente il problema | 1 ☐ | 2 ☐ | 3 ☐ | 4 ☐ | 5 ☐ |
| - Gli immigrati tolgono lavoro agli italiani | 1 ☐ | 2 ☐ | 3 ☐ | 4 ☐ | 5 ☐ |

03) Con quali strumenti sta pensando di garantirsi una vecchiaia serena? *leggere solo se necessario (più risposte)*

- | | |
|---|--------------------------|
| - Verso i contributi alla Gestione separata Inps | ☐ |
| - Ho stipulato una polizza vita | ☐ |
| - Ho aderito ad un Piano di pensionamento individuale (Pip) | ☐ |
| - Mi sono iscritto ad un Fondo Pensione | ☐ |
| - Ho fatto investimenti finanziari sui quali conto per avere redditi quando sarò
in età da pensione | ☐ |
| - Dispongo di un patrimonio che mi da tranquillità per la vecchiaia (case, terreni ecc..) | ☐ |
| - Sto risparmiando una quota di reddito col preciso intento di utilizzarlo per acquistare
nel prossimo futuro strumenti di costruzione di una pensione | ☐ |
| - Non sto facendo nulla perché non ho né il tempo né i soldi per farlo | ☐ |
| - Ancora non sto facendo nulla, ma vorrei iniziare ad informarmi sulla migliore
forma previdenziale | ☐ |
| - Altro (spec. _____) | ☐ |

04) Quanto ritiene importanti nella sua vita le cose di questo elenco (min. 1; max. 5)??

- | | | | | | |
|------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| - Famiglia | 1 ☐ | 2 ☐ | 3 ☐ | 4 ☐ | 5 ☐ |
| - Lavoro | 1 ☐ | 2 ☐ | 3 ☐ | 4 ☐ | 5 ☐ |
| - Amicizia | 1 ☐ | 2 ☐ | 3 ☐ | 4 ☐ | 5 ☐ |
| - Tempo libero | 1 ☐ | 2 ☐ | 3 ☐ | 4 ☐ | 5 ☐ |
| - Impegno sociale e politico | 1 ☐ | 2 ☐ | 3 ☐ | 4 ☐ | 5 ☐ |

SEZIONE ANAGRAFICA

A1) Sesso dell'intervistato

- Maschio _____ 1
- Femmina _____ 2

A2) Data di nascita?

|_|_|/|_|_|/|1|9|_|_|

A3) Dove ha la sua residenza?

- Comune _____
- Provincia _____ |_|_|_|

A4) Dove vive abitualmente nel corso della settimana?

- Comune _____
- Provincia _____ |_|_|_|

A5) Con chi abita abitualmente nel corso della settimana (da lunedì a venerdì-sabato)? Le segnalare che può fornire più risposte.

- 1) Da solo *passare alla domanda A6*
- 2) Con entrambi i genitori *passare alla domanda A5a*
- 3) Con un solo genitore (specificare M o P) *passare alla domanda A5a*
- 4) Con fratelli/sorelle *passare alla domanda A6*
- 5) Con il coniuge/convivente/ partner *passare alla domanda A6*
- 6) Con figli *passare alla domanda A6*
- 7) Con altri parenti o affini *passare alla domanda A6*
- 8) Con amici *passare alla domanda A6*
- 9) Altro *passare alla domanda A6*

A5a) Vorrebbe andare a vivere da solo o solo con il (la) suo (sua) partner?

- Sì *passare alla domanda A5b*
- No *passare alla domanda A6*

A5b) Le sue condizioni economiche e/o lavorative glielo stanno impedendo?

- Sì
- No

A6) Lei è...

- celibe/nubile *passare alla domanda A6g*
- coniugato-a *passare alla domanda A6a*
- convivente *passare alla domanda A6a*
- separato-a/divorziato-a *passare alla domanda A6e*
- vedovo-a *passare alla domanda A6e*

A6a) Il (La) suo (sua) coniuge/convivente ha un'attività retribuita?

- Sì
- No

A6b) Indichi la condizione lavorativa attuale del (della) suo (sua) coniuge/convivente?

- Occupato stabile (lavoro fisso) ☐
- Occupato saltuario (lavoro occasionale) ☐
- Disoccupato (in cerca di nuova occ.) ☐
- Casalinga ☐
- Inabile al lavoro ☐
- Pensionato ☐
- Altro ☐

A6c) Che titolo di studio ha il (la) suo (sua) coniuge/convivente?

- Nessun titolo ☐
- Scuola elementare ☐
- Scuola media inferiore ☐
- Scuola media superiore ☐
- Laurea ☐
- Titolo post-laurea ☐

A6d) Il (la) suo (sua) coniuge/convivente nel corso della settimana vive abitualmente con lei?

- Sì
- No **A6b1) Dove vive?** *specificare (comune _____ provincia _____)*

A6e) Quando si è sposato o ha iniziato la sua convivenza?

anno _____ ☐☐☐☐☐

A6f) (solo per chi è separato o vedovo) Quando si è separato o è rimasto vedovo?

anno _____ ☐☐☐☐☐

A6g) (solo per chi è celibe/nubile o convivente) Pensa di sposarsi a breve?

- Sì
- Sì, se avessi condizioni economiche e lavorative soddisfacenti
- Sì, se avessi condizioni economiche soddisfacenti
- Sì, se avessi condizioni lavorative soddisfacenti
- Sì, quando il (la) mio (mia) partner lo vorrà
- No

A7) Lei ha figli?

- Sì ☐
- No ☐

passare alla domanda A7a

passare alla domanda A7c

A7a) Quanti? ☐☐☐

A7b) Anno di nascita dei figli: 1° ☐☐☐☐☐

2° ☐☐☐☐☐

3° ☐☐☐☐☐

A7c) Pensa che avrà figli (no alla 7) o che ne avrà altri (sì alla 7)?

- Sì
- Sì, quando le mie/nostre condizioni economiche e lavorative lo permetteranno
- Sì, se le mie/nostre condizioni economiche lo permetteranno
- Sì, se le mie/nostre condizioni lavorative lo permetteranno
- Sì, quando il (la) mio (mia) partner lo vorrà

- Sì, quando potrò contare su un aiuto concreto per gli aspetti organizzativi
- No, sicuramente

A8) Quanti figli desidera avere? _____

A9) I suoi genitori sono viventi? Madre ☐ Padre ☐

A10) Che titolo di studio hanno o avevano i suoi genitori?

	Madre	Padre
- Nessun titolo	☐	☐
- Scuola elementare	☐	☐
- Scuola media inferiore	☐	☐
- Scuola media superiore	☐	☐
- Laurea	☐	☐
- Titolo post-laurea	☐	☐

A11) Indichi la condizione lavorativa attuale dei suoi genitori?

	Madre	Padre
-	☐	☐
- Occupato stabile (lavoro fisso)	☐	☐
- Occupato saltuario (lavoro occasionale)	☐	☐
- Disoccupato (in cerca di nuova occ.)	☐	☐
- Inabile al lavoro	☐	☐
- Pensionato	☐	☐
- Altro	☐	☐

A12) Ritiene che le condizioni economiche della sua famiglia d'origine siano:

- Ottime
- Buone
- Discrete
- Sufficienti
- Insufficienti

A13) Ritiene che le condizioni economiche del suo attuale nucleo familiare siano: *(chiedere solo se la famiglia attuale è diversa da quella di origine: se A5 ≠ 2; 3; 4; 2 e 4; 3 e 4)*

- Ottime
- Buone
- Discrete
- Sufficienti
- Insufficienti

A14) Utilizza internet?

- No
- Sì

fine
passare alla domanda A14a

A14a) Lo utilizza per... possibili più risposte

- Lavoro
- Informazione
- Comunicazione
- Acquisto di beni e/o servizi
- Hobby

**referimenti
bibliografici**

- ALMALAUREA (2005), *Condizione occupazionale dei laureati - 7° indagine 2004*, Università di Bologna, Bologna.
- ALTIERI G., OTERI C. (2003), *Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia. Verso la stabilizzazione del precariato?*, Ires-Cgil.
- BARBIERI P. (1999), *Liberi di rischiare. Vecchi e nuovi lavoratori autonomi*, "Stato e Mercato", n. 56, Il Mulino, Bologna.
- BILLARI F. C. (2000), *L'analisi delle biografie e la transizione allo stato adulto. Aspetti metodologici e applicazioni ai dati della Seconda Indagine sulla fecondità italiana*, Cleup Editore, Padova.
- BIRINDELLI A.M., HEINS F. (1999), *Il profilo per età delle migrazioni interne*, in Mezzogiorno e migrazioni interne, Bonifazi C. (a cura di). Istituto di ricerche sulla popolazione (IRP) - CNR, monografie 10/1999, Roma.
- BISOGNO E. (1997), *Le migrazioni interne in Italia nel periodo 1955-92 e loro impatto sulle strutture demografiche regionali*. Giornate di studio della popolazione - Gruppo di coordinamento per la demografia SIS, Roma.
- BISOGNO E., MICALIZZI A., ROTOLONE D. (1999), *La transizione territoriale al Sud. L'evoluzione della mobilità interna della popolazione*, in Mezzogiorno e migrazioni interne, Bonifazi C. (a cura di), Istituto di ricerche sulla popolazione (IRP) - CNR, monografie 10/1999, Roma.
- BLANGIARDO G.C. (a cura di) (1983), *Aspetti della recente dinamica migratoria*, in La mobilità della popolazione italiana negli anni settanta, Iler, Milano.
- BOLASCO S. (1999), *Analisi multidimensionale dei dati*, Carocci, Roma.
- BONIFAZI C. (a cura di) (1999), *Mezzogiorno e migrazioni interne*, Istituto di ricerche sulla popolazione (IRP) - CNR, monografie 10/1999, Roma.
- BONIFAZI C., CHIEPPA A., HEINS F. (1999), *Le migrazioni interne meridionali: un'analisi a livello provinciale*, in Mezzogiorno e migrazioni interne, Bonifazi C. (a cura di), Istituto di ricerche sulla popolazione (IRP) - CNR, monografie 10/1999, Roma.
- BONIFAZI C., MENNITI A., MISITI M., PALOMBA R. (1999), *Giovani che non lasciano il nido*, "IRPPS Working Paper", n. 1/1999, IRPPS, Roma.
- BRESCHI M., DE SANTIS G. (2003), *Fecondità, costrizioni economiche e interventi politici*, in M. Breschi, M. Livi Bacci (a cura di), *La bassa fecondità italiana tra costrizione economica e cambio dei valori*. Presentazione delle indagini e dei risultati, Forum Editrice, Udine.
- CASACCHIA O. (2002), *Mobilità interna e insediamento della popolazione in Italia*, in Economia e Popolazione, Natale M. (a cura di), FrancoAngeli, Milano.
- CAVALLI A., DE LILLO A. (1988), *Giovani anni '80*, Il Mulino, Bologna.
- CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA (2003), *Parere del Consiglio sul programma di stabilità aggiornato dell'Italia*, Bruxelles.
- CONTI C., STROZZA S. (2006), *Lavoratori e lavori sommersi: il quadro attraverso l'ultima regolarizzazione degli stranieri*, in Strozza S. e Zucchetti E., *Il Mezzogiorno dopo la grande regolarizzazione. Vecchi e nuovi volti della presenza migratoria*, FrancoAngeli, Milano.

- CONTINI B., TRIVELLATO U. (2005) (a cura di), *Eppur si muove*, Il Mulino, Bologna.
- DE SANTIS G., RIGHI A. (1997), *Il costo dei figli per le famiglie italiane*, "Polis", Il Mulino, Bologna.
- DIAMANTI I. (1998), *Giovani, una tribù di formiche*, in *Il Sole-24 ore*, 17 settembre, pag. 5.
- FIORI F., PINNELLI A. (2006), *L'uscita dalla famiglia di origine*, presentato al convegno Genere, Famiglia e Salute, Roma, 7-9 giugno.
- FREGUJA C. (2002), *Il ciclo di vita e le variabili economiche*, in *Economia e popolazione*, Natale M. (a cura di), FrancoAngeli, Milano.
- GALLINO L. (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Editori Laterza, Roma-Bari.
- GESANO G. (1989), *Tendenze demografiche e mercato del lavoro: tirannia dei numeri e alternative di scelta*, comunicazione presentata al convegno su "Vecchiaia e invecchiamento della popolazione: modelli culturali e politiche sociali alla prova delle trasformazioni demografiche", 10-11 novembre, Fondazione Levi, Venezia.
- GESANO G. (1995), "Mobilità e strutture demografiche" in *Continuità e discontinuità dei processi demografici* in *L'Italia nella transizione demografica. Convegno 20-21 aprile*, Società Italiana di Statistica (a cura di), Rubbettino Editore, Soveria Mannelli (CZ).
- GESANO G. (2004), *Dinamiche della popolazione e mercato del lavoro*, "Demotrends", n. 1, pag. 3, IRPPS, Roma.
- GOLDSHEIDER F. (1997), *Recent changes in U.S. young adult living arrangements in comparative perspective*, "Journal of Family Issues", vol. 18, n. 6.
- GOLINI A. (1974), *Distribuzione della popolazione, migrazioni interne e urbanizzazione in Italia*, Istituto di Demografia, Università di Roma, Roma.
- IACOVOU M. (1998), *Young people in Europe: Two models of household formation*, Institute for Social and Economic Research Working Paper, n. 18, ISER, Essex (UK).
- ISFOL (2005), *La ricerca di lavoro. Patrimonio formativo, caratteristiche premianti, attitudini e propensioni dell'offerta di lavoro in Italia*, di Mandrone E. e Radicchia D., I libri del fondo sociale europeo, Rubbettino Editore, Soveria Mannelli (CZ).
- ISFOL (2005), *Generazioni al lavoro. Lo scenario italiano nel contesto europeo*, "Quaderni Spinn", Roma.
- ISFOL (2004), *La domanda di lavoro qualificata in Italia*, FrancoAngeli, Milano.
- ISFOL (2005), *La domanda di lavoro qualificata*, I libri del Fondo sociale europeo, Rubbettino Editore, Soveria Mannelli (CZ), 2005.
- ISTAT (1998), *Internal migration and regional population dynamics in Italy*. "Essays", n. 3/1998, Roma.
- ISTAT (2002), *Rapporto annuale - La situazione nel paese nel 2001*, Istat, Roma.
- ISTAT (2003), *Rapporto annuale - La situazione nel paese nel 2002*, Istat, Roma.
- ISTAT (2004), *Rapporto annuale - La situazione nel paese nel 2003*, Istat, Roma.
- ISTAT (2005a), *I trasferimenti di residenza. Iscrizioni e cancellazioni anagrafiche nel 2002*, "Statistiche in breve", Roma.

- ISTAT (2005b), *I diplomati universitari e il mercato del lavoro*, "Informazioni", n. 7 - 2005, Roma.
- ISTAT (2006), *Rilevazione sulle Forze di lavoro - Media 2005*, Roma.
- ISTAT (2006), *Strutture familiari e opinioni su famiglia e figli, anno 2003*, Indagine multiscopo sulle famiglie. Famiglia e soggetti sociali. Anno 2003, "Informazioni", n. 18, Roma.
- ISTAT (2006), *Diventare padri in Italia, Fecondità e figli secondo un approccio di genere*, "Argomenti", n. 31, Roma.
- ISTAT (2006), *La vita di coppia*, Indagine multiscopo sulle famiglie. Famiglia e soggetti sociali. Anno 2003, "Informazioni", n. 23, Roma.
- ISTAT (2006), *Previsioni demografiche nazionali; 1° gennaio 2005 - 1° gennaio 2050*, "Nota Informativa", Roma.
- ISTAT (2006), *Parentela e reti di solidarietà*, Indagine multiscopo sulle famiglie. Famiglia e soggetti sociali, anno 2003, "Informazioni", n. 26, Roma.
- ISTAT (2006), *Rapporto Annuale 2005*, Roma.
- ISTAT (2006), *Rilevazione sulle Forze di Lavoro, media 2005*, Roma.
- ISTAT (2006), *Strutture familiari e opinioni su famiglia e figli, Anno 2003*, Famiglia e Società.
- ISTAT (2007a), *Rapporto Annuale. La situazione del Paese nel 2006*, Roma.
- ISTAT (2007b), *La popolazione straniera regolarmente presente in Italia 1° gennaio 2006*, "Note informative", Roma.
- LINDH T., MALMBERG B., (1999), *Age structure effects and growth in the OECD, 1950-1990*, "Journal of Population Economics", 12, pagg. 431-449, Springer-Verlag.
- MANDRONE E., TANCIONI M. (2003), *Livelli di reddito e tipologie contrattuali*, in La ricerca di lavoro, Raccolta di studi empirici, "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", Isfol, Roma.
- MARESCHI R.M. (1990), *La piena occupazione ed il mercato del lavoro. Riflessioni su alcune incongruenze analitiche*, Cacucci Editore, Bari.
- MENCARINI L. (1996), *Rassegna degli studi sulla mobilità interna italiana nei primi anni '90*, "Genus", vol. LII - n. 3-4, Dipartimento di Scienze demografiche, Roma.
- MENNITI A. (2005), *I comportamenti riproduttivi: atteggiamenti, intenzioni e scelte delle donne italiane. I risultati della quinta e sesta indagine dell'Osservatorio sulle aspettative di fecondità*, IRPPS Working Paper, n. 4/2005, IRPPS, Roma.
- MODELL J., FURSTENBERG F.F. JR., HERSHBERG T. (1976), *Social change and transition to adulthood in historical perspective*, "Journal of Marriage and the family", vol. 38, traduzione Italiana in Billari F.C., 2000.
- MORI A. M., *Gli esclusi. Storie di italiani senza lavoro*, Sperling & Kupfer, Milano.
- MORO B. (a cura di) (1998), *Sviluppo economico ed occupazione. Materiali per un manifesto contro la disoccupazione in Europa*, FrancoAngeli, Milano.
- MUSSINO A. (1993), *Lezioni di statistica sociale*, Centro Stampa D'Ateneo, La Sapienza, Roma.

- NUVOLATI G. (2002), *Popolazioni in movimento, città in trasformazione*, Il Mulino, Bologna.
- OECD (1998), *Maintaining Prosperity in a Ageing Society*, Paris.
- PALOMBA R. (2001), *Postponement in family formation in Italy, within the southern European context*, Paper presented at the IUSSP Seminar on International Perspectives on Low Fertility: Trends, Theories and Policies, Tokyo, Japan, 21-23 March.
- PUGLIESE E. (2006), *L'Italia tra migrazioni internazionali e migrazioni interne*, Il Mulino, Bologna.
- REYNERI E. (1997), *Occupati e disoccupati in Italia*, "Farsi un'idea", n. 5, Il Mulino, Bologna.
- SARACENO C. (1986), *Età e corso della vita*, Il Mulino, Bologna.
- SCABINI E., DONATI P. (1988), *La famiglia "lunga" del giovane adulto. Verso nuovi compiti evolutivi*, in AA. VV. Studi interdisciplinari sulla famiglia, vol. 7, "Vita e pensiero", Milano.
- SOLOW R.M. (1994), *Il mercato del lavoro come istituzione sociale*, Universale Paperbacks, Il Mulino, Bologna.
- TRONTI L., CECCATO F. (2005), *Il lavoro atipico in Italia: caratteristiche, diffusione e dinamica*, in "Argomenti", n. 14, maggio-agosto.
- TRONTI L., CECCATO F., CIMINO E. (2003) *Measuring Atypical Jobs: Level and Changes*, in "Rivista di Statistica Ufficiale", n. 1, pp. 51-78.
- UNIONCAMERE - MINISTERO DEL LAVORO (2004), Sistema Informativo Excelsior.
- UNIONCAMERE - MINISTERO DEL LAVORO (2005), Sistema Informativo Excelsior.

www.almalaurea.it

www.assimir.it

www.bancalavoro.it

www.monster.it

- 1 *I termini della formazione. Il controllo terminologico come strumento per la ricerca*, ottobre 2002
- 2 *Compendio normativo del FSE. Manuale 2000-2006*, 1^a edizione dicembre 2002, 2^a edizione aggiornata dicembre 2003
- 3 *Compendio normativo del FSE. Guida operativa*, 1^a edizione ed. dicembre 2002, 2^a edizione aggiornata dicembre 2003
- 4 *Il FSE nel web. Analisi della comunicazione attraverso Internet*, dicembre 2002
- 5 *Informazione e pubblicità del FSE: dall'analisi dei piani di comunicazione ad una proposta di indicatori per il monitoraggio e la valutazione*, luglio 2003
- 6 *Politiche regionali per la formazione permanente. Primo rapporto nazionale*, luglio 2003
- 7 *Sviluppo del territorio nella new e net economy*, luglio 2003
- 8 *Le campagne di informazione pubblica: un'esperienza nazionale sulla formazione e le politiche attive del lavoro*, settembre 2003
- 9 *L'attuazione dell'obbligo formativo. Terzo rapporto di monitoraggio*, settembre 2003
- 10 *Manuale per il tutor dell'obbligo formativo. Manuale operativo e percorsi di formazione*, settembre 2003
- 11 *Secondo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia. Anno formativo 2000-2001*, settembre 2003
- 12 *Fondo sociale europeo: strategie europee e mainstreaming per lo sviluppo dell'occupazione*, ottobre 2003
- 13 *Il Centro di Documentazione: gestione e diffusione dell'informazione*, ottobre 2003
- 14 *I contenuti per l'apprendistato*, ottobre 2003
- 15 *Formazione continua e politiche di sostegno per le micro-imprese*, dicembre 2003
- 16 *L'apprendimento organizzativo e la formazione continua on the job*, dicembre 2003
- 17 *L'offerta di formazione permanente in Italia. Primo rapporto nazionale*, dicembre 2003
- 18 *Formazione permanente: chi partecipa e chi ne è escluso. Primo rapporto nazionale sulla domanda*, dicembre 2003
- 19 *La qualità dell'e-learning nella formazione continua*, dicembre 2003
- 20 *Linee guida per la valutazione del software didattico nell'e-learning*, dicembre 2003
- 21 *Apprendimento in età adulta. Modelli e strumenti*, marzo 2004
- 22 *Il monitoraggio e la valutazione dei Piani di comunicazione regionali: prima fase applicativa del modello di indicatori*, aprile 2004
- 23 *La comunicazione nelle azioni di sistema e nel mainstreaming per la società dell'informazione: un modello di analisi e valutazione*, aprile 2004

- 24 *La formazione continua nella contrattazione collettiva*, maggio 2004
- 25 *Definizione di un modello di valutazione ex-ante della qualità degli interventi fad/e-learning cofinanziati dal FSE* (volume + cd rom), maggio 2004
- 26 *Appunti sull'impresa sociale*, maggio 2004
- 27 *Adult education - Supply, demand and lifelong learning policies. Synthesis report*, maggio 2004
- 28 *Formazione continua e grandi imprese* (volume + cd rom), maggio 2004
- 29 *Guida al mentoring. Istruzioni per l'uso*, giugno 2004
- 30 *Gli appalti pubblici di servizi e il FSE. Guida operativa*, giugno 2004
- 31 *La filiera IFTS: tra sperimentazione e sistema. Terzo rapporto nazionale di monitoraggio e valutazione dei percorsi IFTS*, giugno 2004
- 32 *Una lente sull'apprendistato: i protagonisti ed i processi della formazione*, giugno 2004
- 33 *Tecnici al lavoro. Secondo rapporto nazionale sugli esiti formativi ed occupazionali dei corsi IFTS*, giugno 2004
- 34 *Approcci gestionali e soluzioni organizzative nei servizi per l'impiego*, giugno 2004
- 35 *Indagine campionaria sul funzionamento dei centri per l'impiego*, giugno 2004
- 36 *Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O. Indicazioni per il Fondo sociale europeo*, luglio 2004
- 37 *L'attuazione dell'obbligo formativo. Quarto rapporto di monitoraggio*, luglio 2004
- 38 *Terzo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia*, settembre 2004
- 39 *Accreditamento delle sedi orientative* (8 volumi in cofanetto), settembre 2004
- 40 *Trasferimento di buone pratiche: analisi dell'attuazione*, ottobre 2004
- 41 *Trasferimento di buone pratiche: schede di sintesi*, ottobre 2004
- 42 *Guida al mentoring in carcere*, novembre 2004
- 43 *Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi. Prima sperimentazione nell'area Obiettivo 3*, novembre 2004
- 44 *Certificazione delle competenze e life long learning. Scenari e cambiamenti in Italia ed in Europa*, dicembre 2004
- 45 *Fondo sociale europeo: politiche dell'occupazione*, dicembre 2004
- 46 *Le campagne di informazione e comunicazione della pubblica amministrazione*, dicembre 2004
- 47 *Le azioni di sistema nazionali: tra conoscenza, qualificazione e innovazione* (volume + cd rom), gennaio 2005
- 48 *L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: stato di attuazione al termine del primo triennio*, gennaio 2005
- 49 *I profili professionali nei servizi per l'impiego in Italia ed in Europa*, gennaio 2005
- 50 *Le strategie di sviluppo delle risorse umane del Centro-nord. Un'analisi dei bandi di gara ed avvisi pubblici in obiettivo 3 2000-2003*, gennaio 2005
- 51 *La rete, i confini, le prospettive. Rapporto apprendistato 2004*, febbraio 2005

- 52 *La spesa per la formazione professionale in Italia*, febbraio 2005
- 53 *La riprogrammazione del Fondo sociale europeo nel nuovo orizzonte comunitario* (volume + cd rom), marzo 2005
- 54 *Informare per scegliere. Strumenti e documentazione a supporto dell'orientamento al lavoro e alle professioni*, aprile 2005
- 55 *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Integrazione delle politiche a problemi di valutazione*, aprile 2005
- 56 *Modelli e servizi per la qualificazione dei giovani. V rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, maggio 2005
- 57 *La simulazione nella formazione a distanza: modelli di apprendimento nella Knowledge society* (volume + cd rom), giugno 2005
- 58 *La domanda di lavoro qualificato. Le inserzioni a "modulo" nel 2003*, giugno 2005
- 59 *La formazione continua nelle piccole e medie imprese del Veneto. Atteggiamenti, comportamenti, ruolo del territorio*, settembre 2005
- 60 *La moltiplicazione del tutor. Fra funzione diffusa e nuovi ruoli professionali*, settembre 2005
- 61 *Quarto rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia. Anno formativo 2002-2003*, settembre 2005
- 62 *La Ricerca di lavoro. Patrimonio formativo, caratteristiche premianti, attitudini e propensioni dell'offerta di lavoro in Italia*, settembre 2005
- 63 *I formatori della formazione professionale. Come (e perché) cambia una professione*, ottobre 2005
- 64 *I sistemi regionali di certificazione: monografie*, ottobre 2005
- 65 *Il Fondo Sociale Europeo nella programmazione 2000-2006: risultati e prospettive. Atti dell'Incontro Annuale QCS Ob3. Roma, 31 gennaio-1 febbraio 2005*, ottobre 2005
- 66 *Trasferimento di buone pratiche: case study. Terzo volume*, ottobre 2005
- 67 *Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi formativi in obiettivo 1. Seconda sperimentazione in ambito regionale*, novembre 2005
- 68 *L'accompagnamento per contrastare la dispersione universitaria. Mentoring e tutoring a sostegno degli studenti*, novembre 2005
- 69 *Analisi dei meccanismi di governance nell'ambito della programmazione regionale FSE 2000-2006*, dicembre 2005
- 70 *La valutazione degli interventi del Fondo sociale europeo 2000-2006 a sostegno dell'occupazione. Indagini placement Obiettivo 3*, gennaio 2006
- 71 *Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza lavoro. I risultati di due indagini*, febbraio 2006
- 72 *La domanda di lavoro qualificato: le inserzioni "a modulo" nel 2004*, febbraio 2006
- 73 *Insegnare agli adulti: una professione in formazione*, marzo 2006
- 74 *Il governo locale dell'obbligo formativo. Indagine sulle attività svolte dalle Province per la costruzione del sistema di obbligo formativo*, marzo 2006

- 75 *Dipendenze e Mentoring. Prevenzione del disagio giovanile e sostegno alla famiglia*, maggio 2006
- 76 *Guida all'Autovalutazione per le strutture scolastiche e formative*. Versione italiana della Guida preparata dal Technical Working Group on Quality con il supporto del Cedefop, giugno 2006
- 77 *Modelli e metodologie per la formazione continua nelle Azioni di Sistema*. I progetti degli Avvisi 6 e 9 del 2001 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, giugno 2006
- 78 *Esiti dell'applicazione della politica delle pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE*. Le azioni rivolte alle persone e le azioni rivolte all'accompagnamento lette secondo il genere, giugno 2006
- 79 *La transizione dall'apprendistato agli apprendistati*. Monitoraggio 2004-2005, giugno 2006
- 80 *Plus Participation Labour Unemployment Survey*. Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro, luglio 2006
- 81 *Valutazione finale del Quadro comunitario di sostegno dell'Obiettivo 3 2000-2006*. *The 2000-2006 Objective 3 Community Support Framework Final Evaluation*. Executive Summary, luglio 2006
- 82 *La comunicazione per l'Europa: politiche, prodotti e strumenti*, luglio 2006
- 83 *Le Azioni Innovative del FSE in Italia 2000-2006*. Sostegno alla diffusione e al trasferimento dell'innovazione. Complementarità tra il FSE e le Azioni Innovative (ex art. 6 FSE), novembre 2006
- 84 *Organizzazione Apprendimento Competenze*. Indagine sulle competenze nelle imprese industriali e di servizi in Italia, dicembre 2006
- 85 *L'offerta regionale di formazione permanente*. Rilevazione delle attività cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo, febbraio 2007
- 86 *La valutazione di efficacia delle azioni di sistema nazionali: le ricadute sui sistemi regionali del Centro Nord Italia*, marzo 2007
- 87 *Il Glossario e-learning per gli operatori del sistema formativo integrato*. Uno strumento per l'apprendimento in rete, marzo 2007
- 88 *Verso il successo formativo*. Sesto rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo, aprile 2007
- 89 *xformare.it Sistema Permanente di Formazione on line*. Catalogo dei percorsi di formazione continua per gli operatori del Sistema Formativo Integrato. Verso un quadro europeo delle qualificazioni, aprile 2007
- 90 *Impiego delle risorse finanziarie in chiave di genere nelle politiche cofinanziate dal FSE*. Le province di Genova, Modena e Siena, settembre 2007
- 91 *I Fondi strutturali nel web: metodi d'uso e valutazione*, settembre 2007
- 92 *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, settembre 2007
- 93 *La riflessività nella formazione: pratiche e strumenti*, settembre 2007
- 94 *La domanda di lavoro qualificato in Italia. Le inserzioni a modulo nel 2005*, settembre 2007
- 95 *Gli organismi per le politiche di genere*. Compiti, strumenti, risultati nella programmazione del FSE: una ricerca valutativa, settembre 2007
- 96 *L'apprendistato fra regolamentazioni regionali e discipline contrattuali*. Monitoraggio sul 2005-06, settembre 2007

- 97 *La qualità nei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego: Linee guida e Carta dei Servizi*, ottobre 2007
- 98 *Analisi della progettazione integrata. Elementi della programmazione 2000/2006 e prospettive della nuova programmazione 2007/2013*, ottobre 2007
- 99 *L'Atlante dei Sistemi del lavoro: attori e territori a confronto. I risultati del SIST II mercato del lavoro attraverso una lettura cartografica*, ottobre 2007
- 100 *Procedure per la gestione della qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego. Manuale operativo*, ottobre 2007
- 101 *I modelli di qualità nel sistema di formazione professionale italiano*, ottobre 2007
- 102 *Sviluppo, Lavoro e Formazione. L'integrazione delle politiche. Atti del Seminario "Sistemi produttivi locali e politiche della formazione e del lavoro"*, novembre 2007
- 103 *I volontari-mentori dei soggetti in esecuzione penale e le buone prassi nei partenariati locali*, novembre 2007
- 104 *Guida ai gruppi di auto-aiuto per il sostegno dei soggetti tossicodipendenti e delle famiglie*, novembre 2007
- 105 *Gli esiti occupazionali dell'alta formazione nel Mezzogiorno. Indagine placement sugli interventi cofinanziati dal FSE nell'ambito del PON Ricerca 2000-2006*, dicembre 2007
- 106 *La riflessività nella formazione: modelli e metodi*, dicembre 2007
- 107 *L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: esiti del secondo triennio*, dicembre 2007
- 108 *Rapporto annuale sui corsi IFTS. Esiti formativi ed occupazionali dei corsi programmati nell'annualità 2000-2001 e Monitoraggio dei corsi programmati nell'annualità 2002-2003*, dicembre 2007
- 109 *La formazione permanente nelle Regioni. Approfondimenti sull'offerta e la partecipazione*, dicembre 2007
- 110 *Le misure di inserimento al lavoro in Italia (1999-2005)*, gennaio 2008
- 111 *Dieci anni di orientamenti europei per l'occupazione (1997-2007). Le politiche del lavoro in Italia nel quadro della Strategia europea per l'occupazione*, febbraio 2008
- 112 *Squilibri quantitativi, qualitativi e territoriali del mercato del lavoro giovanile. I risultati di una indagine conoscitiva*, marzo 2008



Finito di stampare nel mese di marzo 2008
dalla Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)

I libri del Fse

Il tema del ricambio generazionale nel mercato del lavoro è un argomento cruciale nella dinamica del mercato del lavoro. La componente giovanile della forza lavoro attraversa una fase difficile, caratterizzata da una pesante stagnazione economica, dall'aumento del rischio di precarizzazione del lavoro e da una dinamica demografica critica. La diminuzione dei flussi migratori interni, e un aumento di quelli di provenienza dall'estero, che tendono a saldare a tutti i livelli l'offerta di lavoro con la domanda, accentuano gli squilibri territoriali del Paese.

L'Isfol ha avviato un progetto di ricerca sulla condizione dei giovani nel mercato del lavoro, con l'obiettivo di analizzare gli squilibri manifestati negli anni recenti: dal ridisegno delle forme di lavoro flessibile all'allungamento dei percorsi di stabilizzazione dell'occupazione, dalla mutata propensione alla mobilità territoriale alla dinamica demografica. Il volume riporta le conclusioni dell'attività di ricerca basate sui risultati di una indagine conoscitiva realizzata dal Dipartimento di Scienze Demografiche dell'Università "Sapienza" di Roma.