

In trappola o flessibili?

Transizioni a rischio ed assenza di politiche a favore dei giovani altamente qualificati in Europa

Rapporto Esecutivo



Il progetto è stato finanziato dalla Commissione Europea
DG Occupazione, Affari Sociali e Pari Opportunità
Dialogo Sociale, Diritti Sociali, Condizioni di Lavoro
e Adattamento al cambiamento

In trappola o flessibili?

Transizioni a rischio ed assenza di politiche a favore dei giovani altamente qualificati in Europa

Rapporto Esecutivo

Febbraio 2012

Un progetto realizzato dall'Istituto per la Ricerca Sociale, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università di Trento, Amitié, Institute for Employment Studies e Centro de Estudios Económicos Tomillo.

Il progetto è stato finanziato dalla Commissione Europea, DG Occupazione, Affari Sociali e Pari Opportunità, Dialogo Sociale, Diritti Sociali, Condizioni di Lavoro e Adattamento al cambiamento

1. INTRODUZIONE

Negli ultimi decenni, la crescente concorrenza internazionale, la lenta crescita economica e gli elevati tassi di disoccupazione hanno spinto paesi ed istituzioni a cercare una maggiore flessibilità occupazionale. La diffusione di modalità contrattuali *non-standard* è stata in larga parte facilitata dalle innovazioni tecnologiche nei sistemi informativi e di comunicazione.

Il maggior uso di forme contrattuali *non-standard*, quali i contratti a tempo determinato, il lavoro interinale, le collaborazioni occasionali, i contratti a progetto e di collaborazione, ha però generato crescenti dubbi sulla qualità di questi posti di lavoro e sulle prospettive occupazionali dei lavoratori. I contratti di lavoro *non-standard* sono infatti spesso caratterizzati dalla mancanza di garanzie per i lavoratori, da insicurezza lavorativa, bassi salari, limitate prospettive di crescita professionale, mancanza di formazione professionale e minore accesso ai sistemi di previdenza sociale. Inoltre, in molti paesi europei sta crescendo sempre più il divario tra il lavoro *standard* (cioè i contratti a tempo pieno e a tempo indeterminato), che prevede meccanismi di garanzia occupazionale e protezione sociale, e le altre forme contrattuali che, invece, prevedono solo un limitato accesso al sistema di *welfare*.

I giovani rischiano, più di altre fasce della popolazione, di essere occupati in lavori *non standard*, indipendentemente dal livello di istruzione conseguito e dalle competenze possedute. I recenti cambiamenti del contesto macroeconomico, la crisi economica in corso, così come le riforme del lavoro volte ad aumentarne la flessibilità, hanno accresciuto le incertezze nel mercato del lavoro per i giovani, come mostrato dall'aumento della disoccupazione e dell'inattività giovanile e dal precariato.

Il lavoro precario potrebbe avere conseguenze particolarmente negative e persistenti nel caso dei giovani, in quanto transizioni al lavoro problematiche in età giovanile sono spesso associate ad una riduzione generale delle prospettive professionali nel resto della carriera lavorativa (il cosiddetto "*scarring effect*"). La maggior diffusione di lavori precari fra i giovani, inclusi quelli altamente qualificati, rappresenta anche un costo sociale in quanto lo spreco di capitale umano altamente qualificato riduce le prospettive di crescita, aumenta il rischio di povertà e le differenze di reddito tra e all'interno delle generazioni, genera costi elevati a causa delle minori entrate fiscali e alimenta una più alta spesa sociale.

Il rischio che i lavoratori altamente qualificati, che hanno perso il proprio lavoro, o che hanno accettato lavori meno qualificati per rimanere nel mercato del lavoro, perdano le proprie competenze diventa quindi un fenomeno da

approfondire e da contrastare in tutti i paesi europei. Nella “Strategia Europa 2020”, la Commissione Europea ha sottolineato come, per uscire dalla crisi e preparare l’economia ad affrontare le sfide del prossimo decennio, sia necessario contrastare gli elevati tassi di disoccupazione e migliorare il livello delle competenze.

Nell’intento di perseguire tali obiettivi sono state individuate tre linee di crescita, da attivare mediante azioni concrete a livello europeo e nazionale: una crescita intelligente (promuovendo la conoscenza, l’innovazione, l’istruzione e la società digitale), una crescita sostenibile (rendendo la produzione più efficiente sotto il profilo dell’uso delle risorse, rilanciando al contempo la competitività) e una crescita inclusiva (incentivando la partecipazione al mercato del lavoro, l’acquisizione di competenze e la lotta alla povertà) (Eurofund, 2011).

1.1 OBIETTIVI DELLA RICERCA

In accordo con la “Strategia Europa 2020”, il progetto “Trapped or flexible? Risk transitions and missing policies for young high-skilled workers in Europe”, finanziato come progetto pilota dalla stessa Commissione Europea e realizzato nel corso del 2011, ha approfondito le condizioni nel mercato del lavoro dei giovani più istruiti (ovvero con un livello ISCED pari o superiore a 5) che, negli ultimi anni, hanno sperimentato un impoverimento delle proprie competenze e periodi di disoccupazione.

Per meglio comprendere come ed in che misura, in Europa, i giovani più qualificati stanno sperimentando condizioni di instabilità occupazionale, il progetto presenta una rassegna delle attuali condizioni occupazionali dei giovani nel mercato del lavoro europeo, con un’attenzione particolare ai casi di Italia, Spagna e Regno Unito, tre paesi che si caratterizzano condizioni socio-economiche differenziate.

La Spagna è il paese europeo più gravemente colpito dalla crisi economica, con un tasso di disoccupazione giovanile che, nel 2010, ha superato il 41%. In Italia, il tasso di disoccupazione dei giovani ha raggiunto, nel 2010, il 27.8%, e il tasso di disoccupazione dei giovani con un’istruzione almeno secondaria è più alto di quello dei meno istruiti; inoltre, i giovani laureati hanno più probabilità dei loro colleghi della stessa età, ma con un livello di istruzione più basso, di essere occupati con contratti senza garanzie di protezione sociale. Anche nel Regno Unito, la crisi ha generato un aumento della disoccupazione, del lavoro temporaneo e del lavoro temporaneo involontario, soprattutto tra i giovani lavoratori altamente qualificati.

L'analisi ha considerato in particolare i rischi -- soprattutto nell'attuale fase di crisi economica -- di svalutazione e de-professionalizzazione dei giovani con le competenze più elevate. Nonostante le elevate qualifiche e competenze, i giovani lavoratori più istruiti sono da tempo considerati come una categoria sociale a rischio per diverse ragioni: incertezza riguardo la loro identità professionale e le loro prospettive future; esclusione dai processi di regolazione sociale su larga scala (in quanto i percorsi di carriera sono spesso obsoleti o addirittura assenti); scarso potere contrattuale e (spesso) instabilità occupazionale. A ciò si aggiunga che questi giovani non ricevono attenzione, riconoscimento o protezione da parte delle istituzioni, delle imprese, delle pubbliche amministrazioni o delle forze politiche e sociali.

Nella società della conoscenza emergono, quindi, grandi opportunità, ma anche evidenti criticità che riguardano l'identificazione e la gestione di ruoli e professioni, l'organizzazione e la qualità del lavoro, le carriere, la formazione, la qualità e i diritti del lavoro.

Per tali ragioni, il progetto "Trapped or flexible?" esplora la situazione di precarietà dei giovani più istruiti e qualificati ed esamina il loro accesso a lavori stabili e a sistemi di tutela sociale. Lo scollamento tra mercato del lavoro e stato sociale ha infatti dato luogo a un divario, aumentato nel corso degli anni, tra il lavoro definito *standard* (con contratto a tempo indeterminato), a cui sono associate tutele e garanzie, ed altre forme contrattuali, che danno accesso a diritti sociali ridotti. Da questo punto di vista, il problema sembra essere non tanto la cosiddetta flessibilità del lavoro, ma l'assenza di un modello di sviluppo che affianchi la qualità sociale e la sostenibilità delle nuove forme di lavoro alla crescita economica, in modo da consentire la transizione da un lavoro a un altro e, più in generale, una piena acquisizione dei diritti, soprattutto per le giovani generazioni.

1.2 APPROCCIO E METODOLOGIA

Per comprendere i rischi che corrono i giovani più qualificati -- soprattutto in periodi di crisi economica -- di rimanere intrappolati all'interno di carriere non coerenti con le proprie competenze e il proprio titolo di studio, l'analisi si è basata sul c.d. *transitional labour market approach* (Schmid, 2000 e 2008). Tale approccio si caratterizza per due aspetti: da un lato, un focus sullo sviluppo e sull'implementazione di politiche del lavoro che tengano conto del fatto che le carriere e i cicli di vita degli individui non sono lineari e standardizzati; dall'altro, il tentativo di stabilire delle relazioni tra lavoro retribuito e altre attività socialmente produttive. Più nello specifico, l'analisi si è concentrata

sulla transizione tra formazione e lavoro, tra diverse tipologie contrattuali, tra occupazione e disoccupazione (o inattività), tra lavoro e altri ambiti di vita. Infine, le transizioni sono state considerate rispetto all'accesso al *welfare* e agli ammortizzatori sociali.

Le attività di ricerca hanno riguardato: l'analisi comparativa sulle condizioni di lavoro dei giovani più istruiti nei 27 Paesi Membri dell'Unione Europea e una valutazione delle principali politiche a sostegno dell'occupazione dei giovani lavoratori con impieghi precari, con riferimento anche all'accesso a misure di protezione sociale.

Sono inoltre stati realizzati tre casi studio in Italia, Spagna e Regno Unito, paesi che si caratterizzano per differenti sistemi di *welfare* e del mercato del lavoro, al fine di identificare cause, similarità e differenze nelle condizioni di lavoro dei giovani più istruiti.

Per ogni paese, è stata svolta un'analisi del mercato del lavoro (basata su micro-dati nazionali), volta ad approfondire l'incidenza del lavoro *non standard*, la sua evoluzione in questi anni di crisi e le probabilità per i giovani più qualificati di uscire dal precariato. All'analisi quantitativa ha fatto seguito un approfondimento qualitativo basato sui risultati di interviste approfondite e *focus group*. Per ogni caso studio, sono stati intervistati 30 giovani con un livello di istruzione universitaria e che, al momento dell'intervista, erano occupati con un contratto temporaneo. Le interviste hanno consentito di capire le esperienze di lavoro vissute dagli intervistati, i loro effetti sulla vita privata e familiare, le loro prospettive occupazionali e i rischi specifici con cui questa categoria di lavoratori si deve confrontare.

I principali risultati emersi dalle interviste sono stati in seguito discussi nel corso di *focus group* realizzati con alcuni rappresentanti delle istituzioni che si occupano a livello nazionale di migliorare le condizioni di lavoro dei soggetti meno tutelati ed, in particolare, di quelli più giovani: Università, Parti Sociali, istituti di formazione professionale, istituti nazionali per la previdenza sociale, ecc. Ogni caso studio nazionale ha infine previsto una valutazione delle politiche adottate a livello nazionale a sostegno della stabilità occupazionale dei lavoratori più giovani.

Questo rapporto presenta una sintesi dei risultati della ricerca¹. Il secondo capitolo illustra i principali risultati dell'analisi comparativa europea. Il terzo, quarto e quinto capitolo riassumono i risultati delle ricerche quantitative e qualitative condotte nei tre casi studio nazionali. Il sesto e ultimo capitolo

¹ Un rapporto completo che presenta i risultati della ricerca così come la metodologia adottata è disponibile *on-line* <http://www.skilledandprecarious.eu/index0.htm> e sarà pubblicato in un libro.

analizza trasversalmente i risultati emersi e presenta le riflessioni conclusive e le indicazioni di *policy* finalizzate a sostenere i giovani lavoratori altamente qualificati occupati con forme di lavoro precario.

I risultati della ricerca mettono in luce il bisogno urgente di politiche capaci di proteggere i giovani contro l'instabilità occupazionale. In particolare, è necessario garantire loro un posto di lavoro coerente rispetto alle competenze acquisite e all'investimento formativo e offrire maggiore sicurezza perché i giovani possano progettare il proprio futuro sul lungo periodo, sia in ambito professionale che in ambito privato e familiare.

2. LAVORO PRECARIO E GIOVANI ALTAMENTE QUALIFICATI: UN'ANALISI COMPARATIVA

2.1 LE TENDENZE RECENTI E LE CARATTERISTICHE DEL LAVORO PRECARIO IN EUROPA

Questa sezione offre una visione d'insieme del lavoro precario nei paesi dell'UE27, con un'attenzione specifica ai giovani più istruiti e qualificati. Al fine di offrire informazioni comparabili fra tutti i paesi europei, l'analisi si è basata su dati Eurostat, su rapporti della Commissione Europea e di altre organizzazioni internazionali. Poiché un'analisi esaustiva di tutte le tipologie di lavoro precario³ non è possibile a causa della carenza di dati disponibili e delle diverse regolamentazioni dei contratti di lavoro nei singoli paesi, l'analisi presentata in questo capitolo si concentra sul **lavoro temporaneo**, per il quale sono disponibili dati comparabili a livello europeo.

2.1.1 L'INCIDENZA E LE CARATTERISTICHE DEL LAVORO TEMPORANEO IN EUROPA

Negli ultimi decenni, molti Stati Membri hanno registrato un aumento nel ricorso al lavoro temporaneo. La Spagna ha registrato il più ampio incremento, da circa il 15% dell'occupazione complessiva nel 1987, ad approssimativamente il 35% nel 2006. Anche in Polonia si è assistito a una rapida crescita del lavoro temporaneo, che è passato dal 12% del 2001 al 27% del 2010.

E' opinione di molti studiosi che l'aumento significativo della quota di lavoratori con contratto temporaneo sia stata per lo più dovuta all'introduzione di riforme legislative che hanno introdotto una flessibilità 'al margine', deregolando l'uso dei contratti temporanei e lasciando invece sostanzialmente inalterate le rigide regole di protezione contro i licenziamenti

² Tra queste l'OECD e la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

³ Il lavoro precario è solitamente identificato con il lavoro temporaneo. Tuttavia, negli ultimi anni sono emerse nuove forme di lavoro precario, inquadrabili fra le forme tradizionali di lavoro autonomo e il lavoro dipendente. Si tratta di forme di lavoro aventi nomi differenti quali: lavoro "economicamente" dipendente e "falso" lavoro autonomo che in termini generali, coincidono con varie forme di lavoro autonomo. Poiché queste tipologie di lavoro variano in maniera significativa tra i paesi europei e, solitamente, non sono regolate da leggi, non è stato possibile stimare la loro incidenza. Informazioni e dati addizionali su queste tipologie di lavoro precario sono contenute nei casi studio nazionali.

nei contratti a tempo indeterminato. Queste “riforme su due livelli”⁴ hanno comportato in prima istanza una grande diffusione del lavoro temporaneo, e, in secondo luogo, l'emergere di mercati del lavoro duali, con un mercato per lavoratori a tempo indeterminato (o ‘insiders’), con un impiego stabile e buone prospettive di reddito e di carriera, e un altro per i lavoratori temporanei (o ‘outsiders’), che invece tendono a rimanere ‘intrappolati’ in lavori a termine e hanno solo un legame precario con il mercato del lavoro.

I principali risultati dell'analisi comparativa mostrano che:

- **Nel 2010 il lavoro temporaneo rappresenta circa il 14% del totale del lavoro dipendente nell'UE27.** La sua incidenza varia tra i paesi europei, a seconda della legislazione vigente in materia di tutela dei contratti a tempo indeterminato e determinato. Il lavoro temporaneo tende, in particolare, a essere meno diffuso tra i nuovi Stati Membri, specialmente in Romania (1%), ma anche nel Regno Unito, in Lussemburgo, in Belgio, in Irlanda, in Danimarca e in Austria, dove l'incidenza del lavoro temporaneo oscilla tra il 5% e il 10%. Appare invece largamente diffuso in Polonia, Spagna, Portogallo, Olanda e Slovenia, dove coinvolge più del 17% dei lavoratori. **Dati e ricerche mostrano inoltre che il lavoro temporaneo non è distribuito in maniera uniforme** tra lavoratori e ambiti professionali, ma è strettamente legato a specifici profili lavorativi e caratteristiche personali.
- Nella maggior parte dei paesi europei, **le donne hanno più probabilità dei loro colleghi di sesso maschile di essere impiegate con contratti temporanei.** Nel 2010, se si considera l'UE27 nel suo complesso, l'incidenza del lavoro temporaneo sul totale dell'occupazione dipendente è del 14.6% per le donne e del 13.3% per gli uomini. Le differenze di genere risultano più marcate nel caso di Cipro e della Finlandia.
- **La quota di lavoratori con contratti temporanei diminuisce all'aumentare dell'età.** In particolare, si attesta a più del 50% per i giovani tra i 15 e i 20 anni, per scendere a meno del 15% nel caso dei lavoratori sulla trentina. In media nel 2010, nella UE27, i giovani tra i 15 e i 24 hanno una probabilità 6 volte maggiore di essere impiegati in lavori temporanei dei loro colleghi più anziani (appartenenti alla fascia d'età 40-64), aspetto che evidenzia come spesso questa forma di lavoro costituisca per i giovani il primo canale di accesso al mercato del lavoro (inclusi i

⁴ Sono così definite quelle riforme che hanno un'incidenza su meno del 50% della popolazione potenzialmente eligibile, o che coinvolgono tutta la popolazione, ma solo in maniera graduale e nel lungo periodo, cioè dopo un periodo di transizione di almeno 30 anni.

periodi di formazione e di prova). La quota più alta di lavoro temporaneo tra i giovani si registra in Slovenia e Polonia (più del 60%). In molti paesi europei il lavoro temporaneo è anche diffuso fra i lavoratori nella fascia di età 25-39, rappresentando quasi il 30% degli occupati alle dipendenze in questa fascia di età in Spagna, Polonia, e Portogallo.

- **Il lavoro temporaneo tende a essere più diffuso fra i lavoratori con bassi livelli di istruzione** nella maggioranza dei paesi europei (in media, il 20% nella UE27). Questo fenomeno può essere correlato al fatto che una larga parte di questi lavori sono svolti da personale non qualificato impiegato stagionalmente nell'agricoltura e nel turismo. Tuttavia, i dati sull'occupazione indicano che **il lavoro temporaneo rappresenta una quota significativa anche tra i lavoratori con livelli di istruzione medio - alti**, attestandosi al 12-13% per la UE27 considerata nel suo complesso. Va inoltre sottolineato che in Portogallo, Regno Unito e Italia, il lavoro temporaneo è più diffuso proprio tra lavoratori più qualificati, rispetto a quelli con competenze medio basse.
- La più alta concentrazione di lavori temporanei si registra **nell'agricoltura e nell'edilizia**. Nel 2010, in media, in Europa il 32% dei lavoratori occupati nel settore agricolo sono temporanei, con picchi di più del 50% in Spagna e in Italia. Il lavoro temporaneo è anche diffuso nell'edilizia (17%), nei trasporti e nei servizi (14%). E' inferiore l'incidenza nel settore manifatturiero, dove non raggiunge il 10% nella maggior parte dei paesi europei.

2.1.2 LAVORO PRECARIO E GIOVANI ALTAMENTE QUALIFICATI

I recenti cambiamenti nelle condizioni macroeconomiche, la crisi economica in corso, le riforme del mercato del lavoro volte ad una maggiore flessibilità, hanno creato condizioni di incertezza lavorativa per tutti i giovani, indipendentemente dai livelli di istruzione e dalle competenze acquisiti. Tuttavia, una visione complessiva delle condizioni del mercato del lavoro per i giovani più qualificati, cioè quei lavoratori con un livello di istruzione universitaria nella classe di età compresa tra i 15 e 34 anni, mostra che:

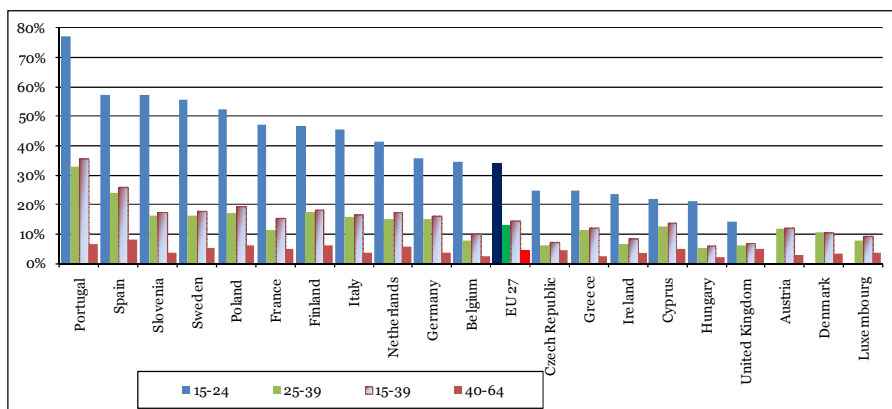
- **In tutti i paesi dell'Unione Europea, i tassi di occupazione e di attività dei giovani più qualificati nelle classi di età 25-29 e 30-34 sono ben al di sopra della media.** La classe di età compresa tra i 15 e i 24 anni è quella che registra i tassi più bassi e per la quale si rilevano le differenze più consistenti tra gli Stati Membri: in Italia, Slovacchia, e Repubblica Ceca i tassi di occupazione si attestano al di sotto del 40% a

fronte di oltre il 75% in Germania, Olanda e Finlandia. Queste differenze sono parzialmente spiegate dalla presenza di differenti sistemi di istruzione e apprendistato nei paesi europei.

- **In tutti i paesi della UE, i giovani tra i 15 e 24 anni con un elevato livello di istruzione hanno difficoltà a trovare e mantenere il lavoro.** Limitatamente ai paesi per cui i dati sono disponibile, il tasso di disoccupazione in questa classe d'età appare più alto di quello medio, con picchi particolarmente elevati nei paesi mediterranei più colpiti dalla crisi economica. Inoltre, in molti paesi, il tasso di disoccupazione tra i giovani con alto elevato livello di istruzione si attesta sopra la media anche nella classe di età 25-29, dato che conferma la debolezza della posizione dei giovani all'interno del mercato del lavoro, indipendentemente dai livelli di istruzione raggiunti. In Italia, infine, anche i lavoratori più istruiti, tra i 30 e i 34 anni, presentano tassi di disoccupazione superiori alla media.
- **I giovani lavoratori altamente qualificati hanno un'alta probabilità di essere impiegati con contratti di lavoro temporaneo** in molti paesi europei (si veda il grafico 2.1).
- **L'incidenza del lavoro temporaneo tra i giovani altamente qualificati è più elevata tra le donne e tra i più giovani (15 - 24 anni) che tra gli uomini e tra gli individui nelle altre classi di età⁵.** La più grande differenza di genere si registra in Finlandia, Spagna, Italia, Germania, Grecia e Cipro in riferimento alla classe di età 15-39.
- **In alcuni paesi europei l'incidenza del lavoro temporaneo tra i giovani altamente qualificati è più alta della media.** In Portogallo, l'incidenza del lavoro temporaneo per le classi di età 15-24 e 25-39 è rispettivamente di 24 e 7 punti percentuali più elevata per i laureati, rispetto alla media osservata per tutti gli altri livelli di istruzione. Differenziali di oltre 6 punti percentuali per i laureati nella classe di età 15-24 si rilevano anche in Finlandia, Italia, Cipro e Repubblica Ceca. Per i lavoratori più istruiti nella classe di età 25-39, il differenziale nell'incidenza del lavoro temporaneo appare piuttosto consistente nel caso del Austria e dell'Italia (all'incirca 7 punti percentuali). L'evidenza mostra, quindi, che in molti paesi europei (specialmente quelli con maggiore rigidità nelle normativa a tutela del lavoro e che hanno attuato solo 'riforme al margine') l'istruzione universitaria non offre alcuna garanzia di ottenere un impiego stabile.

⁵ Ciò si verifica per tutti i paesi europei di cui si dispongono i dati.

Figura 2.1 - Giovani altamente qualificati: incidenza del lavoro temporaneo per classi di età, nel 2010*



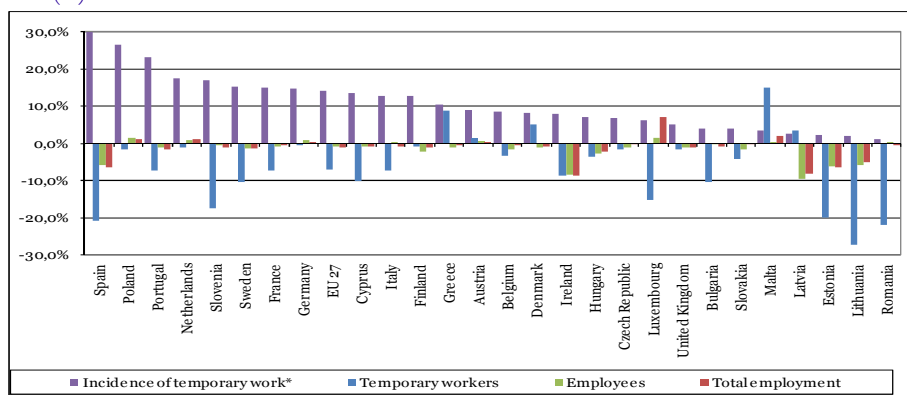
* Incidenza del lavoro temporaneo sul totale dei lavoratori dipendenti

** Dati inattendibili o non disponibili per: Estonia, Lettonia, Lituania, Malta, Romania, Bulgaria, Lussemburgo, Slovacchia, Slovenia; Classe di età 15-24, dati non disponibili per: Austria e Danimarca. Fonte: EUROSTAT – Labour Force Survey.

2.1.3 LE TENDENZE RECENTI E L'IMPATTO DELLA CRISI

I lavoratori temporanei appaiono particolarmente vulnerabili nell'attuale fase di recessione economica. La diminuzione dell'occupazione per questi lavoratori è stata particolarmente significativa: in media, nella UE27, tra il 2008 e il 2009, il lavoro temporaneo è calato di circa 7 punti percentuali, rappresentando di fatto la parte più consistente della contrazione complessivamente registrata dal lavoro alle dipendenze.

Figura 2.2 - Variazioni nell'occupazione tra il primo trimestre del 2008 e il primo trimestre del 2009(%)*



* Incidenza del lavoro temporaneo sul lavoro dipendente nel primo trimestre del 2008 (classe d'età 15-64) Fonte: EUROSTAT – Labour Force Survey

I lavoratori meno qualificati occupati con contratti temporanei hanno subito una prima riduzione dell'occupazione di quasi 15 punti percentuali, tra il primo trimestre del 2008 e il primo trimestre del 2009, a cui ha fatto seguito una ulteriore riduzione di circa 5 punti percentuali nei 2 anni successivi. Questo ha comportato, nel primo trimestre del 2011, rispetto allo stesso trimestre del 2008, una riduzione di circa il 25% del livello di occupazione dei lavoratori meno qualificati di età compresa fra i 15 e 39 anni⁶.

La relativa concentrazione di lavori temporanei tra i lavoratori più giovani (15-24 anni) ha fatto aumentare i tassi di disoccupazione. Il tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni) è infatti cresciuto in maniera significativa, dal 15% dell'inizio del 2008 a più del 20% nel terzo trimestre del 2009. Il tasso di disoccupazione dei giovani (15-24 anni) con un livello di istruzione universitaria ha raggiunto, a partire dal terzo trimestre del 2009, valori che si attestano intorno al 17-18%, dato questo che indicherebbe come, nell'attuale momento di recessione, disporre di un titolo di studio universitario non sembri offrire maggiore protezione contro il rischio di disoccupazione, come invece è accaduto nel corso di precedenti fasi di contrazione economica.

⁶ Si noti che i dati sul lavoro temporaneo disaggregati per livelli di istruzione non sono disponibili per il gruppo di età 15-34.

2.1.4 LE TRANSIZIONI NEL MERCATO DEL LAVORO

L'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro è un tema di fondamentale importanza per le politiche europee e per la maggioranza degli Stati Membri. Per quanto i giovani siano meno numerosi e più istruiti dei loro colleghi più anziani, la transizione tra scuola e lavoro appare spesso difficile e per molti dei giovani che sono riusciti a ottenere un posto di lavoro, è comunque difficile riuscire a passare a forme di lavoro *standard* (cioè a tempo indeterminato) (Eurostat, 2009).

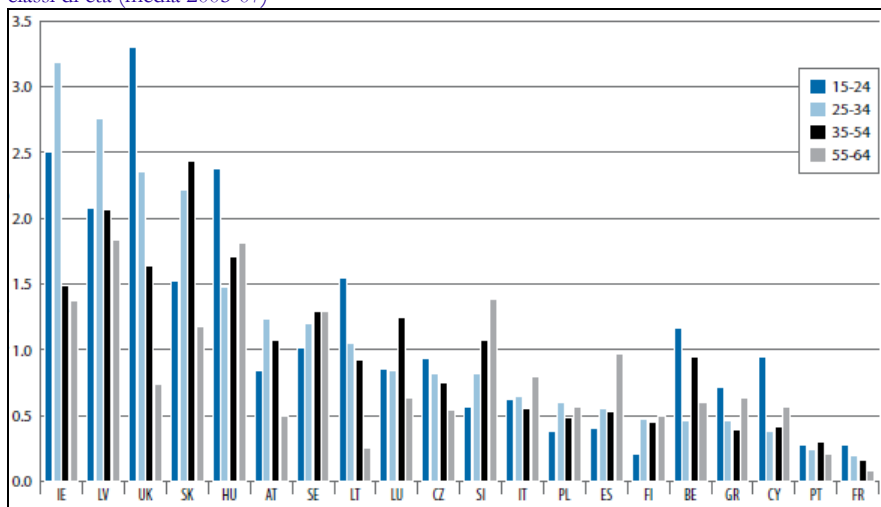
Transazioni verso lavori a tempo indeterminato

- **L'OECD (2009) stima che, in alcuni paesi europei, il tempo solitamente necessario per ottenere un lavoro stabile (a tempo indeterminato e full-time), dopo la conclusione del percorso scolastico, tende a essere piuttosto lungo. In media, occorrono all'incirca 4 anni in Grecia, Italia, Spagna e Germania⁷, 3 anni in Danimarca e Portogallo, e circa 2 anni nel Regno Unito e in Irlanda.**
- Una ricerca realizzata da Quentini e Martin (2009) mostra una **correlazione positiva tra il tempo stimato per trovare un lavoro a tempo indeterminato e il grado di rigidità dei sistemi di protezione all'impiego**. La stessa ricerca mostra anche che il tempo stimato è più lungo in quei paesi dove vige una regolamentazione più rigida del lavoro temporaneo.
- **Nella maggior parte degli Stati Membri i lavoratori più giovani hanno una maggiore probabilità di transitare verso contratti a tempo indeterminato**, dato che dimostra come i contratti temporanei svolgano un ruolo fondamentale nell'offrire un primo canale di accesso al mercato del lavoro (specialmente in Irlanda, Lettonia, Lituania, Ungheria e Regno Unito). Tuttavia, **in alcuni paesi europei** (Spagna, Italia, Slovenia, Lussemburgo, Portogallo, Slovacchia, e Svezia), **la probabilità di transitare verso un contratto a tempo indeterminato è più alta per gli adulti** (nella fascia d'età 35-54) **e per i lavoratori più anziani** (nella fascia d'età 55-64), piuttosto che tra i giovani.
- **Il tempo richiesto per trovare un lavoro stabile sembra essere**

⁷ La Germania combina brevi periodi necessari per trovare un primo impiego (in ragione di un uso cospicuo di contratti di apprendistato) con una mobilità assai lenta verso lavori a tempo indeterminato.

correlato al livello d'istruzione. L'OECD (2009) stima che in Europa⁸ il tempo necessario per trovare un lavoro stabile è in media di 4 anni per i giovani meno qualificati (livello ISCED ≤ 2) e di 3 anni per i giovani con qualifiche medio-alte (più specificatamente 2.8 anni per gli uomini e 3.1 per le donne).

Figura 2.3 - Tasso di transizione da contratti temporanei a contratti a tempo indeterminato per classi di età (media 2005-07)*



*Odd-ratio – passaggio a un contratto a tempo indeterminato vs permanenza in un contratto temporaneo (media 2005-07). Elaborazioni DG EMPL su microdati EU- SILC

** Medie 2006-2007 per AT, BE, CY, CZ, FI, HU, LT, LV, PL, SE, SI, SK e UK; media anni 2005 -2007 per PT, media 2006 per IE.

Fonte: Figura 31, Capitolo 3 “Employment in Europe 2010”, Commissione Europea

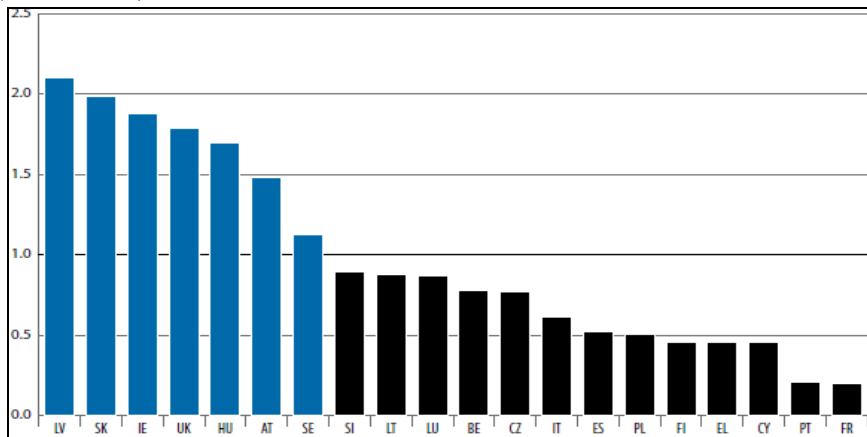
Il ruolo del lavoro temporaneo nella transizione scuola - lavoro

- **Tra i neo diplomati, il lavoro temporaneo sembra essere la norma in molti paesi europei.** Nel 2004, in Spagna l'80% dei giovani occupati, un anno dopo aver finito la scuola, ha un contratto temporaneo; in Portogallo, Svezia, Francia, Germania, Finlandia e Italia si tratta di più del 50%. Diversamente, in Irlanda, Regno Unito, Austria e Slovacchia, un anno dopo il completamento degli studi, si registra l'incidenza di lavoro temporaneo più bassa in Europa.

⁸ Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Portogallo e Spagna (media ponderata della popolazione).

- Tuttavia, l'incidenza del lavoro temporaneo tra i neo diplomati tende a scendere rapidamente dopo i primi 5 anni, particolarmente in quei paesi dove tale quota è inizialmente molto elevata (OECD, 2008). La ricerca di **Quantini e Manfredi (2009)**, che considera solo giovani con livelli d'istruzione medio-bassi (massimo ISCED livello 3), mostra che **i paesi che si caratterizzano per un maggior successo dal punto di vista della transizione scuola-lavoro sono quelli dotati di un sistema di apprendistato efficace** (Germania, Austria e Danimarca). Al contrario, i paesi con **una elevata incidenza, tra i giovani, di contratti a termine e di lavoro interinale** (per esempio Belgio, Francia, Grecia, Italia, Portogallo e Spagna), **i giovani hanno maggiori probabilità di finire in percorsi lavorativi instabili**, caratterizzati da frequenti cambiamenti di lavoro ed intervallati da periodi di disoccupazione e/o inattività che, di fatto, nel lungo periodo ne influenzano il percorso occupazionale e lo sviluppo professionale. Come mostrato nella figura 2.4, **negli Stati Membri che hanno adottato “riforme del lavoro su due livelli”, le probabilità di transitare verso il lavoro a tempo indeterminato sono più basse**, ad evidenza del fatto che i lavoratori temporanei potrebbero essere rimasti “intrappolati”.

Figura 2.4 – Tasso di transizione da contratti temporanei a contratti a tempo indeterminato (media 2005-07)*



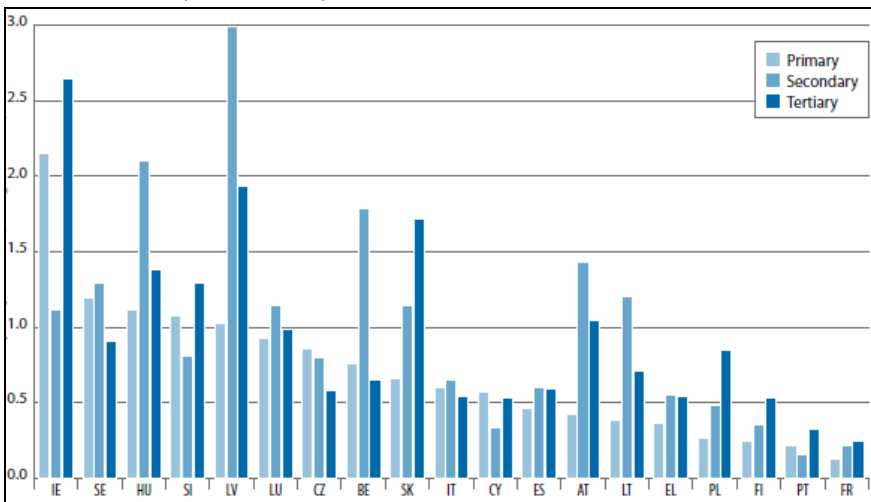
*Odd-ratio - passaggio a un contratto a tempo indeterminato vs la permanenza in un contratto temporaneo (media 2005-07). Elaborazioni DG EMPL su microdati EU- SILC.

** 2006-2007 medie per CY, CZ, HU, LT, LV, PL, SE, SI, SK e UK; media 2004-2007 per LU; media 2005-2006 per IE.

Fonte: Figura 29, Capitolo 3 “Employment in Europe 2010”, Commissione Europea.

- Nella maggior parte degli Stati Membri (11 su 19), i lavoratori con un livello di istruzione primario (scuola dell'obbligo) hanno minori probabilità di transitare in tempi brevi verso un contratto a tempo indeterminato. Ad ogni modo, la relazione tra i tassi di transizione e il livello di istruzione e gli *odd-ratio* non sembrano essere lineari. La Figura 2.5 mostra che, solo in un numero ridotto di Stati Membri (7 su 19), il tasso di transizione verso contratti a tempo indeterminato è più alto per i neolaureati che per gli individui con un livello di istruzione primario o secondario. Questo implica che i lavoratori temporanei con elevati livelli di istruzione non hanno più probabilità dei loro colleghi con un livello di istruzione più basso di ottenere un lavoro stabile.

Figura 2.5 – Tasso di transizione da contratti temporanei a contratti a tempo indeterminato per livelli di istruzione (media 2005-07)*



*Odd-ratio - passaggio a un contratto a tempo indeterminato vs permanenza in un contratto temporaneo (media 2005-07). Elaborazioni DG EMPL su microdati resi anonimi EU- SILC.

** 2006-2007 medie per AT, CY, CZ, FI, HU, LT, LV, PL, SE, SI, e SK; solo 2005 per IE e solo 2006 per SK.

Fonte: Figura 32, Capitolo 3 “Employment in Europe 2010”, Commissione Europea.

2.2 LA LEGISLAZIONE E LE POLITICHE PER I GIOVANI IN EUROPA

Questa sezione propone una rassegna della legislazione nazionale e delle politiche che sono state adottate, nei paesi della UE27, al fine di supportare i giovani con lavori precari ed ampliare le loro tutele sociali. L'obiettivo è quello di identificare i principali campi d'intervento delle politiche e delle iniziative rivolte ai giovani, implementate nei diversi paesi europei, evidenziandone similarità e differenze. Particolare attenzione è stata prestata alle misure volte a migliorare le situazioni di precarietà dei giovani più qualificati. La rassegna è stata basata sulla ricognizione e sull'analisi secondaria di documenti e studi elaborati a livello Europeo, nazionale e locale, provenienti da molteplici fonti⁹. Le politiche e le misure specifiche indirizzate ai giovani sono state analizzate tenendo in considerazione:

- (a) le **quattro componenti fondamentali delle politiche di *flexicurity*** (CE 2006, 2007)¹⁰: i) *accordi contrattuali*, con un focus sulla regolamentazione del lavoro temporaneo e, più in generale, sulla legislazione per la tutela del lavoro, ii) *lifelong learning*, con un focus su politiche di istruzione e formazione al fine di collegare meglio istruzione ed esperienze di lavoro, iii) *politiche attive per il mercato del lavoro*, e iv) *politiche di previdenza sociale*, che includono sussidi per la disoccupazione, pensioni e forme di sostegno per la copertura delle fasce deboli.

Avendo adottato un approccio basato sulla *flexicurity*, le politiche e le misure rivolte ai giovani sono considerate nell'ambito del contesto dei:

- (b) più ampi **modelli di *flexicurity*** che raggruppano i diversi paesi europei nel: *modello Nordico* (paesi scandinavi, Islanda e Olanda); *modello Anglosassone* (Regno Unito e Irlanda); *modello Continentale* (Austria,

⁹ Le principali fonti di informazione includono: European Employment Observatory Review 'Youth employment measures, 2010' (2011); i rapporti relativi al Mutual Learning Programme, i database di LABREF, EUROSTAT LMP, e il database dell'OECD relativo a Public Expenditure on Labour Market Programmes, il rapporto EIRO su 'Flexicurity and industrial relations' (2009) e su 'Helping young workers during the crisis: contributions by social partners and public authorities (2011). In aggiunta, sono stati considerati i siti internet istituzionali e nazionali, quali quello del Institute for Employment Studies e Eurofound 2010, 'Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements' disponibile presso: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/tn0812019s.htm>.

¹⁰ Si osservi come il concetto di *flexicurity* sia alla base della Strategia Europea per l'Occupazione, e come questo costituisca un approccio integrato alle politiche capace di garantire allo stesso tempo flessibilità e sicurezza. Vi è un ampio consenso sia nella Commissione Europea che negli Stati Membri sul concetto operativo di *flexicurity* che comprende le quattro componenti fondamentali indicate nel testo.

Belgio, Francia e Germania); e *modello del Sud Europa*¹¹ (Grecia, Italia, Portogallo, Spagna e Malta). Il resto dei paesi possono essere classificati come *paesi in transizione dell'Europa Centro-orientale* e *paesi Baltici* (Estonia, Lettonia e Lituania).

2.2.1 I MODELLI DI *FLEXICURITY* E GLI APPROCCI EUROPEI ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE

L'attenzione accordata al bisogno di superare la segmentazione dei mercati del lavoro (la flessibilità "al margine") e, più in generale, la situazione occupazionale dei giovani si differenzia tra gli Stati Membri della UE. Prima dell'arrivo della crisi economica, i **giovani lavoratori meno qualificati** erano un target prioritario per le politiche del mercato del lavoro. La maggior parte dei paesi europei ha infatti implementato politiche, programmi o misure per contrastare la **disoccupazione giovanile**, sia a livello nazionale che regionale. Ad esempio: il 'Pacchetto Giovani' in Danimarca, il programma 'Attivare i Giovani' in Finlandia, il 'Piano d'Azione Disoccupazione Giovanile' in Olanda, il 'Pacchetto Occupazione Giovanile' in Austria. La maggior parte dei paesi europei ha anche introdotto **nuovi programmi per la formazione professionale**, al fine di colmare il divario esistente tra offerta formativa e domanda proveniente dal mercato del lavoro.

Nei diversi Stati Membri, le politiche a favore dei **giovani più qualificati** non sembrano essere considerate prioritarie all'interno delle misure per la *flexicurity* giovanile. Solo alcuni paesi hanno intrapreso azioni mirate a questo target tra cui, a titolo esemplificativo, si indicano: gli **accordi collettivi** per le figure lavorative in posizioni dirigenziali e gli accordi collettivi che regolano salari e orari di lavoro flessibili (Svezia), il programma di **sussidi per i giovani liberi professionisti** (Grecia), e, al fine di alimentare l'offerta di lavoratori qualificati, il **'Patto Nazionale per la Formazione e i Lavoratori Qualificati Junior'** in Germania.

¹¹ Secondo il rapporto "Employment in Europe" del 2006 (CE, 2007), gli Stati Membri dell'Unione Europea possono essere raggruppati secondo i loro sistemi di *flexicurity* e, in particolare, in base alle differenze esistenti tra paesi che riflettono i punteggi ottenuti in relazione alle dimensioni principali identificate in the "Principal Components Analysis", (p. 120). Le tre principali componenti possono essere interpretate in termini di: a) sicurezza del reddito /lavoro; b) flessibilità/ occupabilità numerica esterna; c) distorsioni fiscali. Secondo questa classificazione, l'Italia dovrebbe appartenere al gruppo dei Paesi dell'Est Europa mentre è inclusa nel modello dei Paesi del Sud Europa (Boeri, 2002). Dati i cambiamenti significativi che sono intervenuti nel mercato del lavoro italiano a partire dal 2006, in questa analisi l'Italia è stata inserita nel modello inerente i Paesi del Sud Europa.

L'analisi comparativa ha rilevato l'esistenza di differenze tra i vari paesi europei soprattutto per quanto riguarda la *ratio* e l'implementazione dell'approccio alle politiche di *flexicurity* (accordi contrattuali, *lifelong learning*, politiche attive del mercato del lavoro, e previdenza sociale), nonché -- più in generale -- per ciò che concerne le modalità con cui la flessibilità degli accordi contrattuali si combina con i sistemi di protezione sociale.

Solo pochi paesi hanno promosso **contratti di lavoro specificamente destinati ai giovani**, quali: il “Contratto per l'Avvio al lavoro – Esperienza Pratica” introdotto in Lussemburgo; i “Contratti di Inserimento” adottati in Italia nel 2003 e i Mini Jobs introdotti in Germania con la prima delle due ‘Leggi Hartz’.

Come anticipato nel paragrafo 2.1.4, si osserva come gli Stati Membri che si contraddistinguono per **riforme del mercato del lavoro ‘su due livelli’**, abbiano registrato un incremento nell'incidenza del lavoro temporaneo (per esempio Spagna e Italia), mentre gli Stati con regolamentazioni meno rigide per quanto concerne i contratti a tempo indeterminato (come Regno Unito, Danimarca e Irlanda), non registrino alcun aumento.

Per incentivare la domanda di giovani, sono state proposte e/o introdotte diverse iniziative volte a modificare gli accordi in materia di lavoro temporaneo o a promuovere il lavoro autonomo, oltre che a ridurre i costi non salariali o a regolare i sussidi al reddito.

Incentivi all'assunzione e/o alla creazione di posti di lavoro per i giovani lavoratori sono stati particolarmente utilizzati nei paesi continentali (per esempio in Austria, Belgio, Lussemburgo e Germania) ma anche in Bulgaria, Repubblica Ceca, Estonia, Grecia, Spagna, Ungheria, Romania, Slovenia, Finlandia (si pensi alla “Chance Card” del 2009) e Croazia. Agli incentivi si aggiungono **contributi e prestiti** (per esempio in Belgio, Grecia, Lettonia, Lituania, Romania e Slovacchia) e **programmi di formazione** (ad esempio in Bulgaria e Serbia) introdotti al fine di promuovere e supportare **il lavoro autonomo** giovanile.

Le politiche di *lifelong learning* e le politiche attive del lavoro costituiscono le principali aree di intervento a favore dei giovani in tutti i paesi europei. La maggior parte ha aumentato l'offerta di formazione professionale e **introdotto nuove forme di apprendistato professionale, al fine di rafforzare l'integrazione tra i sistemi dell'istruzione e del lavoro.** Nei Paesi Nordici è stato rafforzato il ricorso all'apprendistato e alla formazione continua. Per esempio, in Danimarca, nel 2009, è stato firmato un accordo volto ad assicurare ai giovani la partecipazione a tirocini come parte integrante

della loro formazione professionale. Nuove iniziative sono state anche introdotte nei Paesi Angloassoni. Nel Regno Unito, a chi è ancora disoccupato sei mesi dopo la laurea, sulla base del “Young Person’s Guarantee” (introdotto dal Governo Laburista nel Gennaio del 2010), viene offerta la possibilità di accedere a tirocini o a corsi formativi oppure di ricevere forme di sostegno all’auto-imprenditorialità. Al fine di combattere la crisi economica, nel 2009, il governo irlandese ha promosso i programmi di tirocinio dell’Autorità Nazionale per la Formazione e l’Occupazione (FAS) e il programma annuale di formazione certificata della durata di 11 settimane (che ha coinvolto in apprendistato 700 persone che avevano perso il posto di lavoro).

Il sistema dell’apprendistato è un elemento centrale delle politiche per l’occupazione giovanile anche nei Paesi Continentali. Tra le iniziative individuate figurano: il programma di formazione ‘sovra-aziendale’ (che ha coinvolto circa 8.600 persone dalla fine del 2009 ad oggi), introdotto in Austria come parte integrante del sistema duale di formazione professionale; il sistema per ‘l’Apprendimento sul Luogo di Lavoro’ che in Belgio è diventato parte integrante del Servizio per l’Impiego e la Formazione Professionale fiamminghi (VDAB) e il ‘Piano Marshall’ che, nella regione della Vallonia, offre una serie di misure relative alla formazione e all’occupazione giovanile; il ‘Piano di Azione per i Giovani’ (Settembre, 2009) e il contratto di inserimento nella vita sociale e civile (CIVIS) in Francia. In Germania, invece, il sistema di ‘formazione professionale’ prevede una qualifica di base per la formazione in apprendistato che segue un anno di preparazione professionale, un anno di istruzione professionale di base, e il sistema di apprendistato, ‘la Prospettiva di qualificazione professionale’ e le iniziative relative al ‘Primo avviamento al lavoro’. Infine, in Lussemburgo, a seguito di una revisione dei progetti di formazione personalizzati, è stato introdotto un approccio basato sulle competenze acquisite.

Per quanto riguarda i Paesi del Sud Europa, le recenti tendenze nel campo delle politiche dell’istruzione e della formazione professionale mostrano l’esistenza di diverse iniziative, fra cui: la decentralizzazione della formazione e la creazione di una nuova istituzione statale per l’accreditamento delle competenze acquisite in Grecia; il ‘Programma per l’Inserimento dei Giovani’ promosso dall’Istituto per l’Occupazione e la Formazione Professionale (IEFP) in Portogallo, il ‘Piano d’Azione per i Giovani – Italia 2020’ adottato, nel 2010, dal Ministero per il Lavoro e le Politiche Sociali e dal Ministero per l’Istruzione in Italia, il ‘Programma per la Qualificazione Professionale Iniziale’ (PCPI) per chi ha abbandonato la scuola prematuramente e l’iniziativa

‘Laboratorio scolastico e per la formazione ai mestieri’ (*Escuelas Taller y Casas de Oficios*) per giovani disoccupati con meno di 25 anni in Spagna.

L’importanza dei progetti di formazione professionale è anche riconosciuta in altri paesi quali la Slovenia e la Polonia. Alcuni Stati (Lettonia, Polonia, Islanda, Norvegia e la Repubblica Macedonia) hanno adottato iniziative volte ad assicurare che i sistemi di istruzione siano coerenti con la domanda di forza lavoro professionale e qualificata richiesta dal mercato, rafforzando soprattutto lo studio di materie tecnologiche e scientifiche. Altri paesi offrono un supporto finanziario ai soggetti che partecipano ad iniziative di formazione e istruzione.

Al fine di fornire un quadro complessivo, è anche utile considerare le iniziative che promuovono **il riconoscimento di percorsi di apprendimento non ufficiali e informali** (adottati in Norvegia, Polonia, Lettonia, Lituania e Croazia)¹², le azioni volte ad assicurare che **i sistemi dell’istruzione soddisfino la domanda di lavoro qualificato espressa dal mercato** (adottate in Norvegia, Polonia, Lettonia e Islanda), le misure volte ad incoraggiare i giovani disoccupati a seguire **programmi di formazione specializzati** in grado di migliorarne l’occupabilità, **i sistemi di garanzia per i giovani**, le **borse di studio** (per lo più adottate nei paesi Nordici, Continentali e Anglosassoni), così come le iniziative volte a promuovere **l’accesso a prestiti e a sostegni finanziari** per studenti universitari e dottorandi (come accade in Bulgaria).

I paesi europei si differenziano anche per il ruolo svolto dai servizi pubblici per l’impiego. Per esempio, in Grecia al fine di semplificare gli aspetti burocratici e di migliorare l’efficienza, i servizi per l’impiego sono stati trasformati in sportelli unici collegati ai centri servizi per i cittadini. Anche il ruolo delle **parti sociali** nel progettare e sviluppare le politiche per i giovani e per i precari si differenzia tra i paesi europei, così come l’uso delle strategie di *flexicurity*.

Per quanto riguarda le misure di tutela sociale, secondo l’EEO (2011), è possibile distinguere tra paesi dove ‘non esiste un sistema di sussidi per i giovani, e questi hanno diritto alle stesse forme di sostegno per la disoccupazione dei lavoratori più anziani’ (per esempio in Spagna, Lettonia, Ungheria, Slovacchia, Svezia, Croazia, Turchia e Norvegia), e paesi dove ‘il sistema di sussidi per i giovani disoccupati si caratterizza invece per condizioni

¹² In Estonia, Lussemburgo, Olanda, Portogallo, Romania e Slovacchia un sistema capace di offrire tale riconoscimento è già presente.

diverse da quelle offerte ai lavoratori più anziani' (per esempio, Austria, Irlanda, Finlandia, Regno Unito, Slovacchia e Croazia).

2.2.2 LE SFIDE E GLI SCENARI FUTURI

L'approccio della *Flexicurity* ha consentito di ricostruire il quadro delle politiche europee per i giovani precari. All'interno di questo quadro è possibile identificare i diversi approcci alle politiche per i giovani adottati nei vari paesi europei (Samek, Lodovici e Semenza, 2011):

- L' 'Approccio Preventivo' dei paesi Nordici (Paesi Scandinavi e Olanda) caratterizzati da flessibilità contrattuale, forti investimenti in istruzione e formazione, che includono misure volte a contrastare la dispersione scolastica e misure di politica attiva del lavoro, volte ad aiutare chi cerca lavoro e a facilitare l'accesso alla previdenza sociale. In questi paesi, la regolamentazione delle condizioni lavorative si sviluppa soprattutto attraverso la contrattazione collettiva e il coinvolgimento attivo delle parti sociali, piuttosto che tramite atti legislativi.
- Il 'Modello di Alternanza Scuola-Lavoro e Apprendistato' che è prevalente nei Paesi Continentali e in Danimarca. Questo modello è basato, da un lato, sulla rigida regolamentazione dei rapporti lavorativi, e, dall'altro, su un sistema duale di istruzione e apprendistato quale principale modalità di supporto alla transizione dalla scuola - lavoro.
- 'Il Modello di Attivazione del Mercato del Lavoro' dei paesi anglosassoni, che si concentra su target particolarmente vulnerabili (NEET e persone con bassi livelli di istruzione). Questo approccio si caratterizza per l'uso di borse di studio e forme di sostegno finanziario volte a prevenire l'abbandono scolastico.
- L' 'Approccio della Flessibilità in Entrata' basato su un uso diffuso di contratti temporanei nella transizione dalla scuola al lavoro e su un sistema progressivo di istruzione e lavoro, bassi investimenti in istruzione, formazione e politiche del lavoro attive e passive. Questo modello è stato adottato nei paesi del Sud Europa e in alcuni paesi dell'Est Europa, come la Polonia e la Slovenia.

I paesi che adottano gli approcci nordico, continentale e anglosassone alla *flexicurity*, così come alcuni dei paesi dell'Est Europa (Lettonia e Slovacchia) prevedono una serie di politiche specificatamente indirizzate ai giovani. Queste politiche si basano su un approccio integrato che combina misure di

attivazione con sussidi alla disoccupazione e previdenza sociale e che sembra essere efficace nel sostenere i giovani nelle sfide con cui devono confrontarsi nel mercato del lavoro. Al contrario, i paesi del Sud Europa sono spesso caratterizzati da una mancanza di politiche che sostengano le transizioni nel mercato del lavoro e da condizioni del mercato particolarmente negative per i più giovani.

Le politiche per l'integrazione dei giovani in futuro dovranno necessariamente rafforzare il connubio tra flessibilità, che è ormai una caratteristica fondamentale di molte forme contrattuali, e diritti dei lavoratori alla sicurezza e alla previdenza sociale.

In questo contesto, sono principalmente due gli aspetti che dovrebbero essere considerati:

- l'importanza di promuovere la *mobilità* dei giovani, sia all'interno dei confini nazionali (come in Belgio, nella Repubblica Ceca, in Lituania, in Portogallo, in Slovacchia e in Finlandia) sia tra gli Stati Membri (come in Spagna, Italia, Malta, Olanda, Portogallo, Slovacchia e Finlandia). Sono considerate particolarmente importanti le misure che facilitano la mobilità dei lavoratori con qualifiche a carattere scientifico-tecnologico (HRST) e dei giovani altamente qualificati¹³.
- la necessità di rimuovere gli ostacoli e le barriere all'accesso ai diritti di cittadinanza sociale; ciò appare particolarmente rilevante nel caso di target svantaggiati quali *i giovani immigrati* e *le persone disabili*.

¹³ Si veda in proposito CE, "Youth on the move 2010", disponibile al seguente link: http://ec.europa.eu/education/yom/com_en.pdf

3. LAVORO PRECARIO E GIOVANI ALTAMENTE QUALIFICATI IN ITALIA

3.1 IL LAVORO PRECARIO IN ITALIA

3.1.1. LE RECENTI TENDENZE E LE NUOVE FORME DI LAVORO PRECARIO

La deregolamentazione nell'uso di contratti a tempo determinato (**lavoro temporaneo**) nel lavoro dipendente e l'introduzione di nuove forme di lavoro flessibile hanno modificato in maniera significativa il panorama italiano dei contratti di lavoro, aumentando l'incidenza del lavoro atipico. Il lavoro “**quasi dipendente**” ha assunto sempre maggiore rilevanza nel contesto del mercato del lavoro italiano principalmente tramite due forme contrattuali: le collaborazioni e il lavoro occasionale. In aggiunta, gli ultimi dieci anni hanno visto una crescita nel numero di *free-lancers* che lavorano, per la maggior parte del proprio tempo, per un unico datore di lavoro, creando una sorta di **lavoro autonomo-dipendente**. L'utilizzo di questa forma di lavoro offre alle imprese diversi vantaggi sia in termini di flessibilità che di riduzione del costo del lavoro.

La precarietà del lavoro quasi dipendente e del lavoro autonomo-dipendente si manifesta su diversi livelli: incertezza (contratti senza sbocco); carenza o accesso limitato ai benefit del lavoro stabile (formazione, vacanze, carriera ecc.), sussidi per la disoccupazione (limitati o non esistenti), contributi per la previdenza sociale (aliquote contributive più basse), salari, ecc.¹⁴

In Italia, questi cambiamenti legislativi hanno favorito “un sistema su due livelli” (e un mercato del lavoro duale) in quanto l'aumento della flessibilità ha riguardato solo i nuovi entrati nel mercato del lavoro, lasciando largamente inalterate le norme relative agli ‘insiders’, e i termini e le condizioni dei (loro) contratti a tempo indeterminato.

Il lavoro temporaneo è la forma d'impiego più diffusa: **rappresenta infatti il 79% circa di tutto il lavoro precario**. Mentre **il lavoro quasi dipendente** (collaborazioni e lavoro occasionale) e quello **autonomo-dipendente** ne costituiscono rispettivamente il 14% e il 7% circa.

Nel 2009, il lavoro precario rappresenta il 12% circa dell'occupazione complessiva in Italia. In particolare, il lavoro temporaneo riguarda il 12.5% dei

¹⁴ In tutta Europa, i lavori temporanei sono spesso associati con condizioni di lavoro più scadenti se paragonate ai contratti di lavoro *standard*: salari più bassi, meno opportunità per la formazione, elevata precarietà e meno protezione dal punto di vista della previdenza sociale (si veda per esempio Booth et al., 2002; Berton et al., 2009; Clark and Postel-Vinay, 2009).

lavoratori alle dipendenze, mentre quello quasi dipendente e quello autonomo-dipendente¹⁵ interessano quasi il 10% di tutto il lavoro autonomo.

Il lavoro precario tende a essere concentrato tra i giovani (il 53% di tutti i lavoratori precari ha meno di 35 anni) **e tra le donne** (soprattutto nel lavoro quasi dipendente).

Il settore dei servizi fornisce impiego al 72% di tutti i lavoratori precari, tuttavia l'incidenza del lavoro precario è più marcata nel settore dell'agricoltura (lavoro stagionale), dove un lavoratore su quattro non ha un contratto stabile.

Un'altra caratteristica del lavoro precario è **la quota particolarmente consistente di lavoro a tempo parziale: i precari assunti part-time rappresentano il 22% di tutti i lavoratori part-time in Italia e l'incidenza del part-time sul lavoro precario è pari al 27%**, rispetto a una incidenza media del 14% sull'occupazione nel suo complesso.

Il lavoro precario tende ad essere un ripiego: più del 93% dei lavoratori temporanei e l'80% dei lavoratori quasi dipendenti asseriscono di aver accettato un contratto a termine in quanto non in grado di trovare un lavoro a tempo indeterminato.

La crisi economica ha avuto un impatto profondo sui lavoratori precari: i lavoratori con contratti a termine o con collaborazioni sono stati fra i primi a perdere il proprio lavoro. I dati sulle forze lavoro mostrano che tra il 2008 e il 2009, quasi 500.000 lavoratori italiani hanno perso il posto di lavoro: più di 200.000 (il 45%) era personale impiegato in lavori precari, per lo più giovane. Il licenziamento di lavoratori precari ha coinvolto anche i giovani con elevati titoli di studio: circa 20.000, il 10% di tutti i lavoratori precari licenziati. L'incidenza dei licenziamenti dei giovani altamente qualificati è alta nel contesto delle collaborazioni (rappresentando il 22% di tutte le collaborazioni terminate) e del lavoro autonomo-dipendente (il 28% nel caso degli uomini e il 38% in quello delle donne).

3.1.2 IL LAVORO PRECARIO E I GIOVANI ALTAMENTE QUALIFICATI: TRAMPOLINO DI LANCIO O TRAPPOLA?

L'importanza assunta del lavoro precario sembra essere un nuovo tratto distintivo del mercato del lavoro italiano. Più della metà dei lavoratori precari sono giovani con meno di 35 anni e con un livello di istruzione medio-alto. Il

¹⁵ L'incidenza del lavoro autonomo-dipendente potrebbe essere sovrastimata in quanto potrebbe includere anche professionisti che operano come veri e propri lavoratori autonomi.

42,5% dei lavoratori tra i 15 e i 24 anni ha lavori precari, mentre la quota scende al 17% per quelli di età compresa tra i 25 e i 34 anni. L'incidenza del lavoro precario tende a essere più elevata tra i giovani con titoli di studio elevati (laurea ed oltre). Queste cifre destano preoccupazione, soprattutto per quei casi in cui il lavoro precario non costituisce un "trampolino di lancio" verso lavori stabili.

Nel 2009 i **giovani precari altamente qualificati** (con laurea e oltre) **erano più di 350,000**; ovvero si tratta del **13% di tutti i lavoratori precari** e quasi **un terzo di tutti i giovani lavoratori altamente qualificati**. L'incidenza delle donne tra i giovani altamente qualificati con un lavoro precario è più alta di quella di tutti i lavoratori precari (il 65% rispetto al 50%).

Per quanto la vasta maggioranza (il 70%) dei giovani precari altamente qualificati lavorino con contratti temporanei alle dipendenze, **circa un quarto (il 23%) è impiegato in lavori "quasi dipendenti"**. **I giovani precari altamente qualificati lavorano prevalentemente nel settore dei servizi** (circa il 90%), **come tecnici (37%) o professionisti (40%)**. I giovani altamente qualificati rappresentano il 42% del totale dei lavoratori precari impiegati come professionisti.

In Italia, come in altri paesi europei, la deregolamentazione dei contratti a tempo determinato e l'introduzione di forme contrattuali flessibili sono stati volti a contrastare gli alti e persistenti livelli di disoccupazione e a facilitare la transizione dei giovani nel mondo del lavoro. Tuttavia, poiché questi lavori sono spesso associati a condizioni di lavoro più scadenti rispetto ai contratti *standard*, questi lavori spesso non rappresentano una **porta di ingresso** al lavoro *standard*, quanto piuttosto **una trappola che genera percorsi lavorativi precari**.

Diversi studiosi hanno indagato se, in Italia, i contratti temporanei abbiano agito come un trampolino di lancio verso posizioni a tempo indeterminato, o se invece abbiano rappresentato una trappola.

- La percezione generale è che **avere un'occupazione temporanea, piuttosto che essere disoccupato, aumenti le probabilità di ottenere un lavoro a tempo indeterminato** nel corso della carriera lavorativa, confermando quindi il ruolo del lavoro temporaneo come forma di primo ingresso dei giovani nel mercato del lavoro (Anastasia e Maurizio, 2008; Picchio, 2007).
- Tuttavia, la ricerca compiuta da Berton et al. (2009), che si concentra solo sui nuovi ingressi (15-39 e al loro primo impiego), mostra che **non tutti i contratti temporanei producono gli stessi effetti: i contratti di**

formazione sembrano rappresentare il miglior “trampolino di lancio”, mentre i contratti *freelance*¹⁶ sono i meno efficaci.

- La ricerca di Berton et al. (2009) mostra inoltre che i contratti temporanei **tendono ad essere un “trampolino di lancio”** per una posizione a tempo indeterminato **con lo stesso datore di lavoro, ma non tra aziende diverse.**
- Infine, il tempo per passare da una posizione temporanea ad una a tempo indeterminato può essere piuttosto lungo, il che lascia intendere che **le aziende potrebbero usare (una sequenza di) contratti temporanei come una strategia per ridurre i costi, più che come un modo per valutare la nuova forza lavoro assunta.**
- In relazione a quest’ultimo punto, recenti indagini hanno mostrato che per i giovani lavoratori che entrano nel mercato del lavoro con contratti a termine, il tempo necessario per passare ad un lavoro a tempo indeterminato può essere considerevole. I dati Istat (2010) mostrano **che ci vogliono 5 anni prima che il 50% dei lavoratori entrati nel mercato del lavoro con contratti a termine transiti verso un lavoro stabile.**
- Se si considerano i soli laureati, le prospettive di transizione migliorano. L’indagine annuale sui laureati realizzata da *AlmaLaurea* (2001) mostra che, **3 anni dopo la laurea, circa il 60-65% delle persone intervistate aveva un lavoro stabile**, mentre 5 anni dopo la laurea, questa percentuale raggiunge il 70-80% (sebbene il 16-25% continui ad avere lavori atipici).

¹⁶ I *free-lancers* (collaboratori, lavoratori occasionali, ecc) sono formalmente lavoratori autonomi ma in molti casi le loro entrate sono generate da un solo datore di lavoro e i loro compiti non sono dissimili da quelli svolti dai lavoratori con contratto a tempo indeterminato; questi sono spesso chiamati lavoratori quasi-subordinati. Nessuna formazione è prevista e i contributi previdenziali sono più bassi di quelli versati per i lavoratori dipendenti. Quando questi contratti sono stati introdotti nel 1996 valevano solo per i lavori non manuali, ma questa limitazione è scomparsa nel 2001. I contratti *freelance* possono ora essere estesi e ripetuti in maniera indefinita (Berton et al., 2009).

I redditi e le transizioni salariali

Secondo la teoria economica (Rosen, 1974), i lavoratori a tempo determinato dovrebbero ricevere salari più alti per compensare alcuni degli svantaggi legati a questa forma contrattuale. Tuttavia, gli studi empirici sull'argomento sembrano mostrare una realtà assai diversa. Un numero considerevole di ricerche condotte in vari paesi europei ha infatti evidenziato **una penalizzazione salariale per i lavoratori temporanei**. Nel contesto italiano:

- Uno studio condotto da Picchio (2006) ha mostrato **una penalizzazione salariale per il lavoratori temporanei di circa 12-13 punti percentuali, rispetto ai lavoratori dipendenti con contratti a tempo indeterminato**, a parità di profili professionali e condizioni personali. La letteratura economica suggerisce che i salari più bassi dei lavoratori temporanei potrebbero essere riconducibili a periodi di prova con bassi salari iniziali, meno incentivi all'investimento in capitale umano all'interno delle imprese, ma anche a più bassi salari d'efficienza in quanto il rinnovo/la trasformazione dei contratti a termine può essere usato (al posto di un salario più elevato) come incentivo per il lavoratore ad essere più produttivo. Lo stesso studio trova ritorni salariali più elevati per i lavoratori temporanei con una maggiore *seniority*, rispetto ai lavoratori con contratti permanenti. Questo determina **una riduzione del 2% della penalizzazione salariale per i lavoratori temporanei con un anno di seniority**.
- Uno studio più recente condotto da Castagnetti e Rosti (2010), basato sull'indagine sulle transizioni del mercato del lavoro dei laureati, conferma l'esistenza di **una penalizzazione salariale per i lavoratori temporanei, con una differenziale salariale rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato di circa 13 punti percentuali** (il 40% spiegato in termini di differenti caratteristiche individuali e di lavoro, e il 60% dovuto a caratteristiche non osservabili).
- Per quanto riguarda i giovani, che rappresentano la maggior parte dei lavoratori precari, uno studio condotto da Rosalia e Torrini (2006) mostra come **nel corso degli anni novanta il divario salariale fra giovani e anziani è cresciuto per tutti i livelli di istruzione**. Il differenziale salariale fra giovani e anziani è passato dal 20% della fine degli anni '80, al 35% all'inizio del 2000; inoltre, nel corso degli anni '90, si evidenzia un abbassamento dei salari d'ingresso in presenza di livelli di esperienza stabili. In aggiunta, lo stesso studio ha evidenziato che il più basso salario d'ingresso (spiegabile solo in parte da un andamento generale negativo dei

salari) **non è stato compensato da avanzamenti di carriera più rapidi**. Secondo gli autori, questa situazione sfavorevole per i lavoratori giovani è **“probabilmente il risultato di riforme del mercato del lavoro parziali, che hanno generato un mercato del lavoro duale**, scisso lungo la dimensione generazionale, e che ha creato un divario fra i lavoratori più anziani, già presenti sul mercato del lavoro, e i lavoratori più giovani, che si accingono a entrare nel mercato del lavoro”.

Il reddito pensionistico

Un altro aspetto fondamentale è quello relativo alla copertura della previdenza sociale e ai futuri redditi da pensione dei lavoratori precari. Uno studio di Borella e Segre (2008) ha stimato il profilo dei redditi e delle prestazioni pensionistiche relative a un gruppo specifico di lavoratori flessibili, i cosiddetti “parasubordinati” (che corrispondono approssimativamente ai **lavoratori quasi dipendenti e ai lavoratori autonomi-dipendenti**). L’analisi mostra che la loro pensione sarà probabilmente insufficiente a coprire i loro fabbisogni, a causa della combinazione di basse entrate lavorative, discontinuità nei percorsi lavorativi e basse aliquote contributive¹⁷. Secondo queste stime, un’esperienza lavorativa, come parasubordinato, della durata di 5 anni dovrebbe ridurre le entrate pensionistiche di quasi il 10%; un’intera vita passata come parasubordinato dovrebbe ridurre le entrate pensionistiche di circa il 60% per gli uomini e il 45% per le donne.

3.2 LE ESPERIENZE E LE PERCEZIONI DEI GIOVANI PRECARI ALTAMENTE QUALIFICATI

In Italia, i giovani più istruiti hanno quasi la stessa probabilità dei meno istruiti di restare senza lavoro e di trovare lavori instabili. Inoltre, le remunerazioni della popolazione giovanile, così come la disponibilità di prestazioni accessorie e/o previdenziali, risultano più basse rispetto alla media europea. Nonostante l’innalzamento del livello di istruzione della forza lavoro (la quota di lavoratori laureati è passata dal 14% del 2004 al 17,2% del 2009) non si sono registrate variazioni nell’incidenza delle professioni qualificate sul totale degli impieghi. Questo fenomeno ha causato la crescita del fenomeno della **sovra-**

¹⁷ Le stime sono state prodotte sulle aliquote contributive del 24% per i parasubordinati e del 33% per i dipendenti. È giusto notare che queste cifre potrebbero sottostimare le future prestazioni pensionistiche per i parasubordinati in quanto le aliquote contributive per questa categoria di lavoratori sono aumentate in maniera progressiva, raggiungendo il 26% nel 2011.

qualificazione che ha interessato, nel 2009, oltre un milione di persone in più rispetto al 2004 (3,4 milioni di occupati, con un'incidenza del 15,6%). Se tutte le classi di età sono interessate da un aumento della quota di sovra-qualificati, sono però i giovani fino a 34 anni a rappresentare più della metà di questo raggruppamento. In termini relativi, l'incidenza di occupati che svolgono un lavoro non adeguato al proprio livello di istruzione è passata dal 31% tra i giovani di 15-34 anni all'8,5% tra i lavoratori di almeno 55 anni (nel 2004 le incidenze erano pari, rispettivamente, a 24,2% e 5,3%), segnalando la grande difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro da parte dei giovani, occupati in professioni dove il livello di competenze richiesto è inferiore rispetto al titolo di studio conseguito (Istat, 2010).

Anche i giovani laureati tra i 24 e i 34 anni trovano forti difficoltà di inserimento in posizioni adeguate: quasi la metà svolge un lavoro meno qualificato rispetto al titolo di studio conseguito (44,9% rispetto al 34,1% del totale). A prescindere dall'età, i laureati in scienze economico-statistiche e in studi umanistico-sociali registrano una quota di individui sotto-inquadrati quasi doppia rispetto ai colleghi laureati in discipline scientifiche o giuridiche. **Le laureate presentano una quota di sotto-inquadramento superiore a quella maschile** in tutte le aree disciplinari considerate, a eccezione del gruppo scientifico (Istat, 2010). L'alta incidenza di giovani sotto-inquadrati nel lavoro a termine, nel lavoro part-time e nelle collaborazioni mostra come al disagio per un lavoro precario ed incerto si sommi una qualità del lavoro più bassa e meno adeguata alle proprie competenze ed aspettative.

Per comprendere più in profondità questo disallineamento tra miglioramento del livello di istruzione della forza lavoro e il mancato aumento della quota delle professioni più qualificate, oltre che tra le condizioni lavorative e i rischi che i giovani altamente qualificati devono affrontare, sono state condotte **30 interviste in profondità** tra l'aprile e il luglio del 2011. Queste sono state compiute in 3 città del nord Italia con giovani altamente qualificati -- 15 uomini e 15 donne -- di età compresa tra i 28 e i 34 anni. Tutti gli intervistati avevano profili professionali e qualifiche elevati (laurea, master o dottorato di ricerca) e al momento dell'intervista erano impiegati in lavori a tempo determinato, sia in ambiti coerenti con la propria formazione, sia in ambiti molto distanti dalle professionalità possedute. Tra i soggetti intervistati, 16 su 30 hanno dichiarato, al momento dell'intervista, di svolgere un lavoro coerente con la propria formazione, ma per la maggior parte di loro le entrate economiche provenienti da queste attività non rappresentavano una sufficiente fonte di reddito, motivo per cui nella maggior parte dei casi svolgevano più lavori, in maniera più o meno continuativa. I restanti 14

intervistati erano invece giovani temporaneamente disoccupati o che avevano dovuto accettare delle occupazioni meno qualificate rispetto alle precedenti esperienze professionali per ottenere una fonte di reddito più o meno continuativa.

Essendo maggiormente interessati alle transizioni tra un lavoro e l'altro piuttosto che alle transizioni scuola-lavoro, abbiamo scelto di intervistare dei soggetti che avessero almeno cinque anni di esperienza lavorativa. Tra le varie forme contrattuali che non forniscono garanzie di continuità, l'enfasi è stata posta sui parasubordinati e sui lavoratori con partita IVA in quanto questi meglio rappresentano le nuove forme di impiego per i giovani altamente qualificati in Italia (Muehlberger e Pasqua, 2006; Samek Lodovici e Semenza, 2008).

3.2.1 LA FRAMMENTARIETÀ DELLE TRANSIZIONI NEL MERCATO DEL LAVORO

Un primo aspetto interessante delle **prime esperienze professionali dei neo-laureati è che spesso sono avvenute attraverso forme di stage o tirocini**, ma in larga parte anche in maniera del tutto informale, senza che venisse stipulato alcun tipo di contratto. La situazione di instabilità dei laureati intervistati conferma la necessità di superare l'associazione automatica tra lavori temporanei e lavori poco qualificati. **Spesso, infatti, le persone con un elevato titolo di studio sono disponibili ad accettare contratti atipici se ciò permette loro di intraprendere lavori ad alta professionalità e coerenti con il proprio percorso di studi** (Bertolini, 2005; Reyneri 2005), mentre chi ha titoli di studio inferiori ripone maggiore importanza nella continuità di reddito e nella stabilità contrattuale, piuttosto che nei contenuti delle mansioni svolte (Berton, Richiardi e Sacchi, 2009). Il fatto che chi entra nel mercato del lavoro con un'istruzione universitaria sia maggiormente esposto al rischio di trovare un lavoro atipico, e di avere anche successive esperienze di impiego atipico, mette inoltre in luce un largo utilizzo da parte dei committenti di tali forme contrattuali principalmente per assumere (almeno temporaneamente) a buon mercato personale giovane qualificato (Muehlberger e Pasqua, 2006).

L'ingresso al lavoro nelle storie di lavoratrici e lavoratori con contratti a termine non è mai raccontato come un punto di approdo, o la fine di una transizione che si realizza una sola volta, tra due stati o tra due pezzi di percorso (quello precedente di studio e quello successivo di lavoro). Gli intervistati invece hanno descritto le loro vite professionali come

costantemente esposte a cambi di idee, revisioni, e interruzioni. Un momento fondamentale nel loro percorso professionale è stato quello dell'avvicinarsi alla scadenza del contratto. Questo è spesso descritto come un momento caratterizzato da ambiguità e limitata trasparenza da parte del proprio datore di lavoro, e anche come il momento in cui il dialogo sulla possibilità di rinnovo del contratto viene interrotto. Gli intrecci e i passaggi da periodi di lavoro a periodi di non lavoro, assumono rilievo nel periodo di tempo che passa tra la fine di un contratto e il tempo necessario per iniziare un nuovo lavoro, durante i periodi di disoccupazione e mentre si cerca un nuovo lavoro. La disoccupazione, che fino ad oggi è stata chiaramente definita come la mancanza di un lavoro, è un concetto che diviene sfumato quando affiancato in maniera crescente da una molteplicità di potenziali situazioni di lavoro, con la risultante eterogeneità nei comportamenti degli individui che cercano di fare fronte a queste situazioni. In questo modo, **il confine tra chi è impiegato e chi è disoccupato si fa più confuso**; un processo rafforzato dall'arrivo di una categoria completamente nuova, quella dei **'parzialmente occupati'** (Carrera, 2004). E' quindi appropriato fare riferimento ad un tipo di stabilità che non solo deriva dall'aver un lavoro permanente, ma è anche associata alla percezione di una continuità di reddito e di esperienze di lavoro ed è caratterizzata dalla mancanza del bisogno di cercare lavoro. I momenti di non lavoro sono stati identificati dagli intervistati come particolarmente critici nella loro esperienze personali.

Così come non sono chiari i confini tra lavoro e non lavoro e tra occupazione e disoccupazione, anche i contorni delle stesse tipologie contrattuali si delineano in maniera molto sfumata e talvolta confusa. Sono diversi i soggetti che raccontano di aver aperto la partita IVA senza che questo significasse un cambiamento della propria professionalità, ma semplicemente per l'impossibilità dell'ente per cui lavoravano di stipulare un altro tipo di contratto. Queste situazioni portano a mettere in discussione il fatto che avere un contratto a progetto, o addirittura una partita IVA, non significhi automaticamente essere un lavoratore indipendente, né tanto meno un libero professionista. Un altro automatismo che appartiene alla cultura del lavoro *standard* è il legame tra lavoro e retribuzione. Soprattutto per chi ha un contratto a progetto o una partita IVA, formalmente non dipendente, alla prestazione della propria attività professionale spesso non consegue il corrispondente compenso monetario nel breve e nemmeno nel medio periodo. A ciò si aggiunge il fatto, ormai ampiamente riconosciuto in letteratura, che la discontinuità lavorativa non è compensata, per questi lavoratori, da una maggiore retribuzione. La busta paga lorda di un lavoratore

dipendente, inoltre, “vale di più” di quella di un lavoratore parasubordinato o autonomo, dal momento che, oltre ad essere inferiori i contributi versati, non è previsto alcun contributo a protezione della perdita dell'occupazione (Di Pierro *et al.* 2009).

Che tipo di strategie elaborano quindi i giovani con elevate qualifiche per fronteggiare le situazioni di precarietà? In primo luogo cercano di costruire reti relazionali, fondamentali non solo per la ricerca del lavoro, ma anche per il mantenimento dello stesso e per l'acquisizione di nuove commesse (Rizza, 2003). Questo avviene in linea generale attraverso due modalità differenti: la creazione di un forte legame fiduciario con il principale committente o la gestione di una rete di contatti personali sufficientemente estesa e diversificata da assicurarsi nel futuro un flusso di lavoro il più regolare possibile.

La difficoltà di essere inseriti in un *network* stabile e la facile reperibilità di nuove persone da assumere da parte delle aziende, tuttavia, non sempre consente di mettere in atto delle strategie capaci di garantire -- in “maniera informale” -- una continuità lavorativa. In questo caso è **la famiglia** a rappresentare, ancora oggi, la maggiore fonte di sostegno. In particolare sembra essere confermato il carattere familista del *welfare* italiano che, da un lato, rende difficile l'indipendenza dal nucleo familiare d'origine e, dall'altro, continua a penalizzare soprattutto i giovani che si trovano in posizione di dipendenza economica e, dunque, di non piena libertà di scelte, non solo lavorative, ma anche personali. La famiglia sembra tuttavia entrare in scena nella vita delle persone intervistate esclusivamente nel momento in cui queste non sono riuscite ad elaborare altre strategie di protezione. Una delle più frequenti è il mantenimento di “lavori salvagente” *a latere* del rapporto lavorativo principale. Ciò comporta, tuttavia, una vera e propria difficoltà ad accumulare una significativa e specifica competenza professionale, trasferibile agevolmente da un datore di lavoro all'altro, da un'attività professionale all'altra (Gallino, 2000).

Per i giovani altamente qualificati, target di questo progetto, l'impossibilità di costruire un percorso coerente, il rischio di perdere le proprie competenze e la transizione a lavori che richiedono solo competenze di base, rappresentano le principali preoccupazioni e i maggiori ostacoli da affrontare. In un certo senso, questa particolare categoria di giovani lavoratori rimane bloccata all'interno di quella che potremmo definire una “trappola della passione”. Da un lato, è stato promesso loro un lavoro che rappresenti una fonte di passione e piacere, oltre che una soddisfacente esperienza professionale, ma, dall'altro, questi giovani realizzano una vera e propria “esperienza della passione” nel

senso più letterale del termine: la pena, la sofferenza e la fatica causati dalla instabilità dei contratti e delle condizioni di lavoro che questi giovani sono spesso costretti ad accettare. Infatti, le peculiari condizioni di auto-identificazione col lavoro che questi giovani sperimentano e la convinzione che, svolgendo attività particolarmente significative, stiano facendo qualcosa di utile e costruttivo, li spongono a stress ed auto-sfruttamento.

3.2.2 LA LABILITÀ DEI CONFINI TRA LAVORO E VITA PRIVATA

Per quanto la maggior parte dei giovani altamente qualificati, che sono stati intervistati, si sforzi di non essere un peso per la propria famiglia d'origine, la natura discontinua delle loro entrate richiede loro di usufruire occasionalmente delle risorse della famiglia. Una grossa preoccupazione per gli intervistati è infatti quella di riuscire a mantenere i loro standard di vita e di non perdere la loro indipendenza, particolarmente in relazione alla casa.

Inoltre, le situazioni in cui i lavoratori possono gestire il loro orario lavorativo in autonomia sono particolarmente ridotte, a causa soprattutto della **progressiva espansione del lavoro in altri ambiti della vita personale.**

Per quanto possa esserci una libertà formale nel definire le diverse modalità occupazionali, in realtà i vincoli imposti dal committente impongono un'organizzazione del lavoro i cui margini di discrezionalità si rivelano essere minimi. Peraltro, le nuove forme di lavoro esigono spesso un più forte coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici di quanto richiede il rapporto salariale classico. La paura di un possibile licenziamento o di un mancato rinnovo del contratto accentua ancor più questo condizionamento, che si manifesta sia sul lavoro che fuori (Castel, 2002). Essere precari può quindi significare anche l'essere coinvolti in forme di impiego che lasciano ancor meno disponibilità per qualsiasi attività extra-lavorativa.

A tal proposito un altro interessante risultato di ricerca fa riferimento ai tempi e agli spazi di lavoro dei soggetti intervistati. Sono pochissimi i giovani altamente qualificati che non lavorano al di fuori dell'orario prestabilito -- che non sempre esiste -- mentre è prassi comune portarsi il lavoro appresso, a prescindere dal luogo in cui ci si trova. Le persone intervistate non sempre lavorano presso un'unica sede e spesso svolgono la propria attività professionale nella scrivania della propria camera da letto, sul tavolo della cucina, in treno, in albergo o in autostrada, secondo il modello del "deskless job". **La progressiva sovrapposizione tra abitazione e luogo di lavoro**, la cosiddetta "domestication" (Bologna, 1997), assume le caratteristiche di un processo estremamente ambiguo, il quale comporta la costruzione sia di un

tipo libertà potenzialmente nuova che di un tipo ancora più invisibile di subordinazione, che costringe le persone a lavorare senza fine, rendendo sempre più labile la separazione tra la propria occupazione e gli spazi per sé.

Gli effetti della discontinuità di reddito e dell'accelerazione dei ritmi di lavoro non sembrano tuttavia avere le stese ricadute sulle vite affettive dei giovani uomini e delle giovani donne. I comportamenti e le azioni intraprese nella sfera economica e la costruzione di una vita affettiva di coppia e/o familiare entrano infatti in **contraddizione più per le donne che per gli uomini**, a prescindere dalla forma contrattuale con cui lavorano.

3.2.3 IL DIFFICILE ACCESSO AI DIRITTI DEI LAVORATORI E ALLA PREVIDENZA SOCIALE

Un altro insieme di rischi che emerge in maniera chiara e ricorrente dalle interviste con i giovani altamente qualificati è quello legato alle forme di protezione sociale. Ciò non sorprende, data la mancanza di diritti associati ai contratti con cui gli intervistati lavorano.

Uno dei rischi più significativi riguarda i **periodi di malattia** che, nel caso di un'assenza prolungata, possono portare alla cessazione del rapporto di lavoro. Nel caso di malattia, sembra che la rete relazionale e la relazione di fiducia con il datore di lavoro non siano capaci di rendere sostenibile una situazione di difficoltà personale. Un altro evento critico che ha avuto un forte impatto emotivo sulle storie dei *knowledge workers* intervistati è stato il **congedo di maternità**, che non è ancora contemplato nelle relazioni lavorative *non-standard*. Infine, le preoccupazioni dovute al fatto di non poter sperare in una pensione futura e i possibili problemi che potrebbero essere sperimentati nella **terza età** sono aspetti considerati cruciali da tutti i giovani intervistati.

Uno dei problemi principali per questi giovani lavoratori parasubordinati e autonomi è dunque un problema di *welfare*, legato alla minore o praticamente inesistente possibilità di accedere ai diritti sociali previsti da queste forme di impiego: diritti pensionistici, indennità di malattia, congedi di maternità retribuiti, congedi parentali, formazione e sussidi di disoccupazione (Samek e Semenza, 2008; Berton, Richiardi e Sacchi, 2009). L'aspirazione di questi giovani, infatti, non è quella di riuscire ad ottenere un posto di lavoro fisso, a orari predefiniti e all'interno di una stessa azienda per tutta la vita. Quanto quella di riuscire ad accedere a **forme di tutela in grado di assicurare una continuità di reddito** e consentire loro di non dover scegliere tra vita privata e vita lavorativa.

3.3 LE POLITICHE PER I GIOVANI LAVORATORI IN ITALIA

Come scritto in precedenza, il problema principale per chi ha un lavoro precario in Italia è, da un lato, un problema di *welfare*, legato alla **minori tutele e garanzie sociali che questi contratti prevedono**; dall'altro, riguarda **la diseguale distribuzione del "rischio" di avere un'occupazione instabile e minori garanzie**, che si concentra su specifici gruppi sociali ed in particolare sui giovani, per i quali il rischio di non riuscire ad accedere ad un lavoro garantito è significativamente più elevato che per il resto della popolazione lavorativa, soprattutto quando sono intrappolati in forme di lavoro parasubordinato o di finto lavoro autonomo.

A fronte dei rilevanti cambiamenti che hanno interessato il mercato del lavoro negli ultimi decenni, la popolazione giovanile appare svantaggiata sotto molti aspetti in quasi tutti i paesi europei, dove si rilevano, pur con gradi e modalità diverse, forti squilibri generazionali basati sulle asimmetrie nei trattamenti e nei tipi di protezione (Barbieri e Scherer, 2009). Anche nel contesto italiano, **la crescita di forme di impiego temporaneo e di pratiche di assunzione contingente hanno ridisegnato la struttura gerarchica del mercato del lavoro, ampliando il divario tra fasce forti e fasce deboli**: oltre alla forte differenziazione tra regioni settentrionali e meridionali, i rischi di precarietà occupazionale, in Italia, riproducono e alimentano i già rilevanti fenomeni della **segmentazione generazionale e di genere**. I giovani si trovano, infatti, in misura sempre maggiore, a dover prestare la propria attività professionale attraverso dei contratti di tipo temporaneo. E nell'attuale periodo di crisi economica, che ha colpito in primo luogo i contratti di lavoro temporanei, neppure un buon livello di istruzione ha garantito una protezione: la diminuzione del lavoro atipico, nel 2009, ha infatti interessato, oltre ai meno istruiti, anche i diplomati e soprattutto i laureati, che hanno contribuito per il 32% alla caduta complessiva dei contratti di lavoro a tempo determinato. I laureati risultano al contempo maggiormente interessati dal fenomeno dell'incremento della disoccupazione giovanile: nel 2009, il numero dei disoccupati in possesso di titoli di studio non elevati è aumentato in misura relativamente minore (9,2%) rispetto a quello dei disoccupati con un diploma o una laurea (oltre il 20% per entrambi).

Alla luce di questo quadro appare dunque necessario soffermarsi su alcune questioni aperte: quali sono i confini tra flessibilità e precarietà? Quali sono gli effetti sulla popolazione giovanile? E, soprattutto, in qual modo le politiche del lavoro hanno affrontato i rischi del lavoro flessibile, in particolare rispetto alla crescita professionale delle giovani generazioni?

Sino a tempi recentissimi, in particolare fino a dopo la stipula dell'accordo tripartito del 23 luglio 1993¹⁸ e del *Patto per il lavoro* del settembre 1996¹⁹, è prevalso in Italia un modello di flessibilità controllata, imperniato sul ruolo negoziale riconosciuto alle organizzazioni sindacali. Con la legge n. 196 del 24 giugno 1997 il cosiddetto “pacchetto Treu”) le norme in materia di occupazione iniziano invece ad orientarsi in maniera evidente verso **una liberalizzazione dell'utilizzo di forme contrattuali non standard**. In particolare, la legge rivisita, in termini di maggior flessibilità, istituti già previsti nella precedente legislazione, quali il part-time, il contratto di formazione e lavoro, l'apprendistato e i lavori socialmente utili, e consente un maggior ricorso al cosiddetto “lavoro interinale”. Nel 2003, il quadro delle fattispecie contrattuali ha ulteriormente e in modo radicale mutato la sua configurazione: attraverso una serie di documenti e provvedimenti normativi, che includono il *Libro Bianco* (ottobre 2001), il *Patto per l'Italia*, l'approvazione della legge delega n. 30 del 14 febbraio 2003 e il successivo decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, si è andata delineando una struttura del mercato del lavoro molto diversa da quello sino ad allora conosciuta, con un ulteriore incremento della segmentazione del mercato del lavoro, a svantaggio soprattutto di giovani e donne (Berton, Richiardi e Sacchi 2009; Villa, 2010). Come evidenziato dallo European Employment Observatory Review: *“In Italia le recenti riforme del mercato del lavoro sono citate come una delle cause dei problemi dell'occupazione giovanile. L'aumento della flessibilità introdotta dalle recenti riforme si è tradotta in una quota significativa di giovani che lavorano con contratti di lavoro atipici, che comportano una minore stabilità lavorativa, redditi inferiori e minori aspettative sulle pensioni future. Per quanto si debba dare atto della recente introduzione di misure importanti (quali i contratti di inserimento, i tirocini e la detrazione forfettaria per le collaborazioni), i giovani continuano a rappresentare una componente significativa del 'lato oscuro' del mercato duale del lavoro italiano”* (EEO Review, 2011: 26).

Con il ritorno di un governo di centro-sinistra erano stati mossi i primi passi, attraverso la legge 247/2007 (in attuazione del Protocollo del *welfare* del 23 luglio 2007), per contenere la diffusione del lavoro a termine, soprattutto dipendente. Tuttavia, il successivo ritorno al governo del centro-destra, con

18 Su tale accordo si posero le basi per una politica dei redditi funzionale all'adeguamento dell'Italia ai parametri macro-economici richiesti dagli accordi di Maastricht per l'adesione alla moneta unica europea.

19 Con il *Patto per il lavoro* del 24 settembre 1996, fortemente incentrato sulle dinamiche occupazionali, prese corpo la riforma del collocamento (superamento del monopolio pubblico, decentramento istituzionale, parziale apertura ai privati) e fu introdotto nell'ordinamento il nuovo istituto del lavoro interinale.

l'approvazione della legge n. 133 del 6 agosto 2008, ha sostanzialmente ripristinato il modello regolativo introdotto dal decreto legislativo n. 276 del 2003, consentendo, ad esempio, la stipulazione di rapporti di lavoro a tempo determinato anche per le attività ordinarie del datore di lavoro e la deroga, fino ad un massimo di 36 mesi, del lavoro a tempo determinato, attraverso la contrattazione collettiva a livello locale (Ciccarone e Fondazione Brodolini, 2010).

Per quanto riguarda i **sindacati**, a partire dalla fine degli anni '90, le tre organizzazioni sindacali confederali -- Cgil, Cisl e Uil -- hanno cercato di rispondere alla crescita dei contratti atipici e all'assenza di una loro rappresentanza, dando vita a delle organizzazioni che rappresentassero i lavoratori atipici²⁰. Il carattere distintivo di queste strutture sindacali è quello di basare l'adesione non tanto sull'appartenenza ad una categoria o ad un luogo, ma piuttosto sulla condizione di "lavoratori atipici", che comprende il lavoro indipendente, quello parasubordinato e quello a tempo determinato. Tuttavia, il sindacato, oggi non svolge più quella funzione di coesione sociale, basata sui tradizionali meccanismi identitari, ed incontra grosse difficoltà nell'organizzare e nell'aggregare i lavoratori *non standard*. L'eterogeneità di questi lavoratori, infatti, non solo rende difficoltosa qualsiasi forma di azione collettiva, ma -- nel caso delle organizzazioni sindacali "atipiche" (Nidil, Felsa e Cpo) -- rende anche gli stessi sindacati poco radicati nei contesti lavorativi della base che vorrebbero rappresentare, soprattutto a causa della temporaneità dei rapporti di lavoro e della frammentazione della funzione normativa dei contratti collettivi (Ballarino, 2005; Bellardi, 2005).

Quali sono dunque le prospettive per la conversione del lavoro precario in lavoro con diritti in Italia? Nell'ultima fase di questo progetto, le esperienze e i rischi, così come percepiti dai giovani intervistati, sono stati discussi in un *focus group* realizzato con alcuni degli *stakeholders* coinvolti nella pianificazione e nell'implementazione delle politiche del lavoro a livello nazionale²¹.

20 Nidil-Cgil (Nuove Identità di Lavoro), Alai-Cisl (Associazione Lavoratori Atipici e Interinali) (oggi FeLSA-Cisl – Federazione Lavoratori Somministrati Autonomi ed Atipici – nata dall'accorpamento di Alai e Clacs, che si occupava delle partite Iva) e Cpo-Uil (Coordinamento per l'Occupazione).

21 I seguenti stakeholder a livello nazionale hanno partecipato al focus group: (1) la CGIL (la più grande organizzazione sindacale italiana), rappresentata dal responsabile dell'area formazione e ricerca; (2) ISFOL – l'Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori, rappresentato dal direttore dell'area mercato del lavoro e politiche sociali; (3) Università La Sapienza di Roma, con un professore ordinario di sociologia del lavoro; (4) INPS – l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, rappresentato dal direttore del centro ricerche; (5) CENSIS (il Centro Studi Investimenti Sociali, composto da diverse istituzioni sia pubbliche che private), che ha ospitato il meeting e che è stato

Nel corso del *focus group* si è discusso delle transizioni dei giovani precari -- ed in particolare i parasubordinati e gli autonomi altamente qualificati -- nel mercato del lavoro italiano. Insieme agli esperti invitati, si è tracciato il quadro delle politiche nazionali e dei possibili futuri scenari in tema di contrasto alla precarietà.

Le principali proposte identificate dai partecipanti al *focus group* sono ben rappresentate dalla seguente citazione:

“Le istituzioni dovrebbero intervenire sulla durata dei contratti: fino a un anno di lavoro flessibile va bene, trascorso un anno bisognerebbe passare a un contratto di assunzione a tempo determinato, e passato questo lasso di tempo bisognerebbe ottenere un lavoro a tempo indeterminato. Bisognerebbe fare controlli più severi sulla formazione offerta all’interno dei contratti di tirocinio. Infine, la partita IVA. Avremmo bisogno di un sistema alla tedesca dove si è considerati dipendenti a meno che non si abbiano due o più datori di lavoro, uno dei quali non può pagare più del 70% del reddito. In buona sostanza c’è bisogno di una semplificazione, riducendo il numero delle forme contrattuali a disposizione, che al momento sono 42, alcune delle quali non sono mai state usate”.

“[...] e poi bisogna ripensare i servizi per “l’uomo massa” come quelli progettati dai servizi per l’impiego o quelli legati alle politiche abitative a favore delle giovani coppie. E’ giusto aiutare le giovani coppie con un figlio, ma fin tanto che non si ha una casa è difficile essere una giovane coppia e pensare di avere dei figli. La questione abitativa è una questione prioritaria. Un’altra questione importante è quella relativa all’accesso al credito. Il governo ha introdotto un’iniziativa: un fondo che offriva credito ai lavoratori precari ma quest’iniziativa non ha mai funzionato. Se un lavoratore precario entra in una banca, probabilmente non gli prestano neanche i soldi per fare colazione”.

Queste considerazioni riflettono in larga misura il dibattito che al momento si sta svolgendo a livello istituzionale in Italia.

Una delle proposte -- per molti aspetti controversa -- che sembra raccogliere consensi *bi-partisan* è quella del “**contratto unico di lavoro**”, proposta di cui esistono più varianti²², che muove dall’assunto secondo cui la patologia centrale del mercato del lavoro italiano sarebbe rappresentata dall’esistenza di dicotomie ingiustificate nella regolamentazione del lavoro (Tursi, 2009). Per un verso, si tratterebbe di superare la dicotomia tra lavoro subordinato e

rappresentato dal direttore dell’area educazione e formazione e da un ricercatore della sezione innovazione.

22 Si vedano, ad esempio, le proposte di Beori e Garibaldi, di Leonardi e Pallini e di Ichino, disponibili su www.lavoce.info.

lavoro “parasubordinato” attraverso la nozione di “dipendenza economica” in contrapposizione a quella tradizionale di “subordinazione” intesa in termini di “eterodirezione”. Per un altro verso, si auspica l’abbandono delle riforme “al margine” del mercato del lavoro e l’elaborazione di una riforma strutturale congiunta del mercato del lavoro, del sistema di *welfare* e degli ammortizzatori sociali. A proposito della riforma degli ammortizzatori sociali e delle politiche di contrasto alla povertà l’attuale ministra del Lavoro -- Elsa Fornero -- ha dichiarato che l’intenzione del Governo è di andare nella direzione dell’inserimento di un reddito minimo garantito, presente in diverse forme in tutti i paesi europei, fatta eccezione per Italia e Grecia²³.

Infine, per quanto riguarda la specifica condizione dei giovani, **il governo dimissionario di centro-destra**, attraverso i Ministeri del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali e dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca, ha promosso un Piano di Azione²⁴ con il dichiarato obiettivo di: facilitare la transizione dalla scuola al lavoro; rilanciare l’istruzione tecnico-professionale e il contratto di apprendistato; ripensare l’utilizzo dei tirocini formativi, promuovere le esperienze di lavoro nel corso degli studi, educare alla sicurezza sul lavoro, costruire sin dalla scuola e dalla università la tutela pensionistica; ripensare il ruolo della formazione universitaria; aprire i dottorati di ricerca al sistema produttivo e al mercato del lavoro.

I **datori di lavoro**, Confindustria in particolare, stanno incoraggiando le aziende ad investire nell’educazione post-laurea. Tuttavia l’invito a puntare sull’innovazione e sulla conoscenza è accompagnato da una richiesta di rimozione e/o riduzione delle protezioni lavorative per i giovani lavoratori, che sono percepite come un disincentivo all’impiego. Infatti, in Italia, i datori di lavoro stanno facendo pressione per estendere i limiti legali relativi al periodo di prova per i contratti a tempo indeterminato, ma anche per ridurre le garanzie relative ai contratti a tempo determinato, al lavoro interinale e al lavoro free-lance (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011).

Le Università, nonostante le recenti riforme volte a aumentarne l’autonomia, non hanno ancora sviluppato una politica uniforme per l’occupabilità dei giovani. Nonostante i programmi di informazione e le campagne

23 <http://www.ilsole24ore.com/art/economia/2011-12-01/ministro-fornero-reddito-minimo-224658.shtml?uuid=Aa7E2UQE>

24 Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali and Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca (2009), *Italia 2020 - Piano di azione per l’occupabilità dei giovani attraverso l’integrazione tra apprendimento e lavoro*.

promozionali sulle carriere professionali, i progetti che collegano le materie insegnate nelle scuole secondarie superiori con quelle insegnate nelle università e i servizi per sostenere l'integrazione al lavoro, quali gli stage e le work experiences, nelle università non esistono veri e propri centri per sviluppare e sostenere le carriere dei giovani (Department for Business, Innovation and Skills, 2011).

Allo stato attuale, quindi, mentre le politiche che incoraggino la conversione del lavoro precario in lavoro con diritti sono carenti ed inadeguate, sembra esserci una quasi totale assenza di politiche specificatamente disegnate per sostenere i giovani, la loro formazione e i loro percorsi professionali.

I principali problemi sono, da una parte, nella sovra-rappresentazione dei giovani altamente qualificati che hanno contratti di lavoro atipici (come contratti a progetto o *freelance*) che non permettono l'accesso ai sussidi di disoccupazione ordinari, e dall'altra, gli elevati livelli di discontinuità e la breve durata della carriera di questi lavoratori, che frequentemente impediscono loro di accedere ai sussidi di disoccupazione e alla protezione sociale (Ciccarone e Fondazione Brodolini, 2011).

4. LAVORO PRECARIO E GIOVANI ALTAMENTE QUALIFICATI IN SPAGNA

4.1 IL LAVORO PRECARIO IN SPAGNA

Il lavoro precario si caratterizza per una serie di aspetti che influenzano profondamente le modalità di lavoro di una larga componente della forza lavoro spagnola. Una delle fasce più colpite è proprio quella dei giovani lavoratori con elevate competenze. Data la complessità del concetto di lavoro precario, sono state individuate -- dal punto di vista analitico -- quattro sue componenti essenziali: alta probabilità di disoccupazione, temporaneità dei contratti, alta concentrazione di lavoro part-time e bassi salari.

La Spagna attualmente conta 2.937.175 giovani altamente qualificati. A seguito della crisi, questa cifra si è ridotta del 5% rispetto al 2005. La maggior parte di questi lavoratori sono donne tra i 30 e i 34 anni. Il livello di femminilizzazione appare quindi lentamente in crescita, sebbene il tasso di attività femminile risulti lievemente inferiore a quello maschile, ma comunque al di sopra dell'85%. Il numero di giovani altamente qualificati attualmente occupati è pari a 2.467.475, il 14% in meno rispetto al 2007, mentre quelli attualmente disoccupati ammontano a circa 469,700. Questo comporta un tasso di disoccupazione del 15.99%, con un aumento di 8.66 punti percentuali rispetto al 2007. All'interno di questo contesto, non si registrano significative differenze di genere.

Per i giovani più qualificati che hanno un lavoro, le questioni più problematiche da affrontare riguardano la temporaneità dei contratti, il lavoro a tempo parziale e i bassi salari. E' importante notare che le cifre precedentemente indicate non si riferiscono unicamente ai lavoratori altamente qualificati. Il lavoro temporaneo, infatti, riguarda ben il 45,34% di tutti i giovani lavoratori (e non solo quelli altamente qualificati) e il lavoro part-time il 16.18% del totale, dato questo ultimo che raggiunge il 23.99% nel caso delle donne. Le retribuzioni dei giovani, infine, risultano più basse del 14.63% delle retribuzione media complessiva (addirittura del 23,09% nel caso delle donne).

4.1.1 IL LAVORO PRECARIO E I GIOVANI ALTAMENTE QUALIFICATI: TRAMPOLINO DI LANCIO O TRAPPOLA?

Nel contesto del mercato del lavoro spagnolo, una vasta gamma di studi si è occupata del tema della persistenza del lavoro temporaneo all'interno delle carriere lavorative. Una delle principali evidenze emerse è che il numero di

contratti temporanei continua a essere troppo elevato, anche nel caso di lavoratori non più giovani, per cui si tratta di **un fenomeno che non riguarda solo i lavoratori di venti e trent'anni**. Il lavoro temporaneo è presente anche tra i giovani lavoratori più qualificati, particolarmente tra le donne. In Spagna il mercato del lavoro si presenta estremamente segmentato. I lavoratori temporanei (non solo quelli giovani) tendono a cambiar occupazione frequentemente, diversamente da quelli assunti a tempo indeterminato. Su questa base, molti studiosi ritengono che le transizioni dal lavoro temporaneo ai contratti a tempo indeterminato siano relativamente rare nel contesto del mercato del lavoro spagnolo (Caparros e Navarro, 2007), specialmente per le donne che mostrano una minore probabilità di passare da un contratto temporaneo ad uno permanente (Toharia e Cebrian, 2008). La temporaneità del lavoro può quindi essere considerata più come una trappola che come un “ponte” che conduce ad un’occupazione stabile. Toharia e Cebrian (2008) hanno introdotto il concetto di “cultura temporanea” per indicare la tendenza dei datori di lavoro ad assumere a tempo determinato; aspetto che con il passare del tempo si è trasformato da una pratica dettata dal momento contingente ad un elemento strutturale delle politiche di assunzione adottate dalle singole imprese.

La diffusione di questa prassi varia a seconda del settore occupazionale. In particolare, nel settore alberghiero, nell’agricoltura e nell’edilizia le transizioni dal lavoro temporaneo al lavoro a tempo indeterminato appaiono essere meno frequenti. Inoltre, nell’analisi delle transizioni, la variabile tempo si dimostra un elemento di fondamentale importanza. Durante i primi sessanta mesi di lavoro temporaneo, infatti, le probabilità di trovare un’occupazione a tempo indeterminato aumentano progressivamente, per iniziare a contrarsi una volta superata tale soglia (Caparros e Navarro, 2007).

E’ importante sottolineare che il concetto di lavoro precario non si riferisce solo alle difficoltà di transizione da un lavoro (temporaneo) a un altro (permanente). I lavoratori spagnoli, inclusi quelli più qualificati, hanno infatti grande difficoltà innanzitutto a trovare un lavoro. Il 62.48% di tutti i lavoratori che erano disoccupati nel quarto trimestre del 2010, lo era anche nel trimestre precedente. Per quanto questa cifra non si riferisca specificatamente ai giovani altamente qualificati, molti elementi suggeriscono che ciò sia vero per tutte le componenti della forza lavoro. A ciò si aggiunga che quando una persona disoccupata trova lavoro, la probabilità che si tratti, in prima istanza, di un contratto temporaneo sono particolarmente elevate (Caparros e Navarro, 2007). Infine, le transizioni dal lavoro part-time al lavoro a tempo

pieno appaiono oltremodo difficili (il part-time tra le donne supera il 20%) anche per i lavoratori con più di 24 anni.

4.1.2 I REDDITI E LE TRANSIZIONI SALARIALI

Ad influenzare la vita dei giovani occupati con contratto di lavoro temporaneo sono anche i loro bassi salari, al di sotto di quelli medi, soprattutto per le donne. Secondo l'Indagine Annuale sulla Struttura dei Salari (*Encuesta Anual de Estructura Salarial*) del 2009, le retribuzioni dei lavoratori temporanei sono più basse del 31% di quelle dei lavoratori a tempo indeterminato (16.204€). La transizione verso un lavoro a tempo indeterminato potrebbe dunque comportare un notevole cambiamento, ma poiché i salari crescono sulla base dell'esperienza maturata e della stabilità del rapporto di lavoro con il proprio datore di lavoro, è evidente come difficilmente si possa assistere a crescita salariali nel caso dei lavoratori con contratti temporanei.

In relazione a questo specifico aspetto, Toharia e Cebrian (2008) evidenziano le differenze esistenti fra i lavoratori che sono entrati nel mercato del lavoro con contratti temporanei e quelli che invece sono entrati direttamente con un contratto a tempo indeterminato. Le transizioni dal lavoro temporaneo al lavoro permanente risultano più facili per i lavoratori altamente qualificati (specialmente gli uomini): di conseguenza questo target ha meno difficoltà ad incrementare la propria remunerazione con il passare del tempo. Poiché però i giovani altamente qualificati che continuano a lavorare con contratti temporanei sono molti, il salario medio dei giovani e, più in generale, dei lavoratori con contratti di lavoro temporanei, resta basso. Infine, per quanto riguarda il tema della casa²⁵, in Spagna, i bassi salari spesso impediscono ai giovani o a quanti lavorano con contratti temporanei di guadagnare risorse sufficienti per poter acquistare un'abitazione. I dati dell'Istituto Nazionale di Statistica suggeriscono che, in media, il mutuo annuale per una casa di 75m² rappresenta il 58.09% delle entrate di un lavoratore occupato con un contratto di lavoro temporaneo (il 62.46% nel caso delle donne), cifra che appare essere chiaramente insostenibile.

²⁵ Fotocasa (2010), "*Lavivienda en el año 2010*" (« Housing in 2010 »), available at [http://www.fotocasa.es/portals/49/STatic/Tendencias/InformeAnual2010.pdf]

4.2 LE ESPERIENZE E LE PERCEZIONI DEI GIOVANI PRECARI ALTAMENTE QUALIFICATI

Questo paragrafo affronta alcune delle questioni più importanti emerse dalle esperienze di transizioni nel mercato del lavoro e di precarietà vissute da alcuni giovani altamente qualificati. In particolare, gli aspetti analizzati sono tre: la qualità dei percorsi nell'ambito dei quali i giovani fanno esperienza nel mercato del lavoro spagnolo, le caratteristiche principali del lavoro svolto e gli effetti prodotti dal lavoro sulla loro vita personale e sociale. L'analisi si concentra quindi sulle esperienze maturate, nonché sulle sensazioni e le impressioni che i giovani lavoratori nutrono nei confronti del mercato del lavoro spagnolo. Sono stati intervistati nello specifico 25 giovani lavoratori (di età compresa tra i 27 e 32 anni) altamente qualificati, laureati dopo il 2004, e residenti a Malaga, Siviglia e Madrid. I lavoratori intervistati risultano, al momento in cui si svolge l'intervista, occupati con contratti temporanei, ed inquadrati in qualifiche/mansioni più basse rispetto alla loro formazione, oppure disoccupati, alcuni da più di sei mesi.

4.2.1 TRANSIZIONI CASUALI: PERCORSI FRAMMENTATI E BASSA DOMANDA DI LAVORO

I giovani intervistati descrivono le loro esperienze professionali all'interno del mercato del lavoro spagnolo come **irregolari e poco coerenti**. Transizioni cicliche e frammentate nel mercato del lavoro hanno radicalmente alterato i processi lineari e regolari che caratterizzavano il modello "Fordista" delle transizioni nel mercato del lavoro. Uno dei principali rischi che questi lavoratori affrontano non riguarda tanto la disoccupazione, la cui incidenza si conferma essere bassa tra i lavoratori più qualificati, quanto soprattutto **la frustrazione che sentono per il fatto che le loro traiettorie professionali sembrano non portarli in alcun luogo**. I giovani altamente qualificati hanno sempre più la percezione che i titoli di studio acquisiti non siano in grado di garantire loro un miglioramento delle condizioni di lavoro. La sensazione di essere intrappolati è radicata a tal punto da indurli a ritenere che le loro molteplici e diverse esperienze lavorative non li aiuteranno a costruire un profilo professionale coerente e spendibile nel mercato del lavoro spagnolo. Di conseguenza, questi giovani spesso maturano un profondo senso di disillusione che finisce per minare anche la loro autostima professionale. La situazione tende a peggiorare con il passare del tempo in quanto questi giovani non riescono a trovare un posto di lavoro adeguato alle loro competenze e qualifiche.

Peraltro, i giovani professionisti si sentono intrappolati in quanto il loro profilo professionale non soddisfa le richieste della domanda di lavoro che appare concentrarsi invece sui neolaureati (che hanno finito il percorso di studi recentemente) oppure, viceversa, su lavoratori senza titoli di studio elevati ma con una più lunga esperienza maturata sul campo. I giovani più qualificati tendono quindi a **non avere più fiducia nell'attuale funzionamento del sistema dell'economia di mercato**, nel contesto di una più generalizzata disillusione 'post-moderna' per l'operato delle istituzioni sociali. Il mercato del lavoro è quindi descritto come un altro ambito da cui si sentono esclusi. Dal loro punto di vista, le norme che regolano il mercato del lavoro hanno perso la *ratio* che era alla loro base. Non a caso sono cresciuti i movimenti sociali, sia spontanei che organizzati, che chiedono un ritorno a un'economia, a un mercato del lavoro e a un sistema democratico essenzialmente "più umani".

4.2.2 LAVORI PRECARI PER I GIOVANI PIÙ QUALIFICATI

Che cosa comporta un lavoro precario? Giusto o sbagliato che sia, i giovani lavoratori hanno la percezione che il lavoro temporaneo sia uno degli assi portanti intorno a cui ruota la loro precaria esistenza. Quindi, per quanto abbiano 'metabolizzato' la temporaneità del lavoro, ritengono che i rischi e i vincoli di questa condizione precaria non siano **equamente distribuiti fra tutti**, e di questo non riescono a trovare una spiegazione razionale. **Il lavoro temporaneo non è quindi più percepito come una fase preliminare delle loro carriere, ma piuttosto come una trappola** che non li condurrà 'fuori dal tunnel'. La loro impressione è che il mercato del lavoro operi in via di massima in modo arbitrario, senza che ciò sia direttamente imputabile ai datori di lavoro o alle imprese .

Una delle prime conseguenze della crescita incontrollata del lavoro temporaneo è stata anzitutto **la minore considerazione che i giovani lavoratori hanno dell'idea stessa di lavoro**; quindi, la percezione della natura precaria ed effimera di ogni esperienza di lavoro che genera **demotivazione, perdita di competenze**, nonché l'impressione di non essere in grado di dimostrare le proprie capacità. In altre parole, la persistenza dell'occupazione temporanea ha come effetto quello di banalizzare l'idea stessa che i lavoratori hanno del concetto di lavoro. Per questi lavoratori, infatti, sono le stesse modalità con cui si esplica il lavoro temporaneo a non farlo percepire come un lavoro vero e proprio, al pari del lavoro a tempo indeterminato. I lavori temporanei sono visti come "*trabajillos*" (*lavoretti*), una

parola che simboleggia la minore stima che i lavoratori nutrono nei confronti di questi tipi di lavoro. Ad essi sono spesso anche associate espressioni come “*echar unas horillas*” (spendere alcune ore facendo qualcosa) e guadagnare del “*dinerillo*” (letteralmente, una piccola quantità di denaro non in grado di cambiare la vita di qualcuno). Queste percezioni si accompagnano generalmente alla sensazione di non appartenere ad alcun *team* di lavoro. Il risultato è che i giovani lavoratori si sentono estranei agli ambienti di lavoro in cui operano e dove non rimarranno più di qualche mese.

Un'altra rilevante conseguenza della diffusione incontrollata del lavoro temporaneo tra i giovani lavoratori è **la mancanza di prospettive per il futuro**. In particolare, nel contesto delle piccole imprese a conduzione familiare, la mancanza di professionalità è una delle barriere che limita lo sviluppo di carriera fra i giovani altamente qualificati. Ciò porta anche a una mancanza di motivazione a cui si aggiunge la frustrazione provata dai giovani per la difficoltà nel migliorare le proprie condizioni di lavoro.

Oltre alla temporaneità del lavoro, altro elemento cruciale sono le pessime condizioni di lavoro, che spesso caratterizzano le carriere di molti giovani altamente qualificati, in particolare per quanto riguarda i **(bassi) salari percepiti**. Molto spesso la transizione da una borsa di studio ad un contratto di lavoro non comporta infatti anche un aumento delle entrate. I giovani lavoratori hanno quindi l'impressione che le loro competenze non siano valorizzate ma al contrario sottovalutate.

La percezione di essere sovra-qualificati rispetto al lavoro svolto costituisce un altro ostacolo, laddove vi è un eccesso di offerta di laureati rispetto alla domanda di lavoro. I giovani più qualificati tendono a pensare che i loro titoli di studio agiscano formalmente come una barriera rispetto all'accesso al lavoro, aspetto questo che aumenta sia il loro senso di frustrazione a fronte di un divario crescente fra le aspettative e la realtà, che il loro senso di inutilità e la sensazione di perdere tempo. A queste sensazioni si aggiunge anche la percezione della mancanza di supporto da parte dei datori di lavoro, che contribuisce ad aumentare in maniera eccessiva le responsabilità e i doveri per i lavoratori.

Infine, la precarietà presenta una dimensione ulteriore: **la discriminazione di genere**. Nelle interviste, i giovani altamente qualificati hanno infatti identificato tre questioni fra loro correlate: la maggiore diffusione del lavoro precario fra le donne; la minore presenza delle donne in alcuni settori tradizionalmente maschili; le difficoltà di conciliazione tra lavoro e tempo da dedicare ai lavori domestici, alla cura dei figli, ecc.. Questo ultimo aspetto, in

particolare, può portare al ritiro di molte lavoratrici dal mercato del lavoro. Coerentemente, si osserva che molte giovani madri non fanno domanda per lavori che non offrano anche sussidi per i servizi all'infanzia.

In conclusione, la precarietà è un concetto che si compone di tutti i diversi fattori precedentemente indicati e di molti altri ancora e che costituiscono, nell'insieme, il tipo di relazione che molti giovani altamente qualificati hanno con il mercato del lavoro spagnolo.

4.2.3 L'IMPATTO SU ALTRI ASPETTI DELLA VITA DEI GIOVANI

Non c'è dubbio che l'impatto di questa realtà complessa sulla vita degli individui influenzi fortemente anche l'equilibrio che essi ricercano fra attività professionale e vita personale. Il funzionamento del mercato del lavoro infatti influenza profondamente tutti gli aspetti della vita dei giovani e li spinge a interpretare le loro esperienze secondo particolari e personali punti di vista.

Le aspettative positive sono sostituite da una forma di **disillusione** e da una attitudine al cinismo che, a sua volta, è la conseguenza di un mix di tristezza e incredulità per le esperienze che stanno vivendo. L'impossibilità di pianificare il proprio futuro a lungo termine, insieme a un senso di ansia legato al futuro più immediato, ha forti conseguenze sia sulle loro vite personali che professionali. Per alleviare questa sensazione, i giovani adottano un atteggiamento distaccato che li aiuta a prevenire lo stress e a non cadere nella depressione.

Questa situazione implica peraltro che non potranno permettersi una casa e saranno quindi costretti a vivere con i loro genitori, aspetto questo che in un certo senso gli impedisce di diventare cittadini a pieno titolo. Sfortunatamente, la visione realistica o addirittura cinica della loro condizione non è sufficiente a proteggerli dagli effetti negativi della precarietà; in particolare, **lasciare la casa dei genitori appare sempre più difficile**. L'insieme di instabilità lavorativa, bassi salari, mancanza di progressi di carriera, a cui si aggiungono politiche abitative deboli, stanno creando enormi problemi di accesso al credito, tanto che perfino affittare una casa si rivela sempre più problematico.

A fronte di queste criticità, **il supporto delle famiglie** si dimostra fondamentale per "ammortizzare" gli effetti più negativi della precarietà del mercato del lavoro. Superando la loro sorpresa iniziale, le famiglie hanno infatti accettato di aiutare i giovani in queste difficili circostanze. Non riuscendo ad integrarsi pienamente nel mercato del lavoro, i giovani più qualificati entrano quindi in dinamiche potenzialmente pericolose. Il

funzionamento del mercato del lavoro non è per loro fonte di stabilità ma al contrario genera incertezza e percorsi caotici, che di fatto finiscono per allungare il periodo adolescenziale non permettendo ai giovani di vivere vite autonome. In questo difficile contesto, il futuro è visto come incerto e deprimente, mentre gli scenari futuri del mercato del lavoro spagnolo sono considerati particolarmente cupi. Il futuro non è concepito sul lungo periodo, ma nell'immediato arco temporale in cui i giovani devono occuparsi più che altro di "sbarcare il lunario". In altre parole, questi giovani non pensano al futuro come momento in cui realizzeranno le proprie speranze e i propri sogni.

In alcuni casi, i giovani sono stati **incoraggiati a migrare in altri paesi** dove il livello di disoccupazione è inferiore e le condizioni di lavoro migliori. Allo stesso tempo le politiche attive del mercato del lavoro non sembrano contribuire a migliorare la situazione dei giovani altamente qualificati.

La questione principale che i giovani sottolineano riguarda il loro senso di inadeguatezza nell'affrontare questa situazione, aggravata dal fatto che le politiche attive del mercato del lavoro tendono a concentrarsi su altri target svantaggiati, facendo sentire questi giovani emarginati e vulnerabili. Poiché le politiche attive del mercato del lavoro non indirizzano i loro bisogni, i giovani ritengono che le politiche finora implementate siano inefficaci.

4.3 LE POLITICHE PER I GIOVANI LAVORATORI IN SPAGNA

4.3.1 LE PRINCIPALI EVIDENZE EMERSE DAI *FOCUS GROUP*

Questo paragrafo riassume i risultati principali emersi dal *focus group* che ha coinvolto rappresentanti dei sindacati, dei servizi di orientamento delle Università, *policy maker* (personale del Ministero del Lavoro incaricato dello sviluppo di politiche del lavoro) e altri *stakeholder* di rilievo. Nell'ambito del *focus group* sono state discusse le principali problematiche in relazione all'accesso dei giovani precari al mercato del lavoro e al sistema di *welfare*. Il *focus group* si è tenuto a Madrid il 26 settembre 2011.

Nel corso del *focus group* sono state esaminate in particolare le ricadute, tra i giovani spagnoli più qualificati, delle politiche attuate per migliorare le loro condizioni di vita e di lavoro. Sono stati esplicitamente considerati alcune degli elementi principali della condizione di precarietà: la temporaneità del lavoro (considerato da tutti i partecipanti l'elemento base della precarietà per **l'elevato livello di vulnerabilità** che comporta) e **la persistenza di alti livelli di disoccupazione fra i giovani**. Tuttavia, i partecipanti al *focus group*

hanno anche sottolineato come l'istruzione universitaria possa aiutare i giovani ad evitare la disoccupazione.

La sovra-qualificazione è un altro elemento chiave che contribuisce a rafforzare la sensazione di fallimento provata dai giovani lavoratori in relazione ai propri percorsi nel mercato del lavoro. Per quanto il fenomeno della sovra-qualificazione sia in linea con i livelli registrati in altri paesi europei, ciò genera comunque un profondo senso di insoddisfazione che si aggiunge alla condizione di disoccupazione.

Infine, l'analisi non poteva non considerare i **bassi salari**. Alcuni dei partecipanti hanno infatti avanzato l'ipotesi che la Spagna possa correre il rischio di diventare un paese con bassi livelli salariali e con una struttura economica incentrata sullo sviluppo di settori a basso valore aggiunto. Questo si rivelerebbe problematico soprattutto per i molti giovani lavoratori che hanno qualifiche di alto livello, in quanto il mercato del lavoro spagnolo non essendo in grado di assorbirne l'offerta, li spingerebbe di fatto verso altri paesi (tra cui il resto d'Europa oppure altri continenti inclusa l'America Latina e l'Asia).

Oggetto di discussione sono state anche alcune delle più comuni forme di precariato. Il problema del lavoro temporaneo fra i giovani altamente qualificati è infatti aggravato da due fenomeni: le borse di studio e le forme di falso lavoro autonomo (di fatto un lavoro dipendente nascosto) che tendono a confondere i confini tra vita professionale e privata.

In relazione alle disuguaglianze esistenti tra i giovani lavoratori, i partecipanti al *focus group* hanno sottolineato l'importanza di tre condizioni specifiche per la comprensione delle diverse situazioni che caratterizzano questo target: **giovane età, essere donna, essere immigrato**.

Inoltre, il *focus group* ha analizzato la situazione dei diversi settori dell'economia che contribuiscono alla crescita del precariato all'interno del mercato del lavoro spagnolo. E' stato riconosciuto che il lavoro temporaneo è attualmente diffuso in quasi tutti i settori dell'economia, particolarmente in quelli che coinvolgono i giovani altamente qualificati e che la normativa sul lavoro spesso ha contribuito a supportare economicamente il ricorso ai contratti di lavoro *non standard*, come i contratti temporanei, le borse di studio e i falsi contratti di lavoro autonomo. Alcuni limiti alla portata e all'uso del lavoro temporaneo sono stati rimossi. Per esempio nell'agosto 2011, il limite di due anni fissato per il rinnovo dei contratti a termine per uno stesso soggetto è stato rimosso al fine di permettere ai datori di lavoro di far ricorso a lavoratori temporanei per tutto il tempo necessario. Sono stati, inoltre, previsti molti

incentivi per il lavoro temporaneo, alcuni di questi diretti specificatamente ai giovani disoccupati.(legge 35/2010).

4.3.2 LE CONDIZIONI DI LAVORO E LA REGOLAMENTAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO

Il lavoro temporaneo appare come un tratto distintivo del mercato del lavoro spagnolo. Il lavoro temporaneo è stato storicamente favorito da regolamentazioni flessibili che sono state introdotte a seguito delle crisi economiche cicliche che hanno prodotto alti tassi di disoccupazione negli anni '80. In linea di massima, durante i periodi di contrazione economica, la regolamentazione ha teso verso una maggiore flessibilità, per incrementare l'occupazione, a scapito della stabilità. Al contrario, durante i momenti di crescita economica, il lavoro temporaneo è stato osteggiato, anche se in passato non in maniera adeguata e sufficiente.

Il prezzo da pagare per realizzare maggiore flessibilità è stata quindi una crescita esorbitante del lavoro temporaneo, e una segmentazione del mercato del lavoro spagnolo in due livelli: primario e secondario. Per i datori di lavoro, il forte ricorso alla flessibilità esterna (nel senso di personale non dipendente) ha comportato, al di là di una riduzione del costo del lavoro e di una crescita significativa del *turnover* del personale, anche un maggior potere contrattuale nei confronti dei lavoratori.

Allo stesso tempo, durante gli anni '80 e '90, sono state introdotte forme contrattuali, specialmente indirizzate ai giovani più qualificati, che hanno rafforzato queste tendenze. **Contratti di formazione** sono disponibili per tutti i giovani altamente qualificati per un periodo di massimo 4 anni dalla laurea. La durata del contratto va da un minimo di 6 mesi a un massimo di 2 anni. **Contratti di apprendistato** sono invece stati previsti per i lavoratori con livelli di competenza medi che necessitano di migliorare loro competenze professionali, con l'obiettivo di facilitare l'integrazione di questo target nel mercato del lavoro. La creazione di occupazione prodotta dall'introduzione di queste nuove forme contrattuali è stata parzialmente messa in ombra dalla crescita del precariato e dagli effetti negativi che da questo derivano (bassi salari, sovra-qualificazione, mancanza di prospettive future e di motivazione). Si potrebbe asserire che simili effetti collaterali siano stati generati a seguito di accordi non di tipo sindacale, come le borse di studio e i contratti di lavoro autonomo. Nel caso di quest'ultimi, i datori di lavoro tentano di eludere la regolamentazione sul lavoro mediante accordi che riducono in larga misura i

diritti dei lavoratori (particolarmente in relazione ai salari e alla previdenza sociale).

Per riassumere, la regolamentazione del lavoro ha permesso, e fino a un certo punto ha addirittura favorito, l'aumento del ricorso al lavoro temporaneo e la sua concentrazione tra i lavoratori più giovani, inclusi quelli altamente qualificati. Questo ha dato luogo a un forte processo di segmentazione che ha creato grandi squilibri a livello di previdenza sociale tra gli 'insiders' e gli 'outsiders'. Tale processo ha subito un'accelerazione durante i periodi di grande crescita economica, mentre durante i periodi di contrazione, incluso il periodo di recessione attuale, ha prodotto un'espulsione degli 'outsiders' per via della loro più bassa indennità di fine rapporto. In questo contesto, i giovani lavoratori altamente qualificati appaiono particolarmente colpiti dagli effetti della crisi.

4.3.3 LE POLITICHE ATTIVE DEL MERCATO DEL LAVORO

Per quanto concerne le risposte delle politiche pubbliche ai problemi dei giovani lavoratori, è giusto osservare che in Spagna non esiste un piano complessivo per l'occupazione giovanile che sia in grado di rispondere alle esigenze dei giovani più qualificati. Dal punto di vista amministrativo, il Governo centrale spagnolo ha trasferito le competenze relative alla gestione delle politiche attive del mercato del lavoro (ALMP) alle regioni. Da un lato, il Governo centrale si è concentrato, in relazione alla disoccupazione giovanile, sull'emanazione di linee guida per le politiche tramite la gestione del Servizio Pubblico Statale per l'Occupazione, sul miglioramento della legislazione vigente e sulla previsione di incentivi per favorire le assunzioni a tempo indeterminato. Dall'altro lato, le responsabilità operative per la gestione delle politiche attive del lavoro sono state trasferite ai governi regionali. Tuttavia, il processo di esternalizzazione dei programmi per i giovani, ad agenzie come Organizzazioni non governative e società private, è uno degli aspetti che caratterizzano l'implementazione delle politiche attive del lavoro all'interno del mercato del lavoro spagnolo. In linea di massima, sono quattro le questioni più critiche, che costituiscono oggetto di discussione per quanto concerne le politiche pubbliche dirette ai giovani altamente qualificati:

1. **I servizi pubblici per l'impiego** degli uffici regionali sono diventati strutture altamente burocratizzate per la diffusione delle informazioni, per la produzione di linee guida e per fornire assistenza. Alcune ricerche mostrano che questi servizi hanno un impatto limitato sul mercato del lavoro (Rocha, 2010): gli interventi realizzati non sono in grado di

rispondere ai problemi incontrati dai giovani altamente specializzati poiché spesso si tratta servizi integrati concepiti originariamente per persone che hanno difficoltà specifiche nell'accedere al mercato lavoro (ad esempio, la presenza di scarse competenze).

2. **I programmi di formazione sono progettati per incrementare le competenze dei giovani.** I programmi di formazione sono rivolti, tra gli altri, anche ai giovani sotto i 30 anni. Tuttavia, i giovani altamente qualificati tendono a non essere al centro di queste iniziative a meno che non siano alla ricerca del loro primo impiego. Il primo obiettivo di questi programmi è infatti quello di fornire ai lavoratori nuove e rilevanti competenze, più che guidare i giovani nell'utilizzo delle conoscenze già acquisite. Il risultato è che i programmi di formazione spesso non risolvono i bisogni specifici dei destinatari altamente qualificati. Oltretutto è giusto osservare che **non sempre l'offerta formativa di questi programmi soddisfa i bisogni specifici dei sistemi economici locali.** La presenza di vincoli di budget creano ulteriori limitazioni alla capacità di sviluppare una strategia complessiva per la formazione, diretta a migliorare le possibilità di lavoro per i soggetti già in possesso di competenze di alto livello.
3. **Gli incentivi all'avvio di attività imprenditoriali** includono un'ampia gamma di misure volte a sostenere il lavoro autonomo e lo sviluppo di idee innovative che generino nuova occupazione incoraggiando i disoccupati ad avviare attività in proprio. Queste misure però non sono specificatamente dirette ad aiutare i giovani altamente qualificati. Il loro obiettivo principale è quello di promuovere il lavoro autonomo e lo sviluppo locale, ridurre i contributi sociali per aumentare il lavoro autonomo e la capitalizzazione dei sussidi di disoccupazione. In linea di massima, la scarsa articolazione e l'elevato livello di eterogeneità delle forme di sostegno offerte ai giovani imprenditori tendono a ridurre l'efficacia di tali iniziative in un contesto nel quale il lavoro autonomo non appare la scelta preferibile e più frequente o addirittura l'opzione più fattibile per molti giovani laureati.
4. **Gli incentivi all'assunzione per le aziende private** sono abbastanza diffusi nel mercato del lavoro spagnolo. Il loro principale obiettivo è quello di incoraggiare la creazione di posti di lavoro a tempo indeterminato, promuovendo soluzioni capaci di far fronte a problemi strutturali quali la segmentazione del mercato, il lavoro temporaneo, la mancanza di lavoro e la difficoltà di integrare nel mercato del lavoro specifici target "difficili da raggiungere". Gli incentivi più significativi

riguardano la riduzione dei contributi previdenziali e assicurativi per le aziende che assumono lavoratori di difficile inserimento lavorativo, oppure per aziende che trasformano contratti temporanei in posizioni a tempo indeterminato. Gli aspetti più problematici di una tale politica consistono in:

- a. deboli effetti in termini di creazione di occupazione netta;
- b. effetti ambigui sulla qualità del lavoro: i tassi di occupazione con contratti di lavoro temporanei sono calati solo durante i periodi di recessione economica (e non per merito degli incentivi all'occupazione di cui beneficerebbero i lavori a tempo indeterminato);
- c. bassa efficacia dovuta alla varietà e all'eterogeneità dei target interessati.

In breve, in Spagna le risposte delle politiche pubbliche alla complessa questione della precarietà si sono mostrate inadeguate e non sembrano aver contribuito in maniera sostanziale a risolvere i problemi. Ulteriori approcci più innovativi dovrebbero essere considerati al fine di superare le attuali tendenze negative.

5. LAVORO PRECARIO E GIOVANI ALTAMENTE QUALIFICATI NEL REGNO UNITO

5.1 IL MERCATO DEL LAVORO DEI LAUREATI NEL REGNO UNITO

Il mercato del lavoro nel Regno Unito si caratterizza in linea di massima **per la presenza di giovani laureati che riescono a trovare lavoro in maniera relativamente veloce dopo la laurea**. Tuttavia, dopo l'ingresso nel mercato del lavoro segue **un periodo di transizione più lungo necessario per trovare un lavoro che sia anche di buona qualità e coerente con le competenze acquisite**. I primi lavori dei laureati inglesi infatti richiedono generalmente basse qualifiche, peraltro non coerenti con le materie studiate. Quindi, anche se nel Regno Unito, il livello di occupazione dei laureati appare in linea con la media europea, si assiste frequentemente alla **mancata corrispondenza tra titoli di studio e prestazione lavorativa, sia a livello verticale (posizione lavorativa) che a livello orizzontale (settore di attività)**, che rende la situazione dei giovani laureati inglesi diversa da quella dei loro colleghi europei.

L'età media dei laureati nel Regno Unito è di 26.7 anni, rispetto a un'età media europea di 26.6. I laureati inglesi, rispetto ai loro colleghi europei, tendono a essere contemporaneamente sia i più giovani (essendo i corsi di laurea inglesi più brevi, circa il 72% dei laureati nel Regno Unito ha un'età compresa tra i 20 e i 24 anni rispetto al 40% del resto dell'Europa), che i più vecchi (il Regno Unito vanta infatti la più alta percentuale di studenti adulti) (Brennan e Tang, 2008).

I dati dell'indagine REFLEX (pre-recessione) indicano che **in media il tempo speso per la ricerca di un lavoro dopo la laurea è di circa 2 mesi**; anche se per il 6.7% dei laureati il tempo di ricerca del lavoro dura più di sei mesi. Questi dati collocano il Regno Unito al decimo posto su diciannove Paesi (Allen et al., 2009). Il tasso di disoccupazione dei laureati inglesi a 5 anni dalla laurea è del 4%, leggermente inferiore alla media europea che è del 5% (Brennan e Tang, 2008).

Come accennato, **la mancata corrispondenza tra titoli e inquadramento lavorativo (mismatch verticale) con riferimento al primo impiego dei giovani laureati è elevata**, particolarmente per gli individui che si sono laureati di recente. Circa il 38% dei laureati inglesi ritiene che il primo impiego non richiedesse un livello di istruzione universitario, rispetto al 18% dei laureati in Europa, mentre poco più della metà (il 55%) dei laureati ha la sensazione che il primo impiego sia stato invece coerente con il proprio livello

di istruzione, rispetto al 68% dei giovani laureati europei (Lore and Little, 2010). Inoltre, il 33% dei laureati inglesi ha la percezione che il proprio lavoro richiede poco, o addirittura affatto, l'utilizzo delle competenze possedute, rispetto al 19% dei laureati europei (Lore and Little, 2010). Anche la **mancata corrispondenza tra titolo di studio e settore di attività (mismatch orizzontale)** sembra essere maggiormente presente nel Regno Unito rispetto al resto dell'Europa, con solo il 69% dei laureati inglesi che vanta lavori correlati al proprio ambito di studio, rispetto all'85% dei laureati in Europa (Lore and Little, 2010). A 5 anni dalla laurea, il grado di mancata corrispondenza tende a scendere, con il 72% dei laureati inglesi che svolgono un lavoro in linea con le competenze acquisite e le materie studiate, rispetto al 73% dei laureati in Europa (Lore and Little, 2010). Ad ogni modo, ben il 15% ritiene, dopo 5 anni dalla laurea, che il proprio lavoro richieda un livello di istruzione inferiore a quello universitario, rispetto al 10% dei laureati nel resto dell'Europa (Lore and Little, 2010).

I laureati inglesi tendono anche a cambiar lavoro più frequentemente dei loro colleghi europei. Sono il 70%, infatti, i laureati che lasciano il primo impiego nei primi 5 anni di lavoro, con una media in questo arco temporale di 2.6 datori di lavoro, a fronte del 50% dei laureati europei che lascia il primo datore di lavoro nei primi 5 anni, e che in questo stesso periodo cambia in media 2.3 datori di lavoro (Brennan e Tang, 2008).

I laureati inglesi però **tendono a non sperimentare forme di lavoro precario.** Ben il 64% infatti riesce ad ottenere un primo lavoro a tempo indeterminato (il Regno Unito è sesto tra le 19 nazioni coinvolte nell'indagine), mentre l'83% ottiene un lavoro a tempo indeterminato 5 anni dopo la laurea (in questo caso il Regno Unito si colloca al settimo posto) (Allen et al., 2009).

Alcuni dati e ricerche suggeriscono che queste esperienze di lavoro iniziali influenzano significativamente le prospettive future. L'89% circa dei laureati inglesi che ha ottenuto un contratto a tempo indeterminato come primo impiego, mantiene infatti tale forma contrattuale anche nei 5 anni successivi. Diversamente, solo il 72% di quelli che hanno ottenuto un lavoro temporaneo riesce, dopo 5 anni, a passare a contratti a tempo indeterminato. Da questo punto di vista, il Regno Unito presenta dinamiche simili a quelle di altri paesi europei.

5.1.1 LA CRESCITA DEL TASSO DI DISOCCUPAZIONE E DEL LAVORO TEMPORANEO

Tra il 2007 e il 2010 la disoccupazione nel Regno Unito è aumentata per tutte le classi di età e le qualifiche, interessando in modo particolare **i giovani altamente qualificati tra i quali si è assistito infatti ad un aumento considerevole della disoccupazione, del lavoro temporaneo e del lavoro temporaneo involontario**. Durante questo periodo il livello di disoccupazione tra i giovani di 16-24 anni, con qualifiche ISCED di livello 5 o 6, è aumentato di circa 3 punti percentuali, mostrando l'incremento più elevato fra tutte le classi di d'età con livelli simili di istruzione e il cambiamento più consistente registrato fra tutti gli adulti.

Il Regno Unito ha anche **registrato un aumento significativo della durata del tempo necessario ai laureati per trovare lavoro** (Eurofound, 2011). Per esempio a gennaio del 2011, i dati dell'ufficio nazionale di statistica rivelano che, durante la recessione, il numero di laureati che non riescono a trovare lavoro è quasi raddoppiato, passando dal 10.6% nel 2008 al 20% nel terzo trimestre del 2010, crescendo più velocemente della disoccupazione in tutto il Regno Unito (CIPD, 2011).

E' difficile valutare il livello di diffusione del precariato fra i giovani (diversamente dal livello di disoccupazione giovanile). Ad ogni modo, i dati dell'Indagine sulle Forze Lavoro dell'Eurostat mostrano un aumento del lavoro temporaneo fra i giovani lavoratori inglesi (Eurofound, 2011). In maniera analoga, con l'incremento della disoccupazione dei giovani altamente qualificati, anche la quota di persone impiegate con un lavoro temporaneo è aumentata (Tabella 5.1). Sia il gruppo di età 16-24 che quello 25-34 registrano l'aumento più consistente per quanto concerne il lavoro temporaneo tra il 2007 e il 2010. Inoltre, è aumentata la percentuale di persone che non riuscendo ad ottenere un lavoro a tempo indeterminato, si sono dovute accontentare di un lavoro temporaneo. Più specificatamente, nella classe di età 16-24, l'aumento è stato di oltre 12 punti percentuali, dato questo che indica che si tratta di quasi la metà dei lavoratori temporanei in questa fascia di età che ha accettato un lavoro temporaneo in quanto non ne ha potuto trovare uno a tempo indeterminato (Tabella 5.2).

Tabella 5.1 - Lavoro temporaneo per classi di età e livello di istruzione

	2007	2010
16-24 con livello ISCED 5 or 6	17.12%	18.29%
25-34 con livello ISCED 5 or 6	6.51%	7.52%
35-44 con livello ISCED 5 or 6	4.72%	4.82%
45-54 con livello ISCED 5 or 6	5.08%	4.96%
55-64 con livello ISCED 5 or 6	10.05%	8.27%
Tutti gli adulti con livello ISCED 5 or 6	6.93%	7.12%

Fonte:LFS secondo trimestre 2007 e secondo trimestre 2010.

Tabella 5.2 - Lavoro temporaneo “involontario” tra il 2007 e il 2010 per classi di età

	2007	2010
16-24 with ISCED Level 5 or 6	32.72%	44.96%
25-34 with ISCED Level 5 or 6	32.28%	39.66%
35-44 with ISCED Level 5 or 6	23.87%	39.81%
45-54 with ISCED Level 5 or 6	26.67%	28.47%
55-64 with ISCED Level 5 or 6	11.50%	15.24%
All adults with ISCED Level 5 or 6	26.57%	35.8%

Fonte:LFS secondo trimestre 2007 e secondo trimestre 2010.

5.1.2 TRANSIZIONI NEL MERCATO DEL LAVORO

Nel Regno Unito, **il lavoro temporaneo rappresenta solo una piccola percentuale (il 6.1%) dell’occupazione dei giovani altamente qualificati**, anche se una larga parte di questi sembra abbia dovuto accettare un lavoro temporaneo perché non riusciva a trovarne uno a tempo indeterminato (59.64% - 40.36%). Sorprendentemente, i laureati inglesi con titoli di studio elevati hanno meno probabilità di ottenere un lavoro a tempo indeterminato dei giovani diplomati o con un livello di istruzione ISCED 5B (questo ultimo gruppo in particolare è quello che ha le maggiori possibilità di ottenere un impiego a tempo indeterminato). Ciò sembrerebbe indicare che le qualificazioni di tipo professionale rientranti nella categoria ISCED 5B favoriscono la transizione verso un lavoro a tempo indeterminato. In alternativa, questo dato può essere spiegato dal fatto che, in generale, le persone con livelli di qualifica più alti entrano nel mercato del lavoro più tardi rispetto ad altri gruppi, oppure potrebbe essere il risultato del fatto che possedere determinate qualificazioni porta più facilmente a lavorare in determinati settori.

Le giovani laureate hanno meno probabilità di avere contratti a tempo indeterminato dei loro colleghi maschi. Una delle possibili spiegazioni

potrebbe essere che le donne, più degli uomini, ricorrono al lavoro temporaneo per riuscire a bilanciare lavoro e responsabilità legate alla cura della famiglia, oppure potrebbe anche essere il risultato di differenze occupazionali e settoriali fra uomini e donne. Gli uomini, invece, hanno più probabilità delle donne di avere un lavoro temporaneo in quanto non riescono ad ottenere un lavoro a tempo indeterminato.

Al fine di valutare quali sono i fattori che influenzano la probabilità dei giovani più qualificati di lavorare con contratti temporanei e di stimarne gli effetti sui redditi da lavoro, abbiamo realizzato 2 analisi di regressione, usando in entrambi i casi i dati ottenuti dall'Indagine sulla Forza Lavoro nel Regno Unito relativi al secondo trimestre del 2010.

La prima serie di regressioni ha l'obiettivo di valutare l'impatto delle esperienze nel mercato del lavoro sulla probabilità dei giovani altamente qualificati di lavorare con contratti temporanei. I risultati della prima regressione si basano sui lavoratori nella fascia di età 24-34 anni con qualificazioni equivalenti ai livelli ISCED 5 e 6. La variabile dipendente per il primo gruppo di regressioni è il lavoro temporaneo, mentre le due variabili indipendenti sono rappresentate da 2 misure relative all'esperienza maturata nel mercato del lavoro: numero di anni totali nel mercato del lavoro (il numero di anni viene conteggiato da quando l'individuo ha completato l'istruzione *full-time*), e il numero di anni trascorsi da quando è stata conseguito il livello di istruzione più elevato. Per quanto l'analisi sia stata incentrata sui giovani altamente qualificati, sono state utilizzate variabili di controllo relative al livello delle qualificazioni per differenziare tra le diverse tipologie di qualificazione di alto livello. Sono stati inclusi tre gruppi che approssimativamente rappresentano i livelli ISCED 5A, 5B e 6. Si sono anche tenute in considerazione età, genere, etnia, condizioni di invalidità, distribuzione geografica, settore di attività, tipologia di occupazione, numero di mesi di lavoro continuativo nello stesso posto di lavoro, stato civile e cittadinanza.

I risultati mostrano che ogni anno di esperienza nel mercato del lavoro, da quando si è ottenuta il livello di istruzione più elevato, sembra ridurre la probabilità di avere un contratto temporaneo solo relativamente (0.4%). Inoltre, l'esperienza lavorativa maturata negli anni successivi al conseguimento del livello di istruzione più elevato non appare essere un fattore determinante. Per quanto, cioè, il susseguirsi di esperienze possa facilitare le possibilità dei giovani altamente qualificati di ottenere un posto di lavoro a tempo indeterminato, di per sé non lo garantisce. Anche l'analisi delle differenze fra i livelli di qualificazione porta a risultati interessanti. In particolare, per i laureati

con qualifiche di tipo professionale si rileva una relazione negativa con il lavoro temporaneo ad indicare che **avere elevate competenze professionali facilita le transizioni nel mercato del lavoro, con minori rischi di essere occupati con contratti precari.**

La seconda serie di regressioni ha avuto l'obiettivo di determinare **l'impatto del lavoro temporaneo sui salari dei giovani altamente qualificati.** L'analisi si è basata su lavoratori di età compresa tra i 18 e i 34 anni e con qualifiche equivalenti a quelle ISCED 5&6 (data la minor dimensione del campione per i dati sui salari nella Rilevazione sulle Forze di Lavoro del Regno Unito, è stato deciso di ampliare la classe di età del campione). Come variabile dipendente è stato scelto il salario orario, mentre come variabile indipendente il lavoro temporaneo. Come variabili di controllo sono state scelte l'esperienza maturata nel mercato del lavoro, il livello delle qualifiche ottenute, il numero di mesi di lavoro continuativo nello stesso posto, l'etnia, il genere, la cittadinanza e lo stato civile. In media, i lavoratori temporanei hanno un salario orario più basso di quello dei loro colleghi assunti a tempo indeterminato. Tuttavia, una mancanza di significatività in relazione alla [variabile] del lavoro temporaneo dimostra **che essere un giovane altamente qualificato inserito in una forma di lavoro contingente non ha un impatto specifico sul salario.** I risultati comunque suggeriscono che mantenere un lavoro continuativo per diversi mesi è significativo e positivamente associato ad un salario orario più alto (nello specifico, si registra nei salari un aumento dello 0.3% per ogni mese di lavoro continuativo). Ciò ha un impatto evidente sui lavoratori temporanei, in quanto quest'ultimi hanno più probabilità di essere assunti per periodi di tempo più brevi. Lo stesso dato suggerisce anche che **avere un posto di lavoro stabile comporta dei vantaggi dal punto di vista del reddito e che, in particolare, rimanere occupati con lo stesso datore di lavoro per lunghi periodi di tempo garantisce dei benefici finanziari.**

5.2 LE ESPERIENZE E LE PERCEZIONI DEI GIOVANI PRECARI ALTAMENTE QUALIFICATI

Al fine di supportare l'analisi quantitativa, è stata condotta una serie di interviste telefoniche con giovani altamente qualificati che hanno fatto esperienza di lavori temporanei, contratti a breve termine, lavori saltuari alternati a periodi di disoccupazione, esperienze nell'ambito di lavori scarsamente qualificati per i quali non era richiesta la laurea. In particolare, sono state realizzate 20 interviste con soggetti laureati non prima del 1996. E'

giusto precisare che il gruppo di ricerca, che ha realizzato il caso di studio relativo al Regno Unito, ha incontrato grandi difficoltà nell'identificare un campione disponibile a raccontare le proprie esperienze. Sono stati utilizzati i "social network" e contatti già esistenti al fine di individuare possibili candidati, mentre la rete di ex studenti dell'Università di Brighton ha pubblicato un invito sulla propria newsletter, che è stata spedita a circa 20.000 ex alunni, ottenendo però una sola risposta positiva. Di seguito si analizzano i temi più importanti emersi dalle interviste.

L'istruzione e la formazione

Al fine di definire la storia professionale degli intervistati, è stato chiesto loro di descrivere brevemente sia il loro percorso formativo che le loro esperienze lavorative. Solo uno degli intervistati ha abbandonato la scuola senza ottenere alcuna qualifica ed è entrato all'università tramite un percorso più lungo, a differenza degli altri che hanno iniziato l'università al massimo entro un paio di anni dal diploma. Gli intervistati si sono iscritti all'università per studiare discipline diverse, tuttavia solo due tra loro hanno deciso di iscriversi a corsi di laurea professionali: legge, contabilità e finanza. Le altre materie studiate dagli intervistati includevano filosofia, scienze politiche, sociologia, storia dell'arte, psicologia e archeologia.

La maggior parte dei laureati intervistati, una volta completato il proprio corso di studi, ha subito trovato un lavoro temporaneo in ruoli amministrativi. Solo due di loro hanno ottenuto direttamente un lavoro a tempo indeterminato, sebbene per uno solo di questi si è trattato di una scelta esplicita di carriera (progetto di formazione per la gestione di una azienda specializzata in catering e ricevimenti). L'altro, invece, ha accettato un lavoro come *bookmaker* in quanto gli poteva garantire un contratto a tempo indeterminato. Un altro paio di intervistati hanno accettato lavori temporanei per riuscire a risparmiare denaro e poter poi viaggiare. Solo una minoranza degli intervistati (2 persone) ha accettato di essere occupata in posizioni di tirocinio non retribuito o in posti utili per fare un'esperienza di lavoro, mentre la maggior parte dei laureati ha semplicemente accettato un lavoro temporaneo o part-time al fine di evitare la disoccupazione. **Tornare a vivere in casa con i genitori una volta conclusa l'università è un'esperienza condivisa da più intervistati.**

La maggior parte dei laureati intervistati ha vissuto periodi di disoccupazione da quando ha concluso l'università. Nella maggior parte dei casi questi periodi non sono durati più di qualche mese, in quanto i laureati

sono stati in grado di trovare lavori temporanei o che richiedessero semplici qualifiche di base. Non tutti gli intervistati, durante i periodi di disoccupazione, hanno usufruito di sussidi per la disoccupazione, che infatti sono stati spesso sostituiti dal **supporto finanziario garantito dalle proprie famiglie**. Nella maggioranza dei casi i periodi di disoccupazione sono stati dovuti alla difficoltà di ottenere contratti a tempo indeterminato, alla conclusione di un contratto temporaneo o come conseguenza di ricollocazioni lavorative. Al momento delle interviste, la maggior parte dei laureati aveva un lavoro non considerato coerente con le proprie competenze e qualifiche e, soprattutto, con i propri desideri di carriera. Sei laureati svolgevano invece lavori considerati soddisfacenti, mentre solo due degli intervistati erano disoccupati (uno in particolare licenziato per esubero di personale). Un intervistato, infine, era un lavoratore autonomo (un giocatore di poker professionista) e un altro aveva un posto di lavoro ma senza retribuzione.

Canali per la ricerca di lavoro

Tutti i laureati intervistati, al fine di trovare un lavoro, si sono serviti di internet e di agenzie per il lavoro. Amicizie, ‘passa parola’ e raccomandazioni di amici sono stati utilizzati solo in casi sporadici. Il *Job Centre* è stato considerato utile da un solo intervistato, e con riferimento in particolare al sito internet, nonostante la difficile fruibilità dello stesso e la pubblicazione sul sito di offerte di lavoro non adeguate alle qualifiche acquisite. Il *Job Centre* non è quindi considerato da questi laureati come una risorsa da sfruttare, in quanto come sottolineato da un intervistato, il *Job Centre* non pubblicizza posti di lavoro per neolaureati: *“Sembra esserci una assunzione implicita da parte del personale del Job Centre che i laureati non hanno bisogno di aiuto o supporto in quanto sono in grado di trovare un posto di lavoro in tempi brevi”*.

Gli orari di lavoro

I laureati intervistati hanno avuto esperienze eterogenee per quanto concerne gli orari di lavoro. Alcuni hanno avuto orari di lavoro flessibili mentre altri hanno semplicemente lavorato con un orario di lavoro *standard*. Tuttavia, circa la metà dei laureati ha avuto periodi in cui, a causa dei bassi livelli salariali dei lavori temporanei, **ha dovuto lavorare più ore di quanto avrebbe voluto al fine di garantirsi una retribuzione adeguata**. Orari di lavoro eccessivamente lunghi hanno indotto i laureati ad abbandonare lavori scarsamente qualificati, ma, come spiegato da un laureato, lavorare 60 o 70 ore a settimana “era lo scotto da pagare” per aver scelto un determinato ambito

professionale e per avere la possibilità di fare carriera. **Gli orari di lavoro disagiati hanno anche contribuito alla scelta di molti laureati di cercare nuove opportunità di impiego**, insieme agli orari di lavoro irregolari e alla variabilità dei turni di lavoro dovuti all'elevato grado di *turnover* del personale che solitamente caratterizzano i lavori meno qualificati. Un laureato ha anche riferito che un lavoro temporaneo da 35 ore alla settimana era stato trasformato in un tempo indeterminato, riducendo però l'orario lavorativo a 28 ore (equivalente a 4 giorni alla settimana), senza però che questa riduzione comportasse cambiamenti salariali: il contratto di lavoro era stato infatti concordato con il datore di lavoro senza coinvolgere l'agenzia per l'impiego.

Le attuali qualifiche lavorative

La maggior parte degli intervistati era, al tempo dell'intervista, impiegata in lavori non coerenti con le competenze e le qualifiche acquisite. Questi laureati ricoprivano ruoli di tipo amministrativo, per i quali erano necessarie qualificazioni di base, e non un titolo universitario, e che prevedevano lo svolgimento di mansioni di *routine* con un livello minimo di supervisione. I laureati lavoravano in autonomia e, laddove hanno acquisito nuove competenze, queste si riferivano prevalentemente all'uso di tecnologie informatiche e di comunicazione. I giovani hanno spesso sottolineato di sentirsi sottoutilizzati rispetto alle loro effettive competenze. Una piccola percentuale dei laureati era impiegata con contratti di lavoro temporaneo in aree di mercato corrispondenti al settore di attività e alla carriera desiderati, ma anche in questi casi i laureati si sono spesso sentiti sottoutilizzati rispetto alle capacità e alle competenze effettivamente possedute. Tuttavia, per quanto le posizioni occupate non fossero in linea con il corso di laurea concluso, era chiaro nei lavoratori come queste esperienze fossero in grado di aiutarli a sviluppare competenze trasversali trasferibili.

Le relazioni con i datori di lavoro e i colleghi

I laureati hanno descritto le relazioni con i loro datori di lavoro in modo diversificato. Alcuni hanno riferito che i dirigenti erano consapevoli del fatto che i laureati, in quanto impiegati in lavori al di sotto delle loro capacità, difficilmente sarebbero rimasti a lungo in quell'organizzazione, e pertanto erano considerati 'sacrificabili', con, di conseguenza, uno scarso investimento di tempo e risorse su di loro. Altri hanno invece riferito di aver ricevuto dai dirigenti incoraggiamento e sostegno per crescere nel loro lavoro o lettere di referenze eccellenti a conclusione del rapporto di lavoro. Uno dei laureati con

contratto di lavoro temporaneo ha invece descritto i dirigenti come persone che vogliono “spremere al massimo i giovani”, mentre una madre lavoratrice, che si occupava della gestione contabile per un servizio di ambulanze, ha descritto come difficile il rapporto con il proprio datore di lavoro a causa di problemi di conciliazione che non le consentivano di lavorare un numero di ore adeguato.

Quasi tutti gli intervistati hanno riferito di buone relazioni sul luogo di lavoro con i propri colleghi, indipendentemente dalla tipologia di contratto. Mentre alcuni laureati hanno sottolineato che lavorare insieme a colleghi che avevano una formazione differente dalla loro non ha avuto alcun impatto nei rapporti sul luogo di lavoro, per altri questo aspetto ha comportato difficoltà nel relazionarsi con colleghi con i quali avevano poco in comune. Un laureato, in particolare, ha riferito di tensioni esistenti fra i lavoratori a tempo indeterminato e i lavoratori precari, in quanto questi ultimi non avevano accesso a malattie e ferie retribuite, mentre il lavoratore autonomo, giocatore di poker professionista *on-line*, proprio perché lavora in solitudine ha sottolineato che gradirebbe poter interagire con dei colleghi.

I livelli salariali

La maggioranza dei laureati ha dichiarato di ricevere una bassa remunerazione. I laureati hanno **manifestato disappunto per il fatto che con il loro lavoro (temporaneo o permanente) non erano in grado di guadagnare un salario adeguato al proprio livello di istruzione.** I giovani hanno evidenziato che le retribuzioni non erano corrispondenti alle aspettative che avevano quando hanno conseguito la laurea, e in alcuni casi, proprio per integrare i bassi stipendi, hanno dovuto fare degli straordinari. Da un lato, quindi, hanno riconosciuto di essere adeguatamente remunerati per il tipo di lavoro svolto, dall'altro le loro posizioni lavorative si sono dimostrate inferiori alle aspettative, soprattutto in considerazione dell'investimento in capitale umano sostenuto. Soltanto un laureato, fra tutti gli intervistati, indica esplicitamente di essere sotto pagato rispetto ai propri sforzi e ai compiti assegnati dal proprio datore di lavoro.

I riconoscimenti ai lavoratori

In generale i laureati intervistati hanno evidenziato un adeguato livello di riconoscimento per i loro ruoli, e in alcuni casi l'esistenza di sistemi premiali e di riconoscimenti formali dei quali potevano beneficiare. Per quanto, per alcuni dei laureati, questo aspetto fosse da considerarsi un fattore positivo,

allo stesso tempo erano coscienti del fatto che il lavoro svolto era comunque al di sotto delle loro competenze, e pertanto era il meno aspettarsi questi “ritorni” positivi. Un laureato ha evidenziato, in relazione al proprio lavoro temporaneo, carichi di lavoro eccessivi, che lo forzavano a rimanere in ufficio fino a tardi, senza che gli fosse riconosciuto il maggiore sforzo per terminare attività lavorative per le quali erano state previste scadenze non realistiche.

La percezione della propria situazione

Gli intervistati hanno raccontato che le loro famiglie e i loro amici erano preoccupati sia del fatto **che non fossero in grado di ottenere un lavoro nei settori in cui invece avrebbero voluto sviluppare la loro carriera, che dell'insicurezza prodotta dall'essere occupati in lavori temporanei**. Se per alcuni, le rispettive famiglie erano contente che fossero stati comunque in grado di trovare un lavoro e di guadagnare; per altri, il giudizio delle famiglie esprimeva rammarico per il fatto che i giovani non fossero messi in grado di sfruttare adeguatamente il loro potenziale. Un laureato, che aveva ottenuto una serie di lavori non retribuiti in qualità di stagista, ha raccontato che i suoi amici consideravano il tempo da lui speso per ottenere la laurea come ‘tempo perso’, in quanto non gli aveva nemmeno garantito un lavoro remunerato. Un altro laureato ha, invece, raccontato che i suoi genitori consideravano il suo lavoro temporaneo come parte di un processo di sviluppo che gli avrebbe successivamente garantito di realizzare la carriera desiderata. Emerge, infine, che i genitori, nella maggior parte dei casi, ritengono che conseguire una laurea debba garantire una buona carriera ai giovani, e di conseguenza mostravano il proprio disappunto nei confronti dell'attuale crisi economica che penalizza pesantemente i giovani laureati, rendendo più difficoltoso, rispetto al passato, trovare un lavoro a tempo indeterminato nel settore di lavoro prescelto.

La soddisfazione sul lavoro

I laureati hanno evidenziato livelli di soddisfazione differenti in relazione al tipo di lavoro svolto. Circa la metà dei laureati ritiene soddisfacente il proprio lavoro, mentre l'altra metà si dichiara molto insoddisfatta. Quei laureati che si sono detti soddisfatti del lavoro svolto sono apparsi anche contenti della flessibilità dell'orario, così come del proprio grado di autonomia, delle buone relazioni con i colleghi, della coerenza delle loro competenze rispetto alle responsabilità affidategli e alla natura del lavoro svolto. Quelli, al contrario, insoddisfatti del lavoro svolto erano per lo più impiegati in ruoli ripetitivi,

meno impegnativi e spesso di natura amministrativa. E' stata evidenziata la mancanza di entusiasmo per queste tipologie di lavori, che sono stati spesso descritti come 'noiosi'. Questi laureati, nella maggior parte dei casi, hanno cercato di cambiare lavoro nella direzione di posizioni meglio retribuite.

Quando è stato chiesto ai laureati cosa avrebbero voluto cambiare del proprio posto di lavoro, la risposte hanno spesso riguardato i livelli retributivi; indicazione questa che, ancora una volta, sottolinea come questi laureati **ricevano retribuzioni al di sotto delle proprie aspettative e, persino, al di sotto della soglia minima necessaria per vivere in maniera indipendente**. Alcuni laureati hanno anche sottolineato che vorrebbero ridurre i carichi di lavoro ritenuti troppo pesanti, mentre altri vorrebbero più opportunità di crescita professionale. Due laureati, infine, hanno detto che avrebbero voluto cambiare totalmente il proprio lavoro per lavorare in un ambito professionale più vicino alle proprie aspettative.

La sicurezza lavorativa

Un certo numero di laureati ha raccontato di **aver bisogno di più protezione e sicurezza nel proprio lavoro**. In alcuni casi, infatti, il lavoro temporaneo non forniva garanzie sul numero di ore lavorative richieste, e non prevedeva meccanismi di preavviso in caso di interruzione del rapporto di lavoro. La paura di non ricevere preavviso del mancato rinnovo del contratto ha impedito, nel caso di uno dei laureati intervistati, di progettare in anticipo possibili scelte abitative e di vita. La mancanza invece delle indennità dovute per malattie o maternità ha prodotto conseguenze sulla situazione finanziaria di un altro degli intervistati. A manifestare minore preoccupazione in riferimento alla propria sicurezza lavorativa sono stati i laureati che vivevano a casa con i propri genitori, in quanto coperti da risorse economiche ulteriori rispetto alla propria retribuzione. Il laureato, giocatore di poker professionista, ha evidenziato come lui sia sempre rimasto "invisibile al sistema inglese" in quanto non si pagano tasse sugli introiti del gioco d'azzardo, e come questo abbia comunque avuto delle conseguenze per quanto concerne la casa, i mutui, la previdenza sociale, ecc.

Nonostante i laureati abbiano espresso **opinioni diverse rispetto alla loro situazione attuale, la maggior parte ritiene che la situazione in cui si trovano è il risultato delle scelte da loro compiute** per soddisfare specifiche esigenze di vita, per esempio in relazione a impegni familiari, al desiderio di viaggiare per lunghi periodi, ovvero anche per fare esperienza in differenti posti di lavoro, oppure per poter uscire dalla casa dei genitori. Altri

intervistati hanno affermato di apprezzare le esperienze di lavoro effettuate nell'ambito dei contratti temporanei perché gli hanno permesso di poter seguire la carriera scelta, oppure attribuiscono quelle esperienze semplicemente al fatto di non essere stati sufficientemente selettivi in funzione della carriera, durante la ricerca del lavoro. Quelli che, invece, non considerano la situazione lavorativa, in cui si trovano, come frutto di una scelta consapevole, l'hanno attribuita principalmente all'impossibilità di trovare un lavoro coerente con le proprie qualifiche o, più semplicemente, all'aver accettato la prima offerta di lavoro ricevuta per necessità economica, oppure al non aver fatto lo sforzo necessario per cercare un posto di lavoro migliore.

La conciliazione tra lavoro e vita personale

Un certo numero di laureati ha raccontato di aver lavorato secondo il classico orario d'ufficio (dalle 9 alle 17) oppure di aver potuto decidere il proprio orario di lavoro in piena autonomia, ottenendo così un buon bilanciamento fra lavoro e vita personale. Due laureati hanno evidenziato che alcune decisioni di natura personale legate a cambiamenti di residenza hanno avuto effetti sulle loro scelte lavorative, e che, viceversa, in altri casi, la mancanza di flessibilità in relazione all'orario di lavoro ha pesato sulla scelta di dove andare a vivere. Uno degli svantaggi di accettare lavori temporanei, a cui ha fatto cenno una delle intervistate, è che la maggior parte delle opportunità, sia remunerate che non remunerate, a disposizione per fare esperienza nel settore da lei scelto (le arti), richiedevano una disponibilità di tempo (da uno a tre giorni lavorativi a settimana) che lei non aveva più a causa del fatto di aver accettato un contratto di lavoro temporaneo in un altro settore. La lunga durata delle giornate lavorative ha avuto effetti anche su altri laureati, non consentendogli di presentare domanda per altre tipologie di lavori o di frequentare ulteriori percorsi di istruzione (per esempio, iscriversi a dottorati di ricerca).

Tre laureati hanno fatto esplicito riferimento alle ricadute della loro situazione lavorativa sulla propria vita personale. Uno di loro, in particolare, lavorava molte ore al giorno a causa di pesanti carichi di lavoro ed era preoccupato dell'impatto che ciò avrebbe avuto sul suo benessere al di fuori dell'ambiente lavorativo; un altro ha raccontato di aver avuto problemi di alcolismo durante periodi di lavoro monotoni, sotto pagati e scarsamente qualificati, e ha descritto il suo stile di vita di allora come decisamente 'spericolato'. Un altro laureato ha spiegato come lavorare da casa avesse reso difficile separare il

tempo dedicato al lavoro dal tempo libero, e come lavorare in orari disagiati gli avesse arrecato difficoltà nel socializzare con gli amici. In maniera analoga, in un caso, la mancanza di un reddito fisso (per il giocatore d'azzardo professionista) ha avuto ripercussioni sulla possibilità di pianificare il futuro (o anche semplicemente un periodo di vacanza).

Una larga parte degli intervistati ha fatto ricorso a orari di lavoro flessibili, cosa che ha favorito i laureati, per esempio, permettendo loro di finire presto il venerdì oppure di cambiare orario lavorativo per facilitare gli spostamenti fra casa e lavoro (specie nel caso dei pendolari). La possibilità di accumulare tempo libero grazie a specifiche politiche di flessibilità è stata descritta da un laureato come l'aspetto migliore del suo lavoro. **Queste opportunità di lavoro flessibile, tuttavia, sono state indicate come non disponibili per i lavoratori temporanei, e vengono ottenute solo a seguito del passaggio ad un lavoro a tempo indeterminato.** Un laureato ha suggerito che dovrebbero essere apportati dei cambiamenti al fine di concedere, ai lavoratori temporanei con famiglia, orari di lavoro flessibili oppure la possibilità di lavorare da casa; ovvero modalità lavorative non sempre accessibili ai lavoratori temporanei in quanto spesso non rimangono occupati con lo stesso datore di lavoro per un lasso di tempo sufficiente per permettere l'uso di orari di lavoro flessibili (nel Regno Unito, infatti, il lavoratore deve aver lavorato per almeno 26 settimane in maniera continuativa per poter richiedere forme di flessibilità dell'orario di lavoro).

Il futuro

Alla fine delle interviste, è stato chiesto ai giovani laureati di descrivere le loro prospettive future per quanto riguarda sia gli aspetti personali che professionali. **Nella maggior parte dei casi, gli intervistati hanno indicato solo progetti a breve termine:** assicurarsi una carriera nel settore prescelto, abbandonare il posto di lavoro che occupavano al momento dell'intervista, completare la loro formazione professionale, viaggiare o continuare il loro percorso di istruzione. Nel complesso, la loro preoccupazione principale è risultata essere la stabilità finanziaria futura, elemento questo che rivela come il lavoro poco qualificato ottenuto da questi laureati agisca come una barriera per il raggiungimento di una stabilità futura.

5.3 LE POLITICHE PER I GIOVANI LAVORATORI NEL REGNO UNITO

In questo paragrafo si presenta una mappatura delle politiche nazionali e dello stato di avanzamento del ricorso al tirocinio, di cui i laureati inglesi stanno usufruendo al fine di aumentare le loro possibilità di trovare occupazione. Sia l'attuale che il precedente governo hanno promosso i tirocini come un modo per facilitare le transizioni dei giovani dal sistema dell'istruzione a quello del lavoro.

Alla luce del rapido aumento della disoccupazione giovanile, nella manovra finanziaria del Marzo del 2011, il governo inglese ha annunciato di voler aumentare il numero di posti a disposizione nel **“Programma esperienza di lavoro”** finanziato dal governo, e di volere nello specifico offrire 50.000 posti di apprendistato aggiuntivi (Guardian 23/5/2011)²⁶. Un'esperienza di lavoro è stata prevista per circa 100.000 giovani all'interno del programma, concretizzando un aumento, nell'arco di due anni, dei posti disponibili cinque volte maggiore rispetto alle previsioni iniziali. Nell'ambito di questa iniziativa, che è stata inaugurata nel gennaio del 2011, è il *Job Centre Plus* che si occupa di far incontrare i giovani dai 18 ai 21 anni con i possibili datori di lavoro. Ai giovani viene poi offerto un periodo di lavoro non retribuito fino a un massimo di otto settimane, durante il quale continuano ad usufruire del sussidio di disoccupazione.

Nel Luglio del 2009, il precedente governo laburista lanciò l'iniziativa, finanziata dal governo, **“Graduate Talent Pool”**²⁷ al fine di migliorare, in un periodo di così dura recessione economica, le possibilità di lavoro a lungo termine dei giovani neolaureati.

Il **“Graduate Talent Pool”** offriva ai laureati, che avessero conseguito la laurea in un'università inglese fra il 2008 e il 2010, accesso gratuito ai tirocini in un'ampia gamma di settori. Risultato atteso del tirocinio era quello di aumentare il grado di 'occupabilità' dei laureati e consentirgli di svolgere esperienze di lavoro concrete e di sviluppare competenze essenziali trasferibili. Secondo David Willets, attuale Ministro per l'Università, più di 28.000 posti di tirocinio sarebbero stati pubblicizzati dai datori di lavoro sul sito internet del Graduate Talent Pool, e l'iniziativa avrebbe finanziato 8.500 posti di lavoro per laureati in piccole medie imprese che hanno siglato accordi con *college* e università. A

²⁶ <http://www.guardian.co.uk/uk/2011/mar/23/budget-work-experience-apprenticeships-youth-unemployment>

²⁷ <http://graduatetalentpool.direct.gov.uk/>

un quarto di questi laureati è stato offerto, una volta completato il periodo di tirocinio, un posto di lavoro a tempo indeterminato, alcuni altri invece hanno avviato un'attività in proprio. L'iniziativa è stata però interrotta nella primavera del 2011.

Nell'aprile del 2001, il vice Presidente del Consiglio (Nick Clegg) ha conferito, all'**azione sui tirocini**, un ruolo di rilievo all'interno di *Opening Doors, Breaking Barriers*, la Strategia per la Mobilità Sociale del governo (HM Government, 2011). Questa strategia riconosce esplicitamente l'importanza del tirocinio come meccanismo per le transizioni nel mercato del lavoro e sottolinea come il ricorso a questo strumento sia importante per aiutare i giovani ad accedere a specifiche attività professionali (per esempio, avvocatura, giornalismo, e industrie creative). Viene anche riconosciuto che l'attuale sistema tende a favorire soprattutto quei giovani che appartengono a famiglie agiate che possono contare sul sostegno economico familiare. Questo aspetto rappresenta un problema particolarmente rilevante nel Regno Unito, dove le ricerche mostrano un'incidenza dei redditi delle famiglie di origine sui redditi dei giovani lavoratori fra le più alte nell'ambito dei Paesi dell'OECD: i redditi dei genitori hanno un'incidenza di una volta e mezzo più alta sui redditi maschili rispetto al Canada, alla Germania o alla Svezia.

Si è registrata una crescita costante nel numero di datori di lavoro inglesi che offrono tirocini a laureati (e studenti), oltre a una crescita del numero di posti di tirocinio dall'inizio della recessione economica (Low Pay Commission, 2011). Per esempio, secondo le stime del CIPD, più di un datore di lavoro su cinque aveva pianificato di assumere un tirocinante fra aprile e settembre del 2011, contro solo il 13% dell'estate del 2009 (Enterprise Europe Network London, 2010)²⁸. Più di recente, il CIPD ha stimato che, nell'estate del 2010, vi era un quarto di milione di persone impiegate come tirocinanti nelle aziende del Regno Unito, nella grande maggioranza dei casi senza essere retribuite (Guardian, 28/4/2011)²⁹.

La questione della retribuzione (o della mancata retribuzione) dei tirocini è stato un argomento molto dibattuto nel Regno Unito (e più in generale in Europa). Nel Regno Unito è previsto un salario minimo nazionale (NMW) per i giovani, ma la normativa non prevede disposizioni specifiche per i tirocinanti. Tuttavia, il tirocinante ha diritto a ricevere una retribuzione, che comprende il salario minimo nazionale, a seconda che venga classificato come 'lavoratore' oppure no. I risultati dell'indagine del CIPD (*Learning and Talent*

²⁸ Enterprise Europe Network London/EEN-London, (2010). *Employing Interns in the UK*, December

²⁹ <http://www.guardian.co.uk/money/2011/apr/28/businesses-interns-cheap-labour>

Development Survey), realizzata nel 2010, indicano che il 63% dei datori di lavoro paga volontariamente ai tirocinanti un compenso uguale o superiore al minimo nazionale (CIPD, 2010a). Allo stesso tempo, nel Regno Unito è crescente la preoccupazione circa il fatto che i datori di lavoro stiano usando i programmi di tirocinio, particolarmente quelli diretti ai laureati, per garantirsi personale a basso (o a zero) costo. Difatti, una recente indagine rivolta a 218 datori di lavoro realizzata da *YouGov* per conto di *Internocracy*³⁰ -- un'impresa sociale che sviluppa iniziative di *work-experience* per i datori di lavoro -- ha rilevato che il 17% delle imprese inglesi ha assunto tirocinanti come forza lavoro a basso costo, e che il 95% dei 218 dirigenti, che hanno preso parte all'indagine, era d'accordo sul fatto che i tirocinanti fossero 'utili alla loro organizzazione'. Uno studio realizzato da *Internocracy* ha anche evidenziato che solo il 12% dei dirigenti e il 10% dei giovani era a conoscenza del fatto che i tirocini senza salario avrebbero potuto essere considerati illegali secondo la legge sul lavoro vigente (Guardian, 28/4/2011)³¹.

La stessa *Low Pay Commission* nel suo rapporto del 2011 ha espresso preoccupazione per il fatto che un ampio numero di datori di lavoro sembra ignorare l'esistenza di una legislazione che fissa un minimo salariale e assume tirocinanti senza retribuirli in alcun modo (Low Pay Commission, 2011).

Con la ricerca del CIPD che mostra che più di un terzo (il 37%) di tutti i tirocini sono al momento non retribuiti, la questione della remunerazione del tirocinio ha acquisito un'importanza cruciale, se non altro perché apre questioni legate all'equità, alla parità di accesso nel mercato del lavoro e alla mobilità sociale.

In risposta al dibattito corrente sulla necessità di affrontare il problema del numero crescente di tirocini non remunerati, il CIPD ha proposto che, a tutti i tirocinanti, venga garantito un minimo salariale fissato in £2.50 all'ora (cioè il minimo salariale previsto per gli apprendisti). Proporre un "Training Wage" rispecchierebbe il contributo offerto dal tirocinante all'organizzazione, oltre che incoraggiare la mobilità sociale, stimolando anche le persone dotate di un *background* più povero a presentare domanda per posti di tirocinio (CIPD, 2010b).

Secondo i dati forniti alla Low Pay Commission da *Interns Anonymous*³², un network che mette a disposizione un forum dove i tirocinanti possono condividere le loro esperienze, i posti per i tirocinanti sono più diffusi in certe

³⁰ <http://www.internocract.org>

³¹ <http://www.guardian.co.uk/money/2011/apr/28/businesses-interns-cheap-labour>

³² <http://internsanonymous.co.uk/>

professioni e settori economici. Secondo un'indagine realizzata da questa organizzazione su un campione ridotto di ex-tirocinanti (dal quale sono state ottenute 235 risposte), la maggior parte dei tirocinanti intervistati lavora nell'ambito del settore delle politiche e degli affari pubblici (20%), nelle organizzazioni non profit (20%) e nel settore dell'arte e della conservazione del patrimonio (14%). Circa il 50% ha svolto un tirocinio che è durato da uno a tre mesi. Un dato importante emerso è che, per la grande maggioranza degli intervistati, il tirocinio non ha portato a un posto di lavoro all'interno dell'organizzazione in cui è stato svolto (l'82%), né il datore di lavoro ha aiutato i tirocinanti nella ricerca di un altro lavoro (l'83%). Nei casi in cui al tirocinio non è seguito un posto di lavoro fisso nel settore professionale scelto, più del 40% dei soggetti si è trovato disoccupato e più del 23% ha dovuto cambiare settore per riuscire a lavorare. Infine, è risultato che almeno il 37% degli intervistati ha accettato nel corso del tempo tre o più posti da tirocinante (Low Pay Commission, 2011).

Al di là delle questioni retributive legate al tirocinio, nel Regno Unito, il dibattito è al momento incentrato sul potenziale sfruttamento dei tirocinanti e sui loro ridotti diritti lavorativi (Eurofound, 2011).

5.3.1 LE IMPLICAZIONI DEI TIROCINI PER I GIOVANI SUL MERCATO DEL LAVORO

Secondo la Strategia sulla Mobilità Sociale del Governo pubblicata nel 2011 e l'analisi condotta dalla Low Pay Commission, il continuo aumento di posti di tirocinio non retribuiti e di altre iniziative di *work-experience* analoghe, sta avendo serie conseguenze sulla posizione dei giovani nel mercato del lavoro (HM Government, 2011, Low Pay Commission, 2011).

Più nello specifico, sia la Strategia sulla Mobilità Sociale che molte delle testimonianze fornite alla Low Pay Commission hanno sottolineato come i tirocini non pagati ostacolano la crescita della mobilità sociale, in quanto bloccano l'accesso di interi segmenti di giovani al mercato del lavoro. In modo analogo, le principali evidenze emerse da *TUC* e *Intern Aware*³³ (una campagna di informazione che promuove l'equità nell'accesso al sistema dei tirocini) suggeriscono che i tirocini non retribuiti discriminano quei giovani che, a causa del loro povero *background*, non possono permettersi di lavorare senza essere retribuiti, e che quindi finiscono per non avere accesso a certe professioni o settori (Low Pay Commission, 2011).

³³ <http://www.internaware.org/>

In maniera simile, il Panel su “*Fair Access to the Professions*”³⁴ ha trovato che, per i giovani meno abbienti, i costi per lo svolgimento di un tirocinio non retribuito siano da considerarsi proibitivi. Questo gruppo di lavoro è anche arrivato alla conclusione che i tirocini e le altre iniziative analoghe stiano assumendo un’importanza sempre maggiore nel garantire l’accesso a molte professioni. Tuttavia, queste opportunità non sono sempre pubblicizzate e a volte dipendono da contatti personali e reti, aspetto che, ovviamente, genera ulteriori svantaggi per chi non dispone ancora di una rete di contatti estesa, tramite per esempio la propria famiglia, e che quindi dovrà lavorare duramente per procurarsi questi contatti.

Il fenomeno dei tirocini è una realtà abbastanza diffusa nel Regno Unito e particolarmente presente in certi settori: industrie creative, media, giornalismo, pubbliche relazioni, terzo settore (incluse le organizzazioni non profit), ecc. A questo riguardo, per esempio, il sindacato dei giornalisti nella propria testimonianza alla Low Pay Commission ha commentato:

“C’è un programma, articolato in moduli, nel settore [giornalistico] che vede le persone entrare ed uscire dai tirocini, che porta a salari più bassi, e che fa sì che solo le persone in grado di lavorare gratis entrino in questo settore”.

Nonostante le preoccupazioni relative ai tirocini non retribuiti, la ricerca, realizzata nel Regno Unito da CIPD, suggerisce che otto datori di lavoro su dieci (il 78%) ritengono che, nel lungo periodo, i tirocini avranno un impatto positivo sulla carriera degli individui. Inoltre, circa il 76% dei datori di lavoro è dell’opinione che questi possano essere usati per testare le potenzialità della nuova forza lavoro, mentre il 69% vede nei tirocini una possibilità per sviluppare nuovi talenti all’interno di un dato settore. Circa la metà dei datori di lavoro pensa anche che i tirocinanti rappresentino una risorsa economicamente conveniente (il 52%), e che i posti di tirocinio aiutino a sviluppare le capacità gestionali e di *leadership* del gruppo di lavoro (il 50%). È stato anche evidenziato che i datori di lavoro riconoscono il valore aggiunto di quei giovani, inclusi i laureati, che hanno acquisito esperienze di lavoro tramite tirocini o stage, previsti nell’ambito dei percorsi di istruzione. Per esempio, un rapporto pubblicato, nel 2007, dal *Department for Education and Skills*, ha messo in evidenza come molti datori di lavoro preferiscano laureati che abbiano fatto uno stage all’interno dei loro corsi di formazione, in quanto questi giovani hanno già acquisito una certa esperienza pratica e familiarità con il mondo del lavoro e con le sue consuetudini, norme ed esigenze (DfES, 2007).

34 <http://www.bis.gov.uk/policies/higher-education/access-to-professions/panel-on-fair-access-professions>

6. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI DI POLICY

6.1 LE CONDIZIONI DI VULNERABILITÀ DEI GIOVANI LAVORATORI IN EUROPA

Gli effetti del lavoro precario si riflettono in maniera particolarmente negativa e persistente sui giovani lavoratori. Le difficoltà di transizione dalla scuola al lavoro sono infatti spesso associate ad un generale peggioramento nel lungo termine delle possibilità di carriera lavorativa (il cosiddetto “effetto cicatrice”). Inoltre, il prolungarsi della recessione economica ha comportato un peggioramento delle condizioni del mercato del lavoro per i giovani altamente qualificati nella maggior parte dei paesi europei, con il risultato che una quota crescente di giovani in possesso di un’istruzione universitaria finisce nella categoria dei NEET (giovani non coinvolti né nel lavoro né in istruzione o formazione).

Al di là del costo per gli individui, la diffusione di lavori precari e NEET fra i giovani rappresenta un costo sociale, in quanto lo spreco di capitale umano altamente qualificato riduce le prospettive di crescita (anche per i rischi associati al *brain drain*), aumenta il rischio di povertà e le ineguaglianze di reddito tra e fra le generazioni, riduce le entrate fiscali ed alimenta una più alta spesa sociale. Secondo una recente stima (Eurofound, 2011), in Europa, i costi relativi alla disoccupazione giovanile e all’inattività raggiungono i 101 miliardi di euro all’anno (pari all’1.1% del PIL della UE21). Le medesime stime indicano che il conto più salato fra i paesi Europei riguarda l’Italia, con €26.6 miliardi (equivalenti a 1.7 punti percentuali di PIL). Il Regno Unito è secondo di poco, con €16 miliardi (0.9% del PIL), mentre l’Irlanda e la Bulgaria pagano il conto più salato dal punto di vista della relazione tra costo e PIL (più del 2%).

Proprio per questi motivi, la Commissione Europea ha incluso tra gli obiettivi principali di Europa 2020 la riduzione della disoccupazione giovanile (particolarmente alta in alcuni Stati Membri, quali l’Italia e la Spagna) e il miglioramento delle competenze dei giovani³⁵.

Come mostrato nell’analisi comparativa e nei casi studio nazionali, sintetizzati in questo rapporto, le difficoltà che i giovani lavoratori devono affrontare nei diversi paesi europei mostrano alcune similarità ma anche differenze. I problemi identificati sono i seguenti:

³⁵ In questo ambito la Commissione Europea ha lanciato nel dicembre 2011 la *Youth Opportunities Initiative*, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7276&clangId=en>

- Tra i giovani che entrano per la prima volta nel mercato del lavoro, **il lavoro temporaneo sembra essere la norma nella maggior parte dei paesi europei**. Il lavoro giovanile è generalmente caratterizzato da un'elevata diffusione di contratti a termine, basse remunerazioni, lavoro irregolare e straordinari non pagati, tutti fattori che rendono la loro posizione nel mercato del lavoro estremamente vulnerabile. **I giovani altamente qualificati sono altrettanto caratterizzati da una elevata probabilità di essere occupati in lavori temporanei**. In alcuni paesi (specialmente quelli appartenenti all'area mediterranea) l'incidenza del lavoro temporaneo sui giovani altamente qualificati è più alta della media europea.
- **I lavoratori temporanei sono stati colpiti in maniera particolarmente dura durante la recente recessione** e la relativa concentrazione di lavori temporanei tra i giovani lavoratori (15-24) ha fatto aumentare in maniera significativa la disoccupazione e l'inattività giovanile.
- **Il periodo di transizione tra la scuola e un lavoro in grado di garantire redditi stabili, prospettive di carriera e tutele previdenziali, tende in alcuni paesi europei ad essere piuttosto lungo**, anche per gli individui più qualificati. Dati e ricerche sul tema suggeriscono che il tempo necessario per trovare un posto di lavoro a tempo indeterminato è influenzato dalla rigidità delle norme che regolano il lavoro a tempo indeterminato. Questo è il caso di quei paesi (come **l'Italia** e la **Spagna**) che hanno adottato una riforma del mercato del lavoro su due livelli, per lo più basata sulla deregolamentazione dei contratti di accesso al lavoro .
- In alcuni stati membri (come **il Regno Unito, alcuni paesi nordici e alcuni paesi continentali**), **i giovani hanno maggiori opportunità di ottenere contratti a tempo indeterminato** e i contratti temporanei costituiscono uno strumento di accesso al mercato del lavoro. Tuttavia, la mancata coerenza con le qualifiche possedute rimane elevata e la recessione ha portato ad un aumento dell'incidenza del lavoro precario e del tempo necessario per trovare un lavoro anche in questi paesi.
- **La mancata coerenza del lavoro con le competenze possedute sta diventando sempre più rilevante** in molti paesi europei. Nel sud dell'Europa la sovra-qualificazione tra i giovani ha raggiunto un livello considerevole. In questi paesi (e soprattutto in Italia e in Grecia), il livello di istruzione/qualificazione raggiunto non fornisce alcuna garanzia contro il rischio di disoccupazione o di lavoro precario, se si considera che i

giovani laureati detengono i più alti tassi di disoccupazione e di lavoro temporaneo.

6.2 LE PRINCIPALI EVIDENZE CHE EMERGONO DAI CASI STUDIO NAZIONALI

Le interviste in profondità realizzate per i casi studio nazionali hanno confermato l'esistenza di differenze nelle condizioni dei giovani altamente qualificati in Inghilterra, rispetto all'Italia e alla Spagna, ma anche nel ruolo che i sistemi di *flexicurity* e *welfare* giocano nel definire la posizione dei giovani lavoratori nel mercato del lavoro.

Le interviste mostrano, in tutti in paesi considerati, un generale peggioramento, in questi anni di crisi economica, delle condizioni occupazionali dei giovani e della corrispondenza tra le competenze acquisite dai giovani e i lavori svolti.

In Italia e in Spagna la situazione dei laureati con lavori temporanei appare particolarmente difficile, in quanto i contratti a tempo determinato rappresentano sempre di più una trappola che non dei trampolini verso impieghi a tempo indeterminato.

In Italia:

- **l'incidenza del lavoro precario è particolarmente elevata fra le giovani donne altamente qualificate;**
- **la transizione scuola-lavoro per i giovani altamente istruiti di solito avviene attraverso *work experiences* o tirocini, spesso informali e privi di un vero e proprio contratto. La penalizzazione in termini di retribuzione per i lavoratori temporanei è relativamente elevata e in aumento;**
- **non tutti i contratti temporanei rappresentano un passaggio verso forme di lavoro più stabili.** Mentre i contratti di formazione si sono dimostrati il miglior canale verso la stabilizzazione, all'opposto, i contratti *freelance* sono apparsi poco efficaci. Inoltre, i risultati della ricerca suggeriscono che, per i lavoratori che entrano nel lavoro con contratti temporanei, il tempo necessario per ottenere una posizione stabile può essere piuttosto lungo;
- **ottenere l'accesso a lavori capaci di garantire redditi stabili, prospettive di carriera e diritti previdenziali rappresenta la**

preoccupazione principale per i giovani più qualificati. A ciò sono associati i rischi di **dequalificazione, di stress e di mancata protezione in caso di malattia, maternità e vecchiaia;**

- l'esperienza del mercato del lavoro vissuta dagli intervistati si caratterizza per **confini non ben delineati tra occupazione e disoccupazione e tra contratti di diverso tipo**, con una progressiva sovrapposizione tra abitazione e posto di lavoro, che si dimostra particolarmente problematica per le donne;
- **le strategie adottate** dai giovani lavoratori altamente qualificati per far fronte alla precarietà sono per lo più basate sulla costruzione di **reti relazionali, mentre il supporto della famiglia** appare particolarmente rilevante per ottenere l'accesso al credito e la possibilità di avere una casa propria.

In **Spagna**, la situazione è ancora più preoccupante che in Italia, in quanto l'incidenza e la persistenza del lavoro precario è più elevata. L'analisi qualitativa ha rivelato che tra le preoccupazioni più rilevanti figurano:

- **le transizioni casuali.** I percorsi di lavoro non sembrano condurre i giovani lavoratori da nessuna parte e la sensazione di essere intrappolati è così forte che gli intervistati ritengono che le differenti esperienze di lavoro non li aiuteranno a costruire un profilo professionale coerente. Di conseguenza, gli intervistati hanno espresso una sostanziale sfiducia nel modo in cui l'economia di mercato opera e una più ampia disillusione 'post-moderna' per l'operato e il ruolo sociale delle istituzioni;
- **il lavoro precario** comporta condizioni di vita precarie e un effetto a catena su tutte le altre dimensioni di vita. Alcuni degli effetti sui giovani più qualificati includono la mancanza di motivazione, la dequalificazione e la svalutazione del concetto stesso di lavoro, a causa della temporaneità delle esperienze di lavoro vissute. Anche i bassi salari sono un elemento di fondamentale importanza che si collega al concetto di "*milleurista*";
- **l'impatto sulla vita personale dei giovani lavoratori**, che influenza pesantemente la loro capacità di sviluppare vite soddisfacenti. L'impossibilità di avere progetti a lungo termine si riflette sull'impossibilità per questi lavoratori di lasciare definitivamente la casa dei loro genitori e diventare cittadini a tutti gli effetti. Questo ha anche ripercussioni sulla creazione di nuovi nuclei familiari, che a sua volta ha ricadute sull'andamento demografico, il mercato del lavoro, il sistema

pensionistico, ecc.

Sia in **Italia** che in **Spagna**, in alcuni casi, **le esperienze negative nel mercato del lavoro inducono i giovani altamente qualificati a migrare all'estero** (*brain drain*).

Nel **Regno Unito**, gli aspetti più problematici per i giovani più qualificati sembrano essere connessi alla mancata corrispondenza delle qualifiche rispetto al lavoro svolto (**sovra-qualificazione**), più che al lavoro temporaneo:

- **i laureati trovano lavoro piuttosto celermente dopo la laurea**, tuttavia, a ciò solitamente fa seguito un lungo periodo di transizione per trovare lavori di buona qualità, in linea con le loro qualifiche;
- **i laureati britannici tendono a non entrare nel mercato del lavoro con forme di lavoro precario**, anche se **i loro primi lavori tendono a chiedere solo qualifiche di base** in settori ed ambiti solitamente non afferenti alle conoscenze acquisite;
- **i recenti anni di crisi economica hanno fatto aumentare il livello di disoccupazione, il lavoro temporaneo e il lavoro a termine involontario tra i giovani più qualificati**, ma anche **la durata del periodo di transizione dei laureati verso il lavoro**;
- la maggioranza dei laureati ha dichiarato **retribuzioni relativamente basse**, al di sotto del loro livello di qualificazione. Inoltre, **la mancanza di garanzie rispetto al numero di ore di lavoro richieste e la mancanza di preavviso in caso di interruzione del rapporto di lavoro** hanno un impatto significativo sulla loro capacità di pianificare la loro vita nel breve e nel lungo periodo;
- le preoccupazioni maggiori espresse dalle famiglie e dagli amici dei giovani laureati riguardano il fatto che **i lavori ottenuti non siano in grado di assicurare loro una carriera negli ambiti professionali di interesse**, oppure si riferiscono alle **dimensioni di insicurezza che caratterizzano il lavoro temporaneo**;
- ad ogni modo, i laureati **considerano in generale la situazione in cui si trovano, il risultato delle proprie scelte**, come ad esempio la volontà di soddisfare un particolare stile di vita, di accettare il primo lavoro offerto, oppure il non aver fatto domanda per posti di lavoro diversi.

6.3 LE POLITICHE DI SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE NEI PAESI EUROPEI

Dall'inizio della crisi economica molti paesi europei hanno introdotto interventi volti a contrastare la disoccupazione giovanile. Più nello specifico, i paesi Nordici, Continentali e Anglosassoni hanno attivato una vasta gamma di politiche indirizzate ai giovani, basate su un approccio integrato, che collega i benefici del sistema di *welfare* alle politiche attive del lavoro, e sul rafforzamento dei legami tra sistema dell'istruzione e della formazione e il mercato del lavoro.

Tuttavia, in molti paesi europei, la recente diffusione incontrollata di nuovi contratti di primo inserimento al lavoro, come l'apprendistato, i tirocini e/o gli stage, ha aumentato la precarietà nella transizione scuola-lavoro anche nel caso dei giovani più qualificati.

Ciò ha a sua volta prodotto un processo di segmentazione e un allargamento delle disuguaglianze nell'accesso alla previdenza sociale, tra gli 'insiders' e gli 'outsiders', categoria quest'ultima che comprende sempre di più i giovani altamente qualificati.

Considerando la presenza (o la mancanza) di politiche specificatamente rivolte ai giovani e/o di *flexicurity* e la *performance* dei giovani (altamente qualificati) nel mercato del lavoro, possono essere identificati, nei diversi Stati Membri, differenti modelli.

Da un lato, quegli Stati Membri (come l'Italia e la Spagna) che hanno adottato "riforme su due livelli", dove:

- le politiche attive e/o passive del mercato del lavoro specificatamente orientate a facilitare l'occupazione dei giovani non sono particolarmente sviluppate, e la transizione fra scuola e lavoro è affrontata per lo più tramite la deregolamentazione dei contratti di primo inserimento, che aumentano il grado di segmentazione del mercato del lavoro;
- il tasso di disoccupazione giovanile e l'incidenza del lavoro temporaneo tra i giovani lavoratori (con livello di istruzione terziario) sono particolarmente alti;
- le transizioni verso forme di lavoro a tempo indeterminato sono scarse, particolarmente per quegli individui che hanno vissuto numerose esperienze di lavoro temporaneo, alternate a frequenti periodi di disoccupazione. In questi paesi è elevata la probabilità per i giovani lavoratori di restare 'intrappolati' nei lavori temporanei.

Dall'altro, i paesi dell'Europa del Nord, Continentali e del Regno Unito, dove:

- il tasso di disoccupazione giovanile e l'incidenza del lavoro temporaneo tra i giovani lavoratori (con un livello di istruzione terziaria) sono relativamente bassi;
- il successo delle transizioni dalla scuola al lavoro è assicurato da un uso diffuso di contratti di apprendistato e/o misure dedicate;
- esistono politiche esplicitamente indirizzate ai giovani e/o approcci integrati di *flexicurity* che collegano i sussidi di disoccupazione a misure di attivazione ed estendono l'accesso ai diritti socio-previdenziali .

Tuttavia, nella maggior parte dei paesi europei, non esistono politiche o piani di intervento specificamente indirizzati ai giovani altamente qualificati. Nello specifico:

- **i programmi di formazione** sono solitamente indirizzati ai lavoratori con qualifiche di base e spesso non soddisfano i bisogni di quelli altamente qualificati;
- **gli incentivi per l'avvio di imprese**, includono di solito misure non sempre rilevanti per i giovani lavoratori altamente qualificati;
- **gli incentivi per l'occupazione**, per quanto abbastanza diffusi, non sono di solito indirizzati ai giovani e tendono ad avere un impatto limitato sulla creazione netta di posti di lavoro, oltre a non avere sempre un effetto positivo sulla qualità dei lavori offerti.

In anni recenti, di fronte a una crescente disoccupazione giovanile, alcuni paesi (come Austria, Bulgaria, Cipro, Finlandia, Grecia, Ungheria, Lituania, Polonia, Portogallo, Romania, e Slovenia) hanno introdotto programmi indirizzati ai laureati che promuovono tirocini retribuiti e/o offrono sussidi salariali/contributi di previdenza sociale.

6.4 RACCOMANDAZIONI DI POLICY

L'analisi comparativa ha mostrato che i paesi europei che hanno più successo nella transizione scuola-lavoro sono quelli dove sono più diffusi l'apprendistato, il tirocinio e/o le iniziative di formazione e lavoro, nonché efficaci servizi di accompagnamento al lavoro (come per esempio in Germania, Austria, Danimarca e Olanda).

I dati raccolti dall'indagine europea REFLEX sui laureati suggeriscono infatti che le esperienze di lavoro integrate nei corsi di studio aumentano del 44% le

possibilità di trovare un impiego subito dopo la laurea, riducono del 15% la probabilità che questi soggetti si trovino in una condizione di sovraqualificazione, e riducono del 26% la mancata corrispondenza tra le qualifiche e il lavoro svolto (Lore e Little, 2010; OECD, 2010). I dati raccolti relativamente ai laureati in economia indicano, inoltre, che aver fatto un tirocinio riduce del 54% il tempo necessario per trovare un primo posto di lavoro (Gault et al., 2000).

Al contrario, in quei paesi che hanno un'alta incidenza di contratti a tempo determinato e di lavoro interinale tra i giovani (per esempio Belgio, Francia, Grecia, Italia, Portogallo e Spagna), è più probabile che i giovani altamente qualificati presentino traiettorie lavorative frammentate e incerte, con frequenti cambi del posto di lavoro, alternati a periodi di disoccupazione e inattività. Le “riforme su due livelli” attuate in questi paesi hanno portato alla crescita del lavoro temporaneo (che per lo più interessa i giovani lavoratori), ma anche all'emergere di mercati del lavoro segmentati.

L'abbondante letteratura su questo tema mostra infatti come la segmentazione del mercato del lavoro (European Commission, DG Empl., 2010):

- **diminuisca il tasso di transizione dal lavoro temporaneo a lavori a tempo indeterminato** e rappresenti una barriera all'accesso a lavori meglio retribuiti;
- **riduca il livello di occupazione nel lungo periodo**, quando gli effetti positivi sulle assunzioni potrebbero essere più che bilanciate dall'impatto negativo in termini di perdita di posti di lavoro;
- **potrebbe rallentare la crescita della produttività del lavoro visto che, da un lato, scoraggia l'investimento in capitale umano** (da parte dell'azienda), per effetto della durata limitata della relazione di lavoro e, **dall'altro, riduce la stessa motivazione al lavoro di questi lavoratori**;
- **influenzi il processo di formazione dei salari**. Il potere di negoziazione dei lavoratori a tempo indeterminato (altamente sindacalizzati) potrebbe essere rafforzato dalla presenza di lavoratori temporanei, che invece tendono a non avere una rappresentanza sindacale e hanno una più alta probabilità di essere licenziati;
- **abbia un impatto sui livelli salariali**, dato che i lavoratori temporanei guadagnano in media molto meno dei colleghi assunti a tempo indeterminato;
- **aumenti il rischio per molti giovani di rimanere intrappolati nella precarietà**, soprattutto in quei paesi dove il sistema dell'apprendistato

non è particolarmente sviluppato. Questo aspetto aggrava la sensazione di insicurezza vissuta dai lavoratori e ne influenza il comportamento.

Dovrebbe quindi essere sviluppata una **strategia complessiva** di contrasto alla segmentazione del mercato del lavoro. Una strategia che dovrebbe essere adattata alle condizioni dei diversi paesi e includere una serie di misure, tra cui:

- la **riduzione dell'asimmetria esistente tra contratti temporanei e contratti a tempo indeterminato**, in relazione ai diritti previdenziali e alla formazione professionale sul lavoro, e **una semplificazione delle forme contrattuali previste**;
- l'**estensione del sostegno al reddito** durante i periodi di disoccupazione per i giovani in cerca del primo impiego, per consentire loro di trovare posizioni lavorative effettivamente corrispondenti alle loro qualifiche;
- la **diffusione di un sistema d'istruzione basato sull'alternanza**, che combini istruzione, formazione ed esperienze di lavoro, al fine di migliorarne la capacità di risposta ai cambiamenti della domanda e diretto a **rendere più agevole la transizione fra scuola e lavoro**. Questo richiede anche il rafforzamento della **formazione professionale** nell'ambito dell'istruzione superiore in quei paesi in cui è poco sviluppata, per esempio incentivando una maggiore interazione tra il sistema dell'istruzione e della formazione e quello produttivo, sviluppando sistemi di certificazione e qualità, prevedendo per i tirocinanti e gli apprendisti un livello minimo di protezione, come indicato dalla Commissione Europea nella proposta di prossima uscita riguardante il "Quadro di Qualità sui Tirocini", da implementare a livello europeo;
- il **rafforzamento dei servizi di orientamento** ai giovani nelle scuole e nel mercato del lavoro, dei **servizi di formazione e del lavoro** per favorire una migliore corrispondenza tra le scelte di istruzione e formazione e la domanda di specifiche figure professionali che emerge dal mercato del lavoro;
- il **supporto all'imprenditorialità giovanile** con misure che facilitino l'accesso al credito (microcredito) e ai servizi (formazione, disponibilità di spazi, ecc.);
- la stimolazione della domanda di lavoro per i giovani altamente qualificati, con specifici **incentivi**, e il supporto **alle attività di ricerca, ai settori della conoscenza e al rafforzamento delle PMI**;
- il supporto a **nuove forme di associazione e aggregazione tra i**

giovani professionisti e la **sensibilizzazione delle parti sociali**, affinché considerino i bisogni dei giovani lavoratori e degli ‘outsiders’ nella contrattazione collettiva;

- la creazione di **nuovi servizi per i giovani professionisti** (micro credito, spazi per il lavoro condivisi, servizi di accompagnamento e di incontro domanda/offerta, opportunità formative, ecc.).

BIBLIOGRAFIA

- AlmaLaurea (2011) “Condizione occupazionale dei laureati. XIII Indagine 2010”, Bologna.
- Anastasia B. e D. Maurizio (2008) “Dopo la prima occupazione: note su dieci anni di “carriera” (1998-2007) di una corte di giovani”, mimeo.
- Ballarino G. (2005) “Strumenti nuovi per un lavoro vecchio. Il sindacato italiano e la rappresentanza dei lavoratori atipici”, *Sociologia del lavoro*, no. 97, pp. 174-190.
- Barbieri P. e S. Scherer (2009) “Labour Market Flexibilization and its Consequences in Italy”, *European Sociological Review*, vol. 25, no. 6, pp. 677-692.
- Bellardi L. (2005) “Nuovi lavori e rappresentanza. Limiti e potenzialità di innovazione della realtà sindacale attuale”, *Diritto delle Relazioni Industriali*, no. 1, pp. 70-94.
- Bentolila S., Dolado J. e J. Jimeno (2008), “Two-tier Employment Protection Reforms: The Spanish Experience”, *CESifo DICE Report*, Ifo Institute for Economic Research at the University of Munich, vol. 6(4).
- Bertolini S. (2005), “Strumenti concettuali per l'analisi del mercato del lavoro atipico: riflessioni ed esperienze di ricerca”, *Sociologia del lavoro*, no. 97, pp. 80-101.
- Berton F., Pacelli L. e F. Devicienti (2009) “Are temporary jobs a port of entry into permanent employment? Evidence from matched employer-employee data”, Dept. of economics and public finance “G. Prato”- *Università degli studi di Torino*, WP n. 6.
- Berton F., Richiardi M. e S. Sacchi (2009), *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, Il Mulino.
- Boeri T. (2010), ‘Institutional Reforms in European Labour Markets’, *Handbook of Labour Economics*.
- Boeri T. e P. Garibaldi (2007), ‘Two-tier Reforms of Employment Protection Legislation: A Honeymoon Effect’, *Economic Journal*, vol. 117.
- Bologna S. (1997) “Dieci tesi per la definizione di uno statuto del lavoro autonomo”, in S. Bologna, A. Fumagalli (eds.) *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Milano, Feltrinelli, pp. 13-42.
- Booth A.L., M. Francesconi e J. Frank (2002), “Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?”, *The Economic Journal*, vol. 112, pp. 189-213.
- Borella M. e G. Segre (2008), “Le pensioni dei lavoratori parasubordinati: prospettive dopo un decennio di gestione separata”, *WP Corp*, 78/08.

- Brennan J. e W. Tang (2008), *The Employment of UK Graduates: Comparisons with Europe*, Report to HEFCE by the Centre for Higher Education Research and Information (CHERI), prepared as part of the REFLEX project, November.
- Caparrós A. e M. Navarro (2007), “Precariedad y transiciones laborales: un análisis con datos de panel”, *XV Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación*, Granada.
- Carrera L. (2004), *Viaggiare a vista. Percorsi di vita in tempi di flessibilità*, Milano, Angeli.
- Castagnetti C. e L. Rosti (2010), “Gender stereotyping and wage discrimination among Italian graduates”, *MPRA Paper No. 26685*.
- Castel R. (2002), “Centralità del lavoro e coesione sociale”, in R. Lodigiani, M. Martinelli (eds.) *Dentro e oltre i post-fordismi. Impresa e lavoro in mutamento tra analisi teorica e ricerca empirica*, Milano, Vita e Pensiero, pp. 357-368.
- Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) (2010a). *Learning and Talent Development: Annual Survey Report 2010* [online], London: CIPD.
- Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) (2010b). *Internships: To pay or not to pay*, June, London: CIPD.
- Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) (on-going), *Labour Market Outlook, Quarterly*, London: CIPD.
- Ciccarone G. e Fondazione Brodolini (2010), *EEO Review: Youth Employment Measures*, 2010 – Italy, European Employment Observatory.
- Clark A. e F. Postel-Vinay (2009), “Job security and job protection” Oxford University Press, vol. 61(2), pages 207-239, April.
- Di Pierro D. et al. (2009), “Le retribuzioni mancanti”, in F. Bertoni et al. (eds.) *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, Il Mulino, pp. 135-158.
- Department for Education and Skills (DfES) (2007), *Employer and University Engagement in the Use and Development of Graduate Level Skills*, Report by T Hogarth et al. for DfES, Research Report 835.
- Dolado J., Garcia-Serrano C. e J. Jimeno (2002), “Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain”, *Economic Journal, Royal Economic Society*, vol. 112.
- Enterprise Europe Network London (EEN)-London (2010), *Employing Interns in the UK*, December.
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2010), *Employment in Europe 2010*.

European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2007), *Employment in Europe 2006*.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2010), *European Employment Observatory Review: Youth Employment Measures*, February.

European Employment Observatory (EEO) (2011), *Youth Employment Measures 2010*, February.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2011), *Helping Young Workers during the Crisis: Contributions by Social Partners and Public Authorities*, April.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2011), *Young people and NEETs in Europe: First Findings* <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1172.htm>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010), *Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements available*, March.

Fotocasa (2010): "La vivienda en el año 2010", ("Housing on 2010"), available at:[\[http://www.fotocasa.es/Portals/49/Static/Tendencias/InformeAnual2010pdf\]](http://www.fotocasa.es/Portals/49/Static/Tendencias/InformeAnual2010pdf).

Gallino L. (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Roma-Bari, Laterza.

HM Government (2011), *Opening Doors, Breaking Barriers: A Strategy for Social Mobility*, April.

Gault J., Redington, J. E T. Schlager (2000), "Undergraduate business internships and career success: Are they related?", *Journal of Marketing Education*, 22, 45-53.

Istat (2010) "L'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Anno 2009", *Statistiche in Breve -Istat*, Roma.

Lore A. e B. Little (2010), *The REFLEX Study: Exploring Graduates' Views on the Relationship between Higher Education and Employment*. Centre for Higher Education Research and Information, The Open University, London, UK.

Low Pay Commission (2011), *National Minimum Wage, Low Pay Commission Report 2011*, April.

Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali and Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (2009), *Italia 2020 - Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro*, Roma.

- Muehlberger U. E. S. Pasqua (2006), “The “Continuous Collaborators” in Italy. Hybrids between Employment and Self-employment?”, *CHILD Working Papers, Centre for Household, Income, Labour and Demographic Economics*.
- OECD (2010), *Off to a good start? Jobs for youth*, Paris, OECD.
- Picchio M. (2006), “Wage differentials and temporary jobs in Italy”, *UCL-Discussion Paper* n. 33.
- Picchio M. (2007), “The Dynamics of Unemployment, Temporary and Permanent Employment in Italy, Dip. Economia, *Università Politecnica delle Marche, Quaderni di ricerca*, n. 286.
- Reyneri E. (2005), *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Rizza R. (2003), *Il lavoro mobile. Diffusione del lavoro atipico e nuovi paradigmi occupazionali*, Roma, Carocci.
- Rosen S. (1974), “Hedonic prices and implicit markets”, *Journal of Political Economics* n.82.
- Rosen S. (1986), “The theory of equalizing differences” in Ashenfelter O. and Layard R. (eds.) *Handbook of Labour Economics* vol.1 Elsevier.
- Samek Lodovici M. e R. Semenza (2008), “The Italian Case: From Employment Regulation to Welfare Reforms?”, *Social Policy & Administration*, vol. 42, no. 2, pp. 160-176.
- Schmid G. (2000), “Transitional Labour Markets. A New European Employment Strategy”, in B. Marin et al. (eds.) *Innovative Employment Initiatives*, Aldershot, Ashgate, pp. 223-253.
- Schmid G. (2008), *Full Employment in Europe: Managing Labour Market Transitions and Risks*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Toharia L. e I.Cebrián (2008), “La entrada en el mercado de trabajo: un análisis basado en la MCLV”, *Revista de Economía Aplicada*, n° E-1, Vol.16.
- Tursi A. (2009), “Le forme di lavoro non standard alle soglie della XVI legislatura”, *Quaderni del corso di laurea in economia e gestione aziendale*, no. 12, April.
- Villa P. (2010), “La crescita dell’occupazione femminile: la polarizzazione tra stabilità e precarietà”, *Lavoro e diritto*, no. 3, pp. 343-358.

INDICE

1. INTRODUZIONE	5
1.1 Obiettivi della ricerca	6
1.2 Approccio e metodologia	7
2. LAVORO PRECARIO E GIOVANI ALTAMENTE QUALIFICATI: UN'ANALISI COMPARATIVA	11
2.1 Le tendenze recenti e le caratteristiche del lavoro precario in Europa	11
2.1.1 L'incidenza e le caratteristiche del lavoro temporaneo in Europa	11
2.1.2 Lavoro precario e giovani altamente qualificati	13
2.1.3 Le tendenze recenti e l'impatto della crisi	15
2.1.4 Le transizioni nel mercato del lavoro	17
2.2 La legislazione e le politiche per i giovani in Europa	21
2.2.1 I modelli di Flexicurity e gli approcci europei all'occupazione giovanile	22
2.2.2 Le sfide e gli scenari futuri	26
3. LAVORO PRECARIO E GIOVANI ALTAMENTE QUALIFICATI IN ITALIA	29
3.1 Il lavoro precario in Italia	29
3.1.1 Le recenti tendenze e le nuove forme di lavoro precario	29
3.1.2 Il lavoro precario e i giovani altamente qualificati: trampolino di lancio o trappola?	30
3.2 Le esperienze e le percezioni dei giovani precari altamente qualificati	34
3.2.1 La frammentarietà delle transizioni nel mercato del lavoro	36
3.2.2 La labilità dei confini tra lavoro e vita privata	39
3.2.3 Il difficile accesso ai diritti dei lavoratori e alla previdenza sociale	40
3.3 Le politiche per i giovani lavoratori in Italia	41
4. LAVORO PRECARIO E GIOVANI ALTAMENTE QUALIFICATI IN SPAGNA	47
4.1 Il lavoro precario in Spagna	47

4.1.1	Il Lavoro precario e i giovani altamente qualificati: trampolino di lancio o trappola?	47
4.1.2	I redditi e le transizioni salariali	49
4.2	Le esperienze e le percezioni dei giovani precari altamente qualificati	50
4.2.1	Transizioni casuali: percorsi frammentati e bassa domanda di lavoro	50
4.2.2	Lavori precari per i giovani più qualificati	51
4.2.3	L'impatto su altri aspetti della vita dei giovani	53
4.3	Le politiche per i giovani lavoratori in Spagna	54
4.3.1	Le principali evidenze emerse dai Focus Group	54
4.3.2	Le condizioni di lavoro e la regolamentazione dei contratti di lavoro	56
4.3.3	Le politiche attive del mercato del lavoro	57
5.	LAVORO PRECARIO E GIOVANI ALTAMENTE QUALIFICATI NEL REGNO UNITO	61
5.1	Il mercato del lavoro dei laureati nel Regno Unito	61
5.1.1	La crescita del tasso di disoccupazione e del lavoro temporaneo	63
5.1.2	Transizioni nel mercato del Lavoro	64
5.2	Le esperienze e le percezioni dei giovani precari altamente qualificati	66
5.3	Le politiche per i giovani lavoratori nel Regno Unito	75
5.3.1	Le implicazioni dei tirocini per i giovani sul mercato del lavoro	78
6.	CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI DI POLICY	81
6.1	le condizioni di vulnerabilità dei giovani lavoratori in Europa	81
6.2	Le principali evidenze che emergono dai casi studio nazionali	83
6.3	Le politiche di sostegno all'occupazione giovanile nei paesi europei	86
6.4	Raccomandazioni di policy	87
	BIBLIOGRAFIA	91

Un progetto realizzato dall'Istituto per la Ricerca Sociale, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università di Trento, Amitié, Institute for Employment Studies e Centro de Estudios Económicos Tomillo.