

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**

**Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia  
applicata**

**Corso di laurea in  
SCIENZE SOCIOLOGICHE**

*La disoccupazione giovanile e le percezioni  
degli over 50*

Relatore:

Prof. Devi Sacchetto

Laureando:

Arianna Boccardo

Matricola 2032250

A.A. 2023/2024

# Indice

<b>Introduzione.....</b>	<b>3</b>
<b>Capitolo 1: Il lavoro e la disoccupazione .....</b>	<b>5</b>
<i>1.1 TRASFORMAZIONE DEL LAVORO .....</i>	<i>5</i>
<i>1.2 APPROFONDIMENTO DELLA SITUAZIONE IN ITALIA.....</i>	<i>10</i>
<i>1.3 DIFFERENZA TRA DIVERSI PAESI E MIGRAZIONI.....</i>	<i>15</i>
<i>1.4 LA DISOCCUPAZIONE.....</i>	<i>19</i>
<b>Capitolo 2: Panoramica degli intervistati e primi risultati .....</b>	<b>22</b>
<i>2.1 INTRODUZIONE E PANORAMICA DEGLI INTERVISTATI .....</i>	<i>22</i>
<i>2.2 CONCEZIONE DEL LAVORO.....</i>	<i>23</i>
<i>2.3 CAUSE DELLA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE.....</i>	<i>28</i>
<i>2.4 DISPARITÀ DI GENERE .....</i>	<i>35</i>
<i>2.5 ESPERIENZA E TITOLO DI STUDIO.....</i>	<i>40</i>
<b>Capitolo 3: Differenze, sostegno e possibili soluzioni .....</b>	<b>43</b>
<i>3.1 DIFFERENZE NEL MODO DI CERCARE LAVORO NEL TEMPO .....</i>	<i>43</i>
<i>3.2 SOSTEGNO .....</i>	<i>49</i>
<i>3.3: POSSIBILI SOLUZIONI.....</i>	<i>54</i>
<b>Conclusioni.....</b>	<b>58</b>
<b>Bibliografia .....</b>	<b>59</b>

## Introduzione

In questa ricerca ho voluto approfondire il tema del lavoro e della disoccupazione e, in particolare, quella giovanile. Il mio obiettivo era comprendere se le impressioni e sensazioni degli over 50 fossero conformi alla letteratura di riferimento e, per questo motivo, ho effettuato delle interviste a over 50 per valutare la loro percezione riguardo al tema. Nella scelta dei soggetti ho cercato di rendere equilibrato il numero per genere e per suddivisione di età, per questo ho intervistato 3 uomini della fascia 50-60, 3 donne della stessa fascia, 2 uomini della fascia 60-80 e 2 donne di questa stessa fascia. Nel primo capitolo ho approfondito il tema del lavoro e le sue trasformazioni concrete ma anche di senso, facendo poi una piccola analisi sulla situazione in Italia. Si è passati dal taylorismo/fordismo e successivamente toyotismo, arrivando poi ad una strutturazione del mercato del lavoro in cui coesistono tipologie di lavoro e contratti diversi. La trasformazione più evidente è il cambiamento del senso del lavoro, visto sempre più come percorso per l'autorealizzazione e costruzione dell'identità. Nel secondo capitolo ho approfondito i temi più rilevanti che sono emersi nelle interviste. La prima domanda che ho posto è stata molto generica: "Cosa ne pensi del lavoro?" e da qua si ha il primo tema. Appare rilevante l'importanza del denaro, ma il lavoro risulta importante anche come "passatempo" e per l'allargamento delle reti sociali. In Veneto la percentuale della disoccupazione giovanile, nel 2022, era al 13,4%, dato inferiore rispetto alle altre regioni italiane. Indagando le cause della disoccupazione giovanile, ho notato una conformità tra letteratura e risposte degli intervistati: la sempre più alta qualificazione dei giovani che li porta a non compiere più i lavori manuali ma a voler ambire a professioni più elevate. Altre motivazioni elencate nelle interviste sono la crisi generale, la poca adattabilità dei giovani e l'insufficiente sostegno statale. Il tema della disparità di genere è stato affrontato in maniera differente da uomini e donne: le donne nelle loro interviste affermano che questa è più che presente e, nel farlo, citano spesso le discriminazioni che possono subire in quanto possono rimanere incinta; gli uomini affermano che le differenze sono lievi e, anzi, la donna ha più possibilità di trovare lavoro perché più adattabile. Inoltre, emerge la rilevanza in tutte le interviste dell'esperienza, unico processo che può permettere al giovane di apprendere al meglio la propria professione. Nel terzo capitolo ho analizzato i restanti temi emersi nelle interviste: la differenza nel modo di cercare lavoro nel tempo, il sostegno nei confronti dei giovani e le possibili soluzioni. Per quanto riguarda il primo tema, si nota un'elevata differenza, prima di tutto per quanto riguarda gli anni in cui si inizia a lavorare: l'età di entrata nel mondo del lavoro per i giovani

d'oggi è infatti slittata in avanti rispetto alle generazioni precedenti, complice la più elevata istruzione. Gli over 50 affermano che i metodi da essi utilizzati per cercare lavoro erano le conoscenze, l'utilità soprattutto dei legami deboli, oltre che il passaparola, lavori ereditati o i bandi di concorso e le più rilevanti differenze riguardano la comparsa e diffusione di internet. Gli over 50 affermano che il sostegno, economico ma anche emotivo, per i giovani deriva soprattutto dalla famiglia, ed evidenziano l'esistenza di poche leggi statate a tutela del giovane che vuole entrare nel mondo del lavoro. A questo proposito, per migliorare la situazione della disoccupazione giovanile, essi pensano debba essere rafforzato il legame tra scuola e lavoro, oltre ad aumentare il ricambio generazionale tramite la pensione anticipata e la maggiore adattabilità del giovane alle proposte di lavoro.

## Capitolo 1: Il lavoro e la disoccupazione

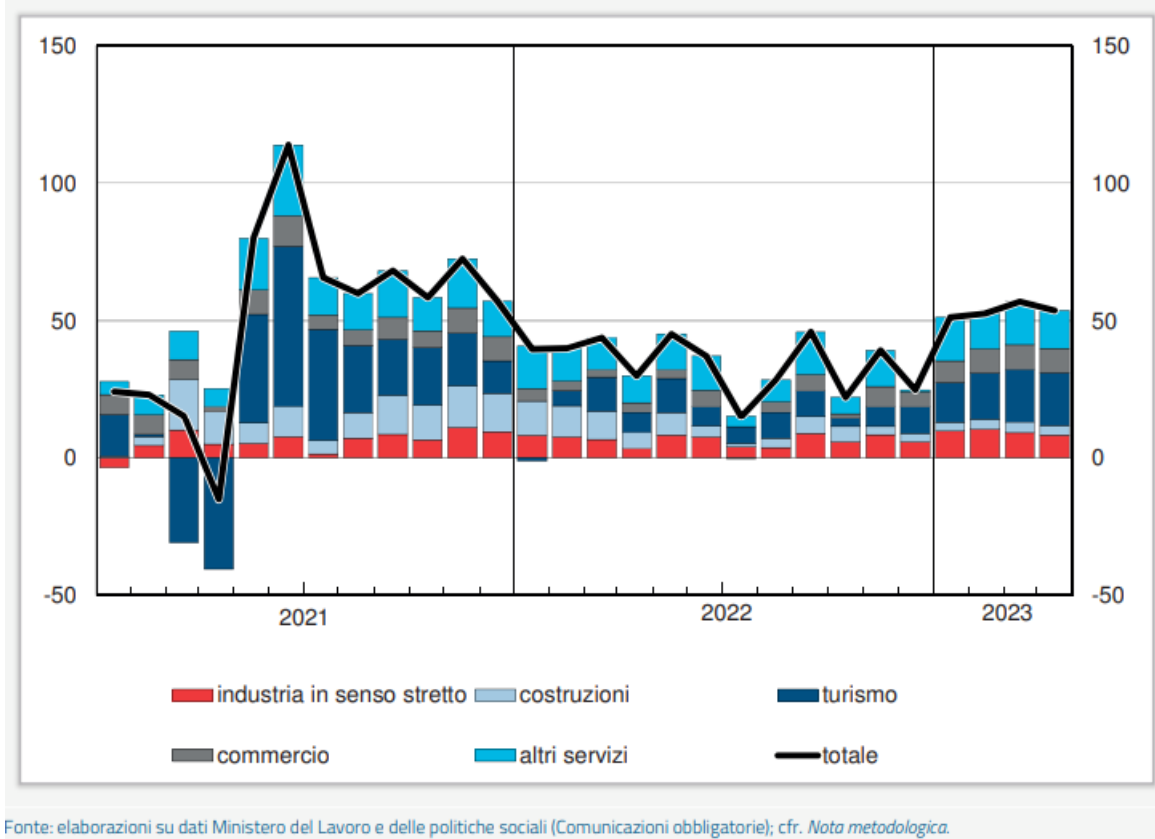
Il significato che noi conosciamo di lavoro, ovvero lavoro inteso come occupazione, deriva dalla Rivoluzione industriale. Tramite questo processo, che avvenne in particolare in Gran Bretagna tra il 1700 ed il 1800, il lavoro si interseca con la mercificazione e la specializzazione. La mercificazione prevede la separazione tra l'individuo che lavora e il prodotto che sta lavorando; il prodotto diventa, di conseguenza, qualcosa di generico che prescinde dal singolo lavoratore. Con specializzazione si intende la suddivisione del lavoro in tanti parti affinché ogni lavoratore possa svolgere solo uno dei tanti processi che vanno a creare il prodotto finale. Il lavoro in questo periodo è da intendersi come “astratto, eterodiretto, senza controllo su prodotto, modalità organizzative e professionalità” (Mingione, Pugliese, 2010, p. 18). Un ruolo centrale durante la Rivoluzione industriale è stato giocato dal carbone, elemento essenziale dell'espansione della Gran Bretagna. Il lavoro dei minatori è descritto come umiliante e ai limiti dell'umanità, spesso posto ai margini e svolto da individui che sono considerati ai margini della società. Solo nel 1900 i minatori, tramite lunghi scioperi, iniziano ad avere maggiore visibilità e normative a loro favore (Pruna, 2019). In Italia, le conseguenze più rilevanti della Rivoluzione Industriale sono state: uno sviluppo industriale nelle regioni del Nord-Ovest sulla nascita del “triangolo industriale” (Milano, Torino, Genova) e una situazione rimasta prevalentemente agricola nel Mezzogiorno, questa differenziazione rimarrà a lungo (Mingione, Pugliese, 2010).

### 1.1 TRASFORMAZIONE DEL LAVORO

Agli inizi del 1900, nell'industria e nel lavoro degli operai viene accentuata la divisione del lavoro e si ha la nascita del taylorismo, basato sull'organizzazione scientifica del lavoro. Le basi dell'idea di lavoro di Frederick Taylor, riprese in parte da Adam Smith, erano quelle di “trovare il modo migliore di produrre (one best way); scegliere le persone giuste e metterle nel posto giusto; controllare, premiare, punire; impiegare organismi di staff per pianificare e controllare”, oltre alla separazione tra lavoro intellettuale e lavoro esecutivo (Butera, 2014, p. 164). Accanto al taylorismo si ha lo sviluppo del fordismo, da Henry Ford, fondato principalmente sulla produzione di massa e sulla standardizzazione del prodotto, il tutto possibile grazie all'instaurazione della catena di montaggio. Dal 1960-1970 si ha la comparsa del toyotismo, modello giapponese basato sulla “lean production”: un'economia snella che si basa sul just-in-time, disintegrazione verticale, organizzazione produttiva a rete e autonomazione. L'idea è che deve essere presente un miglioramento continuo, il cosiddetto “kaizen” (Butera, 2014).

Si arriva così alla strutturazione del mercato del lavoro, un'istituzione sociale in cui l'individuo offre il suo lavoro in cambio di un salario.

Per quanto riguarda gli ultimi anni, si avverte un grande cambiamento del mercato del lavoro, uno di questi è sicuramente l'aumento dell'occupazione nei servizi, come si può osservare nel grafico e nella tabella sottostante.



+

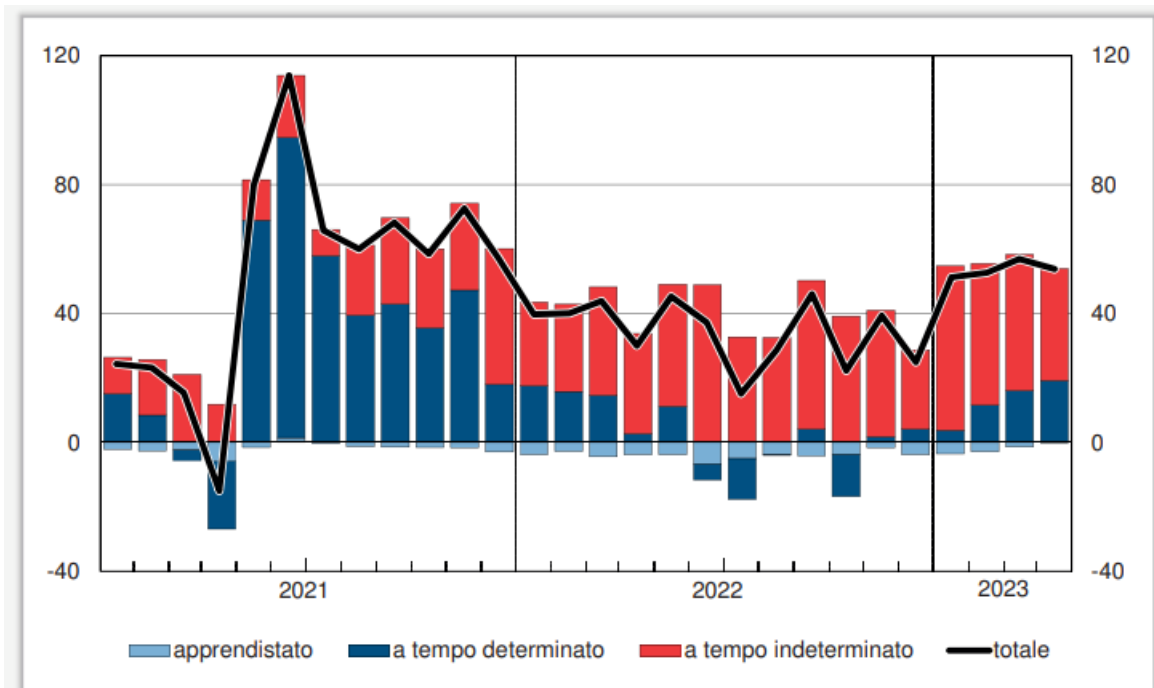
Figura 1: Attivazioni nette nei macrosettori (maggio 2023) Fonte: Bancaditalia.it

	giugno 2020		giugno 2022		giu. 22 rispetto a giu. 20	
	numero	comp. %	numero	comp. %	var. ass.	var. %
(1) Commercio all'ingrosso	131.385	14,2	139.710	13,7	8.325	6,3
(2) Grande distribuzione	19.309	2,1	19.975	2,0	666	3,4
(3) Grandi superfici specializzate	9.628	1,0	10.010	1,0	382	4,0
(4) Piccolo comm. alimentare	26.466	2,9	27.959	2,8	1.493	5,6
(5) Piccolo comm. non alim.	128.941	14,0	141.176	13,9	12.235	9,5
(6) Autotrasporto merci	29.112	3,2	29.975	2,9	863	3,0
(7) Altri trasporti e logistica	21.400	2,3	23.903	2,4	2.503	11,7
(8) Alberghi	15.418	1,7	18.993	1,9	3.575	23,2
(9) Altri operatori turistici	12.414	1,3	18.167	1,8	5.753	46,3
(10) Ristoranti	92.057	10,0	106.431	10,5	14.374	15,6
(11) Bar	60.979	6,6	68.326	6,7	7.347	12,0
(12) Informazione e cultura	55.517	6,0	63.197	6,2	7.680	13,8
(13) Professioni	111.724	12,1	127.388	12,5	15.664	14,0
(14) Altri servizi alle imprese	57.443	6,2	61.354	6,0	3.911	6,8
(15) Istruzione e sanità	86.121	9,3	92.407	9,1	6.286	7,3
(16) Altri servizi alle persone	65.842	7,1	67.400	6,6	1.558	2,4
<b>Attività terziarie di mercato</b>	<b>923.756</b>	<b>100,0</b>	<b>1.016.371</b>	<b>100,0</b>	<b>92.615</b>	<b>10,0</b>
<b>Altre attività economiche</b>	<b>455.150</b>		<b>489.803</b>		<b>34.653</b>	<b>7,6</b>
<b>Tutte le attività economiche</b>	<b>1.378.906</b>		<b>1.506.174</b>		<b>127.268</b>	<b>9,2</b>
<i>Terziario in % del totale</i>	<i>67,0</i>		<i>67,5</i>		<i>72,8</i>	

Tabella 1: imprese per settore di attività terziarie. Fonte: confcommercio.it

Approfondendo il tema della tipologia di lavoro, il lavoro autonomo, in Italia è pari al 21.8% nel 2022, mentre la media europea è al 14.5% (Istat). Il lavoro autonomo è caratterizzato da un'auto-organizzazione del proprio lavoro, proprietà dei mezzi di produzione, assunzione di rischi economici e giuridici, misurazione del lavoro tramite i beni e servizi che si è riusciti a vendere (regionedelveneto.it). La particolarità di questo tipo di lavoro è che non ha garanzie per quanto riguarda orari, salari, pensionamenti, assunzioni, normative specifiche. La tipologia di lavoro più diffusa è il lavoro subordinato, diffuso al 78,5% nel 2022 (Istat). Nonostante il lavoro autonomo e il lavoro subordinato siano due tipi di lavoro diversi, hanno entrambi bisogno di protezione a livello normativo. A questo proposito il diritto del lavoro tenta di creare un "filo rosso" che, ad esempio con il Jobs Act ma anche tramite legislazioni di altri Paesi come Francia, Germania, Gran Bretagna e Spagna, applica il lavoro subordinato ad alcune particolarità del lavoro autonomo (Perulli, 2021). Dal sito web "Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali", si possono individuare i contratti di lavoro esistenti in Italia: il lavoro subordinato, composto da lavoro dipendente, contratto di lavoro a tempo determinato, lavoro a tempo parziale, apprendistato, contratto di lavoro intermittente e

contratto di somministrazione; lavoro di tipo subordinato; lavoro autonomo; altri tipi di contratto come ad esempio prestazioni occasionali, associazione in partecipazione, contratto di arruolamento, tirocinio formativo e stage. Nel 2023, come si può vedere nel grafico sottostante il contratto a tempo indeterminato è il più diffuso tra i nuovi avviati al lavoro, mentre nel 2021 la tipologia di contratto più diffusa era quello a tempo determinato.



Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (Comunicazioni obbligatorie); cfr. Nota metodologica.

Figura 2: attivazioni nette per tipologia di contratto (maggio 2023). Fonte: bancaditalia.it

Negli ultimi anni e, in particolare, durante la pandemia da Covid-19, si è diffuso il lavoro da remoto per permettere agli individui di continuare il loro lavoro da casa e ciò ha permesso lo smantellamento delle barriere spazio-temporali del lavoro. Permangono comunque dei lati da migliorare ed affrontare riguardo l'argomento, come ad esempio, le normative per la sicurezza dell'ambiente di lavoro, la gestione degli orari, la stanchezza digitale e l'ampliamento delle possibilità tecnologiche, per porre rimedio al "digital divide" (Della Ratta-Rinaldi et al, 2021). Uno studio qualitativo longitudinale di Guazzo et al. (2024), ha analizzato le percezioni di individui che attuano lo smart working nel settore della conoscenza, ed è stato riscontrato che la prima fase di lockdown ha generato nei lavoratori una migliore qualità del lavoro e della vita e il lavoro da remoto appare irrinunciabile anche a tre anni di distanza. Il gruppo di lavoratori nel settore della conoscenza sembra essere meno incline a "compromesso al ribasso", tendono infatti ad apprezzare il grado elevato di autonomia derivato dal lavoro da remoto e reso possibile grazie alle condizioni economiche e all'aggiunta della tecnologia nel processo lavorativo.



In generale, dunque, il lavoro ha subito e subisce continuamente delle trasformazioni concrete e di senso, per via del cambiamento e del progredire della società. Il mondo del lavoro risulta scomposto in una serie di segmenti in cui ogni individuo ha uno status differente dagli altri. Questa segmentazione, unita alla polarizzazione del lavoro, porta ad una differenziazione della condizione dei lavoratori e dunque una separazione tra stabile/precario, immigrato/non immigrato, lavoro nero/lavoro regolare. La qualità del lavoro richiesto negli ultimi anni è totalmente diversa, spesso le grandi aziende esternalizzano il loro lavoro e, nel processo di selezione, prediligono lavoratori già formati da inserire nel loro organico. Di conseguenza, il sistema educativo non riesce a creare individui che possano aspirare a qualificazioni più elevate, si arriva ad un “mismatch” tra competenze richieste e formazione (Garibaldo, 2012). Una ricerca empirica di Centra et al. (2012), basata sui risultati della Terza Indagine Isfol-Qdl, evidenzia che non si può analizzare cosa determina la qualità di un lavoro, poiché, anche a parità di presupposti oggettivi, la percezione che l’individuo ha di un proprio lavoro “può variare enormemente a seconda del proprio background culturale, sociale e familiare e delle aspettative che i lavoratori pongono nella propria occupazione, e può determinare diversi livelli di qualità del lavoro in relazione a una medesima situazione lavorativa” (p. 156). Le dimensioni prese in considerazione sono la dimensione ergonomica, della complessità, dell’autonomia, del controllo e la dimensione economica ed il risultato è dunque l’eterogeneità della qualità del lavoro. Oggi più che mai, nella nostra società è diffuso l’individualismo, la tendenza a porre al centro il proprio io, la propria autonomia e le proprie libertà. Ciò ha, senza dubbio, una conseguenza anche nel mondo del lavoro: passa in secondo piano il senso del lavoro come un dovere etico o religioso, piuttosto di un lavoro faticoso e fiaccante, si preferisce un lavoro che possa permettere l’autorealizzazione e che combaci con le proprie competenze e aspirazioni personali, il lavoro è prima di tutto una manifestazione della propria persona. Il lavoro si relativizza, ovvero perde la sua capacità di poter rappresentare al meglio la persona, soprattutto grazie al diffondersi di attività secondarie come l’impegno sociale, le attività artistiche e il consumo critico; infine, il lavoro smarrisce la sua capacità di essere un luogo di riconoscimento sociale, proprio perché l’individuo si concentra sulle sue sensazioni (D’Andrea, 2023). Stiamo assistendo sempre più alla diffusione del “free word”, lavoro gratuito e libero che può assumere varie forme, come ad esempio, stage, volontariato, straordinari non pagati o lavori con salari molto bassi. Il lavoro gratuito porta ad uno “sconfinamento relazionale” e spesso la remunerazione che ci si aspetta è composta dall’identità sociale e da ciò che può portare questo tipo di lavoro per il futuro. A volte con

il “free work” ci si riferisce al lavoro “aggiuntivo” a quello salariato, oppure “sostitutivo” (Risi, Armano, 2014). Si è diffuso poi il lavoro mobile, atipico, non standard, in particolare il “lavoro autonomo di seconda generazione” in cui si ritrova al suo interno spazio di collaborazione, vista quasi come variazione al lavoro autonomo. La negatività di questo tipo di lavoro è, prima di tutto, la mancanza di vere e proprie normative che vadano a tutelare e regolare il lavoro nel concreto e che portano, di conseguenza, ad una situazione di grande instabilità. Altre caratteristiche sono: “il livello di subordinazione gerarchica ed organizzativa variabile, la determinatezza temporale, la costante permanenza sul mercato, la non esclusività del rapporto e la retribuzione in base alla prestazione (p.60). Ad aggravare lo stato di precarietà c’è la mancanza di sostegno da parte delle istituzioni, oltre alla sempre maggiore difficoltà da parte della famiglia di sostenere e supportare, anche perché molto spesso è la famiglia stessa a contribuire alla riproduzione delle disuguaglianze sociali ed economiche, poiché si acquisiscono la classe sociale e lo status della famiglia di appartenenza (Rizza, 2006). A proposito del cambiamento di senso che sta avendo il mercato del lavoro, un’analisi di Pirro (2019) si concentra sul legame tra sociologia del lavoro e letteratura per comprendere e aggiungere dettagli sul lavoro e come è inserito nei vari gruppi sociali. Un ruolo importante viene svolto dalla letteratura utopica che fornisce una ricreazione delle idee che riguardano il lavoro. Un esempio è il libro di Thomas More, pubblicato nel 1516, nel quale si parla di un’isola chiamata Utopia e degli individui che la popolano. Nel dialogo si raccontano anche le attività economiche e lavorative del luogo, si parla del lavoro agricolo che deve essere svolto sia da uomini che da donne e non deve durare più di sei ore al giorno. Questo è un esempio di come, all’epoca, si credeva dovesse essere rappresentata la società.

## 1.2 APPROFONDIMENTO DELLA SITUAZIONE IN ITALIA

Per quanto riguarda la situazione in Italia, negli anni 50 si è assistito ad una crescita dell’occupazione, conseguente al cosiddetto “miracolo economico”. Dal 1948 al 1980 si assiste ad un modello caratterizzato dalla grande impresa, integrazione verticale, produzione per il mercato di massa, managerializzazione, prodotti poco differenziati, mansioni dequalificate e prime organizzazioni sindacali. In questo periodo si ha, in particolare, una grande emigrazione interna, dalle regioni del Sud a quelle del Nord, che occupano specialmente il settore dell’edilizia e della manifattura. Uno studio di Piras (2005) fatto su migranti italiani dal 1980 al 2002, evidenzia che coloro che sono più orientati ad emigrare sono gli individui mediamente qualificati. Il capitale umano degli emigrati risulta maggiore rispetto a quello dei cittadini del posto e, in particolare, le regioni del Mezzogiorno sembrano

aver lasciato una somma importante di capitale umano a favore delle regioni del Centro-Nord, per la maggiore offerta lavorativa. L'emigrazione è anche internazionale: prima della Seconda guerra mondiale si tratta di emigrazione transoceanica, successivamente è maggiormente europea. L'emigrazione italiana è, ancora oggi, un evento molto diffuso e ha un'importante rilevanza sociale. Un anno importante è il 2011, anno in cui le partenze all'anno vanno da 50 000 a 115 000. L'emigrazione successiva alla Seconda guerra mondiale e l'emigrazione dei giorni nostri sono differenti: la prima prevedeva l'arrivo nelle fabbriche di lavoratori non qualificati, poiché le mansioni di cui c'era bisogno erano molto semplici e basiche, la seconda segue le trasformazioni della società italiana e gli individui maggiormente richiesti appartengono al settore terziario, il flusso migratorio ha un aumento soprattutto nel periodo dell'unificazione europea. Un'altra differenza è che, ad oggi, l'emigrazione interessa tanto il Sud quanto il Nord, poiché si è espansa la cosiddetta "fuga di cervelli" (Pugliese, 2018).

Dal 1960 si accentuano le lotte operaie per avere migliori condizioni di lavoro, aumenti salariali, diminuzione della nocività e diffusione della democrazia anche dentro le fabbriche. Il risultato sarà, nel 1970, l'attuazione dello Statuto dei lavoratori, che sostiene le garanzie costituzionali anche nei luoghi di produzione ed è la conseguenza dell'argomentazione tra tipologie politiche e movimenti sociali diversi. Nonostante il passare degli anni, lo Statuto sembra mantenere ancora validità, ma anche "capacità di conflittualità e progettualità, connessione tra lavoro e politica" (Settis, 2020, p.901).

Dal 1980 si ha una frammentazione dei cicli produttivi che porta ad innovazioni tecnologiche, oltre che espansione della flessibilità, fuga dalla grande fabbrica e dispersione in campagne industrializzate, fino ad arrivare, nel 1990, all'espansione del settore dei servizi e all'internazionalizzazione della produzione (Mingione, Pugliese, 2010). Inizia a diffondersi anche la delocalizzazione produttiva, la quale appare efficiente per la razionalizzazione dei processi produttivi e per ottimizzare la funzionalità produttiva. Il lato negativo più evidente è la perdita di parte del personale e, in particolare, dei lavoratori meno specializzati, spesso sostituiti con individui di altri paesi esteri. Inoltre, si può arrivare ad un peggioramento degli accordi economici locali, per via dell'internazionalizzazione; il principale motivi per cui si effettua è la riduzione dei costi di lavoro. (Calabrò, Gallo, 2007). La maggioranza dei settori compie solo accordi nei confronti dei paesi esteri, mentre la percentuale più bassa è data da investimenti diretti esteri e accordi (vedi tabella).

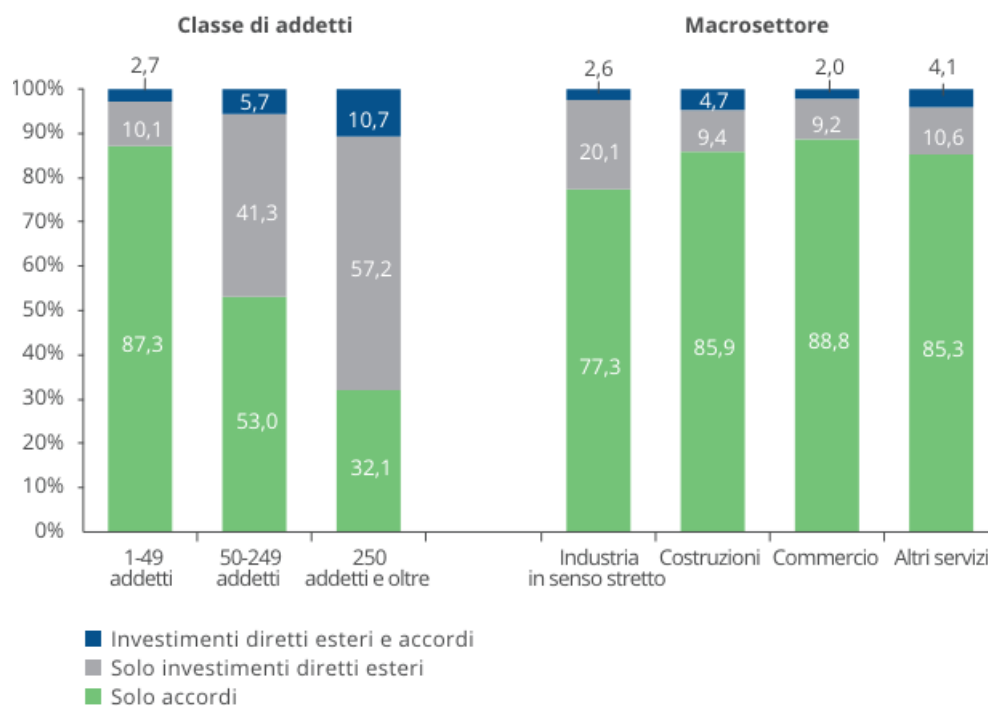


Figura 3: modalità di delocalizzazione per dimensione d'impresa e macrosettore. Fonte: elaborazione dati Istat. Agenzia ICE.

Mi focalizzo ora sull'occupazione femminile. I primi anni in cui si è analizzata la storia del lavoro delle donne sono gli anni dell'industrializzazione: con l'arrivo del capitalismo, le donne sono state relegate alle attività di cura e al lavoro domestico. Nel periodo preindustriale, invece, le donne erano considerate giuridicamente simili ai minori. Successivamente le donne iniziano ad avere maggiori diritti, diventano più autonome e occupano un posto nel mondo del lavoro. Tramite il "Female labour force participation rate", si può osservare come la partecipazione delle donne al mondo del lavoro segua una curva ad U: l'alta presenza si riscontra nel 1700, seguito poi da un declino dal 1830 alla Seconda guerra mondiale, anche se molto spesso, in questo periodo e nel periodo preindustriale, la partecipazione delle donne spesso non viene registrata e dichiarata (Zucca Micheletto, 2022). Nel 1970 si ha l'espansione dell'entrata delle donne nel mondo del lavoro, anche se molto spesso il lavoro veniva interrotto per nascita di un figlio o per matrimonio (Reyneri, 2014). Dal 1990 in poi, i posti di lavoro per le donne sono aumentati ma il tasso di occupazione delle donne in Italia è ancora parecchio distante dalla media europea. Il motivo principale di questo aumento è il lavoro visto come modo per attuare un'emancipazione femminile e poter avvicinarsi all'indipendenza. Un ulteriore motivo è che il lavoro della donna risulta una conseguenza dell'"effetto lavoratore aggiuntivo": dato che negli ultimi anni le famiglie, in generale, hanno subito un impoverimento, un ulteriore stipendio sembra utile per poter continuare a mantenere il proprio stile di vita. Una caratteristica tipica del mondo del lavoro

femminile ai giorni d'oggi è lo slittamento: l'entrata nel mercato del lavoro viene posticipata e, di conseguenza, anche l'uscita. Esiste però una disparità tra donne con diverso livello di istruzione, prima di tutto territoriale, tra Nord e Sud, ma anche per quanto riguarda il lavoro retribuito (Scherer, Reyneri, 2008). In Italia il lavoro domestico e di cura affidato alle donne rimane ancora molto diffuso, tanto da arrivare a parlare di "doppia presenza": oltre alla professione vera e propria, le donne hanno questo ulteriore impegno a tempo pieno, la cura dei figli e della casa; il tutto spinto dal welfare italiano, che tramanda questi valori e tradizioni. La maggiore partecipazione femminile è dovuta anche all'espansione delle professioni "tipicamente femminili", come ad esempio: insegnanti, impiegate, infermiere, commesse, colf; ciò ha delimitato ulteriormente le donne all'interno di determinati settori, rendendo difficile l'accesso ad altri (Mingione, Pugliese, 2010). In generale, nei luoghi di lavoro, si riscontrano ancora oggi regimi di ineguaglianza: processi, pratiche, azioni, significati che sono presenti in misura diversa nelle varie organizzazioni ma mantengono le disuguaglianze. Un'asse molto importante è proprio quello del genere, basato sulle differenze socialmente costruite tra uomini e donne. Spesso è collegato alla classe sociale. Un esempio è il fatto che molto spesso i manager sono uomini, mentre le lavoratrici di livelli inferiori sono donne. I processi in cui si utilizzano questi assi e contribuiscono a creare disuguaglianza sono il reclutamento e l'assunzione, l'organizzazione di gerarchie lavorative, pratiche di controllo di salari e interazioni informali nel posto di lavoro. Le possibilità di cambiamento ci sono ma sono molto basse, soprattutto perché gli interessi e le alleanze che si instaurano portano vantaggi che sono difficilmente rinunciabili e poi perché "un privilegio dei privilegiati è non vedere il loro privilegio" (Acker, 2006, p.452). Da un'analisi di Bianchi et al. (2017) sulla differenza del lavoro delle donne tra Mezzogiorno e Centro-Nord dal 2001 al 2017, emerge un grande divario, nonostante l'andamento del tasso di occupazione sia in leggero aumento.

Come si può osservare dalla tabella qua sotto, le regioni con i più alti tassi di occupazione femminile appartengono alla Finlandia, Svezia, Regno Unito e Germania. Quelle con i più bassi tassi di occupazione femminile appartengono a Grecia, Spagna e Italia. Per quanto riguarda l'Italia, le regioni elencate sono Molise, Sardegna, Basilicata, Puglia, Calabria, Campania, Sicilia, tutte regioni appartenenti al Mezzogiorno.

Regioni	Paese	Tasso occupazione femminile	Regioni	Paese	Tasso occupazione femminile
Åland	FI	85,5	Andalucía	ES	46,9
Övre Norrland	SE	81,1	Kentriki Makedonia	EL	46,8
Stockholm	SE	81,1	Extremadura	ES	45,7
Västsverige	SE	79,9	Molise	IT	45,2
Norra Mellansverige	SE	79,8	Sardegna	IT	45,1
North Yorkshire	UK	79,4	Ipeiros	EL	45,1
Småland med öarna	SE	79,3	Thessalia	EL	44,8
Mellersta Norrland	SE	79,1	Voreio Aigaio	EL	44,7
Brandenburg	DE	78,7	Guyane	FR	44,6
Tübingen	DE	78,7	Basilicata	IT	42,0
Dresden	DE	78,7	Ciudad Autónoma de Ceuta (ES)	ES	41,8
North Eastern Scotland	UK	78,5	Stereia Ellada	EL	40,9
Freiburg	DE	78,5	Dytiki Ellada	EL	39,2
Oberbayern	DE	78,5	Dytiki Makedonia	EL	38,0
Oberfranken	DE	77,7	Mayotte	FR	36,4
Leipzig	DE	77,6	Ciudad Autónoma de Melilla (ES)	ES	36,1
Berkshire, Buckinghamshire and Oxfordshire	UK	77,4	Puglia	IT	33,9
Gloucestershire, Wiltshire and Bristol/Bath area	UK	77,1	Calabria	IT	31,6
Stuttgart	DE	77,0	Campania	IT	31,2
Cumbria	UK	77,0	Sicilia	IT	30,6

Tabella 2: tassi di occupazione femminili (20-64 anni) per regione, graduatoria europea: prime ed ultime 20 regioni. Anno 2016. Fonte: Elaborazione SVIMEZ su dati EUROSTAT e ISTAT.

Al Sud, dunque, si è abbassato il tasso di fecondità e il livello di istruzione ed è aumentata l'emigrazione verso il Nord. Ciò peggiora in particolare la situazione delle donne e il loro basso tasso di occupazione che porta, tra l'altro, maggiore povertà. Avviene una sorta di "spreco di cervelli" poiché gli individui più scolarizzati, che sono in particolare le donne, emigrano per poter avere un futuro.

Per quanto riguarda i giovani, la globalizzazione ha generato molte incertezze nel progresso economico e sociale e i più colpiti sono proprio i giovani appena usciti dal sistema scolastico. L'internazionalizzazione dei mercati, il rafforzamento della competizione per effetto di deregolazione, privatizzazioni, liberalizzazioni, diffusione di reti globali e di conoscenza e crescita dell'importanza dei mercati e della loro dipendenza a shock casuali hanno generato una crescita di incertezza che ha colpito i giovani perché meno protetti da diritti e reti sociali. La conseguenza è che sono più soggetti al lavoro flessibile, più probabile per loro la disoccupazione e sarà molto più complicato raggiungere una professione stabile e continuativa. I paesi con regime liberale e socialdemocratico hanno livelli più alti di occupazione giovanile, per via della flessibilità del mercato i primi e per l'efficiente sistema assistenziale i secondi. Nei paesi dell'Europa del Sud, invece, questi effetti negativi della globalizzazione sono ancora più evidenti perché manca un adeguato sistema di welfare

(Blossfeld et al., 2011). Il lavoro per i giovani, oltre ad essere motivo di reddito, è essenziale per la costruzione dell'identità e per l'integrazione sociale e la produzione di legami sociali. Facendo un paragone tra il 2008 e il 2023 tramite dati dell'European Value Study, nel 2008 il lavoro è essenziale per la vita dell'individuo nel 97% delle risposte, nel 2023, solo il 61% ritiene che il lavoro sia la funzione più centrale nella propria vita ma comunque l'80% afferma che il lavoro è essenziale. I giovani sembrano avere maggiore attenzione per la qualità del lavoro: un terzo afferma che passerebbe da un lavoro a tempo indeterminato ad uno precario se quest'ultimo risultasse più appagante. Aumenta inoltre per i giovani l'importanza del tempo libero che il lavoro deve garantire per avere la possibilità di conciliare vita privata e vita professionale (Bertolini, Goglio, 2023). Un'analisi fatta su giovani universitari di un ateneo del Nord-Est compiuta da Gosetti (2011), individua che i futuri lavoratori sono consapevoli di dover entrare in un mercato del lavoro complesso. Gli aspetti a cui i giovani danno maggiore importanza sono la sicurezza e stabilità del posto, la soddisfazione per il contenuto, il riconoscimento del merito, il reddito e i rapporti generali con colleghi e superiori. I giovani affermano che sono disposti a seguire una formazione continua per poter rimanere aggiornati e rimanere al passo con i cambiamenti della società. L'aumento della scolarità ha portato cambiamenti nell'entrata nel mondo del lavoro, il problema è che la scuola inserisce aspettative nel giovane per l'entrata nel mondo del lavoro ma, d'altra parte, non trasmette tutte le competenze necessarie per affrontare il mercato. I giovani con basso titolo di studio entreranno in un mercato a bassa professionalizzazione e avranno lavori precari, coloro che proseguono gli studi entreranno in un mondo del lavoro instabile, transitorio e competitivo, in cui è difficile stabilizzarsi in maniera sicura nel giro di poco tempo (Mingione, Pugliese, 2010).

### 1.3 DIFFERENZA TRA DIVERSI PAESI E MIGRAZIONI

Il lavoro assume significati diversi a seconda della posizione geografica ed è innegabile la differenza tra i diversi Paesi nella concezione del lavoro. Un punto importante è l'avvento e la crescita del capitalismo nell'Occidente, dunque, negli Stati Uniti e in Europa. Sebbene simile, il capitalismo assume un senso diverso e ciò si può notare nella comparazione tra il caso americano e quello tedesco. Il capitalismo è differente perché composto da differenti regimi di produzione e, di conseguenza, si ha l'economia liberale di mercato (presente nei paesi americani e anglosassoni) e l'economia coordinata di mercato (in Germania). Un'altra differenza è il processo di accumulazione: in America si ha il consumo interno mentre in Germania ci si basa sulle esportazioni; in generale, la previsione futura, in entrambi i contesti, è rappresentata da basse retribuzioni e una diffusione del lavoro precario (Baccaro,

2012). La Germania negli ultimi anni ha subito un peggioramento del mercato del lavoro dopo la crisi del 2009, questo perché i salari dei lavoratori dipendenti sono regrediti, e in particolare quelli dei segmenti marginali e, di conseguenza, sono peggiorate le disuguaglianze sociali. Le riforme attuate sono “maggiore flessibilità contrattuale con un minor costo per le imprese (...), aumento dell’occupazione, minor costo per unità di prodotto e aumento della componente estera della domanda, minimizzazione dei costi di produzione e aumento dell’efficienza delle imprese, aumento del numero di lavoratori (...), ampliamento della possibilità di prelievo fiscale e maggiore capacità di spesa pubblica” (p.43). Tra il 2003 e il 2005 è stata attuata la Riforma Hartz che riesce a migliorare la struttura dell’assistenza sociale e il tema dei sostegni alla disoccupazione. Ciò ha migliorato di poco la situazione della disoccupazione ma ha diminuito i posti di lavoro e alzato le differenze di reddito (Chies, 2013).

La globalizzazione che sta avvenendo nella nostra società ha delle importanti conseguenze anche e soprattutto nel mondo del lavoro, in particolare, agisce su tre aspetti: “peggiora la condizione delle masse contadine dei paesi meno sviluppati; diffonde la produzione industriale nel Sud del mondo; alimenta flussi imponenti di migrazioni internazionali” (Mingione, Pugliese, 2010, p.141). Ed è proprio su quest’ultimo aspetto che ora mi focalizzerò: la diffusione della migrazione e le sue conseguenze per il mercato del lavoro. La migrazione ha subito nel tempo una sorta di cambiamento: il più recente è avvenuto con la terziarizzazione del mercato del lavoro. Questo settore sta andando con il tempo sempre più in espansione e i lavori meno retribuiti e più di sfruttamento vengono affidati agli immigrati, i quali, di conseguenza, giocano un ruolo essenziale per lo sviluppo economico dei paesi più sviluppati. Dai paesi del Terzo Mondo, soprattutto per povertà, ma anche per la migliore possibilità di vita che si pensa si potrà avere e l’espansione della delocalizzazione produttiva, partono individui verso i paesi più sviluppati, arrivando non sempre per via legale e creando, di conseguenza, un enorme crescita di occupazione informale. Rimane forte l’isolamento che subiscono gli immigrati nel paese in cui decidono di dirigersi, oltre che la grande esclusione sociale e differenziazione tra immigrati e autoctoni per quanto riguarda l’ambito sociale ma anche politico (Mingione, Pugliese, 2010). Ritroviamo dunque una differenza tra il lato sociale e quello economico: nell’ambito sociale si riscontra un forte respingimento mentre da quello economico sembra essenziale il lavoro da parte degli immigrati: osservando la ricerca di Avola (2018): “l’immigrazione è percepita come un problema in misura costantemente maggiore rispetto alla media UE e la quota di coloro che vorrebbero ridimensionare la presenza straniera in Italia è tra le più alte al mondo. Dall’altro



lato, però, il mercato del lavoro ci restituisce un'immagine diametralmente opposta, quella di un fabbisogno crescente di lavoro immigrato: dal 2008 al 2016 l'incremento dell'occupazione straniera in Italia è stato più che doppio rispetto alla media UE" (p.332). In Italia la situazione appare ben differente tra Nord e Sud: nel Mezzogiorno si riscontra l'attuazione della "via bassa alla decrescita dell'occupazione" che ha portato maggiore disoccupazione e demoralizzazione tra i nativi e più occupazione ma isolamento per gli immigrati, quest'ultimi sono spesso inseriti in professioni dequalificanti e a bassa retribuzione. Al Centro-Nord la presenza di immigrati è comunque alta ma aumentano le possibilità che essi vengano assunti in lavori più qualificati; il processo di inserimento appare lento ma più presente. Una ricerca di Avola et al. (2023), afferma che, nonostante nelle società contemporanee sembra assumere maggiore importanza la mobilità acquisita, grazie alla propria istruzione e alle proprie competenze, ed è diminuito il peso della mobilità ascritta, in realtà caratteristiche come il genere, l'età e la provenienza hanno un forte impatto. La situazione peggiora per la seconda generazione di immigrati, poiché, oltre al fatto di essere figli di immigrati che è già penalizzante, hanno più difficoltà a raggiungere elevati titoli di studio e partono svantaggiati perché provenienti da una bassa classe sociale. La mobilità sociale per immigrati e figli appare molto poco probabile perché, se già inseriti in professioni a bassa qualificazione, c'è il rischio sempre molto concreto di rimanerne intrappolati, senza possibilità di cambiamento. I lavori maggiormente svolti dagli immigrati sono quelli a bassa qualificazione nei settori della ristorazione, edilizia e servizi della persona. Gli immigrati in Italia provengono principalmente da Albania, Romania, Ucraina, Marocco, Cina, Filippine e Tunisia e il primo gennaio 2023 costituivano l'8,6% della popolazione, senza tener conto dell'immigrazione irregolare. Gli immigrati tendono spesso a spostarsi all'interno dello stesso paese e a adattarsi facilmente a vari contesti, per cogliere le migliori opportunità e ciò è dovuto alle fitte reti sociali esistenti e al minor obbligo abitativo.

Il tasso di occupazione degli stranieri ha subito un leggero miglioramento dal 2015, anno di espansione degli arrivi dei migranti, mentre quella degli italiani ha subito una caduta negli ultimi anni (vedi tabella).

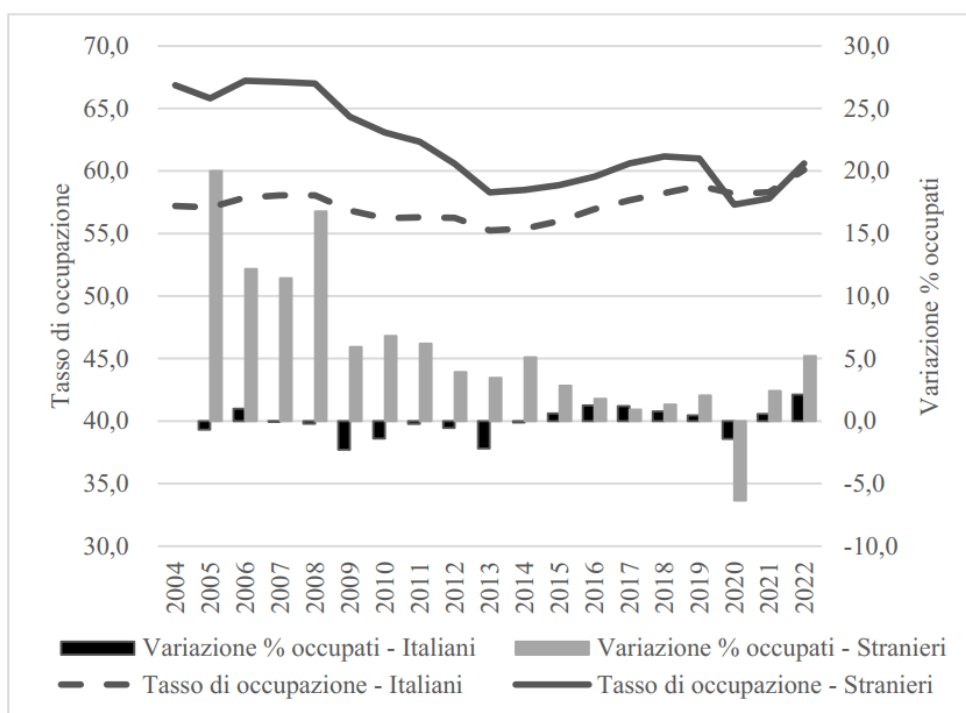


Figura 4: Tassi di occupazione 15-64 anni per cittadinanza (scala di sinistra) e variazione percentuale nel numero di occupati rispetto all'anno precedente per cittadinanza (scala di destra). Anni 2004-2022. Fonte: Elaborazione su dati Istat, presa da Avola et al, 2023.

L'immigrazione ha dunque degli importanti effetti, sia sul paese di destinazione che su quello di provenienza. Come già anticipato, un effetto per il paese di destinazione è l'impatto economico, infatti, a questo proposito, l'immigrato può essere visto come sostituto e, quindi, come causa di riduzione del salario degli autoctoni, oppure come complementare, perché, come detto prima, si trova a fare lavori poco qualificati essenziali che un nativo non eseguirebbe. Inoltre, per il paese di destinazione si ha un mutamento anche nel sistema di welfare: con il loro arrivo aumenta la natalità e, essendo gli immigrati tendenzialmente giovani, contribuiscono a diminuire l'età del paese, accedendo meno a servizi sanitari e assistenzialistici. Per il paese di partenza, il distacco di un individuo porta ad una diminuzione di manodopera e, di conseguenza, la riduzione dello sviluppo. Se invece si osserva il medio-lungo periodo, si possono avere due effetti positivi: gli immigrati possono tornare avendo maggiori competenze e conoscenze e nel tempo inviano denaro alla famiglia rimasta nel paese di partenza, contribuendo alle spese (Vegalli, 2017). Il fenomeno della migrazione assume in Italia un carattere emergenziale ma, d'altra parte, inevitabile. Dal 1970 sono iniziate le migrazioni, nel 1980 la popolazione straniera era meno dell'1% della popolazione, passando tra il 2001 e il 2011 dal 2,6% al 7,5%, fino ad arrivare all'8,3% negli ultimi anni. L'arrivo di nuovi migranti rappresenta un miglioramento della condizione

demografica italiana: la popolazione autoctona sta sempre più invecchiando e i migranti abbassano l'età media oltre ad aumentare la natalità. Le regioni con più stranieri sono Lombardia, Lazio, Emilia-Romagna e Veneto, quelle con meno sono Valle d'Aosta, Molise, Basilicata e Sardegna. (Dandolo, 2018).

#### 1.4 LA DISOCCUPAZIONE

Il concetto di disoccupazione che conosciamo è entrato in uso nel Novecento e deriva da un particolare modello di rapporto di lavoro che è la grande fabbrica manifatturiera con dipendenti stabili; in questo caso l'occupazione comporta una separazione del tempo dedicato al lavoro dal tempo dedicato alle attività della famiglia e al tempo libero, quando i rapporti di lavoro si interrompono si crea nel lavoratore uno spazio vuoto che è appunto la disoccupazione.

In generale, il tema della disoccupazione è sempre stato molto affrontato e dibattuto. Affinché si verifichi la disoccupazione ci devono essere due condizioni: i disoccupati devono essere ben identificabili e la disoccupazione deve avere una certa portata, ovvero la condizione dei disoccupati deve essere riconosciuta all'interno della società (Mingione, Pugliese, 2010). Per analizzare le cause della disoccupazione ci si deve collegare alla volontarietà o involontarietà del fenomeno: se la disoccupazione è involontaria, ossia una situazione dove i lavoratori si ritrovano inevitabilmente, le cause si andranno a individuare nel funzionamento dell'economia; se la disoccupazione è volontaria, ovvero è conseguenza di decisioni, comportamenti e valori del lavoratore stesso, le cause si ricercheranno sui meccanismi che regolano il mercato del lavoro e il sistema di welfare. Il tema della disoccupazione è stato affrontato anche da autori del campo economico, in particolare da John Maynard Keynes, secondo il quale non è sufficiente che i lavoratori accettino salari più bassi in periodi di crisi, poiché nei periodi di crisi economica, la domanda di lavoro diminuisce perché si abbassa la domanda di merci. In questo senso, la soluzione deriva da una politica di investimenti pubblici che cerchi di stimolare i consumi. In particolare, Keynes, nelle sue teorie, si rifà alla disoccupazione della società industriale e alla figura dell'operaio di fabbrica (Keynes, 1936).

Osservando la storia del lavoro, in particolare nella società industriale, si possono individuare tre forme di disoccupazione: quella di chi non è stato ancora operaio ma tende a diventarlo, la disoccupazione di chi è stato operaio e poi ha perduto l'occupazione e infine, la forma di disoccupazione più diffusa oggi, la quale è rappresentata da individui che non sono stati operai e difficilmente lo diventeranno. Questo è dovuto ad un calo della domanda del lavoro industriale e del lavoro dipendente stabile con contratti standard. All'interno di

questo tipo di disoccupazione sono inseriti soprattutto i giovani che sono in condizioni di precarietà, dovuto soprattutto alla mancanza di esperienza lavorativa, poiché il passato di questi individui è rappresentato dalla scuola e da lavori occasionali o informali. La loro identità lavorativa è molto debole, dunque, la loro entrata nel mondo del lavoro risulta molto difficile (Mingione, Pugliese, 2010).

Le cause di questo tipo di disoccupazione giovanile sono varie, un'ipotesi riguarda la maggiore istruzione dei giovani: sono infatti sempre di più coloro che si iscrivono all'Università e posseggono un titolo di studio più elevato rispetto al passato e per questo ritengono necessario svolgere un lavoro legato ai loro studi. Una conseguenza importante è che svolgono sempre meno lavori manuali e, d'altra parte, il mercato del lavoro italiano non necessita di tanti lavoratori qualificati. Altre cause della disoccupazione giovanile, collegate all'idea che "lo sviluppo economico e delle imprese in un'epoca dominata dalla globalizzazione dei mercati, dalla rapida innovazione tecnologica e dalla terziarizzazione, è possibile solo a patto che la flessibilità del lavoro sia intensificata e a condizione che il costo dell'apparato normativo collettivo sia ridotto" (Esping-Andersen, 2000), sono la scarsa occupabilità dei giovani, ovvero la loro difficoltà di permanere in un posto di lavoro e lo scarso equilibrio tra incentivi e vincoli nella ricerca di un nuovo lavoro (De Luigi, Rizza, 2011).

Le aziende, inoltre, tendono a non licenziare lavoratori già presenti da tempo e farli lavorare anche in fasi di recessione, per evitare di dover assumere individui da formare e specializzare, questo fenomeno è chiamato "labour hoarding" (Forges Davanzati, 2014).

Se si esamina l'Italia, si può osservare come i più giovani e qualificati tendano a muoversi verso l'estero, questo per la poca aspettativa che hanno nei confronti dello Stato e della società. I bassi salari e la lenta e difficoltosa progressione di carriera portano i giovani a sentirsi sempre meno indipendenti e, di conseguenza, ad uscire sempre più tardi dalla famiglia di origine. Si può notare una frattura tra la generazione di giovani di oggi e le generazioni precedenti: "l'esperienza della precarietà lavorativa, della frammentarietà delle carriere, della difficoltà nel raggiungimento di un'autonomia economica e della necessità di adeguare continuamente le proprie competenze a contesti in continuo mutamento" (p. 39). Un ulteriore motivo di trasformazione delle competenze e del lavoro di oggi è dato dall'insorgere e svilupparsi della tecnologia che guida i giovani ad essere sempre aggiornati e continuamente connessi, con l'obiettivo di essere capaci a adattarsi ai vari contesti e a tutte le novità (Colombo, Leonini, 2015). Una volta entrati nel mondo del lavoro, molto spesso i giovani vengono intrappolati in "forme di lavoro atipiche", questi contratti a termine sono

uno dei motivi per cui i giovani posticipano le proprie idee di famiglia. Se si osserva il contesto geografico, si nota che a livello generale, il lavoro temporaneo è superiore al Sud rispetto al Nord, mentre se si guarda nello specifico la situazione dei giovani, il lavoro atipico è superiore al Nord rispetto che al Sud. Ci sono variabili che incidono sulla possibilità di cambiare da lavoro temporaneo a lavoro stabile e queste sono il genere, l'età, il titolo di studio, la classe sociale, l'area geografica di riferimento e il sostegno dalla famiglia (De Luigi, Rizza, 2011). Oltre alla gravità sociale che deriva dalla disoccupazione giovanile in Italia, si devono tener conto anche le conseguenze economiche. La disoccupazione giovanile è diventata ormai un fenomeno strutturale in Italia, anche se vanno sicuramente prese in considerazione le differenze per genere ed area geografica. È da tener presente, inoltre, la sempre più diffusa attività "in nero" compiuta dai giovani che statisticamente appaiono come disoccupati, il che aggrava la situazione economica. Una causa è la difficoltà del percorso formativo nell'avvicinare la scuola al lavoro futuro, molto spesso infatti stage e tirocini non sono utilizzati nella maniera più adeguata. Se si osserva l'apprendistato che viene svolto a Bolzano, il quale è un apprendistato di stampo tedesco, i numeri sono in linea con gli stati europei più competenti (Negrelli, 2020).

## Capitolo 2: Panoramica degli intervistati e primi risultati

### 2.1 INTRODUZIONE E PANORAMICA DEGLI INTERVISTATI

Nell'ambito di questa tesi ho realizzato delle interviste a over 50 per comprendere le loro percezioni riguardo il lavoro, la disoccupazione ed, in particolare, la disoccupazione giovanile.

Inizialmente ho indagato il background della vita personale degli intervistati: età, titolo di studio, professione, professione della famiglia di origine e della famiglia odierna, che concezione avevano del lavoro i genitori e se sono mai stati disoccupati. I temi affrontati successivamente nelle interviste sono: l'idea generale che si ha sul lavoro, quanto si pensa sia diffusa la disoccupazione giovanile e le sue cause, le eventuali differenze tra uomo e donna nella ricerca del lavoro e nell'essere un giovane disoccupato, il sostegno da parte dello Stato e della famiglia, le differenze esistenti nella ricerca del lavoro da parte dei giovani tra il passato e il presente, il peso e l'importanza che hanno per i giovani l'esperienza e il titolo di studio, l'importanza dello stipendio iniziale ed, infine, delle possibili soluzioni.

Ho richiesto il consenso per la registrazione ad uso personale, garantito l'anonimato, la segretezza e l'uso di nomi di fantasia.

Ho effettuato dieci interviste, così suddivise:

	UOMINI	DONNE
50-60 anni	3	3
60-80 anni	2	2

Dei dieci intervistati, 1 ha conseguito la licenza media, 2 la licenza elementare e i restanti 7 il diploma di scuola superiore. Sono tutti sposati, 4 degli intervistati sono separati dall'ex partner e hanno tutti almeno un figlio. Gli intervistati sono residenti nei comuni meridionali della provincia di Padova.

Utilizzando nomi di fantasia per ogni intervistato, elenco ora il titolo di studio, la professione e la professione della famiglia di origine e odierna, per avere una panoramica generale di ogni individuo.

Davide ha 50 anni, ha iniziato a lavorare a 15 anni, possiede la licenza media e lavora come operaio. Il padre lavorava come operaio e la madre come casalinga. L'ex moglie è una dentista e i due figli frequentano uno la seconda media e l'altra la quinta superiore. Federico ha 56 anni, ha iniziato a lavorare a 21 anni in uno studio notarile e poi legale, ora

effettua lavori saltuari in questo studio. Ha il diploma di perito agrario. Il padre aveva un'azienda agricola e la madre era casalinga. L'ex moglie lavora come impiegata e il figlio studia all'Università di Verona e lavora part-time come cameriere. Andrea ha 58 anni, ha iniziato a lavorare a 16 anni nel campo agricolo dei genitori, ora lavora come operaio. Ha il diploma di perito agrario. I genitori lavoravano come agricoltori. La moglie è operaia, la figlia studia all'Università di Padova e il figlio è un ingegnere alimentare.

Filippo ha 67 anni, ha iniziato a lavorare a 18 anni come elettricista, ora è in pensione. Ha il diploma di scuola superiore. Il padre lavorava come operaio in un mercato ortofrutticolo e la madre era casalinga. La moglie lavora come impiegata amministrativa e la figlia studia all'Università di Trento.

Giuseppe ha 80 anni, e ha la licenza di terza elementare. Ha lavorato come operaio in una cantina sociale e ora è in pensione. I genitori erano agricoltori, la moglie era casalinga e i figli lavorano come operai. Ha iniziato ad aiutare in casa già a 10 anni, a 18 anni ha iniziato a lavorare.

Beatrice ha 55 anni, il diploma di tre anni di istituto professionale come segretaria e lavora come Operatrice Socio-Sanitaria, ha iniziato a lavorare a 20 anni. Il padre aveva un'azienda agricola e la madre casalinga. L'ex marito lavora nel campo della vendita di prodotti e i due figli studiano all'Università di Padova.

Maria ha 57 anni, ha il diploma in ragioneria e lavora come impiegata in un istituto bancario, ha iniziato a lavorare a 24 anni. I genitori erano commercianti, possedevano un negozio di alimentari e poi un supermercato, il marito lavora come libero professionista e i tre figli studiano, due all'Università di Venezia e uno a Seul, in Corea.

Alessia ha 59 anni, diploma di istituto e lavora come commerciante, ha iniziato a lavorare a 19 anni. I genitori erano commercianti, il compagno è professore di musica, la figlia maestra e il figlio ingegnere informatico.

Manuela ha 63 anni, il diploma di perito ragioniere e lavora come impiegata amministrativa, ha iniziato a lavorare a 19 anni. Il padre possedeva un'azienda agricola e la madre era casalinga. Il marito è pensionato e la figlia studia all'Università di Trento.

Anna ha 80 anni e la licenza di terza elementare, è stata casalinga, i genitori erano agricoltori e i figli sono operai. Ha iniziato a lavorare a 16 anni.

## 2.2 CONCEZIONE DEL LAVORO

Per comprendere le risposte degli intervistati su ciò che pensano dei giovani italiani, ho chiesto prima quale fosse la loro concezione generale del lavoro, utilizzando una semplice

domanda: “Cosa pensi del lavoro?”. Le risposte sono state varie ma il concetto che è fuoriuscito in ogni intervista è l’importanza del denaro. Tutti gli intervistati infatti affermano che il motivo principale per cui lavorano è il reddito, necessario per sopravvivere e affrontare la vita.

*Vivere per lavorare o lavorare per vivere? Eh, penso siano entrambi. Uno stipendio è importante, senza remunerazione non penso si possa vivere (Beatrice, 55 anni, diploma).*

*L’aspetto economico è la molla che ti spinge ad alzarti la mattina (Manuela, 63 anni, diploma).*

*Eh, è normale che il lavoro serva, poi al giorno d’oggi ancora di più. Servono soldi per la casa, per la spesa, per la macchina. I soldi servono non si può girare intorno a questa cosa (Giuseppe, 80 anni, licenza elementare).*

L’importanza del denaro compare anche quando si parla di come dovrebbe essere il primo stipendio proposto ai giovani. Gli intervistati affermano che lo stipendio dovrebbe essere più alto per tutti e, di conseguenza, anche per i giovani, per poter affrontare il costo della vita. In generale viene però affermato che lo stipendio deve riflettere le competenze e l’esperienza: dunque deve essere dignitoso ma accettabile anche se non è ai livelli di un adulto.

*Più che altro con i tempi che si hanno dovrebbe aumentare (lo stipendio, N.d.A.) perché ormai costa tutto tanto. In generale all’inizio però è normale sia un po’ più basso del solito perché comunque si deve imparare, poi deve aumentare (Davide, 50 anni, licenza media).*

*Grazie allo stipendio si vive quindi è molto importante. Penso debba essere equo alle caratteristiche per le quali ci si propone. Se è troppo basso mi sento anche di rifiutare. Ovvio che non puoi prendere lo stesso stipendio di uno che è là da 40 anni, per esempio, l’esperienza non vale il titolo di studio, non c’è niente da fare. L’esperienza ti manca, è un trampolino di lancio e ti serve, se non ti trovi bene puoi cambiare e hai un potere d’acquisto diciamo (Beatrice, 55 anni, diploma).*

*Lo stipendio deve sempre essere dignitoso per chi va a lavorare. All’inizio magari si possono anche stringere i denti però sempre al limite di quella che è la dignità. Uno deve vivere, deve mangiare, deve vestirsi. Alla fine, si lavora per i soldi, sono necessari (Maria, 57 anni, diploma).*

*C’è mia nipote che va a lavorare in pizzeria e siccome ha appena 18 anni le*



*danno solo 5 euro all'ora. Non si fa così, non è giusto. Ci marciano sopra perché dicono che è piccola invece anche se è piccola devono pagarla bene come fanno con il pizzaiolo e gli altri (Giuseppe, 80 anni, licenza elementare).*

A differenza di questa idea secondo cui il lavoro porterebbe alla sola remunerazione, Vercellone (2009) afferma che sarebbe utile creare un “Reddito Sociale Garantito” universale, con lo scopo di diventare la retribuzione principale. Questo reddito dovrebbe derivare non dalle ore di lavoro vere e proprie ma dal valore e ricchezza che si produce, poiché negli ultimi tempi è aumentato il tempo di lavoro non retribuito. Il lavoro non è composto dalla sola parte remunerativa ma, a questo proposito, alcuni intervistati hanno parlato della parte “emotiva” del lavoro: il lavoro è diventato essenziale anche per le soddisfazioni che dà, altrimenti diventa lento e banale.

*Dopo però ti deve dare anche delle soddisfazioni perché sennò il lavoro non è più una cosa così semplice da fare, diventa pesante nel tempo (Filippo, 67 anni, diploma).*

*Però è anche un passatempo, se ti piace la cosa che fai, la fai volentieri e ti perdi via. Io ho quasi sempre fatto la casalinga e non mi annoiavo neanche tanto, avevo le mie cose da fare, però per chi fa una cosa che gli piace è anche un passatempo (Anna, 80 anni, licenza elementare).*

*È importante per la persona, ti completa direi. Però il lavoro serve per vivere, è talmente impegnativo che ti porta via gran parte della tua vita e diventa quasi la tua vita. Sei sempre impegnato ed è come un circolo. Se non ci fosse il lavoro magari si potrebbe trovare un passatempo ma non è la stessa cosa perché magari se sei stanco non ci vai, invece al lavoro ci devi andare sempre (Andrea, 58 anni, diploma).*

Non si può negare che permane comunque per alcuni individui e in alcuni settori la parte negativa del lavoro e questo sembra essere legato alla crescita dell'occupazione atipica formalmente indipendente: “Oggi i nuovi rischi nascono proprio dall'incrocio tra la precarizzazione del lavoro, la facilitazione dei supporti di prossimità e l'inerzia delle istituzioni preposte alla protezione sociale. Si diffondono così nuove categorie del rischio sociale: la disoccupazione a lungo termine, la prolungata precarietà lavorativa, l'assenza di reti sociali di supporto in presenza di un rilevante carico di cura, l'instabilità familiare, la solitudine e l'isolamento sociale, la difficoltà di trovare un equilibrio tra esigenze reddituali e responsabilità di cura, l'assenza di garanzie offerte dal welfare” (Ranci, 2002, p. 533).

*Penso sia molto importante il lavoro, ci sono però situazioni in cui vieni sfruttato e malpagato e ti conviene andartene, stare con la finestra aperta e cambiare se possibile. Mi sono dovuto adattare per un certo periodo al pastificio, ho dovuto sopportare tante angherie perché avevo la necessità di lavorare, però oggi, se avessi la possibilità di tornare indietro, cambierei prima. Quindi il lavoro ha sicuramente lati positivi ma anche negativi (Federico, 50 anni, diploma).*

Nella ricerca del lavoro risulta essenziale il capitale sociale, definito da Bourdieu (1980): “l’ammontare di risorse, effettive e potenziali, che si combinano con il processo di una stabile rete di più o meno istituzionalizzate relazioni di reciproca conoscenza e riconoscimento” (p.346). Coleman (1988) afferma invece che il capitale sociale è “una risorsa che deriva all’individuo dalla sua appartenenza ad una struttura sociale, all’interno della quale si trova in una situazione di interdipendenza, cioè, cointeressato in eventi che sono completamente o parzialmente sotto il controllo di altri attori (p.348). Per Coleman, dunque, gli individui agiscono cercando di trarre vantaggio e per raggiungere obiettivi personali; dunque, le relazioni sociali che nascono diventano anche “risorse sociali”, per il valore strumentale che assumono (Barbieri, 2005). In particolare, si può collegare la differenza lavorativa tra Nord e Sud anche al capitale sociale: il maggiore progresso delle regioni settentrionali sarebbe dettato dal più ampio e diffuso capitale sociale, oltre al buon andamento istituzionale. Al contrario, nelle regioni meridionali, per via di un minore capitale sociale, è maggiormente esteso il “familismo amorale” individuato da Banfield (1958) (Carradore, 2009).

Il lavoro risulta dunque importante poiché porta anche all’allargamento delle reti sociali; alla condivisione dello spazio, dei valori, delle usanze del luogo di lavoro e può risultare una fonte di unione per i lavoratori stessi, che andranno a creare una “subcultura”, una sorta di bolla dove sono inseriti e in cui convivono.

*Poi anche dal punto di vista sociale, avere una professione ti fa stare bene anche psicologicamente. Anche se uno non è arrivato in alto, sei sereno e ti dà sicurezza soprattutto (Beatrice, 55 anni, diploma).*

*Poi però è anche bello e piacevole lavorare se sei in un ambiente piacevole. Ti crei dei legami, parli un po’. (...) Poi in generale è bello stare là, ti passa il tempo, io sto bene là (nel negozio in cui lavora, N.d.A.). Poi ad esempio durante il lockdown, non sono mai stata una giornata intera sul divano a fare niente. Trovavo sempre qualcosa da fare, in generale mi perdo anche via quindi. Non immaginerei la mia vita senza lavoro (Alessia, 59 anni, diploma).*

*Mi ricordo quando lavoravo io che era bello perché avevo i miei amici e mi piaceva andare a lavorare, quando facevo bene le cose ero contento. A volte venivano a prendermi i miei figli anche se non si poteva però ero tutto orgoglioso, gli facevo vedere dove lavoravo e gli facevo vedere come facevo (Giuseppe, 80 anni, licenza elementare).*

Dalle interviste ho riscontrato inoltre la differenza tra ciò che gli intervistati consigliano ai loro figli e ciò che i loro genitori consigliavano loro quando erano giovani: gli over 50 non hanno subito forti pressioni per iniziare a lavorare finita la scuola dell'obbligo, però hanno cominciato a lavorare perché se lo sentivano, si può affermare che sono stati influenzati ma non costretti. Tutti gli intervistati invece affermano che per i loro figli si augurano che continuino a studiare perché è importante per la loro persona e per il loro futuro.

*Mia mamma non sapeva neanche cosa volesse dire il mondo del lavoro visto che ha sempre fatto la casalinga. Mio papà quasi lo stesso perché ha sempre lavorato in un'azienda sua. Però mi diceva sempre che non rimanessi là perché l'azienda non era sua ma era in affitto, quindi il futuro sarebbe stato incerto. All'epoca, secondo la sua modalità di vedere le cose, un dipendente guadagnava più di un imprenditore agricolo (proprietario di un'azienda, N.d.A.), probabilmente era anche vero, in proporzione alla quantità di lavoro svolto e remunerazione ottenuta. Comunque, al di là di questo, non sarei mai riuscito a lavorare con mio papà per tutta la vita. In generale, mio papà mi diceva vai a lavorare però comunque era felice se avessi continuato gli studi. (...) Io (a mio figlio, N.d.A.) direi che studiare è importante e che deve studiare. L'Università oggi è importante più di un tempo, ora forma di più rispetto all'Università di 20 o 30 anni fa. Anche i collegamenti tra università e mondo del lavoro sono importanti, erano impensabili quando io avevo 20 anni. Per mio figlio consiglio poi di imparare a guardare oltre i confini nazionali e se trova possibilità di trovare e svilupparsi all'estero ben venga (Federico, 56 anni, diploma).*

*Assolutamente consiglio di continuare a studiare, anche se per tanti il titolo di studio potrebbe sembrare solo un pezzo di carta, è comunque importante e spero serva nel futuro, soprattutto per la cultura personale, che serva a destreggiarsi un po'. (...) Poi mia figlia tra una settimana va in America a fare un'esperienza lavorativa. Mi dispiace ma sono felicissima per lei ed è giusto che faccia le sue esperienze, ancora di più adesso che è giovane. L'avrei fatto anche io (Beatrice, 55 anni, diploma).*

*All'inizio mi dicevano di continuare a studiare perché era giusto così. Poi però sono stato obbligato a fermarmi e ad andare a lavorare per fattori economici, serviva una mano in casa, dovevo portare avanti l'azienda agricola. Non potevo più continuare a studiare perché sennò non si riusciva a vivere. (...) (Ai miei figli consiglieri, N.d.A.) Di studiare ovviamente, per crearsi una posizione e anche perché una persona intelligente si nota subito (Andrea, 58 anni, diploma). Loro mi dicevano di andare a lavorare perché bisognava, quando ho iniziato davo sempre tutti i soldi in casa perché con cinque fratelli e tutta questa gente in casa c'era bisogno di soldi, per forza. (...) Sono anche stato per sei mesi in Francia e a volte non tornavo ma mi chiedevano di portare lo stesso i soldi, allora io li davo a mio cugino che tornava ogni fine settimana e lui li dava ai miei genitori. Era normale. Erano pochissimi quelli che continuavano a studiare, quasi nessuno. Poi nei paesini come il mio, figurati. Studiare era una cosa da ricchi. (...) Io ho sempre detto (ai miei figli, N.d.A.) di studiare e andare avanti che lo studio serviva e ti portava a fare un lavoro più dignitoso ma loro non avevano voglia e si sono fermati presto (Giuseppe, 80 anni, licenza elementare).*

### 2.3 CAUSE DELLA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE

Per avere una panoramica della disoccupazione generale e di quella giovanile, uso dati dell'istituto ISTAT. L'età di riferimento della disoccupazione giovanile è la fascia d'età 15-24 e con disoccupazione totale ci si riferisce alla fascia d'età 15-64. Istat afferma che disoccupati sono coloro che hanno fatto almeno un'azione di ricerca di lavoro nelle ultime quattro settimane e sono disponibili a lavorare entro le due settimane successive, oppure individui che inizieranno a lavorare entro tre mesi e sarebbero disponibili a lavorare entro le due settimane successive se fosse possibile anticipare il lavoro. Il tasso di disoccupazione è il rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le corrispondenti forze di lavoro. In Italia, a dicembre 2023, il tasso di disoccupazione totale è al 7.2%, la disoccupazione giovanile è al 20,1%. Analizzando gli ultimi 20 anni, notiamo inizialmente una crescita della disoccupazione e successivamente una diminuzione. Nel 2004 il tasso di disoccupazione giovanile in Italia era al 23,6%, quello totale al 8,1%. Si nota un aumento dieci anni dopo, nel 2014, quando la disoccupazione giovanile era al 42,7% mentre quella totale al 12,9%. Il 2014 risulta essere l'anno con il tasso di disoccupazione più elevato, come conseguenza delle crisi del 2008 e del 2011. Nel 2023 il tasso è decisamente diminuito.



Figura 5: tasso di disoccupazione da febbraio 2014 a gennaio 2024. Fonte: ISTAT

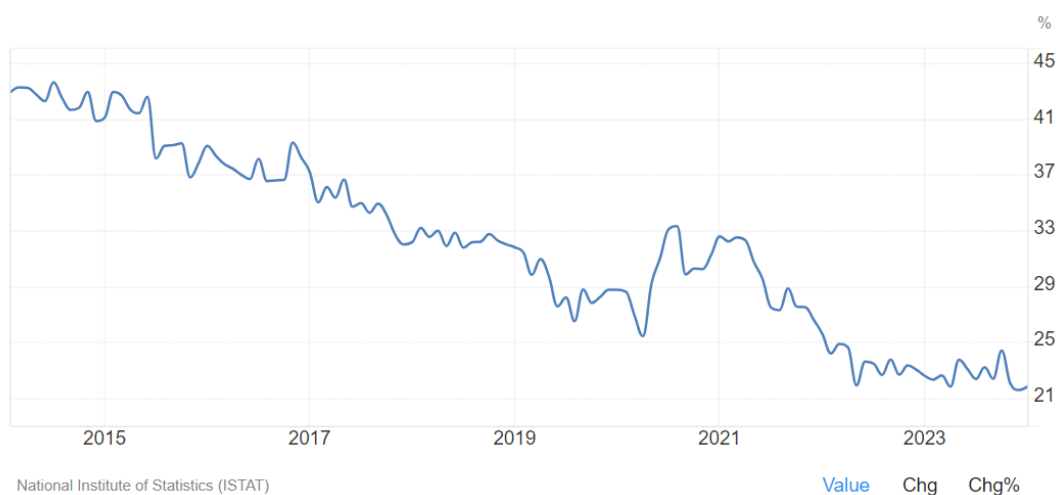


Figura 6: tasso di disoccupazione giovanile da febbraio 2014 a gennaio 2024. Fonte: ISTAT

In Veneto, secondo l'Istat, il tasso di disoccupazione totale nel 2023 è al 4,4%, quello giovanile, al 2022, è al 13,4%. Il tasso di disoccupazione femminile totale nel 2023 è al 5%. In valore assoluti, i disoccupati nel 2023 nella fascia 15-74 sono 98 000, i disoccupati femmine (15-74) sono 50 000.

Regione	Disoccupati			Tasso di disoccupazione		
	15-24 anni	15-29 anni	25-34 anni	15-24 anni	15-29 anni	25-34 anni
Piemonte	22.433	40.734	31.941	20,6	15,2	9,3
Valle d'Aosta	683	1.048	608	18,9	12,8	6,1
Lombardia	46.709	75.655	50.826	16,4	11,1	5,8
Trentino alto Adige	3.293	5.523	3.633	7,7	6,1	3,7
Veneto	19.627	32.232	20.416	13,4	9,4	5,0
Friuli Venezia Giulia	4.491	7.088	5.918	15,5	9,8	6,2
Liguria	8.566	14.503	10.957	23,2	16,0	9,7
Emilia Romagna	20.300	34.270	24.025	17,3	11,6	6,3
Toscana	21.073	32.278	21.399	20,0	13,9	7,4
Umbria	3.343	6.811	8.127	16,9	13,8	12,4
Marche	8.053	12.279	7.889	21,1	13,4	6,7
Lazio	31.511	63.324	50.836	26,4	19,8	11,5
Abruzzo	6.511	13.342	12.859	23,8	19,2	13,6
Molise	1.941	4.227	3.993	30,8	27,5	18,5
Campania	58.251	110.361	94.110	42,6	34,3	23,4
Puglia	31.893	61.148	53.671	32,0	26,6	19,1
Basilicata	2.299	5.395	5.109	25,1	21,1	13,5
Calabria	12.592	26.847	25.223	34,8	31,1	21,4
Sicilia	43.949	83.481	75.086	43,2	34,3	24,1
Sardegna	8.458	19.812	19.783	27,4	26,2	18,6
<b>TOTALE ITALIA</b>	<b>355.978</b>	<b>650.358</b>	<b>526.407</b>	<b>23,7</b>	<b>18,0</b>	<b>11,4</b>

Tabella 3: Disoccupati e tasso di disoccupazione giovanile. Anno 2022. Fonte: statistica.regione.veneto.it

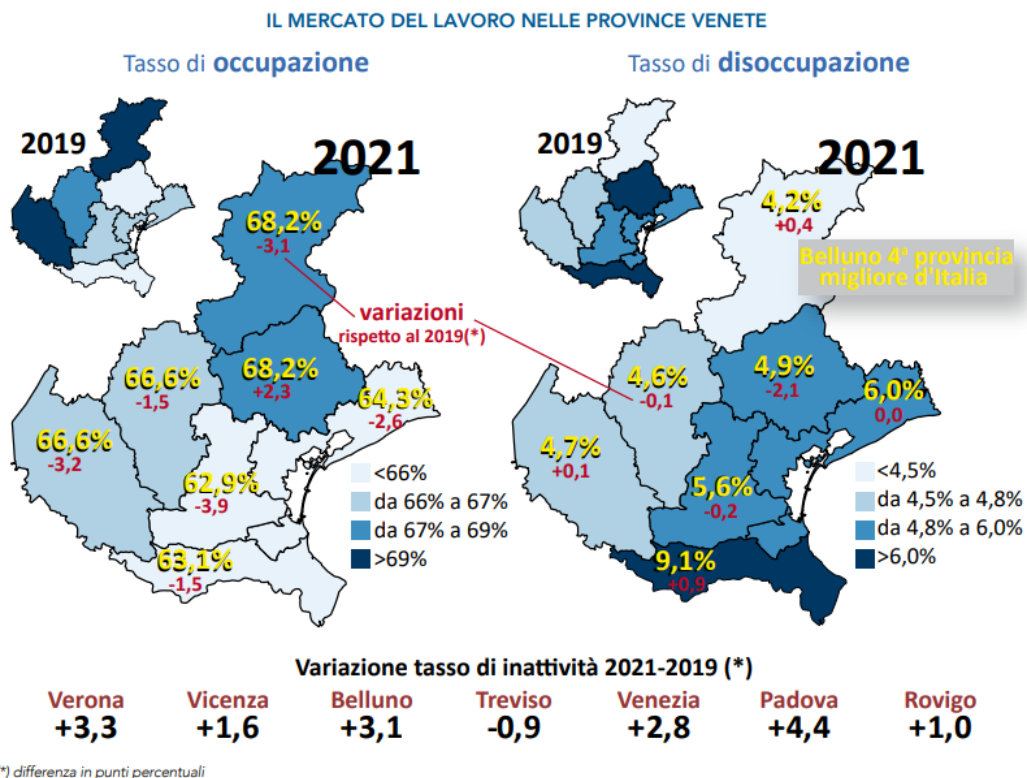


Figura 7: Il mercato del lavoro nelle province venete. Fonte: statistica.regione.veneto.it  
 Al 2022, l'Italia risulta il terzo Paese in Europa per tasso di disoccupazione (dopo Spagna e Grecia).

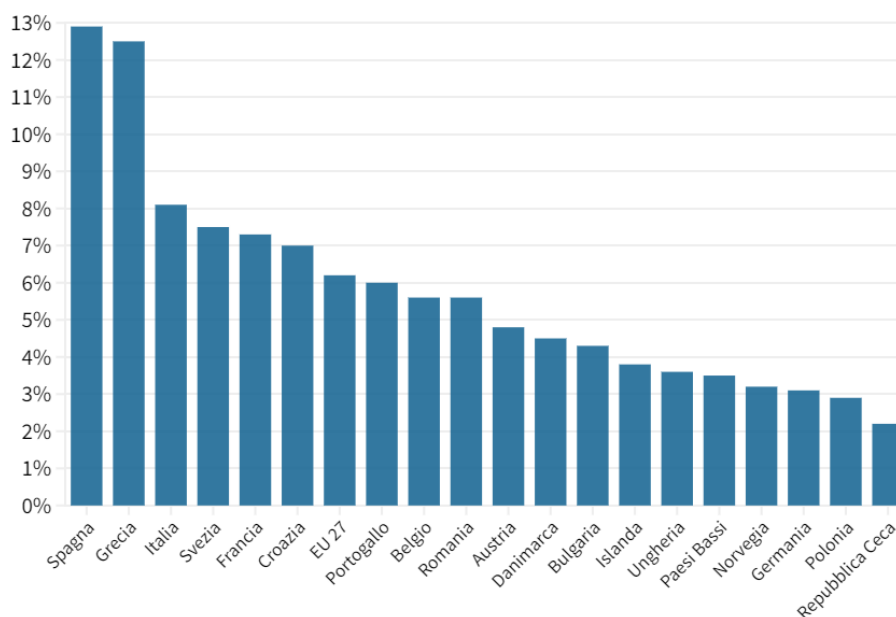


Figura 8: Confronto tasso di disoccupazione tra Paesi europei. Fonte: Italiaindati.com

Ho voluto approfondire il tema delle cause della disoccupazione giovanile per comprendere se le percezioni degli over 50 siano conformi a quelle che sono davvero le cause. Le principali motivazioni individuate dalla letteratura sono: la scarsa occupabilità dei giovani e lo squilibrio tra incentivi e vincoli, la scarsa esperienza lavorativa, la maggiore adesione a lavori qualificati e la crisi. Nelle mie interviste le cause maggiormente espresse sono: crisi economica generale, sempre più diffusa esecuzione di “lavori manuali”, poca adattabilità, poche leggi che sostengono il giovane e pochi incentivi, soprattutto monetari, per il giovane lavoratore.

Una causa individuata è la scarsa occupabilità dei giovani, ovvero la loro difficoltà nel trovare un lavoro e rimanerci, oltre che lo squilibrio tra incentivi e vincoli legati alla ricerca del lavoro. Ciò ha come conseguenza il fatto che per i giovani si diffonde il lavoro precario, temporaneo, non sicuro, proprio perché c'è maggiore probabilità di “alternare periodi di occupazione (a termine) e di disoccupazione (non protetta)” (De Luigi, Rizza, 2011). Il lavoro precario nei giovani comporta “forti rischi di intrappolamento, di dequalificazione, di essere sottopagato, di non fornire occasione di crescita personale e di upskilling a chi lo svolge” e ha effetti più pesanti a seconda anche del loro background personale: un ruolo predominante nel determinare il lavoro precario lo occupano l'istruzione, la classe sociale d'origine, la coorte di nascita, il genere (Barbieri et al., 2014, p.85). Un'altra causa della disoccupazione sembra essere la scarsa esperienza lavorativa dei giovani rispetto agli adulti. Confrontando vari Paesi europei, si nota che l'istruzione ha un grande valore per l'accesso al mondo del lavoro: le difficoltà per coloro che entrano nel mondo del lavoro sono minori

nei paesi in cui si ha un sistema d'istruzione e di formazione più efficiente ed equo (Caroleo, Pastore, 2009).

I lavori manuali e tipicamente diffusi nei periodi in cui gli intervistati erano giovani, sono stati potenzialmente sostituiti da lavori più intellettuali. In questa tabella possiamo osservare come lavori legati ad agricoltura e costruzioni siano diminuiti nel tempo, mentre commercio, alberghi, ristoranti, credito e attività immobiliari, sanità e altri servizi siano aumentati nel tempo.

	I. La ricostruzione 1945-1958	II: Il miracolo economico 1959-1970	III. La stagione della rigidità 1971-1984	IV. La deregolamentazione strisciante 1985-1997	V. Gli anni della precarità 1998-2009
Agricoltura	19,9	7,4	5,7	4,5	3,4
Industria	30,3	34,8	25,2	22,7	17,6
Costruzioni	11,3	9,1	9,0	8,7	8,2
Commercio, alberghi, ristoranti	12,7	16,1	17,5	19,7	23,2
Trasporti e comunicazioni	3,2	3,5	3,5	3,5	3,5
Credito e attività immobiliari	2,1	3,2	4,4	6,2	7,5
Pubblica amministrazione	3,5	5,3	7,2	6,4	4,6
Istruzione	2,1	6,3	8,1	5,2	4,8
Sanità e servizi sociali	1,6	2,4	5,2	5,9	5,7
Altri servizi	13,5	12,0	14,2	17,2	21,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Percentuale di assunti nel settore pubblico allargato sul totale dei primi lavori					
Maschi	8,4	14,4	17,8	12,7	9,7
Femmine	9,3	16,7	25,3	17,9	12,8
Totale	8,8	15,4	21,0	15,0	11,2
Maschi laureati	18,6	44,2	49,3	23,8	16,6
Femmine laureate	65,5	69,9	58,4	35,2	22,8
Totale laureati	31,2	55,1	53,9	29,9	20,3

Tabella 4: Composizione dei primi lavori trovati dai giovani. Fonte: elaborazione dati Istat, da Fullin e Reyeri, 2015

La tesi dominante che deriva dalle analisi dei lavori precedenti è che la disoccupazione giovanile è diffusa perché i giovani sono altamente istruiti, non svolgono i lavori dequalificati e le imprese non hanno bisogno di un così grande numero di giovani istruiti. Nella realtà le imprese sono sempre meno competitive su scala internazionale e “porle nella condizione di disporre di un’ampia platea di lavoratori poco scolarizzati significa incentivare una modalità di competizione basata sulla compressione dei salari, che costituisce l’esatto contrario di ciò che occorrerebbe fare per accrescere la competitività” (Forges Davanzati, 2014, p.141). Nelle interviste si confermano le cause individuate nella letteratura, ma una parte predominante viene attribuita alla scarsa adattabilità dei giovani di fronte alle offerte di lavoro e la difficoltà nel trovare giovani che facciano lavori manuali.

*Pensa che mi è capitata una collega che aveva un figlio appena laureato, non mi ricordo in che campo di preciso, però è stato contattato da un’azienda che era diversa dalla laurea che aveva, era indeciso se andare. Alla fine, i genitori hanno insistito perché gli hanno detto che doveva provare, non si sa mai. Adesso si trova benissimo, ha anche avuto una promozione con tanto di auto aziendale.*



*Questo per fare un esempio.*

*Le cause della disoccupazione, secondo me, potrebbero essere quindi che non ci si accontenta, la maggioranza dei ragazzi è propensa ad adattarsi mentre altri snobbano, si adagiano e rifiutano magari, non si mettono in gioco. Vogliono solo il lavoro che dicono loro (Beatrice, 55 anni, diploma).*

*So che adesso tanti non vogliono lavorare il sabato, la domenica (...). C'è un figlio di amici che lavorava da un idraulico bravo. Poco tempo fa abbiamo trovato i genitori e gli abbiamo chiesto se lavorasse ancora là, adesso lavora in una fabbrica, in una zona industriale e l'ha fatto per gli orari, qua alle 6 finisce e può andare a giocare a calcio e fare le sue cose; invece, come idraulico ci devi essere a qualsiasi orario, anche tarda sera. Il motivo principale è questo secondo me (Alessia, 59 anni, diploma).*

*Poi comunque, secondo me, la gioventù di oggi non si accontenta più, non va bene niente e per loro sono sì importanti solo i soldi, la prima cosa che chiedono ad un colloquio è quanto è lo stipendio. (Manuela, 63 anni, diploma)*

*Secondo me un motivo importante è perché la maggioranza dei giovani studia, vuole studiare, si impegna, vuole fare i lavori per cui studia e i lavori di una volta non li fanno più. Penso che un ragazzo che passa anni e anni a studiare poi ha voglia di fare un lavoro che è legato allo studio che ha fatto, questa è una cosa giusta ovviamente, però poi tutti quei lavori come il mio (elettricista, N.d.A.), o comunque tutti i lavori manuali, non li vuole fare più nessuno; quindi, c'è più domanda nei settori dove i giovani non vogliono lavorare (Filippo, 67 anni, diploma).*

*Secondo me è perché tutti i giovani di oggi studiano e prendono laurea, diploma e tutto però nessuno si mette a fare lavori manuali che comunque ancora servono. Gli operai, i falegnami, elettricisti, quelle cose là, tutti vogliono lavori per la loro laurea ma purtroppo servono ancora anche quelle persone che facciano altri tipi di lavori. Per ora ci sono ancora gli adulti che li fanno ma quando questi andranno in pensione non so chi li farà (Anna, 80 anni, licenza elementare).*

Quest'epoca è caratterizzata da una crisi che influenza tutti gli individui e i giovani, in quanto già poco sostenuti e protetti, ne risentono maggiormente. In Italia, il lavoro povero (con il quale si sottintendono le “sottospecie meno garantite” del lavoro tout court, come ad esempio, il lavoro “nero”, “marginale”, “precario”, che porta a prestazioni sotto-remunerate

e sotto-protette) era pari al 10% nel 2010, calcolato sul totale degli occupati 15-65enni che hanno lavorato almeno sette mesi all'anno. Nel 2016 il tasso di lavoro povero è cresciuto al 12% circa (Eurofound). Ciò avviene in corrispondenza con il periodo di crisi. Il lavoro povero risulta dunque essere un fenomeno costitutivo nel mercato del lavoro italiano e che accresce con la crisi (Barbieri, 2019).

*Le cause potrebbero essere..., sicuramente il periodo che stiamo vivendo, la crisi economica, poi non saprei dirti, forse alcuni settori sono anche saturi, bisognerebbe pensarci magari prima di fare delle determinate scelte negli studi. (Maria, 57 anni, diploma)*

*Penso che la crisi oggi sia bella tosta. Costa tutto veramente tanto ed è proprio difficile trovare lavoro, per tutti. Da grande sei fortunato perché te lo sei già trovato e rimani là, cerchi di fartelo piacere perché sai che è difficile cambiare. Però da giovane iniziare è difficile perché devono fidarsi, gli devi piacere, è difficile sì. Il tempo oggi non aiuta tanto. (Giuseppe, 80 anni, licenza elementare)*

Alla domanda: “Conosci qualche disoccupato?”, la maggioranza degli intervistati risponde di no, alcuni, invece, affermano:

*In questo momento non ne conosco però ne ho conosciuti parecchi negli anni. Penso siano sfortunati soprattutto in età avanzata, perché hanno più problemi ad essere assunti o comunque non trovano lavoro che è legato alle loro competenze (Davide, 50 anni, licenza media).*

*Sai, della mia fascia d'età no, amici dei miei figli magari sì, ma della mia età no. Magari capita che qualcuno perde il lavoro perché chiude l'azienda. Adesso, ad esempio, il marito di mia sorella è perito e ha lavorato per diversi anni in una ditta di elaborazione dati, lavorava anche per le banche. Poi è andato in crisi il settore e la ditta è andata pian piano giù, prima è andato in cassa integrazione, poi l'hanno proprio lasciato a casa. Lui ha dovuto reinventarsi, prima ha lavorato come operaio e ora ha trovato un'altra strada. Secondo me sono queste le cose più diffuse, che magari ti trovi a 40 anni che la tua azienda chiude e non sai come fare, devi pensare tutto daccapo (Maria, 57 anni, diploma).*

*Sì, ho sempre conosciuto qualche disoccupato. Soprattutto nella fascia dai 50 ai 55 anni. È tanto difficile a quell'età perché ormai sei grande, ti manca poco per la pensione e fai fatica a trovare qualcuno che ti prenda. Sono stati lasciati a*

*casa perché dove lavoravano c'era poco lavoro e so che non sono stati tanto bene, hanno sicuramente passato momenti migliori (Andrea, 58 anni, diploma)*

## 2.4 DISPARITÀ DI GENERE

La disparità di genere nella ricerca del lavoro e all'interno del lavoro stesso è presente, sia per le giovani sia per le donne adulte. Questo è confermato dalle intervistate che affrontano nelle loro interviste anche la relazione maternità-lavoro.

Per quanto riguarda il genere, la disoccupazione femminile nel terzo trimestre del 2023 (dati più recenti disponibili) è al 23,5% quella giovanile e al 8,7% quella totale. La disoccupazione maschile è al 20,5% quella giovanile e 6,4% quella totale. Osservando la figura 2, il tasso di disoccupazione totale e giovanile delle donne è sempre stato superiore a quello degli uomini dal 2004 al 2022.

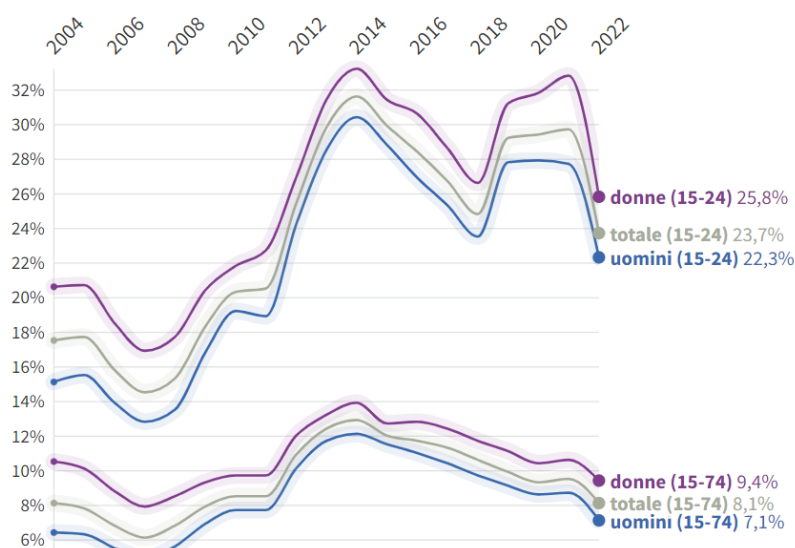


Figura 9: Tassi di disoccupazione, giovanile e non, suddivisi per sesso, dal 2004 al 2022. Fonte: Italiaindati.com

Regione	Disoccupati			Tasso di disoccupazione		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Piemonte	61.847	61.685	123.532	5,9	7,2	6,5
Valle d'Aosta	1.345	1.766	3.111	4,4	6,4	5,4
Lombardia	97.756	127.439	225.195	3,8	6,2	4,9
Trentino alto Adige	6.165	9.507	15.672	2,2	4,0	3,0
Veneto	41.948	52.086	94.033	3,3	5,3	4,2
Friuli Venezia Giulia	12.794	16.341	29.135	4,3	6,6	5,3
Liguria	20.376	25.565	45.941	5,5	8,8	7,0
Emilia Romagna	46.430	58.868	105.299	4,1	6,2	5,0
Toscana	48.384	55.335	103.719	5,2	7,1	6,0
Umbria	13.227	13.821	27.047	6,4	8,1	7,1
Marche	19.284	22.752	42.036	5,2	7,5	6,2
Lazio	91.706	102.598	194.304	6,6	9,1	7,7
Abruzzo	21.117	28.951	50.068	6,9	12,9	9,4
Molise	6.940	5.135	12.075	10,1	11,2	10,5
Campania	193.828	144.926	338.754	15,5	20,0	17,1
Puglia	90.677	83.533	174.210	10,1	15,6	12,1
Basilicata	7.005	7.355	14.360	5,6	9,5	7,1
Calabria	51.618	38.533	90.151	13,3	16,6	14,6
Sicilia	152.457	112.845	265.302	15,2	19,0	16,6
Sardegna	37.100	36.445	73.545	10,2	13,3	11,5
<b>TOTALE ITALIA</b>	<b>1.022.004</b>	<b>1.005.485</b>	<b>2.027.489</b>	<b>7,1</b>	<b>9,4</b>	<b>8,1</b>

Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

## NOTE

(\*) Tasso di disoccupazione = (Persone in cerca di lavoro/ Forze Lavoro di riferimento)x100

Tabella 5: tasso di disoccupazione per sesso nelle regioni d'Italia. Anno 2022. Fonte:  
[statistica.regione.veneto.it](http://statistica.regione.veneto.it)

Provincia	Disoccupati			Tasso di disoccupazione		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Verona	5.833	7.374	13.207	2,5	3,9	3,1
Vicenza	5.775	7.908	13.682	2,6	4,5	3,4
Belluno	1.222	1.303	2.525	2,5	3,2	2,8
Treviso	9.826	10.536	20.363	4,2	6,4	5,1
Venezia	7.951	8.531	16.482	3,7	4,9	4,2
Padova	7.841	11.474	19.315	3,3	6,0	4,5
Rovigo	3.500	4.959	8.459	6,1	11,2	8,4
<b>TOTALE VENETO</b>	<b>41.948</b>	<b>52.086</b>	<b>94.033</b>	<b>3,3</b>	<b>5,3</b>	<b>4,2</b>

Elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

## NOTE

(\*) Tasso di disoccupazione = (Persone in cerca di lavoro/ Forze Lavoro di riferimento)x100

Tabella 6: tasso di disoccupazione per sesso per province del Veneto anno 2022. Fonte:  
[statistica.regione.veneto.it](http://statistica.regione.veneto.it)

In generale, l'aumento dei giovani che cercano lavoro è dovuto anche all'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Nei decenni passati queste si dedicavano prevalentemente al lavoro di cura e alla famiglia, l'entrata nel mondo dell'istruzione e del

lavoro salariato delle donne è infatti successiva rispetto quella degli uomini. L'entrata delle donne nel mondo del mercato del lavoro è aumentata dagli anni 70 del secolo scorso, anni in cui i momenti lavorativi venivano spesso sospesi poco dopo per motivi familiari, per la nascita di un figlio o il matrimonio (Reyneri, 2014). Al giorno d'oggi il numero dei giovani è nettamente inferiore rispetto i decenni passati, ciò è conseguenza della bassa natalità degli ultimi anni. Le donne hanno avuto un miglioramento nel campo lavorativo ma le distanze dagli uomini rimangono ancora molto ampie. In sociologia si parla di "soffitto di cristallo", presente nelle grandi aziende del Paese, ovvero una barriera invisibile che impedisce alle donne di accedere ai gradi più elevati e le porta a fare una carriera limitata e più lentamente. Tramite una ricerca di Albertini (2010), si nota che, nonostante negli ultimi 40 anni ci siano stati dei progressi, in dodici delle quaranta aziende incluse nell'indice Ftse Mib (aziende incluse nei principali indici di borsa) nessuna donna in Italia ricopre ruoli che stanno al vertice. La percentuale di donne che ricopre ruoli ai vertici aziendali in Italia è al 6%, ben al di sotto degli altri Paesi presi in considerazione nella ricerca: Spagna, Francia, Danimarca, Svezia, Germania.

I dati vanno ancora una volta a confermare come sia presente un miglioramento nelle condizioni lavorative delle donne ma la distanza con gli uomini permane. La disoccupazione, dunque, pare essere "escludente e punitiva", ovvero va a colpire la parte più debole della domanda di lavoro: le donne e i giovani. A ciò si aggiunge inoltre il fatto che si evita di aiutarli tramite indennità o sussidi (Caputo, 2011).

Questa percezione è stata in parte confermata anche dagli intervistati, in particolar modo dalle donne. Gli uomini intervistati hanno affermato che le differenze tra uomini e donne sono lievi oppure sono concentrate sul fatto che la donna ha più possibilità di trovare lavoro perché più adattabile:

*La donna ha più capacità di trovare lavoro, magari babysitter, pulizie. Forse l'uomo si sente più depresso se è senza lavoro (Andrea, 58 anni, diploma)*

*Il ragazzo, secondo me, in questo periodo di tempo, ha meno possibilità di trovare lavoro in una situazione estrema. La ragazza ha qualche possibilità in più di trovare lavori meno impegnativi. Normalmente, se vado a vedere le ragazze, mi dà la sensazione che si adeguano in maniera più tranquilla. Il ragazzo è meno malleabile, vuole aspirare a di più forse e arrivare a dove vuole arrivare. Questo non vuol dire che la ragazza non vuole aspirare, però comunque un po' diversamente forse (Filippo, 67 anni, diploma).*

*Ci siamo anche modernizzati. Al giorno d'oggi le donne possono lavorare quasi*

*come gli uomini. Una volta erano tutte casalinghe, tutte a seguire i bambini e a fare da mangiare. Oggi invece le donne vogliono anche giustamente avere il loro lavoro e fare le loro cose. Ci sono dei posti dove magari è più facile entrare se sei una donna, ad esempio in ufficio prendono più donne e meno uomini e poi ci sono posti dove ci sono più uomini che donne come ad esempio direttori (Giuseppe, 80 anni, licenza elementare).*

Le donne intervistate invece focalizzano le loro risposte sulla differenza economiche e di opportunità di carriera che subiscono. Per quanto riguarda l'esposizione al rischio di lavoro povero delle donne, questo è cresciuto dal 3,7% del 2000 all'8.2% del 2016, in conseguenza del modello familiare impostato attorno alla figura del "male breadwinner", un modello che vede l'uomo come principale percettore di reddito in famiglia, mentre quello della donna è considerato complementare (Barbieri, 2019).

*Certo (ci sono differenze, N.d.A.), non solo tra giovani, anche negli adulti. (...) C'è la mentalità che la donna vale di meno e quindi merita di meno. Non viene data neanche la possibilità di farsi valere. Non solo riferendomi alla questione dei soldi ma anche di capacità e di carriera. (...) Pensa che avevamo proposto di mettere in ufficio un maschio perché ad esempio le donne stanno a casa di più se hanno figli o si ammalano o se rimangono incinta, però è stato detto di no perché gli uomini non vanno bene in ufficio, loro possono stare nei piani alti, o nei settori commerciali, con macchina, tablet, telefono aziendale, ad andare in giro a vendere prodotti ma non in ufficio (Manuela, 63 anni, diploma).*

Vengono inoltre menzionate le discriminazioni subite dalle donne in quanto hanno la possibilità di rimanere incinta e, di conseguenza, la necessità di assentarsi dal lavoro per un periodo di tempo. Questa idea di donna lavoratrice e madre allo stesso tempo dovrebbero essere sostenute da politiche di "work-life balance": interventi che hanno l'intento di bilanciare la vita professionale e personale del lavoratore e garantire un benessere generale. Degli esempi sono: aumento di benefit garantiti dal welfare aziendale, un lavoro più flessibile, che permetta di avere maggiore tempo libero e maggiore attenzione alla qualità della vita del dipendente. La particolarità è che questi interventi sono diretti in maniera naturale ed implicita alle donne, dando per scontato che il lavoro di cura sia di loro responsabilità (Rizza, Sansavini, 2010). In caso di nascita di un figlio, le donne subiscono ulteriori penalità tramite il "motherhood pay gap", una diminuzione della retribuzione che porta a svantaggi lungo tutto il corso di vita e sottolinea una disuguaglianza cumulativa e persistente nei guadagni rispetto ai padri. (Grimshaw, Rubery, 2015).

Molto spesso le donne sono costrette a decidere se perseguire la carriera o seguire la famiglia, perché, in Italia, è molto difficile avere entrambe le cose: gli orientamenti culturali e sociali riescono a influenzare e orientare le scelte di vita delle donne, portandole davanti ad un bivio. Dunque, il divenire madre risulta essere una questione di disuguaglianza sia per cercare lavoro che per la donna stessa che fatica a conciliare vita privata e professionale ed ha, in aggiunta, una differenza di salario notevole. Una ricerca di Piccitto (2018) mostra che le donne senza figli e le donne con figli prediligono professioni differenti: se hanno maggiore urgenza di cura tendono a svolgere lavori di media qualificazione, quali ad esempio la contabile, impiegata, consulente, professioni la cui dimensione oraria è compatibile con il loro ruolo di madri; se invece sono senza figli o con bisogni minimi di cura, tendono a svolgere professioni più qualificate, come ad esempio, imprenditrici, specialiste, ricercatrici, in generale lavori con orari gestibili e ampia auto-organizzazione che porta a maggiore prestigio e riconoscimento sociale. Le intervistate hanno tutte almeno un figlio e la loro professione è conforme alla ricerca appena citata: 2 su 5 sono impiegate, 1 OSS, 1 commerciante e 1 casalinga.

*Le donne fanno tanta più fatica, poi se sono sposate e con un figlio non ne parliamo. Forse se sono giovani un po' meno però comunque c'è differenza. Prima di assumere una donna ci pensano un bel po'. Non penso sia legale chiedere però a volte chiedono, durante i colloqui, se si ha intenzione di fare figli e questa è una cosa molto brutta (Maria, 57 anni, diploma).*

In particolare, Beatrice, 55 anni, diplomata, che lavora in campo sanitario come Operatrice Socio-Sanitaria, afferma che c'è molta differenza per i dottori/le dottoresse e gli infermieri/le infermiere

*Il trattamento economico è sicuramente diverso, poi anche se ti trovi di fronte al medico maschio rispetto al medico donna, ti ispira più o meno fiducia. A volte vedi i pazienti reagire diversamente se il dottore è uomo o donna. Diciamo che preferiscono che le infermiere siano donne e i medici uomini (Beatrice, 55 anni, diploma).*

L'unica eccezione nelle interviste fatte agli uomini è quella di Federico, 56 anni, diplomato. Durante l'intervista afferma che le donne sono discriminate in quanto hanno la possibilità di rimanere incinta. La sua visione rappresenta una particolarità perché i restanti uomini non citano questo tema.

*Specialmente nel nord-est c'è ancora la mentalità del "paron" della fabbrica piccola e media, magari quelle più grandi sono più strutturate. Mi riferisco al*

*fatto che una ragazza ha la possibilità di rimanere incinta e questa è una forma di discriminazione che viene messa in conto in primis. Spesso fanno contratti particolari o atipici. Questo è innegabile anche se sarebbe da evitare. Purtroppo, però, a parte nelle grandi aziende, secondo me rimarrà ancora, è difficile da togliere questa cosa. Un ragazzo giovane ha molta più probabilità di trovare lavoro di una ragazza (Federico, 56 anni, diploma).*

Nel 1950 e 1960, le donne, finita la scuola dell'obbligo, avevano il dovere di aiutare in casa. Prima di trovare un lavoro aiutavano nell'accudimento dei fratelli o dei figli, la pulizia della casa e la preparazione dei pasti.

*Dopo le elementari ho iniziato ad aiutare in casa la mia mamma, poi a 16 anni ho fatto la sarta. Finita la scuola sono stata in casa perché avevo i fratelli che andavano a lavorare nei campi e quando tornavano trovavano pronto e pulito. Io stavo con mia mamma. Poi però ho iniziato a lavorare ma continuavo ad aiutare quando finivo (Anna, 80 anni, licenza elementare).*

*La mia famiglia era composta da mia mamma, mio papà e 4 fratelli ma quando ero piccolo abitavamo in 38 nella mia casa. C'erano tutti i fratelli dei miei genitori con le spose e i figli, io dormivo con i miei cugini e i miei fratelli, ci scambiavamo le cose, eravamo tanto uniti. La casa era piccola e a volte si sbagliava stanza perché eravamo davvero tanti, cambiavamo sempre da quanti erano. Anche a cena era difficile starci tutti quindi facevamo a turno, prima mangiavamo noi bambini anche alle 6 del pomeriggio e poi mangiavano gli adulti. Noi ragazzi andavamo a lavorare invece le spose, una a turno ogni settimana, stavano con mia nonna e la aiutavano a fare da mangiare e pulire (Giuseppe, 80 anni, licenza elementare).*

## 2.5 ESPERIENZA E TITOLO DI STUDIO

Nei paesi dell'Europa meridionale la durata della transizione scuola lavoro è maggiore rispetto agli altri Paesi. In particolare, per l'Italia si stima una durata di 44,8 mesi per il passaggio dal completamento degli studi all'ottenimento di un lavoro a tempo indeterminato, questo è dovuto soprattutto all'insufficienza di competenze indispensabili nei giovani che servono alle aziende italiane per poter assumere un individuo a tempo indeterminato. Si ha dunque un grande divario di esperienza lavorativa, dovuto in parte anche alla mancanza di opportunità lavorative durante gli studi scolastici e universitari (Ryan, 2001). Alcuni studi affermano che il processo di transizione scuola-lavoro sembra essere completato quando il lavoratore pare abbia acquisito le componenti del capitale umano essenziali per un lavoro



permanente. Le transizioni sono più lunghe per le donne che per gli uomini e nel Sud rispetto al Nord (Pastore et al. 2021). Si nota inoltre che, principalmente a partire dagli anni Ottanta, i giovani ritengono come essenziali, per il “processo di costruzione sociale dell’identità”, la ricerca di senso e l’autorealizzazione, e per questo motivo hanno messo da parte i valori tradizionali. L’esperienza sembra dunque avere un riscontro positivo in ogni caso, però all’inizio della carriera risulta necessario il titolo di studio. Gli intervistati affermano che il titolo di studio è oggi molto importante durante il processo di ricerca di un lavoro per un giovane. La maggior parte afferma però che il titolo di studio ha la stessa importanza dell’esperienza.

*Al giorno d’oggi sicuramente il titolo di studio serve, però l’esperienza fa tanto. È solo con la pratica però che si impara, si impara facendo. Lo studio sicuramente aiuta anche perché ormai tutti i giovani studiano. Quando arrivi in un posto nuovo, ti serve sicuramente quello per cui hai studiato però vieni affiancato sempre, ti insegnano e stando là un po’ di tempo ti capisci e sai fare sempre meglio, quindi è importante anche la pratica (Davide, 50 anni, diploma). Secondo me conta di più il titolo di studio. Perché ad un giovane dicono “che esperienza vuoi avere, sei giovane”, quindi guardano quello. Più è alto il titolo di studio, più in alto puoi contare. Se uno si diploma in ragioneria o perito industriale ha buone possibilità di trovare lavoro. Ma se da perito industriale si trasforma in ingegnere meccanico, elettronico, civile, ecc. può aspirare a qualcosa di più. Ovviamente può aspirare, poi non è detto (Federico, 56 anni, diploma).*

*Reputo entrambe le cose importanti. Sicuramente studiare è basilare, lo dico sempre ai miei figli, poi l’esperienza ha una grande valenza, però se nessuno ti dà la possibilità di farla... Sicuramente lavorando impari a lavorare (Maria, 57 anni, diploma).*

*Ti direi tutti e due. Però in generale incidono tanti fattori anche quando prendi una persona nuova. Ad esempio, mia figlia quando ha iniziato a fare la maestra, era fresca e aveva tante idee innovative, nuove, sapeva stare dietro al programma. Però poi non aveva l’esperienza giusta nelle cose pratiche anche più basilari, era disorientata nell’approccio, con i genitori e con gli altri insegnanti. Invece magari una maestra che è là da più tempo magari è meno fresca. Sono tutte e due brave, non si possono paragonare, sono due cose diverse (Alessia, 59 anni, diploma).*

*Al giorno d'oggi è molto importante il titolo di studio, senza di quello non vai da nessuna parte. Vedo anche miei nipoti che studiano e sono contento per loro, è giusto perché so che poi avranno un lavoro che gli piacerà e prenderanno di più. Ormai si deve studiare, hanno tutti la laurea (Giuseppe, 80 anni, licenza elementare).*

## Capitolo 3: Differenze, sostegno e possibili soluzioni

### 3.1 DIFFERENZE NEL MODO DI CERCARE LAVORO NEL TEMPO

La ricerca del lavoro e, più in generale, l'idea di lavoro, è cambiata molto. Basti pensare a come è cambiato nel tempo l'accesso alle Università: grazie alla legge 910 dell'11 dicembre del 1969, l'accesso alle Università è stato liberalizzato. Prima l'ammissione alle varie facoltà dipendeva dal tipo di scuola superiore frequentata: solo chi era iscritto ad un liceo aveva la totale libertà di iscriversi a qualunque facoltà. Inoltre, fino al 1950, gli individui che proseguivano le scuole superiori erano molto pochi, poiché la maggior parte era costretta ad iniziare a lavorare per aiutare economicamente la famiglia. Dopo la liberalizzazione e i movimenti operai e studenteschi del '68, l'Università inizia a diventare "di massa" e si passa dai 50 000 iscritti nel 1920 ai 500 000 iscritti. (Cucchi, 2020). Dal 1970 si ha dunque un grandissimo cambiamento che prevede l'introduzione dei ceti meno abbienti, degli studenti-lavoratori e della componente femminile. Nonostante la riforma, i numeri che oggi conosciamo non erano ancora presenti: osservando i dati, si passa dai 226 543 iscritti alle Università italiane nel 1951, ai 1 474 719 iscritti nel 1991. Nel 2010 gli iscritti erano 1 799 542 e nel 2022 1 909 360. (dati.istat.it)

Lo stesso ragionamento vale per l'iscrizione dei giovani alle scuole di istruzione secondaria inferiore e superiore: dal dopoguerra ad oggi il numero di iscritti è quintuplicato, le cause sono molteplici: l'aumento demografico, le scelte personali dei giovani italiani, ma anche l'introduzione della legge sull'obbligo scolastico fino la scuola media nel 1962. (ISTRUZIONE, 2006)

Questi dati servono per comprendere il titolo di studio e lo sfondo educativo degli intervistati con più di 50, 7 intervistati hanno come titolo di studio il diploma di scuola superiore, 1 la licenza media e 2 la licenza elementare. Ciò evidenzia come l'accesso al mondo del lavoro è avvenuto in giovane età, subito dopo aver completato gli studi per il diploma.

Ho chiesto agli intervistati: "A che età hai iniziato a lavorare?". 3 di loro hanno risposto 15/16 anni, due di loro possiedono oggi la licenza elementare e uno la licenza media, la maggioranza, 6 hanno risposto dai 18 ai 21 anni e 1 sola ha risposto 24 anni. Osservando le restanti risposte Maria risulta aver cominciato a lavorare più avanti rispetto agli altri:

*Questo è stato il primo e unico lavoro che ho fatto (impiegata in un istituto bancario, N.d.A.). Ho iniziato a lavorare a 24 anni. (...) In realtà, mentre ero*

*studentessa ho fatto promoter di giornali e qualche ripetizione, ma tutte cosette  
(Maria, 57 anni, diploma).*

Dopo l'evidente differenza nell'ambito scolastico tra giovani di oggi e giovani di ieri, mi soffermo sulla differenza riguardo il lavoro e la ricerca del lavoro tra giovani di oggi e ieri. Secondo uno studio di Barbieri et al (2018), la diffusione del lavoro flessibile tra i giovani non è dovuto alla globalizzazione ma è dovuto ad un processo di "deregolazione ai margini", ovvero "segmentazione del mercato del lavoro tra una quota, maggioritaria, relativamente garantita e una quota, minoritaria, poco o nulla protetta ma, in compenso, ben identificata dal tipo di deregolazione prescelta" (Barbieri et al, 2018, p. 74) e ad un processo di selettività degli interventi deregolativi. Il lavoro precario interessa il 40% tra i 15-25enni e si è poi diffuso tra coloro appartenenti al segmento secondario (Barbieri, Scherer, 2009). Ad oggi, sono sempre più diffusi contratti atipici tra i giovani mentre nel passato, durante gli anni in cui gli over 50 di oggi ricercavano lavoro, le possibilità erano nettamente superiori e ciò è evidenziato e confermato in tutte le interviste.

Per quanto riguarda i contratti, negli ultimi dieci anni sono maggiormente diffusi quelli temporanei. Anastasia e Garnero (2022) affermano però che i contratti a breve termine contraddistinguono solo alcune particolari categorie di lavoratori, in particolare: i lavoratori dello spettacolo, i tecnici della produzione, tra cui fotografi e tecnici audio-video, i lavoratori del turismo, qualificati e non, e gli "specialisti della formazione" (formatori, insegnanti e ricercatori). Inoltre, la durata media dei contratti a tempo determinato, è di circa 4 mesi, poiché, dal 2014, i contratti a tempo determinato prendono in considerazione anche i contratti stagionali. Dunque, i contratti di breve durata non sono una causa importante della disoccupazione, molto spesso si prediligono contratti di altro tipo, come ad esempio prestazioni a lavoro occasionale

Granovetter (1973) affermava che i legami deboli, ovvero quelli meno costanti e frequenti e con un impatto emotivo minimo, fossero più utili per aiutare a trovare un nuovo lavoro rispetto ai legami forti, ovvero quelli più stretti, costanti e frequenti. Questo perché consentono di raggiungere più contatti diretti rispetto a quelli che potremmo stabilire con i contatti stretti. A questo proposito, nelle risposte degli intervistati, si può ritrovare il concetto del "lavoro raccomandato": viene spiegato che nel passato era molto diffuso il fatto che amici e parenti aiutassero a trovare lavoro e mettessero "una buona parola" per far entrare l'amico nel mondo del lavoro. Collegato al concetto della raccomandazione è l'"organizational embeddedness" e "community embeddedness", vale a dire l'insieme di forze che contribuiscono a trattenere le persone all'interno della propria organizzazione.

Secondo uno studio di Epifanio et al. (2013), esiste una relazione positiva tra i livelli di embeddedness e i comportamenti che gli individui effettuano per sostenere il proprio luogo di lavoro e della propria esperienza.

*Una volta si andava tanto con le conoscenze, specie in paesini così... (ride, N.d.A.) Sicuramente non è giusto perché magari c'è gente più qualificata che però non conosce nessuno e si ritrova più in difficoltà. Adesso è più complicato, magari adesso si hanno più informazioni, grazie al computer poi... (Maria, 57 anni, diploma).*

*All'inizio ho fatto apprendistato in uno studio di commercialista, poi il commercialista mi ha indirizzato e mi ha consigliato il futuro datore di lavoro. Quindi grazie al commercialista ho trovato il primo impiego, poi un mio collega di questo primo lavoro si è messo in proprio e mi ha voluto con sé e ho lavorato tutto il resto della mia vita con lui (Manuela, 63 anni, diploma).*

*Poi pensa che mi sono trasferita per un anno a Milano perché abitava mia sorella là e mi aveva detto guarda che qua trovi tanto più lavoro. Allora sono andata là con il mio fidanzato, ci hanno ospitato mia sorella e suo marito e con calma ho trovato. (...) I primi giorni il mio fidanzato è andato in giro e ha iniziato a chiedere se avessero bisogno di una ragazza. Ad un certo punto è arrivato in una fabbrica dove facevano argento e il capo gli ha detto "Ma sei veneto? Si sente, sono anche io veneto." E mi ha preso. Tutto per raccomandazione e conoscenze insomma (Anna, 80 anni, licenza elementare).*

È stata effettuata una ricerca da Bazzoli et al. (2018) su un campione di giovani di due generazioni diverse entrati nel mondo del lavoro tra i 15 e i 29 anni, nella provincia autonoma di Trento. La loro entrata nel mondo del lavoro risale all'incirca al 1979 e al 2014, il totale di individui osservati è 1416. I risultati permettono di affermare che l'entrata nel mondo del lavoro è aumentata e, in particolare, è aumentata più per le donne che per gli uomini: per la prima coorte l'entrata media al mondo del lavoro è 18,4 mesi: 18,5 per gli uomini e 18,4 per le donne; per la seconda coorte la media è 19,7 anni: 19,1 per gli uomini e 20,3 per le donne. La permanenza nel primo lavoro passa da 23,6 mesi per la coorte dei nati nel 1950 a 13,7 mesi per i nati nel 1990. Il lavoro precario è cresciuto per i giovani e colpisce più le donne e i giovani laureati e diplomati. Dunque, esiste una grande disparità nell'entrata nel mondo del lavoro tra i nati nel 1950 e quelli nati nel 1990, per gli intervistati le differenze sono notevoli anche con i giovani di oggi (nati negli anni 2000).

Nelle interviste è stato inoltre discusso il ruolo delle agenzie per il lavoro, nate nel 2003,

tramite un decreto legislativo che ha abrogato le precedenti agenzie di lavoro interinale. In Italia sono circa cento e hanno l'obiettivo di somministrare lavoro, formare e supportare nella ricollocazione professionale. Si è osservato che le agenzie per il lavoro sono in maggior misura presenti nelle zone più economicamente sviluppate del paese e dove la domanda è maggiore. Al contrario, nelle aree con meno domanda di lavoro sono meno presenti e, di conseguenza, è maggiormente diffusa la disoccupazione. Le regioni con maggiore numero di agenzie sono Lombardia, Emilia-Romagna, Piemonte, Veneto e Lazio, quelle con meno agenzie sono Calabria, Molise, Basilicata, Sardegna, Sicilia. Le agenzie del lavoro possono essere un ottimo supporto per l'entrata nel mondo del lavoro, soprattutto per chi non ha legami informali (Bonaventura, 2012). Non è sempre descritto positivamente il lavoro delle agenzie: sono ritenute portatrici di sfruttamento oltre che poco efficienti.

*Oggi ci sono le agenzie che sicuramente funzionano però, secondo me, hanno dei pro e dei contro. Secondo me, a volte, le agenzie ti sfruttano, ne approfittano perché fanno questi contratti a termine e non hai mai sicurezza (Davide, 50 anni, licenza media).*

*Oggi puoi andare te in un'agenzia e loro ti propongono e ti aiutano molto. Una volta invece andavi di persona, era completamente diverso. Tu vai in agenzia, dici il tuo ambito e ti mandato nel posto più indicato (Andrea, 59 anni, diploma). Gli uffici di collocamento una volta davano possibilità di lavoro ai giovani, adesso invece non ci sono più o comunque funzionano poco e male. In generale (i giovani, N.d.A.) vengono lasciati soli, ci sono poche leggi che aiutano. Mancano proprio gli aiuti (Filippo, 67 anni, diploma).*

Reyneri (2020) effettua un'analisi di come è cambiato nel tempo il modo di cercare lavoro, dividendo il tempo in cinque periodi: 1959-1970, 1971-1983, 1984-1996, 1997-2008, 2009-2016.

	<i>1959-1970 collocamento numerico</i>	<i>1971-1983 collocamento numerico irrigidito</i>	<i>1984-1996 rigidità collocamento attenuata</i>	<i>1997-2008 totale flessibilità</i>	<i>2009-2016 grande recessione</i>
CPI e altro ente pubblico	3,1	5,0	4,3	3,3	2,3
Annunci su giornali e internet	2,1	3,2	4,5	6,0	7,6
Rapporti con datori di lavoro	30,0	26,7	25,4	27,1	26,5
Parenti, amici, conoscenti	49,1	42,2	44,1	40,2	38,8
Concorso pubblico	5,8	11,8	8,8	6,9	4,6
Agenzia interinale o altra privata	0,1	0,1	0,4	2,5	3,0
Scuola, università, stage, tirocini	2,2	2,5	3,5	5,2	7,4
Attività autonoma	4,2	4,6	6,0	6,2	6,6
Altro aiuto	3,5	3,7	3,0	2,6	3,2
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Tabella 7: Modo in cui si è trovato il primo lavoro per periodo (valori percentuali). Fonte: Istat, da Reyneri, 2020

In generale, dunque, il mercato del lavoro italiano si è modificato ed evoluto, considerando il periodo che va dalla Seconda guerra mondiale in poi. Il primo significativo cambiamento è il passaggio da un'occupazione prevalentemente agricola ad una industriale e dei servizi, dopo di che in Italia sono in aumento i giovani istruiti ma siamo di fronte ad una "polarizzazione asimmetrica": le professioni intellettuali qualificate aumentano ma crescono anche quelle manuali meno qualificate (Fellini, 2015). Altre motivazioni per cui il mercato del lavoro italiano è mutato, è il boom della natalità e l'aumento della partecipazione delle donne, oltre che cambiamenti introdotti dalla legislazione: 1970 (Statuto dei lavoratori), 1984 (accordi sindacali), 1997 ("pacchetto Treu") e 2001-2003 ("legge Biagi") (Fullin, Reyneri, 2015)

	I. La ricostruzione 1945-1958	II: Il miracolo economico 1959-1970	III. La stagione della rigidità 1971-1984	IV. La deregolamentazione strisciante 1985-1997	V. Gli anni della precarietà 1998-2009
Genere					
% donne	40,6	42,9	43,3	44,0	47,3
Età					
14-19	79,7	60,3	51,6	35,9	24,1
20-24	18,3	26,3	31,6	39,8	37,1
25-29	2,0	10,2	13,6	17,8	26,8
30-34	-	3,3	3,2	6,5	11,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Istruzione					
sino licenza elementare	62,9	36,1	8,4	2,7	2,4
licenza media	22,8	31,8	37,0	29,3	22,0
diploma superiore	11,9	24,2	41,8	51,1	51,1
laurea	2,3	7,9	12,9	16,9	24,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
% di giovani che iniziano a lavorare prima della conclusione degli studi					
licenza media	18,0	13,7	6,3	3,5	3,5
diploma superiore	40,0	26,8	17,8	13,2	11,2
laurea	76,6	58,6	48,2	50,0	35,9

Tabella 8: Composizione della forza lavoro giovanile (14-34) che trovato il primo lavoro nei cinque periodi (%). Fonte: Istat, da Fullin e Reyneri, 2015

Nelle interviste si riscontra che 4 individui su 10 hanno trovato il primo lavoro da giovane grazie ad annunci e passaparola, 1 su 10 tramite bando di concorso, 1 grazie al datore di lavoro dell'apprendistato, 1 tramite conoscenze, 1 tramite richiesta di lavoro e 2 l'hanno "ereditato".

*Per passaparola principalmente. Vedevi una fabbrica, suonavi il campanello, ti aprivano e ti chiamavano il padrone, gli chiedevi lavoro e lui ti diceva quando aveva bisogno e nel giro di pochi giorni trovavi lavoro, si faceva presto. Bastava andare in un posto dove c'era una fabbrica e a volte ti dicevano lunedì cominci (Davide, 50 anni, licenza media).*

*Ci sono differenze abissali. Compravamo il "Portobello" che era un giornale dove c'era proprio "AAA Cercasi". Tu leggevi, cercavi quello che ti interessava e c'era il numero, chiamavi. Poi prendevi l'elenco telefonico, dove c'erano le pagine gialle che erano riservate alle aziende, erano in ordine alfabetico e divise in categorie. Cercavi ad esempio per falegname, guardavi nella categoria, cercavi nella provincia e mandavi il curriculum scritto a mano o a macchina da scrivere, se eri fortunato. Se eri fortunato, ti chiamavano, sennò no. Adesso è molto più automatico grazie a internet (Beatrice, 55 anni, diplomata).*

*Una volta c'erano gli annunci. Negli anni 80 ti chiamavano, c'è la mia ex moglie che ha ricevuto tantissime chiamate all'epoca, perché aveva studiato lingue. C'era più possibilità di trovare lavoro, sicuramente. C'erano però*



*molti tempi morti in cui eri là e non sapevi cosa succedeva, se ti chiamavano o no. Spedivi e aspettavi (Federico, 56 anni, diploma).*

*Beh, il lavoro nell'agricoltura era una cosa obbligatoria per me e l'ho trovato ereditato. Il lavoro dopo (il piastrellista, N.d.A.) l'ho trovato perché sono andato via con mio fratello che era andato a Roma a fare dei lavori e mi ha chiesto se andassi anche io per aiutarlo, dato che doveva finire in tempo un aeroporto. Per completare il lavoro dei muratori ho iniziato a imparare il mio lavoro. Poi ho capito che mi piaceva e l'ho fatto come lavoro. Poi ho anche trovato un amico che faceva lo stesso lavoro e siamo andati insieme a lavorare (Andrea, 58 anni, diploma)*

*Io l'ho trovato ereditato (...) Prima avevamo il negozio di abbigliamento tutti insieme: uomo, donna e bambino, dopo quando mi sono sposata ho aperto con mio marito la parte di vestiti solo per bambini. Ci siamo divisi da mio papà e mio fratello (Alessia, 59 anni, diploma)*

Ho domandato inoltre quale è stato il primo lavoro degli intervistati. Le risposte sono state: lavoro in uno studio notarile, sarta, lavoro nei campi e artigiano, calzolaio, elettricista, impiegata in un istituto bancario, commerciante, impiegata amministrativa, aiutante in ufficio di dichiarazione dei redditi, magazziniere. I primi lavori non sono del tutto conformi ai titoli di studio: per esempio, Filippo, 67 anni, con diploma di perito di agraria, ha poi lavorato come elettricista, Andrea, 58 anni, con diploma di perito agrario, ha poi lavorato come artigiano.

### 3.2 SOSTEGNO

Il sostegno dedicato ai giovani può dipendere sia dalla famiglia ma anche e soprattutto dalle politiche attivate dallo Stato per supportare i giovani nell'entrata nel mondo del lavoro. Per quanto riguarda la famiglia, l'Italia, rispetto ai paesi dell'Europa centro-settentrionale è quello nel quale l'età in cui i giovani vanno ad abitare in un'abitazione diversa da quella dei genitori è piuttosto elevata. Questo fenomeno è ormai radicato nel tempo: alcune ricerche affermano che fino al 1983, un giovane su due tra i 18 e i 34 anni viveva ancora con la propria famiglia di origine, all'inizio degli anni 2000 sei giovani su dieci convivevano ancora con la famiglia d'origine. Questa viene chiamata "sindrome del ritardo" e può essere spiegata in più modi: la persistenza del "familismo", cioè il continuare a rimanere nella famiglia di origine per motivi economici e affettivi e la stabilità che ne deriva, oppure il blocco dei giovani in una "gabbia parzialmente dorata", che hanno creato i giovani stessi affinché possano continuare a servirsi degli aiuti dai genitori, senza però avere la loro libertà ristretta.

Questo cambiamento si può notare anche nell'abbandono della tipica relazione asimmetrica tra genitori e figli, diffusa decenni fa. Oggi il rapporto genitori-figli appare sempre più informale e amichevole e si basa prevalentemente su un legame di appartenenza "autorevole", piuttosto che "autoritario", secondo lo studio sugli stili genitoriali di Baumrind. Un motivo di tipo materiale sembra essere la difficoltà nel trovare un'occupazione stabile che possa garantire un futuro certo per il giovane. (De Luigi, Rizza, 2011). Un ulteriore problema risulta essere il costo dell'affitto, i giovani di oggi hanno sempre più bisogno di abitazioni piccole o medie, ma soprattutto in affitto ad un prezzo controllato. Una possibile soluzione potrebbe essere quella di proporre maggiormente alloggi in locazione, il "social housing". Questo ha degli effetti positivi per i giovani in difficoltà con il costo dell'affitto ma può anche indurli a spostarsi nelle città, il problema è che il disagio abitativo è piuttosto diffuso; dunque, ci sono difficoltà per lo Stato italiano a investire in questa particolarità (Baldini, 2010).

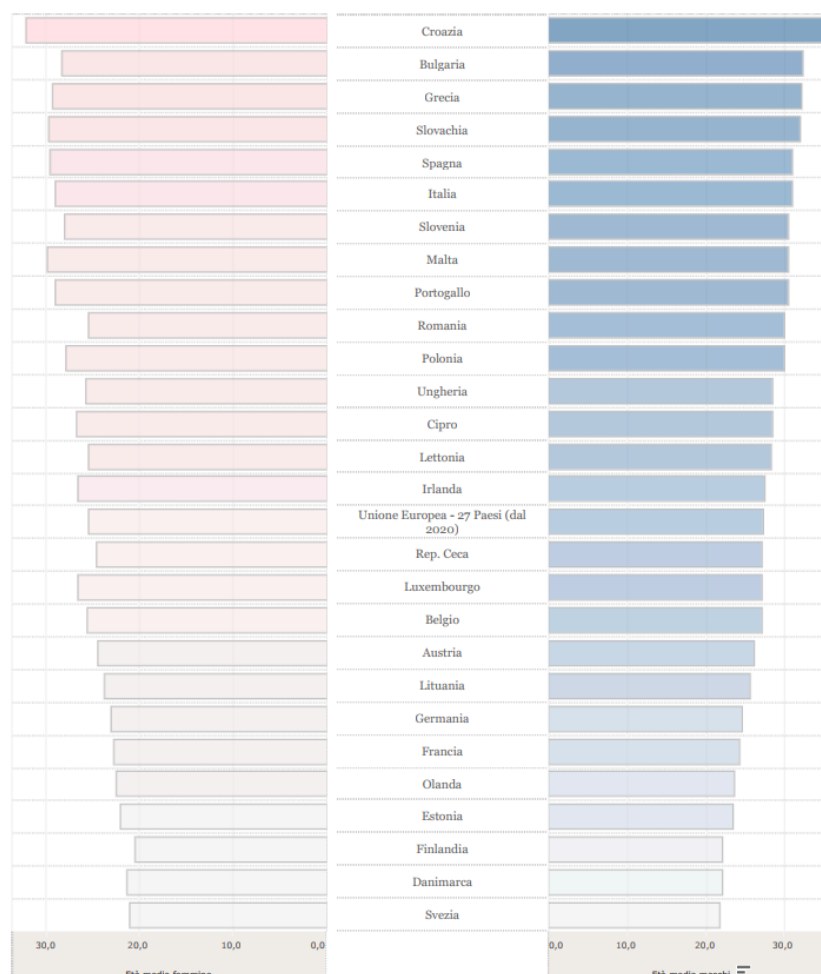


Figura 10: sesso ed età media in cui i giovani europei escono dal nucleo familiare. Fonte: Eurostat  
 Dunque, il dato di fatto è che la famiglia continua ad essere un supporto per il giovane,

soprattutto nei momenti in cui ha difficoltà nel trovare un nuovo lavoro.

*Non penso sinceramente (i giovani siano sostenuti, N.d.A.), soprattutto dal punto di vista statale, non ci sono leggi che aiutano i giovani. Al massimo ricevono una pacca sulla spalla dalla famiglia (Beatrice, 55 anni, diploma).*

*Magari un po' si (i giovani sono sostenuti, N.d.A.), dalla famiglia soprattutto che aiuta i giovani finché non trovano lavoro, li sostiene soprattutto economicamente (Giuseppe, 80 anni, diploma).*

Per quanto riguarda il sostegno da parte dello Stato, gli intervistati ritengono che le leggi non siano sufficienti per supportare i giovani nella ricerca del loro lavoro. Nel 2013, l'Unione Europea ha attivato "Youth Guarantee", con l'obiettivo di contenere la disoccupazione e promuovere l'occupazione giovanile. In particolare, questa opera su tre aree: istruzione e formazione professionale, politiche di transizione scuola-lavoro e politiche di tutela sociale dei giovani esclusi e svantaggiati e di contrasto alle discriminazioni in ambito lavorativo. In Italia si sono usati fondi per l'attivazione del programma "Garanzia Giovani" che permette ai giovani di aderire ad un centro per l'impiego o in un registro online. Questo però non appare sufficiente per contrastare la disoccupazione giovanile: infatti, soltanto un quinto degli iscritti ha poi ottenuto un impiego e la maggior parte delle volte l'avvio avviene tramite un tirocinio formativo (Mesa, 2015). Un'altra normativa che era stata pubblicizzata come aiuto per andare in contro all'occupazione giovanile è il "Jobs Act", attuato nel 2014 dal governo di Matteo Renzi, che ha liberalizzato l'utilizzo di contratti a tempo determinato e modificato la norma dei licenziamenti. Per quanto riguarda i giovani, dopo il Jobs Act, la disoccupazione giovanile non sembra essere migliorata ma si è aggravata se osservata in confronto alle altre caratteristiche demografiche della forza lavoro (Elia, Pugliese, 2017). Le aziende non vengono sufficientemente incentivate dallo Stato per assumere giovani: dato che un giovane viene a costare di più, l'azienda privilegerà assumere un adulto già formato.

*Si dovrebbe fare qualcosa di più. Si dovrebbe fare qualcosa di più proprio per le aziende, per agevolare ad assumere giovani. Dopo, pensare al come, è un discorso complicato. Però un'azienda prima di assumere un giovane ci pensa dieci volte, per i costi che si hanno. Se un datore di lavoro ti dà 1000 euro, tu a lui costi 2000. Di solito si preferisce magari assumere un adulto che ha già l'esperienza. Oppure un giovane con l'apprendistato, conviene, perché costa meno. Poi dipende dal settore (Maria, 57 anni, diploma).*

*Una volta c'era un rapporto dove il datore di lavoro assumeva qualche ragazzo perché la burocrazia era minore, c'era anche lo sfruttamento sicuramente, però*

*anche una possibilità di iniziare nel mondo lavorativo. Questa cosa dovrebbe farla la scuola ma non lo fa, lo fa con degli stage, tante volte li fanno sbagliati perché ad esempio mandano il barbiere a fare il contadino o il contadino a fare il barbiere, non lo fanno secondo le ambizioni dei ragazzi. Dovrebbero essere molto più collegate fra scuole e aziende lavorative e l'azienda lavorativa dovrebbe essere ricompensata di questa situazione in cui va in contro ai ragazzi (Filippo, 67 anni, diploma).*

*Forse (sono sostenuti, N.d.A.) solo in alcuni settori. Ci sono dei posti dove ti aiutano di più perché hanno più bisogno, mi vengono in mente, per esempio, gli infermieri che so che ultimamente ne servono parecchi, allora cercano di aiutarli, fanno più posti per loro e tutto il resto. Poi ci sono altri tipi di lavoratori che vengono un po' buttati là, non vengono calcolati molto perché si pensa che servono meno ma alla fine tutti servono, tutti i lavori (Anna, 80 anni, licenza elementare).*

Un intervistato ha focalizzato la sua risposta sulla personalità e sulle aspettative del giovane, secondo lui è da prenderlo in considerazione in quanto individuo che è capace di scegliere ciò che preferisce e che sa proseguire la sua strada in modo autonomo.

*Gli vengono date diverse possibilità, poi sta al giovane capire se coglierle oppure no. È lui che deve andare a lavorare infine, non sono le altre persone. Ci sono incentivi statali per i giovani, ci sono sempre stati (Andrea, 58 anni, diploma)*

Ho posto agli intervistati la domanda: "Sei mai stato disoccupato?", per poi approfondire il modo in cui l'hanno vissuta e se hanno ricevuto eventuali sostegno o sussidi. Quattro di loro hanno affermato di sì, per periodi più o meno lunghi, l'unica donna tra queste afferma di essere stata disoccupata per sua scelta, cioè per seguire i figli piccoli e la famiglia, e a questo proposito ci possiamo legare alle affermazioni fatte precedentemente secondo cui una donna ha più difficoltà nel bilanciare vita privata e vita professionale.

*Sono stata disoccupata perché ho voluto seguire la famiglia ma l'ho deciso io, poi però ho capito che la disoccupazione non faceva per me quindi ho deciso di iniziare il corso per mettermi un po' in pista. Quindi all'inizio l'ho anche vissuta bene perché mi sono goduta i bambini e sono stata con loro, poi però ti rendi conto che i bambini crescono e stare troppo a casa era troppo per me (Beatrice, 55 anni, diploma).*

Per quanto riguarda i sussidi ricevuti, solo uno di loro afferma di averli ricevuti.

*Io ho vissuto la disoccupazione quando il pastificio in cui lavoravo ha deciso di ridurre il personale e quindi mi ha lasciato a casa. Da un lato ero contento perché non ne potevo più di quel lavoro, dall'altro no perché mi è venuto a mancare il reddito. Poi mi sono rimboccato le maniche e mi sono messo a cercare un altro lavoro. Comunque, ho ricevuto sussidi nel frattempo, per fortuna (Federico, 55 anni, diploma)*

*Sì (sono stato disoccupato, N.d.A.), per poco tempo, pochi giorni. Non ho ricevuto sussidi o sostegni. Diciamo che non è molto bello essere disoccupati, sai che prima o poi troverai lavoro però comunque essendo anche padre di famiglia, si è un po' preoccupati perché i soldi purtroppo servono e si ha paura. Bisogna rimanere un po' positivi (Davide, 50 anni, licenza media)*

*Si (sono stato disoccupato, N.d.A.), quando ho fatto il piastrellista. Dopo una crisi siamo rimasti senza lavoro e disoccupati. Non ho ricevuto sussidi perché ero artigiano, ero per conto mio e non ho avuto aiuti per quei quattro mesi. Mi sono sentito inutile, veramente tanto. Non sapevo cosa fare, andavo in giro a chiedere se avessero bisogno ma mi dicevano di no, passavano le giornate e avevo paura che nessuno mi prendesse. Per fortuna mia moglie mi ha aiutato molto, sia economicamente ma mi ha anche sostenuto. Se non avessi avuto lei sarei andato fuori di testa (Andrea, 58 anni, diploma)*

Vengono poi citati, ancora una volta, le agenzie per l'impiego, come supporto per l'inserimento lavorativo dei giovani.

*Secondo me sono sostenuti nell'inserimento, grazie alle agenzie per esempio, loro ti aiutano quasi sempre e ti inseriscono quasi immediatamente, però purtroppo al giorno d'oggi i compensi non sono sempre idonei alle aspettative dei giovani perché nel complesso tutti gli stipendi sono bassi (Davide, 50 anni, licenza media).*

Nella società ed economia italiana è molto diffuso il tema del nepotismo, il ricambio generazionale, la tendenza a passare a figli e conoscenti la propria impresa. La successione aziendale prevede che l'imprenditore passi la propria azienda al suo successore ma di fatto gli imprenditori faticano a ritirarsi dall'azienda per lasciare il posto al futuro imprenditore o, se lo fanno, conservano una grande influenza. La conseguenza è che possono coesistere più generazioni all'interno della stessa azienda e ciò può determinare la "sindrome da successione pretesa", nel 2016 l'8,8% degli imprenditori in Italia aveva 70 anni o più. Un motivo di questa difficoltà di distacco può essere l'elevato attaccamento emotivo e

l'investimento psicologico verso il proprio lavoro, spesso i senior non si sentono pronti per cominciare la vita senza lavoro, essendo sempre stati abituati a quello, non sono convinti delle capacità dei successori o non si sentono abbastanza sostenuti dai consulenti che li seguono (Ferrari, 2019).

*Bisogna che uno si arrangi, si bagni le scarpe, spedisca molti curriculum. Alla fine, conta molto il nepotismo, è stabilito proprio. Ti faccio un esempio frutto dalla mia esperienza. Se un medico va in pensione o muore, suo figlio non può prendere il suo posto anche se ha la laurea in medicina, deve fare la sua gavetta. Se questo avviene nel notariato, se muore un notaio, il figlio prende il suo posto. Non è che deve cercare un posto libero, rimane là. Abbiamo proprio esempi anche qua a Padova dove c'è lo studio del notaio padre e sotto quello del figlio. Per dire, c'è un certo Agnelli che ha lasciato le redini dell'azienda ad un certo John Elkann che ha un fratello che si chiama Lapo Elkann, se tu li metti nell'ago della bilancia, Lapo non sa neanche allacciarsi le scarpe allora gli hanno dato una parte e quando è ora di firmare allora firma ma non ha potere decisionale. Vive di rendita. Però se un giorno muore, John, le azioni della Fiat glielie possono dare, se muore Lapo, non avrà niente (Federico, 56 anni, diploma).*

### 3.3: POSSIBILI SOLUZIONI

La disoccupazione giovanile è un problema importante nella nostra società, ma cosa si può fare per migliorarlo? Alcuni studi affermano l'importanza di ampliare gli incentivi rivolti all'istruzione oltre che aumentare le politiche attive sul lavoro, per aiutare i giovani nell'entrata nel mondo del lavoro, accorciandone i tempi. Un modo potrebbe essere la formazione "on-the-job", ossia l'utilizzo di tirocini in azienda, che permettano al giovane di conoscere il mondo del lavoro ma soprattutto avere un contatto (Pastore et al. 2021). L'obiettivo dell'Alternanza è quello di "rendere occupabili" i giovani, far comprendere loro la professione più appropriata per le loro capacità e competenze, a questo deve essere collegato il giudizio di docenti, dirigenti, studenti e famiglia, che hanno una grande influenza nelle scelte future dei giovani (Scuotto, 2018).

*Secondo me, è sempre una questione di intreccio tra domanda e offerta. La scuola deve insegnare qualcosa, l'azienda cerca di darmi qualcosa e deve esserci uno scambio di informazioni tra persone che cercano lavoro e persone che lo offrono. (...) Poi dare anche la possibilità alle piccole imprese di assumere ragazzi senza sfruttarli e anche i ragazzi devono avere voglia di*

*lavorare. Si dovrebbe avere maggiore accordo tra istituzioni, mondo del lavoro e mondo scolastico (Filippo, 67 anni, diploma).*

Tra la nuova generazione non è insolito intraprendere “percorsi inediti, talvolta audaci, intrapresi sia da quanti maturano progetti ambiziosi in ambito formativo e professionale (...), sia da quanti, in maniera casuale, ricavano dalla crescente flessibilità e opacità del mondo del lavoro l’opportunità di mettere a punto tragitti lavorativi indubbiamente più instabili e rischiosi, ma in alcune circostanze più stimolanti e soddisfacenti.” (Zurla, 2006, p. 266). I lavoratori maggiormente colpiti dalla flessibilità sono spesso i giovani che faticano ad avere una stabilità di reddito e, di conseguenza, risulta sempre più difficile costruire e avere un’indipendenza abitativa. Mettendo a paragone degli Stati europei e, in particolare, la regolazione del mercato del lavoro, si nota che la Bulgaria, Estonia, Germania e Italia hanno una “flessibilità ai margini”, mentre il Regno Unito ha un mercato del lavoro altamente flessibile. L’Italia risulta avere un debole sistema di welfare che sostenga i giovani lavoratori e si evidenzia l’importanza dell’accesso al credito (Bertolini e Moiso, 2020). I giovani sembrano essere più liberi, Ulrich Beck affermava che i giovani “odiano i formalismi delle organizzazioni e il loro modello di impiego costruito sull’imperativo del sacrificio della singola individualità” e per loro “si fa avanti una nuova gerarchia di priorità”, in cui il lavoro prende un significato diverso, si propende verso l’autorealizzazione e la ricerca del senso del lavoro. (Beck, 2000, p.43) Gli over 50 sottolineano che i giovani dovrebbero maggiormente “adattarsi” alle situazioni, agli orari, alle richieste dei datori di lavoro, nelle loro risposte però non tengono in considerazione il grande divario sul senso del lavoro tra nuove e vecchie generazioni.

*In generale sono cambiati i tempi però, i ragazzi studiano, vogliono fare dei lavori più puliti e semplici, lavori che seguono la laurea che hanno fatto, quindi è comunque difficile. Però se ci sono degli aiuti per questi giovani e in generale per i lavoratori si può sempre migliorare la situazione (Davide, 50 anni, licenza media).*

*Poi magari anche più umiltà da parte di giovani che cercano lavoro. Cioè, non svalutarsi però anche non cercare cose impossibili, arrivare ad un giusto compromesso. Io parlo dell’inizio ovviamente. All’inizio, secondo me, per i giovani è giusto un po’ adattarsi, accettare quello che viene dato e detto, poi con il tempo, quando hai anche acquisito nuove capacità ed esperienza, si ricevono miglioramenti e anche aumento di denaro, ecc. (Manuela, 63 anni, diploma).*

*Secondo me i giovani devono un po' adattarsi, soprattutto all'inizio e fare un po' di tutto, devono capire che con calma avranno anche quello che più desiderano però all'inizio la gavetta l'abbiamo fatta tutti, ci passiamo e ci passano tutti prima o poi, è sempre stato così e sempre lo sarà (Anna, 80 anni, licenza elementare).*

Un problema affrontato nelle interviste è il collegamento tra giovani che devono entrare nel mondo del lavoro e adulti ai quali la pensione è sempre più posticipata: si ritiene infatti che una possibile soluzione alla disoccupazione giovanile possa essere quella di diminuire l'età della pensione per gli adulti così da poter lasciare maggiori posti di lavoro per i giovani. Il sistema contributivo ha delle serie difficoltà nell'assicurare pensioni adeguate a coloro che entrano ora nel mondo del lavoro e hanno davanti a sé la prospettiva di carriere lavorative lunghe ma fragili per la retribuzione. La Legge Fornero del 2011 ha stabilito che la pensione di vecchiaia è un diritto per tutti i lavoratori assicurati con la previdenza obbligatoria all'età di 67 anni e con un'anzianità contributiva di almeno 20 anni. A questo si aggiungono delle altre modalità di pensionamento anticipato, come per esempio l'Opzione Donna, la Quota 100 o per lavoratori con mansioni usuranti o gravose. Una possibile misura previdenziale potrebbe essere l'introduzione di un meccanismo di garanzia che fornisca un reddito minimo ideato sulla base degli anni di lavoro e dell'età in cui si è andati in pensione (Raitano, 2011).

*Una soluzione per me è far andare in pensione la gente... abbassi l'età della pensione e mandi a lavorare la gente giovane (Alessia, 59 anni, diploma).*

*Penso che, innanzitutto, non ci sia un ricambio generazionale. Cioè, quando una persona non va in pensione non è così scontato che venga sostituita da una nuova figura, soprattutto nei settori privati. Per cui non c'è ricambio generazionale (Manuela, 63 anni, diploma).*

Un altro tema esaminato riguarda i livelli di tassazione presenti in busta paga: gli intervistati ritengono che si potrebbero abbassare le tasse delle buste paga per permettere di avere uno stipendio più alto e, di conseguenza, una migliore qualità di vita. Nell'imposta lorda è presente il reddito complessivo, al netto degli oneri indicati nell'articolo 10, si applicano aliquote a seconda degli scaglioni di reddito: fino a 28 000 euro, 23%, oltre i 28 000 e fino 50 000, 35%, oltre 50 000 euro, 43%. Chi ha un reddito inferiore a 8 741 euro l'anno, non è tenuto a pagare l'IRPEF.

*Dato che le trattenute per i dipendenti sono il 50%, bisognerebbe abbassare quelle per lo Stato. Agire sugli stipendi ma anche sull'economia, in generale (Beatrice, 55 anni, diploma).*



*Diminuire le tasse sulle buste paga. E così finirebbero i problemi di adeguare le remunerazioni al costo della vita e all'inflazione (Federico, 56 anni, diploma).*

*Dare uno stipendio maggiore e dare una formazione maggiore sul lavoro che andranno a fare. Magari ad un colloquio che gli venga spiegato che all'inizio lo stipendio è basso e poi aumenterà così il giovane è motivato a lavorare di più, sforzarsi e impegnarsi (Andrea, 58 anni, diploma).*

## Conclusioni

In questa tesi ho deciso di approfondire il tema della disoccupazione giovanile. Essendo un tema discusso ho prima inserito delle riflessioni riguardo il senso del lavoro e le sue trasformazioni nel corso del tempo. Tramite 10 interviste ho posto delle domande che andassero a esaminare le conoscenze e impressioni di over 50 riguardo l'argomento. La mia ipotesi iniziale era che ci fosse un ampio divario tra letteratura e percezioni degli intervistati, invece, nonostante il campione utilizzato sia largamente ridotto, ci sono state alcune analogie. Prima di tutto per quanto riguarda le cause della disoccupazione giovanile: l'elevata qualificazione, la crisi economica generale, la scarsa esperienza lavorativa; gli intervistati aggiungono la poca adattabilità dei giovani alle proposte di lavoro, affermazione ripresa e affermata più volte lungo il corso delle interviste. Le disparità economiche e sociali dovute al genere vengono evidenziate dalla letteratura: l'esistenza di un soffitto di cristallo, un gender pay gap e il peso della conciliazione famiglia-lavoro, questi temi vengono riportati nelle interviste alle donne mentre gli uomini, a parte un'eccezione, affermano che le differenze, al giorno d'oggi, sono lievi. Anche i dati relativi al modo di cercare lavoro appaiono simili: nel periodo in cui gli over 50 erano giovani, i metodi più diffusi per cercare lavoro erano i legami deboli, i rapporti diretti con i datori di lavoro precedenti e i concorsi pubblici, oltre che gli annunci sui giornali. Ad oggi, la maggiore difficoltà nel trovare lavoro viene attribuita alla diffusione di internet, visto sia positivamente che negativamente, e al minor peso delle relazioni sociali. Per quanto riguarda il sostegno, la letteratura sottolinea l'importanza della famiglia, soprattutto nell'ambito economico, che ha come conseguenza uno slittamento della fuoriuscita dei giovani dalla famiglia di origine. Le leggi statali invece non appaiono sufficienti per garantire un'assicurazione ai giovani, ci sono stati dei tentativi come, ad esempio, il Jobs Act del 2014 attuato dal governo di Matteo Renzi, ma non è apparso adeguato. Spesso le aziende preferiscono assumere un adulto già formato per la mancanza di fondi necessari per permettersi di formare un giovane alle prime armi, oltre al timore che dopo pochi anni il giovane lavoratore cambi lavoro. Ma cosa si può fare per migliorare la disoccupazione giovanile? Una risposta è data dall'incremento del legame tra scuola e lavoro: aumentare i tirocini professionalizzanti e creare una relazione che abbia poi conseguenze nel momento lavorativo del giovane. Nelle interviste emerge anche la possibilità di anticipare le pensioni per effettuare un ricambio generazionale, oltre che l'aumento del salario, diminuendo le tasse nella busta paga e la maggiore adattabilità da parte dei giovani.

## Bibliografia

- Acker, J. (2006). *Inequality regimes: gender, class and race in organizations*. Gender e society, 20(4), 441-464.
- Albertini, M. (2011). *Donne in vetta. Il soffitto di cristallo nelle grandi aziende italiane in prospettiva comparata*. Polis, Ricerche e studi su società e politica 3/2011, pp. 333-362
- Anastasia, B., Garnero, A. (2022). *I contratti brevi non sono il problema*. Lavoro. Lavoce.info (<https://lavoce.info/archives/96174/i-contratti-brevi-non-sono-il-problema/>)
- Avola, M. (2018). *Lavoro immigrato e dualismo territoriale nell'Italia della decrescita: struttura della domanda e mutamenti dell'offerta*. Stato e mercato, 38(2), 331-362.
- Avola, M., Impicciatore, R., Panichella, N. (2023). *Migrazioni e disuguaglianze sociali nel mercato del lavoro italiano*. Sociologia del lavoro: 166, 2, 2023, 29-53.
- Baccaro, L. (2012). *Modelli di capitalismo e redistribuzione*. Il Mulino, 61(5), 858-868.
- Baldini, M. (2010). *Le politiche abitative in Italia*. Il Mulino, 59(3), 408-415.
- Banfield, E.C. (1958). *The moral basis of a backward society*. The Free Press, Chicago.
- Barbieri, P. (2005). *Le fondamenta micro-relazionali del capitale sociale*. Rassegna Italiana di Sociologia. 46(2), 345-386
- Barbieri, P. (2019). *Il lavoro povero in Italia: determinanti strutturali e politiche di contrasto*. Lavoro e diritto, 33(1), 5-28.
- Barbieri, P., Cutuli, G., Scherer, S. (2014). *Giovani e lavoro oggi: uno sguardo sociologico a una situazione a rischio*. 73-98.
- Barbieri, P., Scherer, S. (2009). *Labour market flexibilization and its consequences in Italy*. European sociological review, 25(6), 677-692.
- Bazzoli, M., Marzadro, S., Schizzerotto A., Trivellato, U. (2018). *Come sono cambiate le storie lavorative dei giovani negli ultimi quarant'anni? Evidenze da uno studio pilota*. Stato e mercato, 38(3), 369-418
- Beck, U. (2000) *I rischi della libertà. L'individuo nell'epoca della globalizzazione*. Il Mulino, Bologna.
- Bertolini, S., Goglio, V. (2023). *Giovani e senso del lavoro*. Il Mulino, 72(4), 86-94.
- Bertolini, S., Moiso, V. (2020). *Lavoro atipico, discontinuità di reddito, welfare e accesso al credito: il modello italiano in Europa*. Stato e mercato. 359-384.
- Bianchi, L., Bosco R., Pappadà, G. (2017). *Il mercato del lavoro femminile nella crisi: l'intreccio tra divari di genere, questione meridionale e questione sociale*.
- Blossfeld, H. P., Buchholz, S., Hofacker, D. (2011). *Globalizzazione, flessibilizzazione del*

- lavoro e condizione giovanile: un quadro teorico*. Sociologia del lavoro, (2011/124).
- Bonaventura, L. (2012). *Agenzie di collocamento ed effetti sulle frizioni nel mercato del lavoro*. Economia e lavoro, 46(2), 95-0.
- Bourdieu, P. (1980). *Le capital social. Notes provisoires*. Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 31
- Butera, F. (2014). *Futuro professionale: dal taylor-fordismo ai nuovi modi di produzione: i frantumi ricomposti, 1971-2015*. Studi organizzativi: XVI, 2, 2014, 155-200.
- Calabrò, M., Gallo, R. (2007). *Rischi e vantaggi della delocalizzazione produttiva: una rassegna bibliografica e un'indagine campionaria*. L'industria, 28(3), 463-486.
- Caldirola, S. (2015). *India. Ascesa dei consumi e ricerca di comfort*. Equilibri, 19(3), 414-430.
- Caputo, G.O. (2011). *Disoccupazione, precarietà lavorativa e emigrazione giovanile a Napoli: percorsi di vita che si riproducono da una generazione all'altra*. Sociologia del lavoro, (2011/124)
- Caroleo, E., Pastore, F. (2009). *Le cause del(l') (in)successo lavorativo dei giovani*. Economia e lavoro 43(3), 107-0.
- Carradore, M. (2009). *Il capitale sociale nelle regioni italiane: distribuzione di una risorsa, secondo le indagini Istat*. Autonomie locali e servizi sociali. 32(1), 15-34.
- Centra, M., Curtarelli, M., Gualtieri, V. (2012). *La qualità del lavoro in Italia: evidenza empirica dalla Terza Indagine Isfol-QDL*. Sociologia del lavoro, (2012/127).
- Chies, L. (2013). *Riforme del mercato del lavoro e distribuzione del reddito in Germania*. Economia e società regionale: 2, 2013, 42-64.
- Coleman, J.S. (1988). *Social Capital in the Creation of Human Capital*. American Journal of Sociology, 94.
- Colombo, E., Leonini, L. (2015). *Introduzione. Giovani e crisi in Italia tra precarietà e incertezza*. Mondi migranti: 2, 2015, 35-51.
- Cucchi, N. (2020). *Sessantotto e oltre: Gli anni '60 dei giovani tra storia e memorie*. Edizioni AE di Valentina Conti.
- D'Andrea, D. (2023). *Significato e senso del lavoro al tempo del singolarismo. Una prospettiva weberiana*. Politica e società, 12(1), 3-30.
- Dandolo, F. (2018). *Una rassegna sui temi dell'immigrazione in Italia*. Rivista economica del Mezzogiorno, (1-2 (2018)), 55-74.
- De Luigi, N., Rizza, R. (2011). *La vulnerabilità dei giovani nel mercato del lavoro italiano: dinamiche e persistenze*. Sociologia del lavoro. (2011/124)

- Della Ratta-Rinaldi, F., Gallo, F., Sabbatini A. (2021). *Il lavoro da remoto. Potenzialità e pratica prima e durante la pandemia da Covid-19*. Rassegna Italiana di Sociologia, 62(2), 487-520.
- Doeringer, P.B., Piore, M.J. (1970). *Equal employment opportunity in Boston*. Industrial relations: a journal of economy and society, 9(3), 324-339
- Elia, M., Pugliese, E. (2017) *Sociologia del Jobs Act*. Economia e lavoro, 51(1), 99-132.
- Epifanio, A., Scapolan, A.C., Montanari, F., Fabbri, T. (2013). *Vieni a lavorare con me? Le determinanti del passaparola sulla propria esperienza di lavoro: un'indagine esplorativa*. In XIV Workshop dei Docenti e Ricercatori di Organizzazione Aziendale Conference Proceedings. Università la Sapienza, Roma, 1-11.
- Fellini, I. (2015). *Una "via bassa" alla decrescita dell'occupazione: il mercato del lavoro italiano tra crisi e debolezze strutturali*. Stato e mercato, 35(3), 469-508.
- Ferrari, F. (2019). *Resistenza al ritiro del fondatore/artigiano. Uno studio nelle PMI familiari italiane*. Quaderni di ricerca sull'artigianato, 7(3), 395-410.
- Forges Davanzati, G. (2014). *L'economia della precarietà e la disoccupazione giovanile*. 136-151
- Frattoni, F., Prodi, G. (2013). *Industria e crescita in Cina: quali evidenze, quale modello e quali criticità? L'industria*, 34(3), 491-510.
- Fullin, G., Reyneri, E. (2015). *Mezzo secolo di primi lavori dei giovani. Per una storia del mercato del lavoro italiano*. Stato e mercato, 35(3), 419-468.
- Garibaldo, F. (2012). *Le trasformazioni del lavoro e della sua qualità*. 161-176.
- Gosetti, G. (2011). *Giovani, alta formazione e lavoro: una ricerca in un'area del Nord-Est*. Sociologia del lavoro: 124, 4, 2011, 205-224.
- Granovetter, M.S. (1973). *The strenght of weak ties*. American journal of sociology, 78(6), 1360-1380.
- Grimshaw, D., & Rubery, J. (2015). *The motherhood pay gap*. Geneva: International Labour Organization, 57(1), 1-69.
- Guazzo, C., Gandini, A., Garavaglia, E. (2024). *Indietro non si torna. Un'analisi longitudinale delle esperienze di lavoro da remoto tra i knowledge worker in Italia durante e dopo la pandemia*. Rassegna Italiana di Sociologia, 65(1), 153-176.
- ISTRUZIONE, M. D. P. (2006). *La scuola in cifre 2007*. Quaderni della Direzione generale per gli Studi e la programmazione, Roma.
- Keynes, J.M., (1936) *The supply of gold*, The Economic Journal 46.183: 412-418
- Mesa, D. (2015). *Garanzia Giovani e la trasformazione in atto nelle politiche giovanili*.

Autonomie locali e servizi sociali, 38(2), 221-236

Mingione E., Pugliese E., (2010) *Il Lavoro*, Nuova Edizione, Carocci

Negrelli, S. (2020). *La disoccupazione giovanile in Italia: un fenomeno non solo socialmente, ma anche economicamente gravissimo*. *Sociologia del lavoro*, (2020/156).

Pastore, F., Quintano, C., Rocca, A. (2021). *Una riflessione sulla durata della transizione scuola-lavoro in Italia*. *Scuola democratica*, 12(2), 253-277.

Perulli, A. (2021). *Lavoro autonomo e diritto del lavoro: verso una ricomposizione*. *Social Policies*, 8(1), 33-47.

Piccitto, G. (2018). *Soddisfazione lavorative ed equilibrio casa-lavoro: un'analisi di genere*. *Stato e mercato*, 38(3), 461-498.

Piore, M. J., (1987). *Historical perspectives and the interpretation of unemployment*. *Journal of Economic Literature* 25.4, 1834-1850.

Piras, R. (2005). *Il contenuto del capitale umano dei flussi migratori interregionali: 1980-2002*. *Politica economica*, 21(3), 461-491.

Pirro, F. (2019). *Rappresentazioni del lavoro e immaginazione sociologica: per un uso della letteratura utopica*. *Sociologia del lavoro*: 153, 1, 2019, 98-112.

Pruna, M.L. (2019). *Il lavoro nelle miniere di carbone tra Ottocento e Novecento: un profilo tra sociologia e letteratura*. *Sociologia del lavoro*: 153, 1, 2019, 165-181.

Pugliese, E. (2018). *Tutto il mondo è paese: la nuova emigrazione italiana*. *Il Mulino*, 67(6), 8-23.

Raitano, M. (2011) *Carriere fragili e pensioni attese: i possibili correttivi al sistema contributivo e la proposta di una pensione di garanzia*. *Rivista delle politiche sociali*, 3(20), 99-129.

Ranci, C. (2002). *Fenomenologia della vulnerabilità sociale*. *Rassegna Italiana di Sociologia*, 4.

Reyneri, E. (2014). *Occupazione e disoccupazione giovanile: ieri e oggi*. 35-50

Reyneri, E. (2020). *Come trovare lavoro: una storia italiana*, 33-52.

Risi, E., Armano, E. (2014). *Introduzione: traiettorie, forme e processi del lavoro emergente*. *Sociologia del lavoro*: 133, 1, 2014, 7-26.

Rizza, R. (2006). *La costruzione sociale del mercato del lavoro: forme di embeddedness del lavoro mobile*. *Sociologia del lavoro*, (2005/97).

Rizza, R., Sansavini, M. (2010), *Donne e lavoro: rappresentazioni del femminile e conseguenze in termini di politiche di "work-life balance"*, *Rassegna Italiana di Sociologia* 51(1), 5-32.

- Ryan, P. (2001). *The School-to-Work Transition: a Cross-National Perspective*. Journal of Economic Literature, 39(1), 34-92.
- Santarelli, E. (2001). *Ricambio generazionale e continuità dell'impresa: un'applicazione dello stimatore di Kaplan-Meier*. L'industria, 22(1), 141-172.
- Scherer, S., Reyneri E. (2008). *Com'è cresciuta l'occupazione femminile in Italia: fattori strutturali e culturali a confronto*. Stato e mercato, 28(2), 183-216.
- Scuotto, B. (2018). *Dall'Alternanza Scuola-Lavoro all'alleanza Scuola-Lavoro*. Scuola democratica, 9(1), 147-154.
- Settis, B. (2020). *L'attualità dello Statuto dei lavoratori cinquant'anni dopo*. Il Mulino, 69(5), 891-901.
- Vercellone, C. (2009). *Lavoro, distribuzione del reddito e valore nel capitalismo cognitivo: una prospettiva storica e teorica.* 1000-1024.
- Vergalli, S. (2017). *Aspetti sociali ed economici delle migrazioni*. Equilibri, 21(1), 112-122.
- Zucca Micheletto, B. (2022). *Storia del lavoro, storia delle donne e di genere. Percorsi storiografici per l'Europa preindustriale*. Economia e lavoro, 58(2), 45-63.
- Zurla, P. (2006). *Giovani e lavoro: diversità, disuguaglianze e nuove prospettive*. Sociologia del lavoro, (2005/100).