



PROVINCIA
di **TRIESTE**

Giovani e lavoro

**NEET: motivazioni e caratteristiche del fenomeno
nel territorio triestino a partire dall'esperienza dei
partecipanti al progetto Garanzia Giovani FVG**

Il presente rapporto di ricerca è stato realizzato dall'**Istituto Regionale per gli Studi di Servizio Sociale-IRSSeS** di Trieste e curato da Donatella Greco, Matej Iskra e Chiara Zanetti con la collaborazione e supervisione di Gabriele Blasutig, docente di Sociologia dei processi economici e del lavoro presso il Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali dell'Università degli Studi di Trieste.

Giugno 2015

Prefazione

Sono diverse le motivazioni che hanno convinto l'Amministrazione provinciale di Trieste e nello specifico l'Assessorato alle Politiche Giovanili e Sociali, con la collaborazione dell'Assessorato alle Politiche attive del lavoro e al Collocamento mirato, ad approfondire le tematiche relative ai NEET (Not in Education, Employment or Training) ovvero giovani, di età compresa tra i 15 e i 29 anni, che non studiano, non lavorano e non frequentano alcun corso di formazione professionale.

Innanzitutto la dimensione quantitativa la quale (Fonte ISTAT 2013) ci segnala come in Italia il fenomeno riguardi il 26% e in FVG tocchi il 17,2% dei giovani con età compresa nella fascia indicata; segue poi una dimensione qualitativa riguardante la serietà del fenomeno: una importante quota di giovani gravitanti in un "limbo" dal quale non si sa quando e come potranno uscire, che causa una condizione esistenziale di grande incertezza. Il fenomeno pertanto non può che preoccupare gli amministratori della cosa pubblica e, a livello generale, gli attori della vita sociale, economica e formativa operanti sul nostro territorio.

Approfondire, dunque, per sensibilizzare e per indicare iniziative in grado di fornire delle soluzioni pur sapendo che le variabili in campo sono molte con diverso peso sul funzionamento del mercato del lavoro. Variabili di tipo economico si intrecciano con quelle inerenti l'ambito formativo, i contesti sociali e familiari, i comportamenti individuali.

Il presente Rapporto, commissionato all'Istituto Regionale per gli studi del Servizio Sociale nell'ambito dell'attività dell'Osservatorio delle Politiche Sociali della Provincia, dedicato alle interconnessioni tra condizione giovanile e situazione lavorativa nel territorio triestino, presenta i risultati di un'accurata indagine qualitativa e quantitativa dei NEET dove la dimensione qualitativa è rappresentata dalle opinioni e dai vissuti riferiti direttamente da molti giovani coinvolti dal locale Centro per l'Impiego nella progettualità del programma PIPOL FVG, che ricomprende il programma nazionale "Garanzia e Giovani.

L'illustrazione dei risultati dell'indagine è poi accompagnata dall'indicazione di alcune azioni individuate quali possibili risposte alle diverse problematiche evidenziate dai medesimi giovani. Quelle indicate nel testo sono azioni, in parte già avviate, che comportano il fattivo impegno di una pluralità di attori sia dell'ambito pubblico sia di quello privato, in un approccio di reciprocità e di forte collaborazione.

Nell'attuale fase di transizione istituzionale inerente la gestione dei compiti e delle funzioni delle Amministrazioni locali, è auspicabile che l'attenzione verso la condizione giovanile e nello specifico verso le problematiche poste dai giovani NEET continui ad avere carattere prioritario, con il coinvolgimento di più soggetti pubblici, stante la peculiarità di questa parte di popolazione nel contesto più generale dell'evoluzione della comunità triestina.

Trieste, giugno 2015

Adele Pino

Assessore alle Politiche attive del lavoro

Roberta Tarlao

Assessore alle Politiche Giovanili e Sociali

Indice

Introduzione	5
1 Il contesto occupazionale di riferimento: i giovani nel mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia e in provincia di Trieste	7
2 PIPOL: misure integrate di politiche attive del lavoro della Regione FVG	19
3 Metodologia della ricerca	21
3.1 Il questionario.....	21
3.2 I focus group e le interviste in profondità	22
4 La ricerca: un'istantanea dei giovani intervistati	24
5 La carriera formativa.....	27
5.1 Tirocini, formazione professionale e altre esperienze	34
6 I giovani: tra lavoro e non lavoro.....	43
6.1 Alcune riflessioni sui NEET.....	47
7 Chi cerca trova? I canali per la ricerca di un impiego e le opportunità offerte da Garanzia Giovani	52
7.1 La ricerca attiva di un impiego: strategie e strumenti.....	52
7.2 Alcune opinioni su Garanzia Giovani	60
8 I valori legati al lavoro	64
9 Conclusioni: NEET in prospettiva. Quali strategie per il futuro?	72
Riferimenti bibliografici.....	78
Allegato 1 – Il questionario.....	80
RICERCA GIOVANI E LAVORO.....	81
Allegato 2 – Traccia per i <i>focus group</i>.....	86
Allegato 3 – Analisi dell'utenza PIPOL	89

Introduzione

In Italia, la questione del lavoro dei giovani e della sua qualità è un tema centrale nel dibattito pubblico, che ha a che fare anche con l'idea di futuro del paese. Nella funzione sociologica delle giovani generazioni, infatti, vi è l'inclinazione al mutamento (Mannheim 2008): esse sono portatrici di nuove istanze e di cambiamenti sociali. La questione giovanile dunque non è solo un problema di definizioni: essa concerne aspetti sostanziali che riguardano la transizione all'età adulta (e quindi l'ingresso nel mondo del lavoro, l'autonomia dalla famiglia di origine e l'assunzione di nuove responsabilità familiari), la mobilità sociale e il ricambio generazionale. Come evidenziano, infatti, alcuni autori essa *“può essere sintetizzata dicendo che i giovani italiani sono una risorsa poco utilizzata e scarsamente valorizzata [...] La condizione di svantaggio risulta evidente sia rispetto alle generazioni precedenti sia rispetto ai coetanei che vivono nel resto del mondo occidentale”* (Ambrosi e Rosina 2009, 51). Da questo punto di vista quando si affronta il problema dell'occupazione giovanile è necessario tenere presente i diversi aspetti che esso comporta e che possono esprimersi in situazioni di scoraggiamento, che coinvolgono non solo la sfera lavorativa della persona. Ciò è particolarmente significativo laddove il contesto sociale veicola meno opportunità rispetto alle generazioni precedenti.

Tali considerazioni sono supportate anche da un punto di vista statistico, in quanto i dati internazionali mettono in evidenza che nella fascia giovanile, in Italia, il tasso di occupazione è diminuito più che in altri stati europei. Al tempo stesso è aumentata l'inattività dei giovani: a tal proposito si parla, infatti, di NEET, acronimo inglese che identifica le persone non occupate e non inserite in percorsi formativi (*Not in Education, not in Employment, not in Training*). Il contesto della provincia di Trieste non si discosta da tali considerazioni.

Prima però di addentrarci nella descrizione degli esiti dell'indagine realizzata a livello locale è opportuno riprendere qualche considerazione iniziale di carattere definitorio. Nello specifico, si fa riferimento al termine NEET: questo, infatti, pur essendo oggi entrato nell'uso comune ha un'origine piuttosto recente, in quanto è nato nel contesto anglosassone sul finire degli anni '90 con lo scopo di classificare una fascia di popolazione ritenuta particolarmente a rischio di marginalità sociale. Da allora, il termine ha identificato generalmente i giovani tra i 15 e i 29 anni non impiegati in alcuna attività lavorativa e che al tempo stesso si trovano al di fuori del circuito scolastico/formativo. Da un punto di vista statistico, la categoria dei NEET si definisce come residuale, in quanto non soddisfa la complessità e la multidimensionalità sociologica dei soggetti che la compongono. Basti pensare, ad esempio, che racchiude al suo interno sia adolescenti in *drop out* scolastico, sia giovani più maturi la cui transizione dal mondo formativo a quello lavorativo tarda a concretizzarsi. Potenzialmente quindi sotto il cappello dei NEET si possono trovare individui con una qualificazione bassa o assente (e quindi non attrezzati dal punto di vista delle *skills* professionali), ma anche persone formalmente *medium/high skills*, soggetti inseriti o meno in contesti sociali caratterizzati da fattori di emarginazione.

Se quella appena indicata è una descrizione che richiama i caratteri sostanziali del giovane NEET, dal punto di vista ufficiale gli istituti statistici nazionali e le organizzazioni internazionali che si occupano di elaborare dati socio-economici non hanno ancora adottato una definizione univoca del fenomeno, per cui attualmente a seconda della fonte utilizzata e del contesto nazionale si possono individuare diversi criteri

per calcolare questo indicatore (principalmente tali differenze riguardano il criterio anagrafico e la definizione di ciò che viene considerato come formazione).

Nel presente report utilizzando la parola NEET si fa riferimento alla definizione operativa ufficiale adottata dall'Istat ovvero alla quota di popolazione non occupata, né inserita in un percorso di istruzione o formazione. Come sottolinea l'Istat quindi *“l'aggregato non si compone soltanto di giovani inattivi non interessati a lavorare, tanto che una parte considerevole di esso (peraltro in crescita negli ultimi anni) è costituita da giovani alla ricerca di lavoro o comunque disponibili a lavorare”*¹. Tale definizione è quella che è stata adottata anche dal Governo nazionale nell'ambito del *Piano di attuazione italiano della Garanzia per i Giovani*. Nella sua attuazione regionale, invece, il *Piano integrato di politiche per l'occupazione PIPOL* utilizza in modo più sfuggente tale terminologia, in quanto il termine NEET diviene una sorta di categoria amministrativa, individuando uno specifico target all'interno del programma, ovvero quello della Fascia 2. Fatte queste premesse, la ricerca condotta ha voluto indagare nello specifico percorsi, opinioni e strategie dei giovani che si rivolgevano al Centro per l'impiego triestino attraverso l'iscrizione al programma PIPOL, prestando particolare attenzione al fenomeno dei NEET. Vista l'eterogeneità di questo target di popolazione, il gruppo di ricerca ha deciso di concentrarsi nello specifico sui giovani tra i 18 e i 29 anni, iscritti quindi al programma PIPOL nelle fasce 2, 3 e 5. L'approfondimento proposto è stato orientato all'analisi dei percorsi dei giovani che si trovano in una situazione di difficoltà lavorativa, facendo particolare riferimento alle motivazioni di carattere personale relative al percorso scolastico e occupazionale. L'ipotesi, infatti, è che alla base di queste situazioni vi siano non solo un insieme di cause di tipo estrinseco, legate al difficile contesto socio-occupazionale, ma anche motivazioni di tipo intrinseco, connesse a percorsi scolastici e occupazionali frastagliati e a una scarsa capacità di orientamento nel mondo del lavoro.

¹ Cfr: <http://noi-italia.istat.it>, scheda n. 33 Giovani che non lavorano e non studiano. Analogamente anche l'Eurostat definisce i NEET come l'insieme dei soggetti inattivi (esclusi quelli che stanno studiando) e dei soggetti disoccupati (Eurofound, 2012).

1 Il contesto occupazionale di riferimento: i giovani nel mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia e in provincia di Trieste

Questo primo capitolo è dedicato all'analisi del contesto generale del mercato del lavoro in cui si muove la categoria dei giovani su cui è focalizzata la presente ricerca.

Il taglio analitico utilizzato valorizza la dimensione evolutiva, giacché una prospettiva di più lungo periodo, come è noto, è in grado di arricchire in maniera significativa l'interpretazione e comprensione delle tendenze più recenti. L'arco temporale considerato riguarda l'ultimo decennio.

La scala territoriale d'analisi prevalente è stata quella regionale. Infatti, la fonte statistica utilizzata (Rilevazioni delle Forze Lavoro dell'Istat) limita le possibilità di disaggregazione per classi d'età a livello provinciale. Cionondimeno, vengono forniti alcuni approfondimenti anche sulla provincia di Trieste, giungendo alla formulazione di una stima delle dimensioni ed articolazioni della popolazione giovanile in rapporto al mercato del lavoro, così da fornire un parametro quantitativo di riferimento per la "pesatura" e la valutazione delle numerosità rilevate attraverso la ricerca, a partire dal numero di soggetti attivati nell'ambito del programma PIPOL realizzato dall'Amministrazione provinciale.

Per quanto riguarda gli indicatori presentati, si è fatto riferimento prevalentemente a dati di stock, riguardanti occupati, disoccupati e inattivi. Si tratta infatti di indicatori che costituiscono i parametri quantitativi di base a disposizione della ricerca socio-economica sulle dimensioni, sulle caratteristiche e sui problemi fondamentali del mercato del lavoro per le categorie sociali oggetto di studio (Reyneri 2011).

Una particolare attenzione verrà dedicata all'analisi del fenomeno dei NEET, sapendo che questi costituiscono uno specifico e privilegiato gruppo bersaglio del programma PIPOL. Si forniranno altresì le principali coordinate rispetto alla definizione operativa di tale aggregato, sia dal punto di vista della sua definizione statistica (spesso fraintesa e/o misconosciuta), sia dal punto di vista delle tipologie di soggetti e di problemi che esso sottende.

Per quanto riguarda la definizione operativa data alla categoria dei "giovani" si fa riferimento alla classe d'età 15-29 anni, in analogia con la definizione del programma PIPOL, riservando altresì un'attenzione specifica alle differenze di genere all'interno di tale aggregato.

Fatta questa doverosa premessa metodologica, possiamo iniziare l'analisi considerando, in prima battuta, la situazione occupazionale in senso stretto. Da questo punto di vista, l'indicatore d'elezione è il **tasso di occupazione**, in grado di dare conto di quanti posti di lavoro l'economia di un determinato sistema riserva alla popolazione considerata nel suo complesso o articolata nelle diverse categorie sociali. La Figura 1 mostra l'evoluzione di questo indicatore in Friuli Venezia Giulia nell'ultimo decennio con riferimento alla classe d'età 15-29 anni.

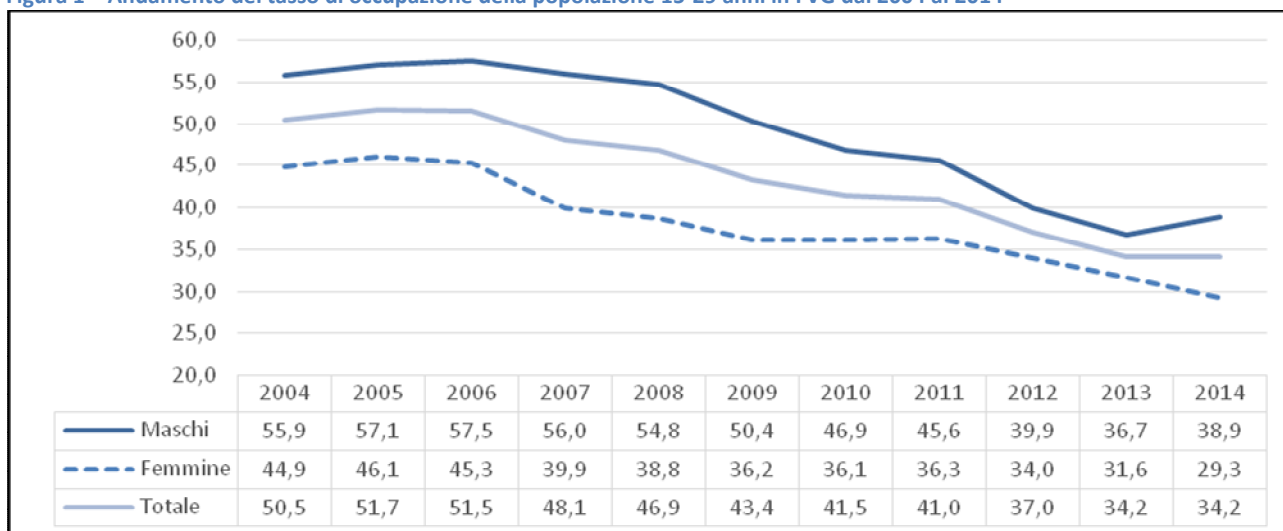
La riduzione delle opportunità occupazionali per i più giovani risulta del tutto evidente. Una tendenza che dal 2008 (anno in cui ha preso avvio la recente crisi economica) ha proseguito con regolarità e senza soluzione di continuità. Alla luce di tale evoluzione, se nel 2006 lavoravano più della metà dei giovani, a fine periodo lavorano poco più di un terzo.

In genere il tasso di occupazione riferito ai più giovani è un indicatore che va letto con prudenza, alla luce del fatto che molti sono inattivi nel mercato del lavoro perché impegnati in percorsi scolastici e formativi. Nel caso specifico, tuttavia, poiché sappiamo in base a vari studi che nell'arco temporale considerato non si è verificato un sostanziale incremento del tasso di partecipazione al sistema di istruzione (sia secondaria

che universitaria), si può sostenere che il calo del tasso di occupazione è interamente imputabile alla riduzione delle opportunità lavorative riservate alla componente giovanile dell'offerta. Siamo quindi al cospetto di un segnale di forte criticità da cui possiamo dedurre un netto allungamento dei tempi che intercorrono tra la fine degli studi e l'ingresso in pianta stabile nel mercato del lavoro.

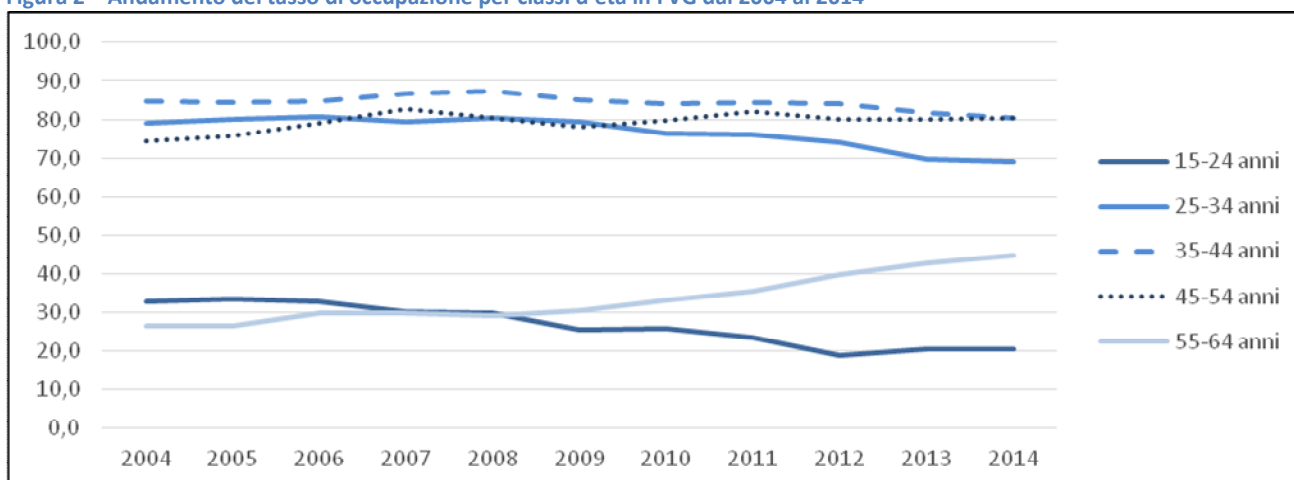
Leggendo il medesimo indicatore con riferimento alla variabile di genere, possiamo facilmente osservare la significativa differenza tra i maschi e le femmine. Peraltro, in termini relativi, la crisi economica ha impattato maggiormente sulla componente maschile per la quale, dal 2006 al 2014, il tasso di occupazione è sceso di quasi 20 punti percentuali. Ciò ha fatto sì che il *gender gap* si sia parzialmente ridimensionato, raggiungendo il valore minimo nel 2013 (con una leggera ripresa nell'anno successivo). In ogni caso va rimarcato che nel 2014, in media, meno di 3 ragazze su 10 hanno potuto lavorare. Un valore decisamente basso che segnala la persistenza di ostacoli selettivi riservati alle giovani donne.

Figura 1 – Andamento del tasso di occupazione della popolazione 15-29 anni in FVG dal 2004 al 2014



Fonte: ns. elaborazioni su dati ISTAT

Figura 2 – Andamento del tasso di occupazione per classi d'età in FVG dal 2004 al 2014

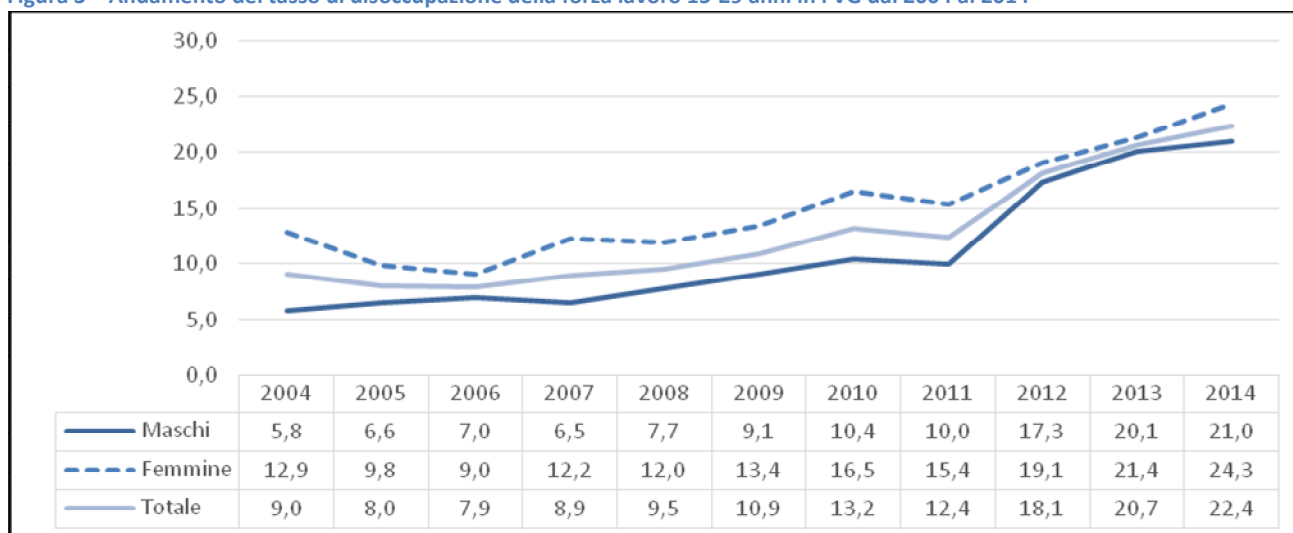


Fonte: ns. elaborazioni su dati ISTAT

La Figura 2 consente di confrontare il tasso di occupazione giovanile con quello delle classi d'età superiori. In questo caso la componente giovanile dell'offerta viene distinta tra i giovani in senso stretto (classe d'età 15-24 anni) e i giovani-adulti (25-34). Risulta evidente che i problemi occupazionali, in particolare dopo il 2008, risentono in maniera molto forte del fattore età. Colpisce in senso negativo il fatto che anche la classe d'età dei giovani-adulti appaia particolarmente esposta ai processi di ridimensionamento delle opportunità occupazionali. Parliamo di soggetti che si avvicinano o che superano la soglia dei trent'anni, anche svariati anni dopo il conseguimento del titolo di studio. Si tratta di un segmento particolarmente critico, essendo composto da persone che si trovano in una fase cruciale della vita, segnata dalla transizione verso la fase adulta che presuppone non solo il raggiungimento dell'autonomia e dell'indipendenza sul piano materiale, ma anche sostanziali passaggi evolutivi sul piano personale e identitario. Un'evoluzione che risulta come minimo rallentata dalle difficoltà occupazionali qui rilevate (Cesareo 2005).

Il dato speculare rispetto al tasso di occupazione è rappresentato dal **tasso di disoccupazione**. Ricordiamo che secondo le definizioni statistiche correnti per essere considerati disoccupati non basta essere genericamente privi di un'occupazione, ma è necessario porsi alla ricerca attiva di un lavoro, avendo svolto recentemente almeno un'azione di ricerca ed essendo immediatamente disponibili a lavorare.

Figura 3 – Andamento del tasso di disoccupazione della forza lavoro 15-29 anni in FVG dal 2004 al 2014



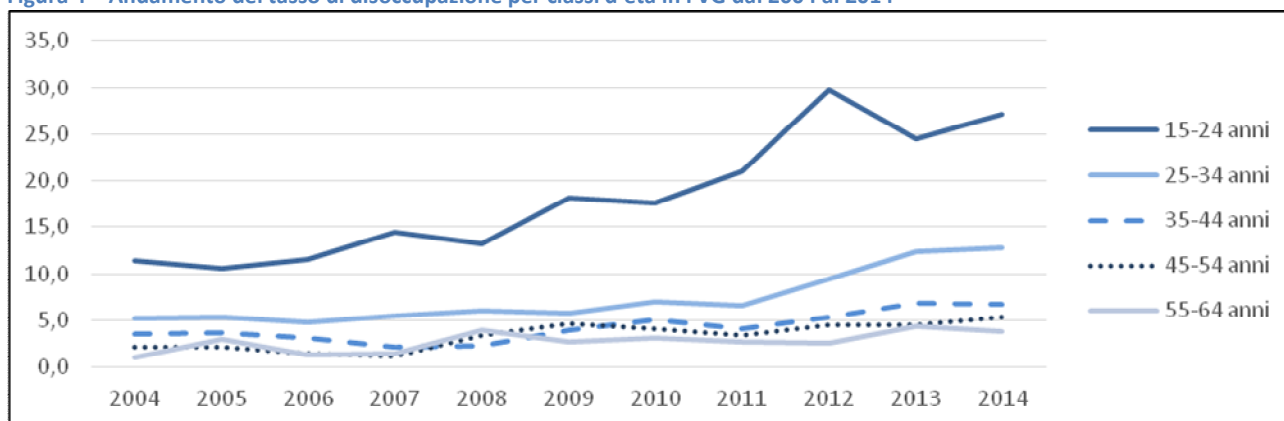
Fonte: ns. elaborazioni su dati ISTAT

Come era facile attendersi in base ai dati appena presentati, il tasso di disoccupazione giovanile denota un profilo di crescita molto sostenuto, in particolare negli ultimi tre anni. Per effetto di questo trend si passa da un tasso dell' 8,9% nel 2006 al 22,4% nel 2014. Questo ultimo valore, corrispondente a quasi 16.000 giovani, segnala una situazione di grave criticità.

Osservando il medesimo trend in base al genere vediamo che la distanza tra la curva relativa ai maschi e quella inerente le femmine tende a ridursi fortemente, soprattutto negli ultimi tre anni. Non bisogna però trarre da ciò conclusioni affrettate. La minore crescita del tasso di disoccupazione femminile rispetto a quello maschile deriva anche dal fatto che, quando le opportunità occupazionali divengono più asfittiche, le donne tendono, più dei maschi, a ritirarsi dal mercato del lavoro entrando in una condizione di inattività anziché cercare attivamente e con costanza una nuova occupazione.

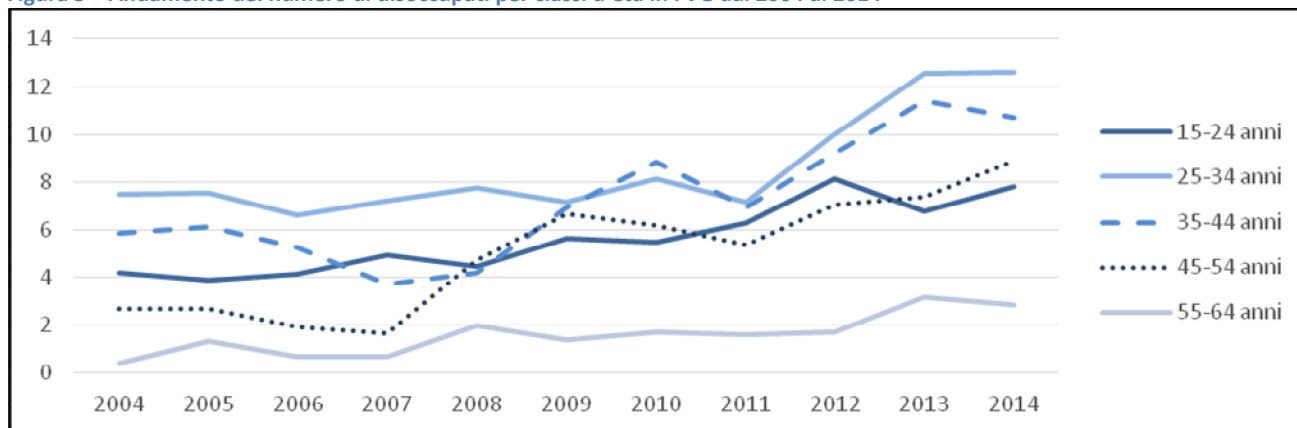
Le seguenti Figure 4 e 5 ci consentono di ottenere un confronto tra le diverse classi d'età, sia osservando i valori percentuali (tassi di disoccupazione) sia osservando i valori assoluti (disoccupati). Analogamente a quanto rilevato in precedenza, si può apprezzare quanto incida il fattore età, sia rispetto ai livelli delle curve sia rispetto al loro andamento (gradi di inclinazione). Considerando i valori assoluti (Figura 5) emerge altresì che il problema della disoccupazione assume delle dimensioni quantitative più consistenti (e davvero preoccupanti) per i giovani-adulti, essendo tale raggruppamento più numeroso rispetto alla classe d'età inferiore in quanto costituito da soggetti usciti, in massima parte, dal circuito scolastico e formativo. Ancora una volta i dati ci inducono a rimarcare la forte situazione di criticità che investe questa specifica componente della popolazione giovanile.

Figura 4 – Andamento del tasso di disoccupazione per classi d'età in FVG dal 2004 al 2014



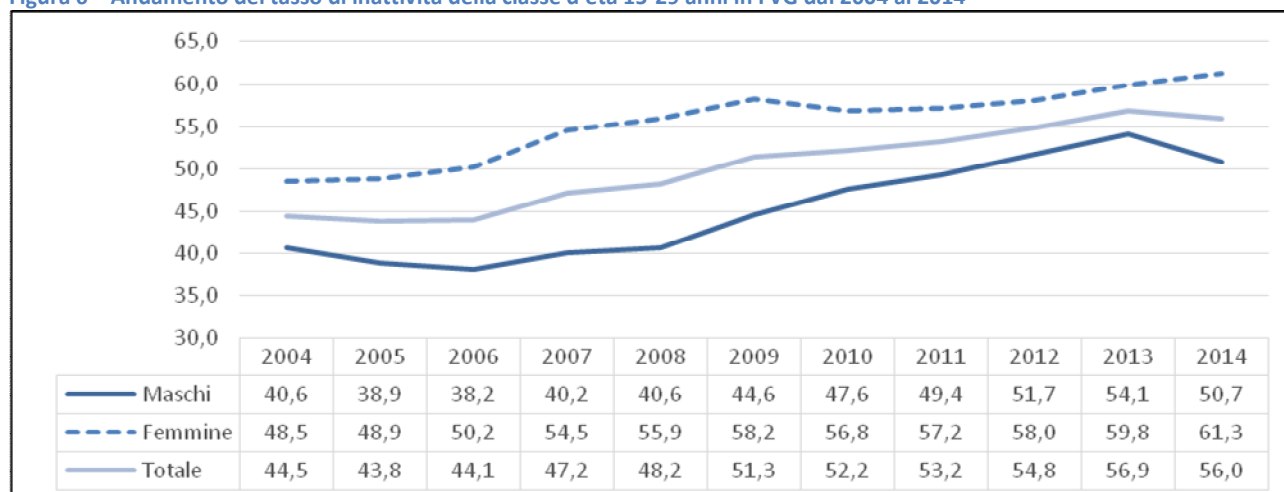
Fonte: ns. elaborazioni su dati ISTAT

Figura 5 – Andamento del numero di disoccupati per classi d'età in FVG dal 2004 al 2014



Fonte: ns. elaborazioni su dati ISTAT

Figura 6 – Andamento del tasso di inattività della classe d'età 15-29 anni in FVG dal 2004 al 2014



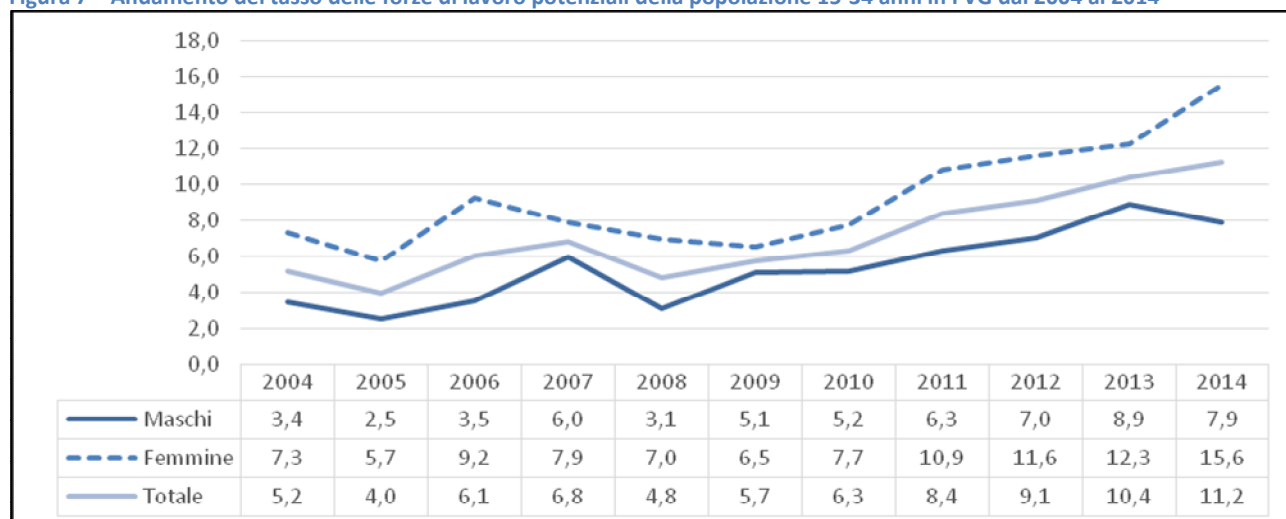
Fonte: ns. elaborazioni su dati ISTAT

I notevoli ostacoli che i giovani incontrano nell'inserirsi nel mercato del lavoro determinano non solo una situazione di disoccupazione per un numero crescente di soggetti ma anche, per molti, l'abbandono del mercato del lavoro. La Figura 6 a questo proposito descrive l'andamento del **tasso di inattività** che riguarda, per l'appunto, soggetti non occupati che, per qualsiasi motivo, non sono alla ricerca di un lavoro. Nel caso dei giovani questo indicatore è sostenuto soprattutto dal fatto che molti sono impegnati in attività formative. Tuttavia, per una quota non trascurabile, la condizione di inattività può derivare da svariate ulteriori ragioni: periodi più o meno prolungati di attesa resa possibile dal sostegno delle famiglie di origine, solitamente al termine di periodi formativi; ritiro dal mercato del lavoro in seguito a infruttuose esperienze di ricerca del lavoro; indisponibilità a lavorare (e/o a cercare lavoro) a causa di impegni familiari, ecc. Pertanto il tasso di inattività può aumentare, da un lato, per l'incremento della partecipazione ai sistemi scolastici e formativi, dall'altro, in seguito al ritiro dal mercato del lavoro da parte di quote più o meno consistenti di soggetti, scelta che tende a prodursi con maggiore frequenza quando il mercato del lavoro risulta più povero di opportunità.

Il forte incremento del tasso di inattività evidenziato dalla Figura 6 sembra essere legato soprattutto a questo secondo ordine di ragioni. Infatti, come ricordato in precedenza, gli studi disponibili portano a ritenere che negli ultimi anni non sia aumentata la quota di giovani che stanno studiando alle superiori o all'università. Per cui l'aumento degli inattivi sulla popolazione giovanile è in larga parte imputabile alla "disattivazione" sul mercato del lavoro, motivata soprattutto dalla scarsità di opportunità occupazionali. Si possono facilmente immaginare le gravi conseguenze nel caso in cui questo atteggiamento perduri nel tempo, sia per gli individui che ne risultano coinvolti sia per la società nel suo complesso.

Pertanto, va sottolineato che questo problema risente sensibilmente delle differenze di genere. Osserviamo, infatti, che la differenza tra maschi e femmine, pur subendo una parziale riduzione, si mantiene significativa per tutto il periodo considerato. L'aspetto più critico riguarda le giovani donne in età prossima ai trent'anni per le quali il problema della mancata partecipazione al mercato del lavoro è più marcato e in crescita rispetto a quello che si riscontra con riferimento alle ragazze più giovani: un chiaro segno di regressione del mercato del lavoro regionale dal punto di vista delle politiche di pari opportunità.

Figura 7 – Andamento del tasso delle forze di lavoro potenziali della popolazione 15-34 anni in FVG dal 2004 al 2014



Fonte: ns. elaborazioni su dati ISTAT

Le analisi fatte sul tasso di inattività vengono confermate dalla figura successiva (Figura 7) che prende in considerazione un ulteriore indicatore molto importante: la percentuale di **forze lavoro potenziali**. Questo indicatore riguarda:

- a) gli individui che non cercano attivamente un lavoro ma sarebbero disponibili a lavorare;
- b) le persone che cercano lavoro ma non sono immediatamente disponibili.

Per ottenere l'indicatore relativo alle forze di lavoro potenziali, la somma dei soggetti appartenenti a queste due categorie viene rapportata alle forze di lavoro. Si tratta, in sostanza, di soggetti che formalmente, secondo le definizioni statistiche ufficiali, sono inattivi e per questo non annoverabili tra i disoccupati. Invece, dal punto di vista sostanziale e in senso lato, si possono considerare disoccupati, ancorché la loro attivazione nel mercato del lavoro risulti subordinata alla effettiva disponibilità di opportunità occupazionali.

In effetti, osservando la Figura 7 riscontriamo che l'indicatore cresce molto sensibilmente nel periodo di crisi economica. A fine periodo il valore dell'indicatore è decisamente elevato, superando largamente la soglia del 10%. Sommando questo dato a quello del tasso di disoccupazione a cui si è fatto riferimento in precedenza, si può sostenere che quasi un terzo della forza lavoro giovanile del Friuli Venezia Giulia si trova in una condizione di disoccupazione (se si assume una definizione allargata di tale condizione).

Analizzando il medesimo dato in un'ottica di genere, colpisce il fatto che da quando è iniziata la crisi economica nel 2008 la posizione relativa delle giovani donne è costantemente peggiorata rispetto a quella dei maschi. In questo caso il *gender gap* registrato nel 2014 raggiunge proporzioni piuttosto significative. Valgono anche qui, e a maggior ragione, gli elementi di preoccupazione sollevati in precedenza.

L'analisi della specifica componente delle forze lavoro potenziali apre la strada all'argomento dei **NEET**. Un tema importante perché tale aggregato costituisce il gruppo bersaglio di riferimento delle recenti politiche intraprese a livello nazionale (con il programma Garanzia Giovani) e a livello regionale (con il programma PIPOL).

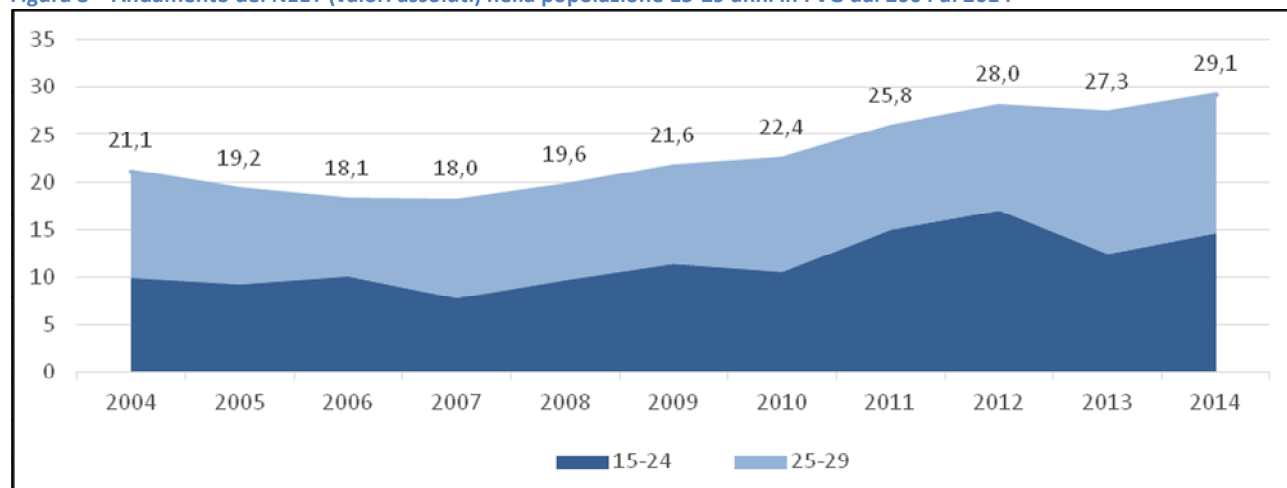
Prima di procedere con l'analisi dei dati è necessario spendere qualche parola per precisare quali categorie di soggetti rientrano in tale aggregato. L'acronimo NEET corrisponde alla locuzione *Not in Education, Employment or Training*. Rientrano in tale definizione i soggetti che non sono occupati (essendo alla ricerca

di un lavoro o trovandosi in una condizione di inattività) e che, nel contempo, non risultano impegnati in attività di istruzione o formazione. Si fa quindi riferimento a quella parte della popolazione giovanile che si muove nello spazio intermedio tra il circuito educativo-formativo e il mondo del lavoro. Spesso si confondono i NEET con i giovani non attivi. Si tratta di una interpretazione errata in quanto l'indicatore in parola comprende non solo soggetti inattivi (esclusi quelli che stanno studiando) ma anche soggetti disoccupati (Blasutig 2014; Eurofound 2012).

Quella dei NEET, in effetti, è una popolazione piuttosto eterogenea che annovera diverse sotto-categorie. La letteratura ne evidenzia almeno sei:

- *i disoccupati standard*: giovani che stanno attivamente cercando lavoro attraverso i diversi canali disponibili;
- *gli indisponibili*: giovani che non possono lavorare per la presenza di ostacoli di varia natura (ad esempio problemi di salute, familiari a carico, ecc.);
- *i disimpegnati*: giovani che si trovano in una condizione di inattività (non studiano e non cercano lavoro) non perché sussistano fattori ostacolanti, ma perché "scoraggiati" da precedenti esperienze negative nel mercato del lavoro o, in un minore numero di casi, perché gravitano in campi d'azione marginali o devianti;
- *i ricercatori di opportunità*: giovani che sono al momento inattivi perché adottano criteri di ricerca del lavoro e obiettivi professionali molto selettivi, avendo competenze e aspettative piuttosto specifiche e/o elevate;
- *i NEET volontari*, giovani che sono costruttivamente impegnati in altre attività (rispetto a quelle formative e lavorative), ad esempio viaggi all'estero, autoformazione, volontariato o attività artistiche.

Figura 8 – Andamento dei NEET (valori assoluti) nella popolazione 15-29 anni in FVG dal 2004 al 2014



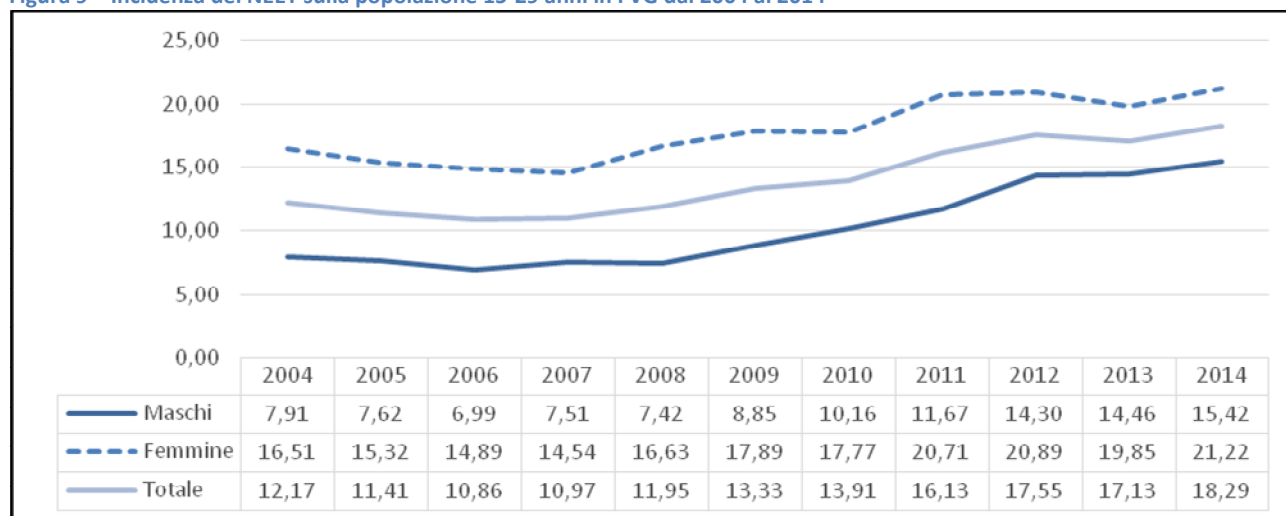
Fonte: ns. elaborazioni su dati ISTAT

Fatte queste opportune precisazioni è possibile passare all'analisi dei dati. La Figura 8 mostra l'andamento del numero dei NEET appartenenti alla popolazione tra i 15 e i 29 anni. Si riscontra che tale aggregato è fortemente cresciuto dal 2007 al 2014, passando da 18.000 unità a più di 29.000. Questo andamento deriva, naturalmente, dalle tendenze rilevate in precedenza. Il grafico in parola consente di distinguere tra le classi d'età 15-24 anni e 25-29 anni. I due raggruppamenti assumono dimensioni quantitative e tendenze

evolutive analoghe, anche se la popolazione di riferimento per il secondo raggruppamento è doppia rispetto al primo. Si conferma, ancora una volta, la situazione molto critica che investe la popolazione dei giovani-adulti.

La figura seguente (Figura 9) illustra lo stesso dato, percentualizzato in rapporto alla popolazione giovanile di riferimento e distinto per maschi e femmine. Come era inevitabile, vista la stabilità sul piano della consistenza demografica delle coorti d'età, la percentuale dei NEET sale con le stesse proporzioni dei valori assoluti. Peraltro, abbiamo la possibilità di verificare ancora una volta il sostanziale *gap* che intercorre tra maschi e femmine, coerentemente con quanto già notato in precedenza.

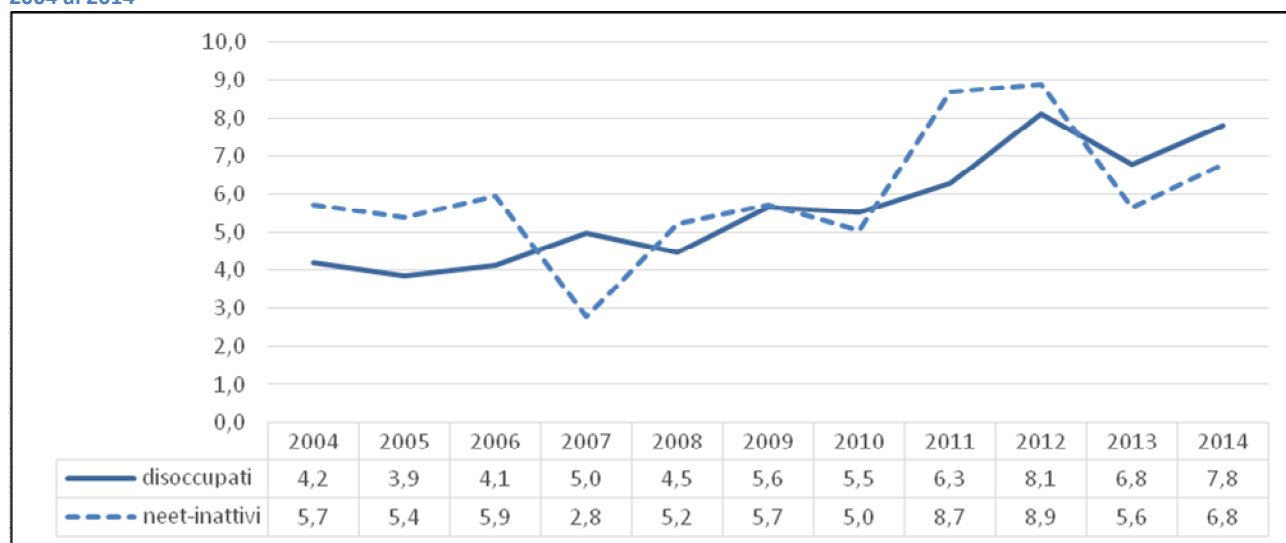
Figura 9 – Incidenza dei NEET sulla popolazione 15-29 anni in FVG dal 2004 al 2014



Fonte: ns. elaborazioni su dati ISTAT

L'ultimo dei grafici presentati sull'aggregato dei NEET (Figura 10) è basato sul confronto dell'evoluzione quantitativa delle componenti di NEET attivi (e quindi disoccupati) e NEET inattivi (coloro i quali non sono alla ricerca di un lavoro). Si ponga attenzione al fatto che in questo caso i dati si limitano alla classe d'età 15-24 anni. Si può riscontrare facilmente che entrambi i sottogruppi sono soggetti alla medesima tendenza di crescita e sono più o meno equivalenti dal punto di vista numerico. E' altresì interessante notare che il dato sui NEET inattivi è molto più irregolare. Il motivo è che, come si diceva in precedenza, esso risente molto delle variabili situazioni congiunturali del mercato del lavoro.

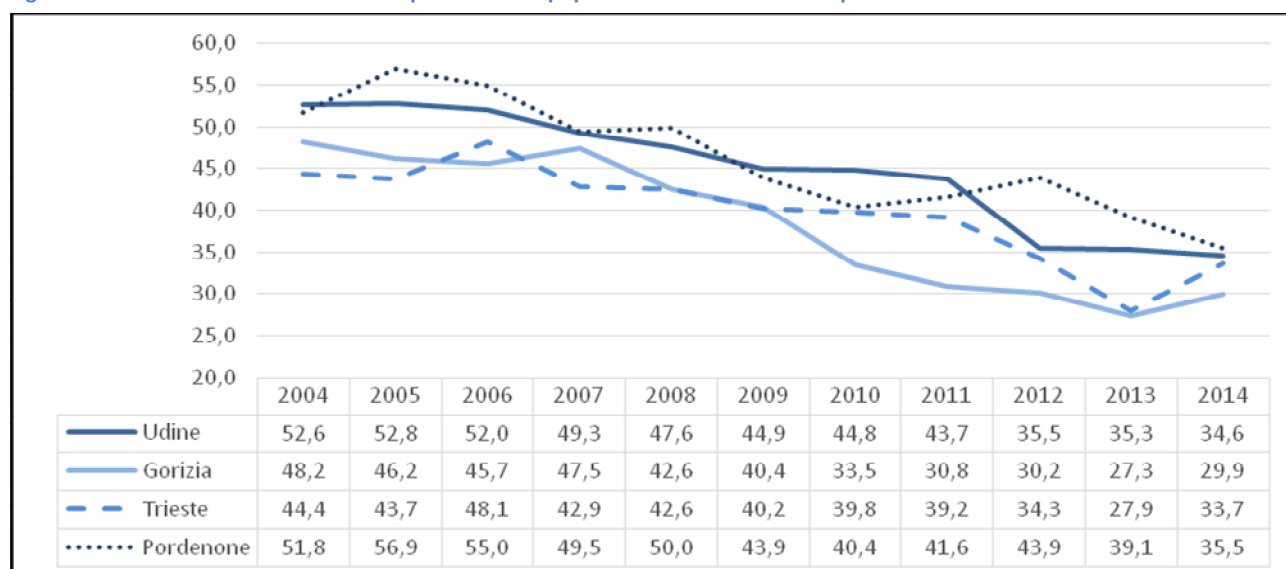
Figura 10 – Andamento dei NEET (v.a.) distinti per NEET disoccupati e NEET non attivi nella classe d'età 15-24 anni in FVG dal 2004 al 2014



Fonte: ns. elaborazioni su dati ISTAT

L'analisi di questo primo capitolo introduttivo del rapporto di ricerca si chiude con un **approfondimento sulla provincia di Trieste**. Analizzeremo l'andamento del tasso di occupazione e del tasso di disoccupazione. Infine, presenteremo una stima del numero di NEET in provincia di Trieste che di fatto costituisce il bacino di popolazione da cui ha pescato la parte del programma PIPOL indirizzata ai giovani. Tale analisi risulta particolarmente utile perché consente di disporre di parametri di riferimento per "pesare" e valutare l'impatto sotto il profilo quantitativo del medesimo programma.

Figura 11 – Andamento del tasso di occupazione della popolazione 15-29 anni nelle province del FVG dal 2004 al 2014

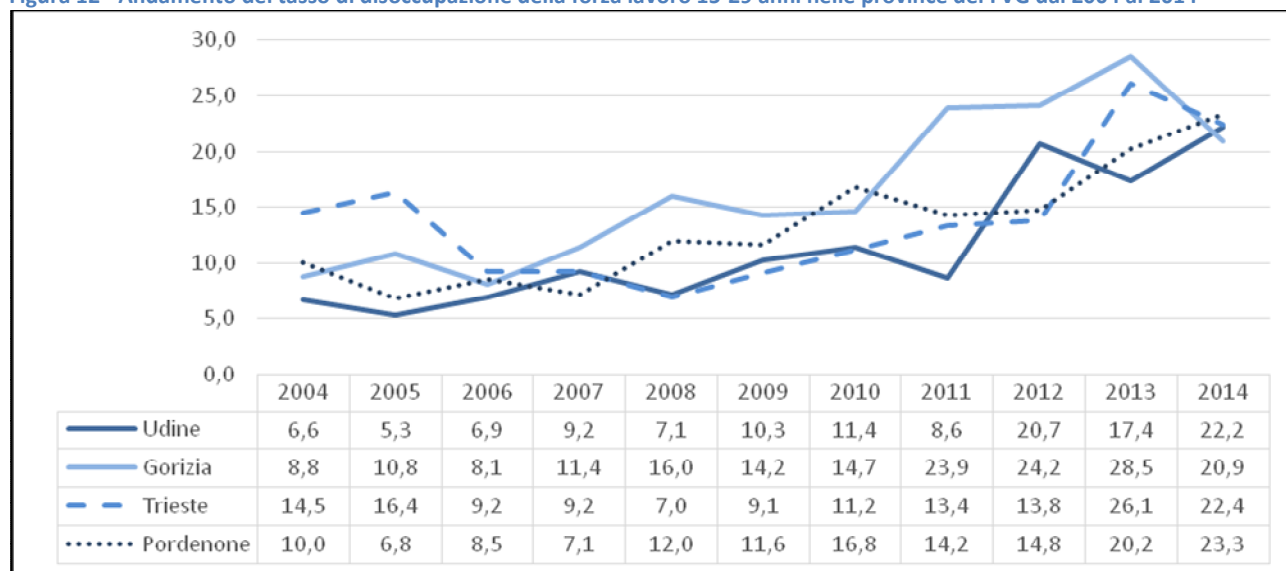


Fonte: ns. elaborazioni su dati ISTAT

Le Figure 11 e 12 danno conto in termini evolutivi della situazione occupazionale riservata alla popolazione giovanile: la prima mostrando il trend del tasso di occupazione, la seconda il trend del tasso di disoccupazione. Si evince da entrambi i grafici, in maniera piuttosto chiara, che non sussistono differenze

significative tra le quattro province della regione. Si è dunque sostanzialmente annullato il *gap* registrato in passato tra la provincia di Trieste e Gorizia, da un lato, e quelle di Udine e Pordenone l'altro. Le linee di tendenza delle quattro province, in entrambi i grafici, presentano un andamento simile e si attestano su valori analoghi, in particolare alla fine dell'arco temporale considerato. Pertanto, in base ad entrambi gli indicatori, il livello di svantaggio riferito alla popolazione giovanile riscontrabile nella provincia di Trieste è del tutto analogo a quello degli altri contesti provinciali del Friuli Venezia Giulia.

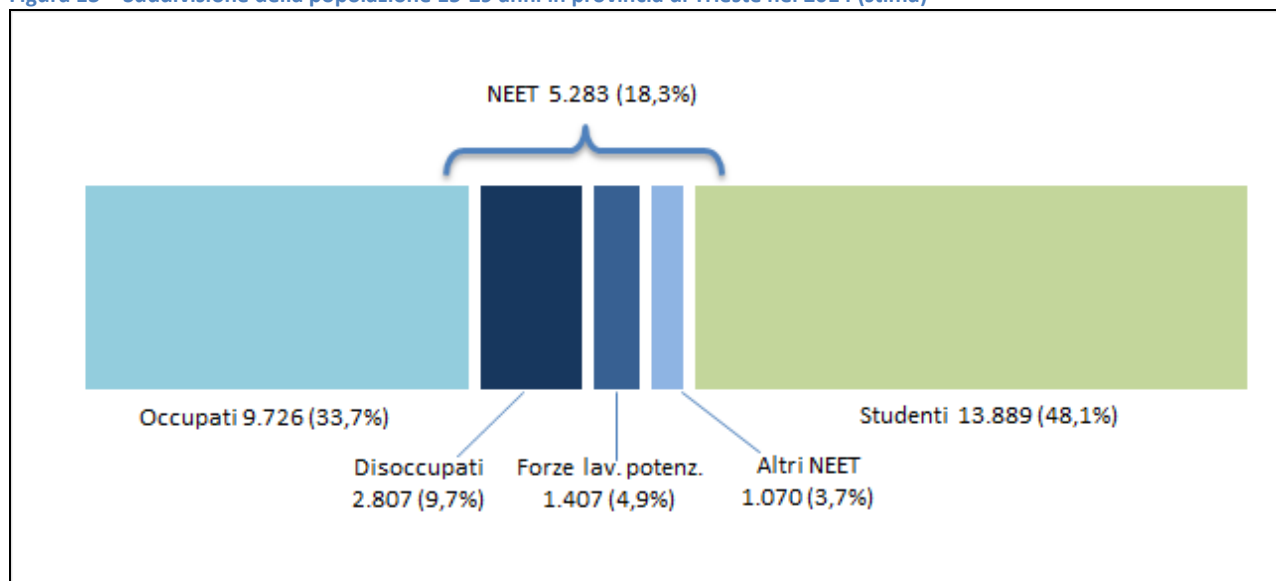
Figura 12 - Andamento del tasso di disoccupazione della forza lavoro 15-29 anni nelle province del FVG dal 2004 al 2014



Fonte: ns. elaborazioni su dati ISTAT

L'ultimo grafico (Figura 13) presenta un'analisi della popolazione giovanile della provincia di Trieste, prendendo in considerazione nuovamente la fascia d'età 15-29 anni. All'inizio del 2014 l'Istat registra la presenza di 28.899 soggetti appartenenti a questa fascia d'età. Abbiamo pertanto segmentato questa popolazione, articolandola in base ai diversi tipi di rapporto con il mercato del lavoro ed evidenziando, in questo contesto d'analisi, la componente dei NEET e delle sue possibili distinzioni interne. Per ricavare il numero di occupati e disoccupati ci siamo basati sui tassi di occupazione e disoccupazione indicati dall'Istat specificatamente riferiti al contesto provinciale di Trieste. Per quanto riguarda, invece, gli ulteriori tre segmenti (forze di lavoro potenziali e altri NEET) abbiamo elaborato una semplice stima, ottenuta proiettando sulla provincia di Trieste le quote riscontrate a livello regionale (non essendo disponibili quelli di livello provinciale).

Figura 13 – Suddivisione della popolazione 15-29 anni in provincia di Trieste nel 2014 (stima)



Fonte: ns. elaborazioni su dati ISTAT

Focalizziamo quindi l'attenzione sulla categoria dei NEET. Si tratta di circa 5.300 soggetti di cui la componente femminile risulta maggioritaria annoverando circa 3.000 unità, mentre quella maschile consta di circa 2.300 soggetti. Prendendo per buono questo dato, si può esprimere una valutazione senz'altro positiva della capacità di attivazione generata dal programma PIPOL, tenuto conto del fatto che le complessive adesioni al programma stesso in provincia di Trieste sono state 2.558, quindi più di metà rispetto al bacino di utenza potenziale.

La ulteriore distinzione all'interno del raggruppamento dei NEET concerne tre sotto-categorie. Si tratta dei disoccupati in senso stretto (circa 2.800), delle forze lavoro potenziali (circa 1.400) e della categoria residuale degli "altri NEET" (circa 1.050). L'ordine appena esposto delle tre categorie corrisponde anche al diverso grado di attivazione e di intensità di rapporto con il mercato del lavoro:

- I disoccupati sono, naturalmente, i soggetti che hanno un rapporto più stretto con il mercato del lavoro, trovandosi in una condizione di ricerca attiva di un'occupazione. Si tratta, quindi, dei soggetti che sanno muoversi con maggiore dimestichezza nel mercato del lavoro, avendo rapporti più frequenti con le imprese e con il sistema di intermediazione tra domanda e offerta (centri per l'impiego, agenzie del lavoro, siti internet specializzati, ecc.). Nel bene e nel male, questa è la componente dei NEET meglio conosciuta dal sistema;
- le forze di lavoro potenziali hanno invece un rapporto con il mercato del lavoro che può essere definito debole, parziale e intermittente. L'aggregato comprende persone potenzialmente interessate a lavorare, anche se sussistono degli ostacoli di ordine soggettivo e/o oggettivo che impedisce a tale potenzialità di esplicarsi. Sicuramente si tratta di uno specifico gruppo bersaglio su cui il progetto PIPOL ha svolto e può svolgere un'azione attivante molto importante. Tale raggruppamento necessita di un ventaglio di interventi e di una forte capacità di calibrare le misure in rapporto alle molteplici componenti interne;
- la categoria residuale degli altri NEET inattivi è caratterizzata da un rapporto sporadico o addirittura inesistente con il mercato del lavoro. Si tratta della categoria in assoluto più sfuggente. Sicuramente al suo interno ci sono delle persone che per scelta, spesso per esigenze o opportunità familiari, si sono

temporaneamente o definitivamente ritirate dal mercato del lavoro. Ma è molto probabile che questa categoria comprenda anche dei giovani la cui inattività è da considerarsi “subita” e reattiva rispetto a sostanziali aspetti problematici intervenuti nella sfera personale o lavorativa. Questo segmento è quello che più difficilmente è stato raggiunto dal programma PIPOL.

Le precedenti osservazioni relative ai segmenti che compongono la categoria dei NEET ci portano a concludere questo capitolo di inquadramento generale della situazione occupazionale dei giovani riassumendo le precedenti analisi con tre considerazioni:

- il mercato del lavoro regionale negli ultimi anni, anche in seguito alla crisi economica avviata nel 2008, si è dimostrato viepiù avaro di opportunità occupazionali nei confronti dei giovani e ciò ha determinato un forte incremento di tutti gli indicatori di criticità, un aumento di tale portata da aver trascinato le problematiche occupazionali dei giovani in Friuli Venezia Giulia (senza eccezioni territoriali) al di sopra della soglia di guardia;
- per alcuni soggetti queste problematiche hanno degli effetti sul piano personale più gravi che per altri. Ci riferiamo ai giovani che non dispongono di basi familiari di sostegno forti; a quelli di età prossima alla soglia dei trent'anni, impegnati nel diventare adulti costruendo una sfera di vita autonoma e indipendente; alle giovani donne che, pur essendo spesso più scolarizzate dei colleghi maschi, versano in condizioni di maggiore svantaggio rispetto a questi ultimi; ai giovani poco scolarizzati che si presentano nel mercato del lavoro con un insufficiente bagaglio di competenze o, al contrario, a quelli più scolarizzati che non trovano un terreno adatto a valorizzare l'investimento formativo effettuato. Uno dei rischi di tale situazione è che molti decidano di intraprendere la via dell'emigrazione, soprattutto i soggetti più intraprendenti, motivati e dotati di capitale intellettuale, determinando così un depauperamento del capitale umano disponibile per il sistema;
- le politiche del lavoro dedicate a sostenere l'occupabilità dei più giovani dovrebbero fondarsi sulla piena consapevolezza della forte disomogeneità di questo aggregato (Gualmini, Rizza 2013). Perché sicuramente le situazioni, gli atteggiamenti, le esigenze dei soggetti variano notevolmente in funzione, ad esempio, del livello di istruzione, dell'età, delle esperienze lavorative pregresse, del *background* sociale, delle problematiche personali e familiari, delle risorse motivazionali e attitudinali. Pertanto, è estremamente importante calibrare gli interventi in favore dei giovani a partire da una loro attenta profilatura.

2 PIPOL: misure integrate di politiche attive del lavoro della Regione FVG

Il *Piano integrato di politiche per l'occupazione e per il lavoro*, denominato PIPOL², costituisce un insieme di misure e di politiche attive del lavoro che la Regione autonoma Friuli Venezia Giulia ha posto in essere, mettendo in sinergia le possibilità offerte dalla programmazione del Fondo sociale europeo 2014/2020 e dal programma POR FESR 2007/2013 (rientrante nel Piano di azione e coesione - PAC - definito a livello nazionale, dalla programmazione del Fondo sociale europeo 2007/2013).

PIPOL propone un insieme di misure integrate che favoriscono la personalizzazione dei servizi, promuovendo la collaborazione operativa dei soggetti pubblici e privati che si occupano di inserimento lavorativo e di formazione (sistema regionale pubblico dei servizi per il lavoro e dell'orientamento, del sistema scolastico regionale, del sistema universitario regionale, degli enti di formazione professionali accreditati, dei soggetti accreditati a gestire servizi per l'inserimento al lavoro, dei servizi sociali territoriali). Ciascun attore è coinvolto in base alle proprie specifiche competenze, secondo una logica di rete, assicurando l'attivazione di tutte le risorse disponibili e la realizzazione del miglior servizio nei confronti del singolo destinatario.

Come sintetizzato nella Tabella 1, PIPOL si articola in tre distinte linee progettuali, a loro volta articolate in diverse fasce a seconda del target di utenza:

Tabella 1 – Linee progettuali PIPOL e relativi target di utenza

LINEA PROGETTUALE	Fascia d'utenza
Garanzia Giovani FVG	FASCIA 1 (<i>Early school leavers</i>): giovani a rischio dispersione scolastica o formativa o <i>drop out</i> , tra i 15 e i 18 anni ³ . FASCIA 2 (<i>NEET</i>): giovani NEET fino ai 29 anni. FASCIA 3 (<i>neodiplomati</i>): giovani fino ai 29 anni che, al momento della registrazione a PIPOL, abbiano conseguito il diploma di qualifica professionale o di scuola superiore da non più di 12 mesi. FASCIA 4 (<i>neolaureati</i>): giovani fino ai 29 anni che, al momento della registrazione a PIPOL, abbiano conseguito un titolo di studio universitario da non più di 12 mesi.
FVG Progetto Occupabilità	FASCIA 5: lavoratori disoccupati (percettori o meno di ammortizzatori sociali), lavoratori sospesi o posti in riduzione di orario (con ricorso alla CIGS, alla CIG in deroga o al trattamento di cui all'art. 3, commi 17 e 18, della legge 92/2012).
Imprenderò 4.0	Soggetti interessati alla creazione di impresa e al lavoro autonomo

Garanzia Giovani FVG costituisce l'attuazione delle iniziative promosse a favore dell'occupazione giovanile a livello europeo (*YEI - Youth Employment Initiative*, Iniziativa per l'occupazione giovanile - *Youth guarantee*, con cui si invita gli Stati a garantire ai giovani fino ai 25 anni -elevabile a 29- un'offerta qualitativamente valida di lavoro, di studio, di apprendistato, di tirocinio o altra formazione; tali offerte vengono proposte entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema di istruzione formale) e nazionale (PON IOG - Programma Operativo Nazionale Iniziativa per l'Occupazione Giovanile).

FVG Progetto occupabilità costituisce il proseguimento delle esperienze che si sono consolidate sul territorio regionale grazie all'attuazione dal 2009 del *Piano d'azione per la ricollocazione lavorativa di*

² DGR n.731 dd. 17 aprile 2014

³ Nello specifico nel DGR n. 731/2014 si fa riferimento a giovani a rischio dispersione scolastica o *drop out*, che compiono il quindicesimo anno di età nell'anno solare in cui si registrano a PIPOL e che non hanno compiuto 19 anni (nel momento della registrazione a PIPOL).

disoccupati, sostenendo la realizzazione di azioni di carattere informativo, orientativo e formativo finalizzate alla collocazione o ricollocazione lavorativa di disoccupati, di lavoratori in cassa integrazione, di lavoratori in mobilità, attraverso l'azione integrata dei Centri per l'impiego (CPI) e del sistema formativo regionale e dei servizi privati al lavoro accreditati. Il target di riferimento delle misure rientranti in questa linea d'azione non sono quindi specificatamente i giovani, anche se tra gli iscritti a PIPOL appartenenti alla fascia 5 è possibile trovare persone con meno di 30 anni, rientranti nelle categorie poco sopra indicate.

Infine, *IMPRENDERO' 4.0* è un programma di informazione-formazione che mira alla promozione della cultura imprenditoriale e al sostegno dei processi di creazione d'impresa e lavoro autonomo, di passaggio generazionale e trasmissione d'impresa. Esso è giunto ormai alla quarta edizione e prevede alcune misure rivolte specificatamente ai giovani *under 30*.

Al di là di quanto proposto dal programma *IMPRENDERO' 4.0*, che date le sue specifiche finalità esula dalla presente analisi, la realizzazione di *Garanzia Giovani FVG* e *Progetto occupabilità FVG* prevede un insieme di attività diversificate, di seguito sintetizzate:

1. **Registrazione dell'Utente:** per la Fascia 1 secondo le modalità stabilite dallo specifico accordo sottoscritto tra la Regione e l'Ufficio scolastico regionale, per la Fascia 2 presso i CPI o i Centri di Orientamento Regionale (COR), per la Fascia 3 presso l'istituto in cui è stato conseguito il diploma, per la Fascia 4 presso gli sportelli lavoro gestiti dalle Province dell'Università di Udine o di Trieste, per la Fascia 5 presso i CPI. Inoltre, per tutte le fasce d'età (esclusa la prima) è prevista la possibilità di iscriversi *on-line*.
2. **Servizi di accoglienza:** attivati entro 60 giorni dalla registrazione e realizzati per la Fascia 1 dal COR, per la Fascia 4 dagli sportelli delle Università di Udine e di Trieste in cui operano addetti del CPI, negli altri casi realizzati presso i CPI.
3. **Servizi post accoglienza:** attività di orientamento specialistico, attività di carattere formativo, misure per l'inserimento lavorativo, ovvero accompagnamento e supporto ai tirocini, all'apprendistato e ad altre forme contrattuali, altre misure, ciascuna delle quali attivate in base alla specifica fascia.

Nello specifico, il servizio di accoglienza si configura come uno o più colloqui di orientamento con le seguenti finalità:

- fornire informazioni su PIPOL, sui relativi servizi e misure disponibili;
- fornire informazioni sulla modalità di accesso e fruizione dei servizi disponibili;
- rilevare e registrare nel sistema informativo dati di carattere personale, formativi, professionali, a compilare/aggiornare la scheda anagrafico-professionale;
- valutare la tipologia di bisogno espresso e individuare il *profiling* sulla base della metodologia condivisa a livello nazionale;
- individuare il percorso e le misure attivabili in relazione alle caratteristiche professionali rilevate e alle opportunità offerte da PIPOL;
- stipulare il documento recante i servizi post accoglienza.

Nel dettaglio, presso il CPI di Trieste il servizio di accoglienza è stato erogato attraverso una prima fase di orientamento collettivo organizzato in forma laboratoriale. In ogni caso, la fase dei servizi di accoglienza si conclude con la predisposizione di un apposito documento, sottoscritto anche dall'interessato, nel quale vengono indicati i servizi post accoglienza di cui la persona stessa beneficerà.

La sequenzialità di tali fasi è rilevante per comprendere le modalità con cui vengono attivati i servizi per i soggetti che si rivolgono al CPI. Inoltre, essa è stata un elemento preso in considerazione nella definizione degli aspetti metodologici della presente ricerca.

3 Metodologia della ricerca

La ricerca condotta sul tema dei NEET ha voluto indagare nello specifico percorsi, opinioni e strategie dei giovani che si rivolgevano al CPI triestino attraverso l'iscrizione al programma PIPOL. Viste le difficoltà di individuazione operativa dei NEET messe in evidenza nella prima parte del presente contributo, il gruppo di ricerca ha deciso di concentrarsi nello specifico sui giovani tra i 18 e i 29 anni, iscritti quindi al programma PIPOL nelle fasce 2, 3 e 5. Da un punto di vista operativo, i giovani che hanno partecipato all'indagine sono stati intercettati presso il CPI di Trieste durante i colloqui collettivi di orientamento realizzati nell'ambito dei servizi di accoglienza. Dall'indagine, sono quindi rimasti esclusi i giovani iscritti a PIPOL nella fascia 1 perché ancora troppo giovani e gli iscritti nella fascia 4, che sono stati seguiti dai servizi specialistici offerti presso le sedi universitarie di Trieste e Udine.

L'approfondimento proposto è stato quindi orientato all'analisi dei percorsi dei giovani che si trovano in una situazione di difficoltà lavorativa, facendo particolare riferimento alle motivazioni di carattere personale relative al percorso scolastico e occupazionale. L'ipotesi è infatti che alla base di queste situazioni vi siano non solo un insieme di cause di tipo estrinseco, legate al difficile contesto socio-occupazionale, ma anche di tipo intrinseco ovvero connesse a percorsi scolastici e occupazionali frastagliati e a una scarsa capacità di orientamento nel mondo del lavoro.

A partire da questi presupposti, è stato quindi predisposto un insieme di strumenti di rilevazione di tipo quantitativo e qualitativo in grado di cogliere le caratteristiche del fenomeno analizzato. Le principali fasi della ricerca possono essere riassunte come segue:

1. breve analisi di contesto (dati statistici Istat e letteratura) sull'andamento dell'occupazione giovanile, con particolare riferimento ai NEET;
2. analisi delle informazioni a disposizione del CPI relative ai giovani 18-29 anni registrati nella banca dati *Ergon@t* e facenti riferimento al progetto PIPOL;
3. predisposizione di un questionario quantitativo da somministrare ai soggetti tra i 18 e 29 anni iscritti a PIPOL (*Allegato 1*);
4. approfondimento qualitativo tramite *focus group* e interviste rivolte a giovani (*Allegato 2*).

3.1 Il questionario

Come già precedentemente indicato, la presente indagine è stata condotta utilizzando metodologie sia qualitative sia quantitative nella convinzione, ormai assodata nel campo della ricerca sociale, che la descrizione di un fenomeno nella sua complessità possa essere quanto più completa attraverso l'integrazione di queste due tecniche di rilevazione.

Il questionario quantitativo è stato somministrato ai giovani tra i 18 e i 29 anni iscritti al programma PIPOL, esclusi i soggetti collocati in fascia 1 e in fascia 4. Il formulario è stato elaborato in accordo con gli operatori del CPI di Trieste ed è stato distribuito per la sua compilazione tra i mesi di novembre 2014 e febbraio 2015. La somministrazione è avvenuta a latere dei laboratori di accoglienza (solitamente appena terminato il laboratorio): in questo modo i rispondenti potevano avere un quadro completo anche delle possibilità offerte da PIPOL. Poiché la scelta è stata quella di intercettare tutti i giovani nella fascia d'età 18-29 anni, i questionari sono stati distribuiti sia al termine dei laboratori dedicati a Garanzia Giovani (Fasce 2 e 3) sia nei laboratori Occupabilità (Fascia 5). Solitamente, nel primo caso tutti i partecipanti al laboratorio rispondevano al questionario, nel secondo caso il numero dei potenziali rispondenti era inferiore e variabile in base alla composizione anagrafica dei partecipanti allo stesso. Mediamente ai laboratori, che si svolgevano il lunedì e il giovedì pomeriggio, partecipavano dalle 15 alle 20 persone: la somministrazione dei questionari è stata quindi reiterata fino a giungere a un numero ritenuto significativo. La compilazione (che richiedeva mediamente 15 minuti di tempo) è avvenuta in modo autonomo con il supporto, qualora

richiesto, dei ricercatori presenti alla distribuzione. In totale sono stati raccolti 302 questionari, equamente divisi tra maschi (49%) e femmine (51%).

Nella fattispecie, il questionario, compilato in forma anonima e diviso in cinque sezioni, è stato costruito con la finalità di evidenziare le dinamiche e le problematiche emerse durante il percorso lavorativo dei giovani. Per fare ciò sono state analizzate le esperienze educative, formative, lavorative e valoriali dei partecipanti a PIPOL. Si è deciso di approfondire il concetto da un punto di vista personale, escludendo aspetti più legati alla situazione familiare e sociale, come ad esempio reddito, livello d'istruzione dei genitori, tipologia di famiglia. Nel dettaglio il questionario, che si componeva di 37 domande, è stato strutturato come segue:

- SEZIONE 1 - ISTRUZIONE E FORMAZIONE (informazioni relative al percorso scolastico e formativo, ovvero la partecipazione a corsi di formazione e a tirocini o *work experience*).
- SEZIONE 2 - IL TUO PERCORSO LAVORATIVO (lavori svolti, presenza di periodi di non lavoro e motivazione)
- SEZIONE 3 - I TUOI VALORI RISPETTO AL LAVORO (aspirazioni, valori e opinioni rispetto al lavoro)
- SEZIONE 4 - GARANZIA GIOVANI (modalità di conoscenza e aspettative rispetto al programma Garanzia Giovani)
- SEZIONE 5 - INFORMAZIONI ANAGRAFICHE (genere, età, cittadinanza).

Le domande proposte nel questionario erano di diverso tipo:

- domande con una sola risposta possibile (ad esempio domanda 1 del questionario);
- domande organizzate a batteria (una serie di domande introdotte da una premessa), che richiedevano di indicare la propria posizione per ognuna di esse su una scala composta da diversi livelli (*molto, abbastanza, poco e per niente, oppure spesso, qualche volta, mai*);
- domande a risposta multipla, in cui potevano essere scelte un numero limitato di risposte tra le opzioni indicate;
- domande aperte, che permettono di rispondere in modo esplicito su argomenti specifici.

Una volta raccolti, i dati sono stati elaborati con il pacchetto statistico Spss. Le risposte qualitative sono state riportate su un foglio di lavoro Excel, quindi classificate assegnando ad ogni risposta un valore e successivamente aggregate in categorie più ristrette.

3.2 I focus group e le interviste in profondità

La componente qualitativa della ricerca è stata disegnata a supporto dell'investigazione quantitativa, di conseguenza le dimensioni di analisi affrontate attraverso i *focus group* sono state correlate a quanto già preso in considerazione attraverso il questionario quantitativo. Ne consegue che i *focus group* e le interviste in profondità realizzate hanno consentito di approfondire diversi aspetti ritenuti rilevanti per mettere in luce alcune dinamiche alla base dei percorsi occupazionali e di ricerca di lavoro dei giovani. Infatti, il valore aggiunto del metodo qualitativo è proprio quello di restituire una rappresentazione delle motivazioni alla base dei percorsi di vita, espresse dai soggetti a seguito di opportuna sollecitazione. Ascoltare e capire diversi punti di vista, infatti, può restituire non solo un maggiore livello di approfondimento della conoscenza delle tematiche, ma può anche aiutare a cambiare le prospettive di analisi (Bovina, 1998), ponendo in luce chiaroscuri ed elementi di qualità utili per interpretare un fenomeno.

Il criterio-guida per la composizione dei gruppi dei *focus* è stato quello di selezionare i partecipanti seguendo come parametro il titolo di studio. Ciò ha consentito di porre in relazione tra loro persone in grado di confrontarsi su esperienze condivise, pur realizzate in contesti e in ambiti di studio differenti. Tale approccio ha, nel contempo, permesso di preservare un certo livello di diversità utile per evitare che la discussione si appiattisse su alcuni aspetti, facilitando, invece, l'emergere di posizioni ed esperienze peculiari. Sulla base di tali presupposti, di concerto con gli operatori del CPI di Trieste, tra i partecipanti al

progetto PIPOL di età compresa tra i 18 e i 29 anni è stata selezionata una rosa di circa 30 nominativi (10 per ciascun titolo di studio: licenza media o qualifica professionale, licenza superiore, laurea triennale o specialistica). Tuttavia, il numero limitato di persone che ha poi acconsentito a partecipare all'indagine ha reindirizzato l'organizzazione della rilevazione qualitativa come segue:

- 1 *focus group* con intervistati in possesso di un titolo di studio universitario (laurea triennale o laurea specialistica), a cui hanno partecipato 4 persone (2 ragazzi e 2 ragazze);
- 1 *focus group* rivolto a diplomati, a cui hanno partecipato 5 persone (4 ragazzi e 1 ragazza).

Come precedentemente messo in luce, il disegno della ricerca prevedeva originariamente anche lo svolgimento di un *focus group* rivolto a ragazzi in possesso esclusivamente del titolo di licenza media o, al limite, della qualifica professionale. Tuttavia, per questa categoria di persone non è stato possibile intercettare un numero significativo di partecipanti in grado di garantire il corretto svolgimento dell'intervista di gruppo. Di conseguenza, è stato concordato di condurre alcune interviste in profondità con i soggetti che avevano manifestato la loro disponibilità. Sono state, pertanto, realizzate due interviste *face to face* in profondità il cui contenuto ha ricalcato la struttura delle discussioni di gruppo. Sia i *focus group* sia le interviste in profondità sono stati svolti nel mese di febbraio 2015.

Per quanto concerne la struttura del *focus* e delle interviste, sono state individuate quattro dimensioni di analisi, la cui struttura "a imbuto" ha consentito di approfondire gradualmente le tematiche ritenute importanti rispetto al tema oggetto di studio (Migliorini e Rania, 2001).

1. CARRIERA FORMATIVA: analisi della qualità e dell'efficacia del percorso formativo intrapreso dagli intervistati, mettendone in luce i punti di forza e di debolezza, anche in relazione alla ricerca di un impiego e, più in generale, all'inserimento nel mondo del lavoro.
2. ESPERIENZE LAVORATIVE: approfondimento sul ruolo che le diverse esperienze di lavoro pregresse hanno avuto nella carriera lavorativa. Lo scopo è ricostruire le motivazioni e i presupposti alla base delle scelte e delle (eventuali) esperienze di lavoro svolte.
3. RICERCA DI LAVORO: mettere in evidenza gli ostacoli e le difficoltà incontrate nella ricerca di un impiego, indagando le strategie e le risorse messe in campo per contrastare le difficoltà incontrate e comprendere il peso che gli intervistati attribuiscono ad eventuali variabili intervenienti rispetto all'attuale condizione di inattività lavorativa.
4. CONCLUSIONI: lo scopo è mettere in evidenza come gli intervistati immaginano il loro futuro lavorativo, facendo emergere indirettamente anche *che cosa* per il soggetto rappresenta il lavoro e *quale ruolo* esso assume nella costituzione del sé e della propria identità.

Per ognuna delle dimensioni sopra elencate è apparso utile polarizzare la discussione cercando di far emergere aspetti valutativi, intesi da un doppio punto di vista: oggettivo e soggettivo. Il primo pone in rilievo l'aspetto "strutturale", oggettivo delle dimensioni indagate, mentre il secondo aspetto mira ad evidenziare la prospettiva personale del soggetto rispetto alle dimensioni indagate. Dall'enucleazione di questi elementi si è giunti alla formulazione di alcune domande (o rilanci) da sottoporre ai soggetti intervistati durante il *focus group*. L'utilizzo di questa tecnica è apparso particolarmente adatto nell'indagare la tematica del rapporto tra i giovani e il mondo del lavoro, in quanto tale modalità ha consentito di far emergere motivazioni e comportamenti dei soggetti intervistati in base alle singole esperienze contingenti. Inoltre la dinamica della discussione di gruppo ha stimolato la riflessione dei singoli soggetti sui temi trattati, consentendo a seconda delle circostanze, di far emergere informazioni supplementari sui temi affrontati e, ulteriormente, atteggiamenti condivisi che dessero indicazioni circa il grado di condivisione da parte dei soggetti intervistati di un determinato aspetto emerso. I partecipanti in questo modo, ascoltando gli altri, reagiscono a loro volta a tali stimolazioni e sono portati a fornire il loro punto di vista che susciterà altre reazioni, in un processo sempre più ampio di conoscenza (Baldry, 2005).

4 La ricerca: un'istantanea dei giovani intervistati

In questo paragrafo viene fornito un inquadramento socio-demografico dei giovani che hanno risposto al questionario, in modo da metterne in evidenza le caratteristiche peculiari. Poiché, nell'economia della ricerca si è deciso di non effettuare un campionamento dei soggetti che hanno partecipato all'indagine, appare rilevante effettuare una descrizione delle principali caratteristiche dei giovani che vi hanno aderito. Come ricordato in precedenza, nel complesso dell'indagine hanno risposto al questionario 302 soggetti, di cui 145 maschi (49,5%) e 148 femmine (50,5%); 9 soggetti non hanno indicato il genere di appartenenza. L'età dei rispondenti è eterogenea e si distribuisce in tutte le coorti prese in considerazione (Tabella 2 e Tabella 3): tuttavia si notano dei picchi, in particolare tra i giovanissimi (19-22 anni) ovvero in quella fascia di popolazione che anche le statistiche a livello nazionale indicano come particolarmente interessate da situazioni di disoccupazione. In molti casi, inoltre, si tratta di giovani per i quali la transizione tra la scuola e il lavoro si sta prolungando o ha avuto esiti non positivi. Non è un caso che anche i rispondenti tra i 25 e i 27 anni siano ben rappresentati: in questo caso si tratta di giovani che hanno terminato il percorso universitario.

Tabella 2 - Età dei rispondenti (N; %)

Età	N.	%
29 anni	18	6,2
28 anni	17	5,9
27 anni	27	9,3
26 anni	24	8,3
25 anni	29	10,0
24 anni	19	6,6
23 anni	22	7,6
22 anni	28	9,7
21 anni	27	9,3
20 anni	34	11,8
19 anni	30	10,4
18 anni	14	4,8
Totale	289	100,0
<i>Missing V.</i>	13	

Tabella 3- Età dei rispondenti in classi (N; %)

Età	N.	%
18-21 anni	105	36,3
22-25 anni	98	33,9
26-29 anni	86	29,8
Totale	289	100,0
<i>Missing V.</i>	13	

Per quanto riguarda altri elementi di carattere demografico utili per completare il quadro dei giovani intercettati dall'indagine quantitativa, si mettono in luce i seguenti aspetti:

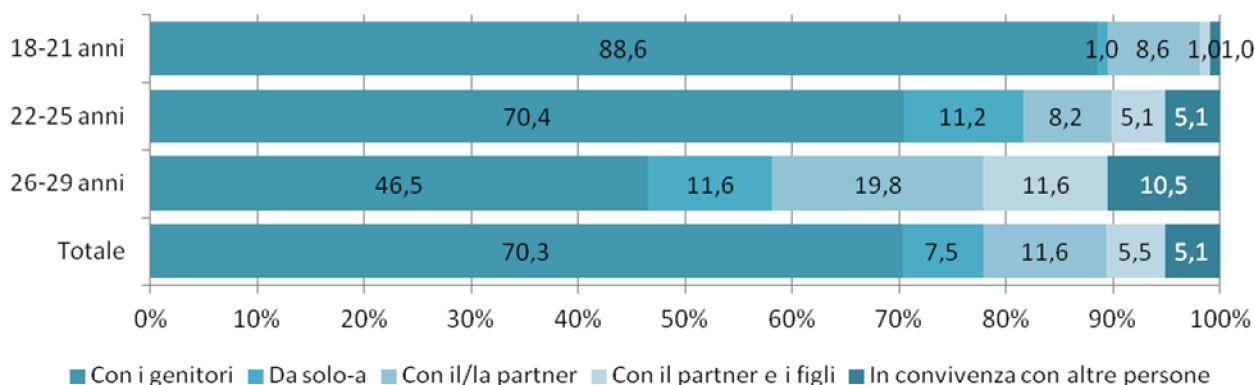
- l'89,3% dei rispondenti è di cittadinanza italiana, mentre il 10,7% non lo è;
- il 93,8% dei rispondenti è residente nella provincia di Trieste (254 i giovani residente nel comune di Trieste, 10 in quello di Duino Aurisina, 4 in quello di Muggia, 4 a San Dorligo della Valle e 1 a Monrupino). 18 sono quindi i giovani con residenza al di fuori dei confini provinciali.

Tabella 4 – Cittadinanza e residenza dei rispondenti (N., %)

Cittadinanza	N	%	Residenza	N	%
Italiana	243	89,3	Nei comuni della provincia di Trieste	273	93,8
Non italiana	29	10,7	In altro comune	18	6,2
Totale	272	100,0	Totale	291	100,0
<i>Missing V.</i>	30		<i>Missing V.</i>	11	

La situazione abitativa dei giovani costituisce un valido indicatore per vagliare il grado di autonomia degli intervistati (Figura 14): nello specifico, il 70,3% afferma di vivere ancora con i genitori. Tuttavia tale condizione muta con il variare dell'età: se, infatti, l'88,6% dei giovanissimi (18-21 anni) abita con i genitori, tra i 26-29enni il dato scende al 46,5%, comunque considerevole rispetto ai valori europei⁴. In tal senso, sono i giovani più maturi a dimostrare un maggiore grado di autonomia dalla famiglia di origine, vivendo da soli, con il partner o in altre forme di convivenza. Nello specifico, mentre già tra i 18-21enni vi è una quota di rispondenti che vive con il partner (8,6%), nei restanti casi (vivo da solo, vivo con il partner e i figli, vivo con altre persone) il valore si assesta sull'1%. È solo nelle coorti d'età più elevate che tali valori aumentano.

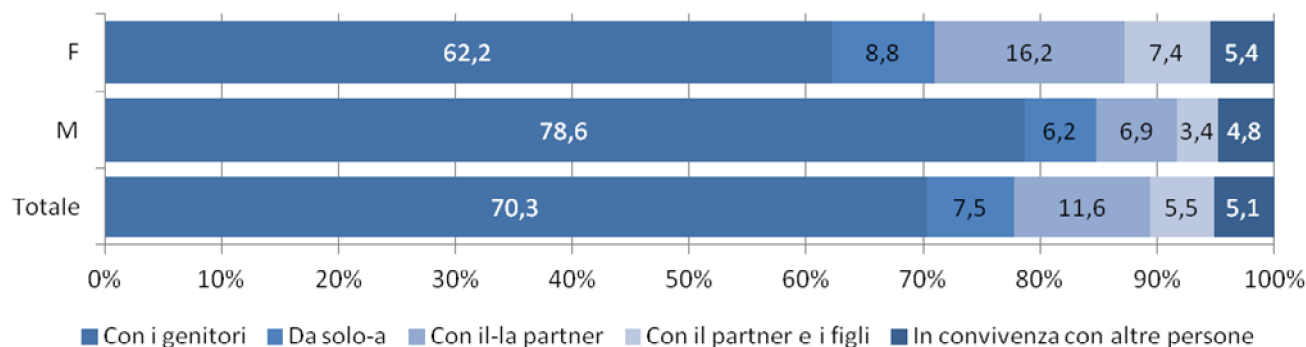
Figura 14 – Situazione abitativa dei giovani intervistati per fascia d'età (%)



Dal punto di vista del genere (Figura 15), si evidenzia inoltre come sia la componente maschile a vivere più a lungo con i genitori (78,6%), mentre vi è una misura più rilevante di giovani femmine intervistate che si trovano in una situazione di maggiore autonomia e indirizzate verso la costruzione di un nucleo familiare indipendente da quello di origine. In particolare:

- il 16,2% delle femmine, contro il 6,9% degli maschi vive con il partner;
- il 7,4% delle femmine, contro il 3,4% degli maschi vive con il partner e i figli.

Figura 15 - Situazione abitativa dei giovani intervistati per genere (%)



Un ulteriore indicatore del livello di autonomia dei giovani intervistati è la presenza di un aiuto economico da parte della famiglia. Nella fattispecie, il 68,8% degli intervistati afferma di ricevere un supporto economico da parte della famiglia di origine: si tratta di una quota molto simile a quella di coloro che

⁴ Infatti, l'età media di uscita dalla famiglia di origine in Italia è pari a 29 anni e 9 mesi, mentre a livello europeo è pari a 26 anni e 1 mese (Eurostat, 2013).

vivono ancora con i genitori. Nella maggior parte dei casi, il contributo viene fornito in caso di bisogno. Una quota rilevante (35,5%) lo riceve, invece, con cadenza settimanale o mensile. La famiglia quindi si conferma anche per i nostri intervistati un soggetto rilevante per garantire una sicurezza economica, in mancanza di misure di welfare specificatamente dedicate.

Tabella 5 – Aiuto economico da parte della famiglia e sua frequenza (N, %)

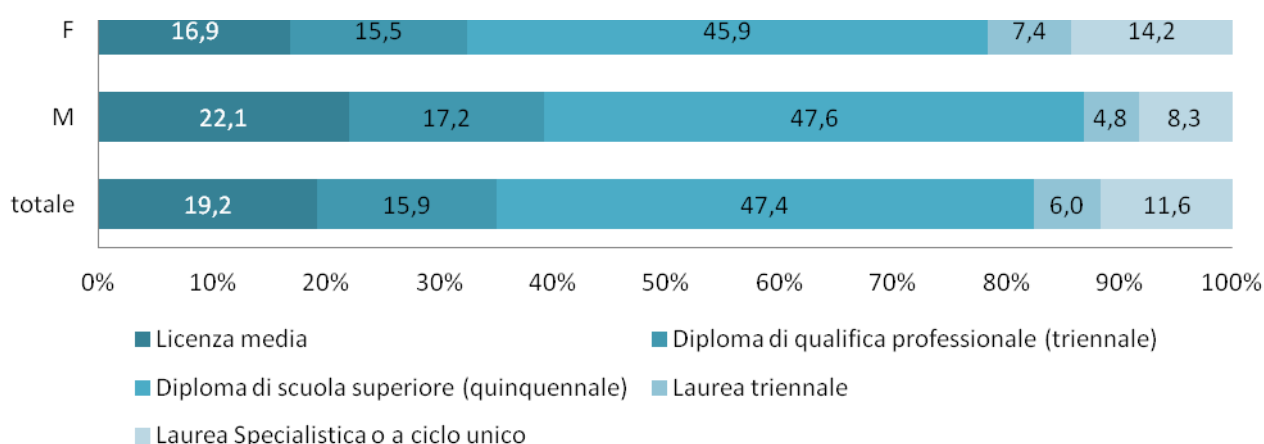
Aiuto economico	N	%	Frequenza aiuto economico			
No	92	31,2	Settimanale	Mensile	Al bisogno	Totale
Si	203	68,8	33	38	130	201
Totale	295	100,0	16,6	18,9	64,7	100,0
<i>Missing V.</i>	7				<i>Missing V.</i>	2

5 La carriera formativa

Una parte della ricerca condotta tra i giovani iscritti al progetto PIPOL era rivolta a indagare il loro percorso formativo, con riferimento sia alle carriere scolastiche sia ad altre esperienze formative e di tirocinio. Poco meno del 20% dei rispondenti al questionario è in possesso di un diploma di licenza media (58 persone), il 15,9% di un diploma triennale di qualifica professionale (48 giovani). Circa il 50% è in possesso di un diploma di scuola superiore (143 soggetti). Vi è anche una fascia di rispondenti con un titolo di studio di livello universitario: il 6,0% è in possesso di una laurea triennale e l'11,6% di una laurea specialistica (pari rispettivamente a 18 e 35 unità).

Adottando un punto di vista di genere (Figura 16), si può osservare come le ragazze abbiano un titolo di studio leggermente più elevato a testimonianza di un maggior livello scolastico delle stesse ma, al tempo stesso, anche di maggiori difficoltà nel trovare lavoro.

Figura 16 – Ultimo titolo di studio conseguito per genere (%)



Prendendo in considerazione l'indirizzo di scuola superiore frequentato dai giovani intervistati, indipendentemente dal proseguimento o meno della carriera scolastica con un percorso universitario (Tabella 6), si osserva come tra i diplomati siano maggiormente rappresentati i liceali (105 rispondenti, di cui 43 con un diploma di liceo scientifico) rispetto ai diplomati presso istituti tecnici (67 persone, di cui 30 in istituti ad indirizzo commerciale-turistico). Coloro che sono in possesso di un diploma rilasciato dagli istituti professionali sono invece 54. Le informazioni raccolte ed esposte in questa sede, pur limitate all'indagine qui condotta, trovano conferma anche nelle tendenze registrate a livello nazionale dove le scuole tecniche e professionali vengono valorizzate proprio in virtù della loro maggiore attrattività sul mercato del lavoro (Almalaurea, 2015).

Tra coloro che hanno conseguito un titolo universitario (Tabella 7), i partecipanti al programma PIPOL si distribuiscono tra i diversi settori disciplinari: si tratta, in tutti i casi, di numeri piccoli, con l'eccezione del settore politico-sociale-comunicazione (9 persone).

Tabella 6 - Rispondenti per diploma di scuola superiore (N=244*)

	N.
Istituto professionale (triennio)	33
IPSIA (diploma di maturità)	21
Totale Istituto professionale	54
IT Agrario	1
IT Nautico	8
IT Commerciale-Turistico	30
ITI	12
IT Geometri	8
IT biologico, sanitario, chimico	8
Totale Istituto tecnico	67
Liceo PsicoSocioPedagogico-delle sc. umane	24
Liceo Scientifico	43
Liceo Classico	9
Liceo Linguistico	16
Liceo Artistico	13
Totale Liceo	105
Diploma conseguito all'estero	2
Totale	228
<i>Missing. V.</i>	16

Tabella 7 - Rispondenti per titolo universitario (N=53)

	N.
Architettura	3
Chimico-Farmaceutico	1
Economico-statistico	5
Geo-Biologico	5
Giuridico	6
Ingegneria	4
Insegnamento	4
Letterario	5
Linguistico	3
Politico-Sociale-Comunicazione	9
Psicologico	5
Scientifico	3
Totale	53
<i>Missing. V.</i>	0

*Comprensivi di coloro che hanno conseguito anche un titolo universitario.

Analizzando i rispondenti in base agli anni da cui è stato conseguito l'ultimo titolo di studio (Tabella 8), è possibile rilevare una notevole distribuzione: infatti, i giovani partecipanti ai laboratori PIPOL si ripartiscono abbastanza uniformemente tra coloro che hanno ottenuto recentemente l'ultimo titolo di studio (34,9% fino a due anni) e coloro che, invece, hanno terminato il percorso scolastico da più di 3 anni (il 31,5% da 3-5 anni e il 33,6% da più di 5 anni).

Nello specifico, chi è in possesso della sola licenza di scuola media inferiore o di un diploma liceale ricorre con maggior frequenza ai servizi offerti da PIPOL a distanza di 5 anni o più dal conseguimento del titolo: si tratta rispettivamente del 63,5% e del 45,3% degli intervistati. Al contrario, tra coloro che sono in possesso di una qualifica professionale triennale, di un diploma di maturità tecnico/professionale o di un titolo di studio universitario il numero di intervistati che ha utilizzato PIPOL diminuisce con l'aumentare del periodo temporale intercorso dal conseguimento del titolo. Tali evidenze numeriche hanno probabilmente alla base motivazioni diverse. Da un lato, chi si interfaccia con il mondo del lavoro avendo titoli di studio non elevati o poco qualificati sembra avere maggiori difficoltà nell'intraprendere percorsi professionalizzanti e stabili, ricorrendo anche a distanza di anni al Cpi. Al contrario la maggiore facilità nel trovare lavoro di chi possiede diplomi tecnici o professionali aumenta con l'incremento delle esperienze lavorative. Si precisa, infine, che per quanto riguarda i laureati nella fascia d'età di giovani intercettata (18-29 anni) è difficile trovare persone che abbiano conseguito il titolo da più di cinque anni.

Tabella 8 – Titolo di studio per numero di anni da cui è stato conseguito (N, %)

	fino a 2 anni	3-5 anni	più di 5 anni	Totale	<i>Missing V.</i>
	N.				
Nessun titolo, licenza elementare, licenza media	3	16	33	52	6
Qualifica professionale che non permette l'accesso all'università	22	12	13	47	1
Diploma di maturità professionale o tecnica	33	24	22	79	
Diploma di maturità liceale	15	20	29	64	
Titolo di studio universitario	30	21	2	53	
Totale	103	93	99	295	302
	%				
Nessun titolo, licenza elementare, licenza media	5,8	30,8	63,5	100,0	
Qualifica professionale che non permette l'accesso all'università	46,8	25,5	27,7	100,0	
Diploma di maturità professionale o tecnica	41,8	30,4	27,8	100,0	
Diploma di maturità liceale	23,4	31,3	45,3	100,0	
Titolo di studio universitario	56,6	39,6	3,8	100,0	
Totale	34,9	31,5	33,6	100,0	

Tra i soggetti intervistati, il 38,7% ha interrotto il percorso scolastico durante le scuole superiori (22,9%) o durante l'università (15,8%): i primi sono quindi giovani che hanno abbandonato la scuola una volta assolto l'obbligo senza conseguire il relativo titolo, i secondi, invece, sono persone che hanno interrotto il corso di studi universitario. In questi casi si osserva come circa la metà degli abbandoni sia avvenuta nei primi due anni di frequenza del percorso scolastico, mentre circa il 40% di giovani intervistati ha frequentato la scuola per 3 o 4 anni. Infine, per circa il 10% l'abbandono del percorso di studi è avvenuto dopo i 4 anni di frequenza (Tabella 9).

Tabella 9 - Interruzione del percorso scolastico durante la scuola superiore o l'università senza conseguire il titolo (N, %) e numero di anni frequentati (N)

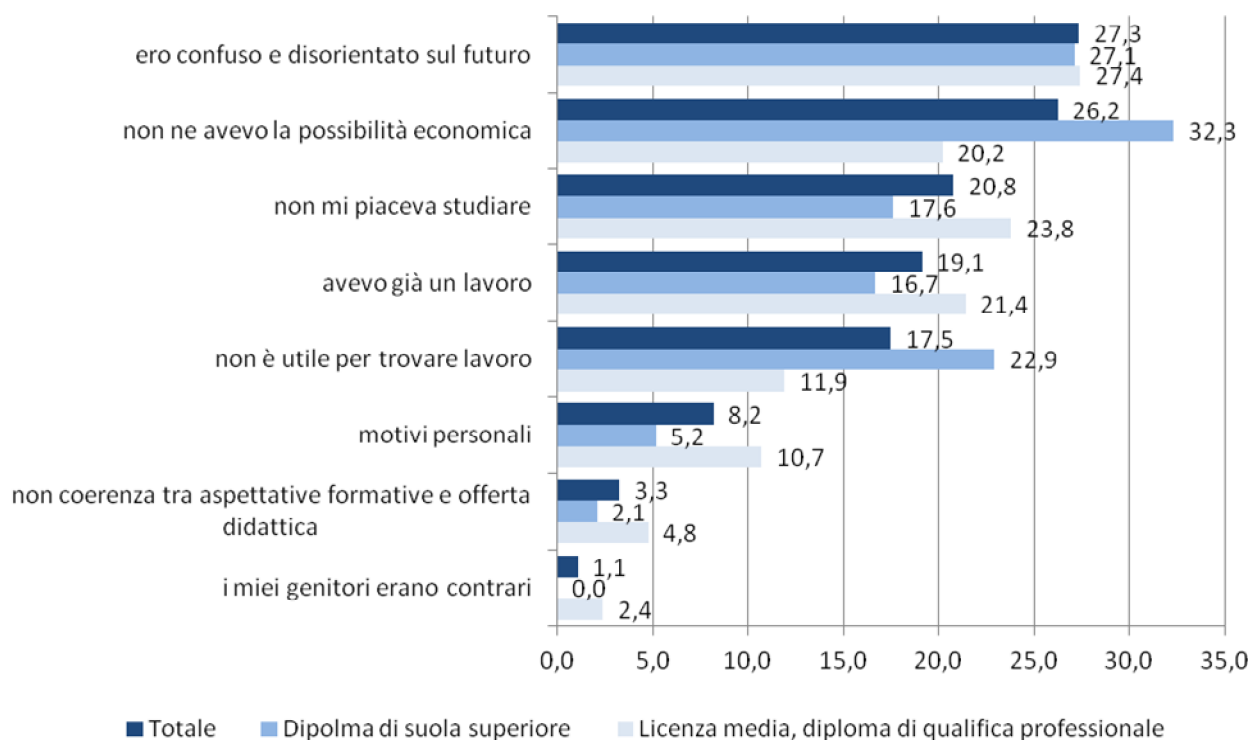
	N.	%	Anni frequentati prima dell'interruzione:			
No	174	61,3	da 0 a 2 anni	da 3 a 4 anni	oltre i 4 anni	Totale
Si, scuole superiori	65	22,9	24	28	8	60
Si, università	45	15,8	26	14	5	45
Totale	284	100,0	50	42	13	105
<i>Missing V.</i>	18				<i>Missing V.</i>	5

Le motivazioni che hanno portato i giovani intervistati a interrompere gli studi durante le superiori o a non proseguire il percorso formativo con un iter accademico (Figura 17) mettono in evidenza una molteplicità di aspetti. Il 27% dei soggetti afferma di non aver proseguito perché non aveva le idee chiare sul proprio futuro, mettendo in luce un'esigenza di orientamento. Una seconda motivazione rilevata fa riferimento alle mancanza di possibilità economiche (26,2%). Tali informazioni sollecitano il sistema di orientamento, in particolare per quanto riguarda il supporto nelle scelte scolastiche e post-scolastiche in funzione dei possibili sbocchi lavorativi. Rafforzare questo canale significherebbe rendere gli studenti maggiormente consapevoli delle proprie potenzialità e aspirazioni da coniugare, ovviamente, con le reali esigenze espresse dal mercato del lavoro e dalle imprese. D'altro canto viene messo in luce il problema dell'accesso al diritto allo studio e alle misure di welfare dedicate a supportare tale esigenza: si tratta di un elemento che

dovrebbe rappresentare una priorità nell'agenda politica regionale e nazionale. Tra le motivazioni per cui sono stati interrotti gli studi seguono la poca inclinazione allo studio (20,8%), l'aver già iniziato a lavorare (19,1%) e la convinzione che proseguire negli studi non sia utile per trovare un'occupazione (17,5%). Infine, le opzioni legate alla presenza di motivi personali di tipo familiare (8,2%), la scarsa soddisfazione per l'offerta formativa (3,3%) e la contrarietà dei genitori (1,1%) sono state indicate da un numero minoritario di giovani.

Nel complesso, è possibile osservare l'emergere di differenze in base al titolo di studio: come è facilmente comprensibile, le scarse possibilità economiche costituiscono una limitazione nel proseguo della carriera formativa in ambito universitario maggiormente rilevante per i diplomati (32,3%). Al contrario, essa è meno frequente tra coloro che sono in possesso della sola licenza media o di una qualifica professionale (20,2%), che invece mettono in luce come siano stati più rilevanti nella scelta aspetti quali la scarsa attitudine allo studio (23,8%) e la presenza di un lavoro (21,4%). Tra i diplomati è invece più rilevante la convinzione che proseguire gli studi non costituisca un fattore discriminante per trovare lavoro (22,9%), evidenziando una scarsa fiducia verso la formazione di tipo accademico.

Figura 17 – Motivazioni per cui sono stati interrotti gli studi durante le superiori /l'università o per cui non ci si è iscritti all'università in base all'ultimo titolo di studio conseguito (% , Risposta multipla)



La scarsa utilità dei percorsi scolastici in relazione alla ricerca di un impiego emerge anche dai *focus group* e dalle interviste che forniscono alcune chiavi interpretative in tal senso. Infatti, seppur i percorsi di vita dei partecipanti appaiono caratterizzati da traiettorie di vita differenti, dalle opinioni raccolte nel corso dell'indagine qualitativa è stato possibile mettere in evidenza alcuni aspetti che, trasversalmente, rilevano il peso che le esperienze formative hanno avuto nelle dinamiche occupazionali e di ricerca di un impiego nelle quali gli intervistati sono tutt'ora coinvolti.

In prima istanza, infatti, è stato posto in evidenza come la preparazione teorica fornita dal loro percorso di studi fosse, in linea generale, di buon livello e come in parallelo, fosse più carente l'aspetto pratico dell'apprendimento che specie in contesti come gli istituti tecnici/professionali o le università del campo scientifico, appaiono un corollario fondamentale per una formazione spendibile nel mondo del lavoro. Un

ulteriore elemento posto in rilievo è più strettamente connesso alla “qualità” dell’insegnamento che, in alcuni casi, appare soffrire di alcuni limiti. Ad esempio, una certa discontinuità causata da un elevato *turn-over* degli insegnanti viene percepita dagli studenti come un fattore che incide negativamente sulla propria formazione:

D⁵: Ti volevo chiedere visto che è emerso questo discorso...Ci sono delle cose che la tua formazione non ti ha dato e che secondo te avrebbe potuto darti? Alla luce di questi anni in cui c’è questo limbo dai 19 ai 23 anni ci sono cose che non hai imparato e che ti sarebbe stato utile?

N: «Molte materie di base tra cui italiano, matematica e fisica... perché facendo il percorso formativo scolastico ogni anno cambiavo il professore ... magari in un anno ti trovavi benissimo con un professore, poi l’anno dopo arrivava un altro con cui non facevi niente ecco.. questo è il fatto ...»

D: Quindi tu hai patito questa discontinuità... sia per le materie più generiche diciamo di cultura generale...

N: «Sì, sì»

D: E per quanto riguarda le materie tecniche e la parte manuale?

N: «Per quanto riguarda le materie tecniche sono soddisfatto perché i professori sono sempre stati gli stessi»

D: Hai riscontrato continuità...

N: «Sì ecco ... invece nelle altre materie c’era sempre un cambiamento di professori e quindi non si riusciva ad avere continuità ...» [N. 23 anni, Trieste, diploma istituto d’arte]

Accanto alle già citate carenze strutturali relative, per esempio, alle dotazioni delle strumentazioni nei laboratori e alla poca continuità nei metodi di insegnamento, un ulteriore elemento che emerge dalle esperienze degli intervistati e che appare avere un peso rilevante nel percorso formativo, è quello relativo alla “poca motivazione” di alcuni docenti. Talvolta, nell’esperienza degli intervistati, anche gli insegnanti sembrano essere poco preparati nell’affrontare le sfide che l’elevato grado di complessità del mondo del lavoro pone oggi:

J: «Sì anche noi facevamo le ore di laboratorio a scuola però erano fatte in maniera ... nel senso veramente da persone ... alcune erano molto competenti però erano a fine carriera tipo a 65 anni e dicevano “ndemo a raccogliere margheritine in giardino ragazzi perché mi no ghe la fazo più!”... e allora... nel senso ...»

F: «Che era una cosa artistica alla fine...»

J: «Sì si son d’accordo ... (ride) però alla fine altri erano magari più giovani ma molto incompetenti ... si facevano mettere i piedi in testa da alunni che erano specialmente all’istituto d’arte perché come dire sicuramente non brillavano ... voglio dire io in quarta superiore avevo gente dell’87 in classe e sono del ‘92 ... voglio dire ... il livello della classe ovvio era semplicemente un po’ tipo ... lo zoo di Lignano ...» [J. 22 anni, Trieste, diploma istituto d’arte; F. 23 anni, Cagliari, diploma istituto tecnico industriale]

A completare il quadro di ciò che viene rilevato come “carente” nel complesso del sistema scolastico/formativo è quello che P. definisce come “verticalità delle istituzioni” che impedisce un effettivo scambio di competenze e conoscenze tra i docenti e gli studenti, al di là delle nozioni che vengono impartite:

«[...] c’è una verticalità secondo me nelle istituzioni... nel rapporto tra istituzioni universitarie e studenti, tra questi e docenti, cosa che da un certo punto di vista ti aiuta a stare al mondo mentre da altri punti di vista si ripercuote [...]» [P. 29 anni, Trieste, laurea specialistica in biologia marina. Master in giornalismo scientifico digitale]

⁵ Con la lettera D sono stati indicate le domande poste dal conduttore del *focus group*, mentre le osservazioni fatte dai giovani sono contraddistinte dalla lettera iniziale del loro nome. Gli estratti riportati nel testo sono stati selezionati al fine di rappresentare le diverse opinioni emerse nel corso delle interviste e dei *focus group* in riferimento alle tematiche trattate.

La “distanza” tra docenti e studenti viene percepita, seppur in modo diverso, anche in altre due racconti. Nel primo caso E., mettendo a confronto la sua esperienza universitaria con un percorso formativo svolto parallelamente alla formazione accademica e condotto presso una scuola privata di teatro e musical a Bologna, rileva una significativa differenza tra i livelli di soddisfazione:

E: [...] Io sinceramente non ho una buona visione dell'università ... cioè veramente... Io so studiare bene e su questo devo dire secondo me il Galilei, lo scientifico [N.d.R. liceo scientifico di Trieste] ti dà un metodo... quindi non ho mai avuto problemi di mio ... però ... io mi sarei aspettata qualcosa di più. Il fatto di non seguire le lezioni [N.d.R. E. ha frequentato la facoltà di psicologia a Trieste a distanza stando a Bologna] secondo me doveva penalizzarmi in qualche modo e invece non lo hai mai fatto ... poi per quanto riguarda la tesi non so, avendo avuto quell'altra esperienza [N.d.R. la scuola di teatro a Bologna] che è stata molto più intensa e molto più professionalizzante è tutto un altro mondo ... vuoi che sicuramente era privata, eravamo più convinti, in pochi, più seguiti ... tutto un altro mondo. Quello che mi veniva richiesto lì era molto di più di quello che mi veniva richiesto in università ... Per me l'università è stata una passeggiata e non mi ha data nessuna soddisfazione, ne in tesi ne in nulla, ne il tirocinio [...] [E. 23 anni, Muggia, laurea triennale in scienze e tecniche psicologiche]

La seconda, invece, pone l'accento su come talvolta pur a fronte di un buon livello formativo, il sistema scolastico italiano (in questo caso universitario) appaia poco “al passo con i tempi”, specie nell'uso della tecnologia rispetto a quanto accade nel mondo del lavoro. Ciò risulta particolarmente rilevante in alcuni settori, come quello scientifico e tecnologico:

A: [...] la disponibilità dei professori ... non me la ricordo ecco. Forse, forse i più giovani ... ce n'erano pochi alla triennale erano più disponibili. Potevi andare a parlare in serenità senza essere influenzati perché io mi ricordo professori molto tremendi ... Proprio nel senso .. quelli più anziani erano terribili anche impostati di mente... nel senso del tipo “Ah io quelle tecniche... tipo il sequenziamento del DNA eh no, non con il computer “e io “eh ma c'è il sequenziometro” e lui “no, no a mano!”... cioè.. e loro usano il metodo vecchio mentre a livello lavorativo il metodo vecchio è: più lento, ci vogliono più tempi, non riesci a star dietro a più campioni quindi ovviamente... a livello teorico ci sta la conoscenza... ma se uno dovesse chiedermi: FAI, ecco sequenziometro, prepari i campioni, metto dentro e aspetto i risultati. Cioè è brutto dirlo però è così... anche perché a livello della scienza si sono molto evoluti su questo [...] [A. 26 anni, Trieste, laurea triennale in scienze biologiche]

La scuola, o più in generale il sistema formativo scolastico, viene percepita trasversalmente come distante dal mondo del lavoro e pur offrendo generalmente una buona preparazione (salvo specifici casi) comunque non appare in grado di preparare adeguatamente al difficile contesto lavorativo odierno:

D: Ma posso chiedervi tornando alla difficoltà che avete messo in evidenza della scuola che non offre tanto collegamento con il mondo del lavoro e non accompagna questa transizione... questa situazione la riscontrate solo tra, cioè anche tra i vostri coetanei, colleghi di studio, amici...è una situazione che ritenete diffusa o pensate che ci siano magari alcune scuole anche qui nel panorama che abbiano un approccio diverso che voi conoscete tramite passaparola...

J: «Personalmente no so, c'è proprio una cosa a livello nostro, proprio italiano perché se si va... basta andare veramente non troppo lontano da qua basta andare in Slovenia le cose penso siano ... affrontate in maniera completamente diversa. Si punta molto di più secondo me dal punto di vista teorico. Ci sono tante di quelle nozioni inutili che vengono inculcate nella testa a dei ragazzi che probabilmente avrebbero più voglia di fare cose pratiche che non teoriche... nel senso proprio anche il fatto di lavorare in gruppo secondo me è una cosa fondamentale ... io ho avuto molti amici che hanno fatto l'anno in America alle superiori e mi hanno detto cioè... a livello di studio ammettono che le cose che ho fatto io là fuori le sapevo già però le attività di gruppo che svolgevano queste persone erano fuori dal mondo, un altro pianeta rispetto a noi anni luce avanti a noi. Cioè l'idea di avere 15 persone che collaborano a un progetto che poi verrà esposto...quindi c'è tutta una conoscenza delle altre persone che poi collaborano. Qua in

Italia fondamentalmente sono tutti abbastanza egoisti e lavorano fondamentalmente per il loro orticello e non per cooperare con le altre persone» [J. 22 anni, Trieste, diploma istituto d'arte]

Ciò che viene posto il rilievo da J. è come la mancanza, nel contesto attuale, di un reale collegamento tra il mondo della scuola/formazione e quello del lavoro abbia delle ricadute negative nella fase di ricerca di un impiego e nella collocazione dei giovani nel mercato del lavoro, resa ancora più problematica dall'odierna congiuntura economica. Ne è convinto A.S. che, interrogato su quanto il suo percorso di studi lo abbia supportato nella ricerca di un lavoro, afferma:

D: Abbiamo cominciato chiedendovi il vostro percorso formativo e volevamo capire come valutate il percorso di formazione rispetto alla ricerca del lavoro?

A: «Il livello formativo dal mio punto di vista è stato buono ma c'è una carenza che riguarda l'intero sistema scolastico che è la transizione dal mondo della scuola a quello del mondo del lavoro. Ci dovrebbe essere più una collaborazione da parte delle aziende stesse perché rientra nel loro interesse avere persone formate per le loro esigenze. Dovrebbe essere un venirsi incontro, una relazione biunivoca. Mettere nero su bianco degli obiettivi minimi per favorire il passaggio per fare in modo che uno che ha ricevuto il diploma abbia già una serie di esperienze lavorative che gli consentano di aver acquisito già un margine di esperienza che gli permetta di orientarsi meglio. Un'educazione al lavoro diciamo, una materia aggiuntiva a quelle già presenti che va da quello che potrebbe esser la compilazione di un cv ma anche come porsi in un colloquio, tutte le varie caratteristiche che consentono di essere assunti e poi proseguire, l'etica del lavoro e così via... Una cosa che non ho specificato prima è che un'opportunità interessante che forniva la mia scuola era di fare uno scambio con una omologa tedesca, di circa 3 settimane durante l'estate. Da una parte noi ospitavamo dei ragazzi tedeschi e poi eravamo noi ad essere ospitati da loro. Al di là di un confronto con una cultura diversa che arricchisce la persona avevamo anche l'opportunità di fare un tirocinio con un'azienda, io l'ho fatto. Era una cosa facoltativa che forse doveva essere promossa in modo più incisivo. Il primo anno l'ho fatto ed ero titubante... era un'azienda di riparazioni che stava a fianco a dei negozi tipo un Unieuro, MediaWorld ecc. Io lavoravo lì e facevo assistenza hardware e software su pc. Io ero in Baviera. L'ho fatto sia nel 2006 che nel 2007 tra la terza e la quarta superiore. L'ho rifatto tornando nella stessa azienda perché mi sono trovato bene sia con l'azienda che con i colleghi che non ti ostracizzavano anzi... nonostante un po' di differenze e difficoltà linguistiche perché ... sì io il tedesco l'ho studiato a scuola, a livello scolastico ma ovviamente non avendo modo di parlarlo a livello concreto la lingua tendi a perderla. Ma alla fine in un modo o nell'altro ci capivamo. L'avrei rifatta anche l'anno dopo ma si sovrapponeva con l'esame di stato» [A.S. 25 anni, Trieste, diploma istituto tecnico industriale]

Lo scambio scolastico a cui A.S. racconta di aver partecipato durante le scuole superiori pone in evidenza come questo tipo di esperienze, oltre ad arricchire da un punto di vista culturale, mettano in evidenza la carenza che il sistema scolastico italiano ha se posto a confronto con quanto, invece, viene promosso a livello europeo da altri Paesi. Inoltre, ciò che il ragazzo rileva è quanto simili esperienze vengano ancora poco pubblicizzate nelle scuole italiane facendo perdere a molti ragazzi la possibilità di ampliare i propri orizzonti mettendosi alla prova in contesti differenti dove sperimentare un primo contatto reale con il mondo del lavoro. Rendere pertanto queste esperienze più sistematiche o disegnare dei percorsi simili nei contesti italiani sembrano essere delle soluzioni valide per rendere l'approccio dei giovani al mondo del lavoro più agevole in termini di opportunità e di acquisizione di competenze:

A.S.: «Sì perché il sistema scolastico è differente anche perché è previsto nell'arco del sistema scolastico che lo studente vada a effettuare uno stage in azienda durante il periodo scolastico e non dopo come ho fatto io che l'ho fatto in estate. Loro lo fanno proprio durante. C'è quindi una parte del quadrimestre/semestre che era dedicata esclusivamente a questo tipo di formazione che era appunto di tipo prettamente lavorativo perché si andava appunto a metter in pratica quello che si era studiato precedentemente»

D: Questo è quello che da noi manca...

A.S.: «Sì esatto una differenza che secondo me potrebbe fare molto la differenza... gioco di parole però comunque è una cosa seria perché... ripeto... mi sono accorto appunto in prima

persona che dopo uno finisce la scuola e dice: "E adesso?" perché non è appunto un processo immediato. Uno deve comunque andare a capire le dinamiche lavorative che sono completamente differenti da quelle di un ambiente scolastico che è di tipo formativo e non lavorativo giustamente...» [A.S. 25 anni, Trieste, diploma istituto tecnico industriale]

Un ulteriore elemento da prendere in considerazione rispetto all'avvicinamento dei giovani al mercato del lavoro fa riferimento allo svolgimento di un'occupazione contemporaneamente alla frequenza scolastica (Tabella 10). Tra i giovani intervistati, il 44,4% afferma di aver studiato in modo esclusivo, mentre poco più della metà di aver svolto delle attività lavorative durante gli studi. Nella maggior parte dei casi si tratta di lavori saltuari (35,7%), ma non è trascurabile la presenza di un 15,8% di soggetti che afferma di aver svolto stabilmente un impiego *part-time*. 12 persone invece (4%) dichiarano di aver svolto un'attività *full time*: si tratta prevalentemente di soggetti con più di 27 anni che hanno terminato gli studi tra i 20 e i 30 anni. La conciliazione tra formazione e occupazione, intesa anche come compresenza delle due attività, è un elemento rilevante nel facilitare la partecipazione dei giovani al mercato del lavoro in quanto rappresenta per questi un importante momento di socializzazione con le dinamiche lavorative e occupazionali (Allulli e Farinelli 2014).

Tabella 10 – Svolgimento di attività lavorative durante il percorso scolastico

	N	%
No, ho solo studiato	132	44,4
Sì, mi è capitato di fare dei lavoretti saltuari	106	35,7
Sì, ho svolto stabilmente un impiego part-time	47	15,8
Sì, ho svolto stabilmente lavori full-time	12	4,0
Totale	297	100,0
	<i>Missing V.</i>	5

5.1 Tirocini, formazione professionale e altre esperienze

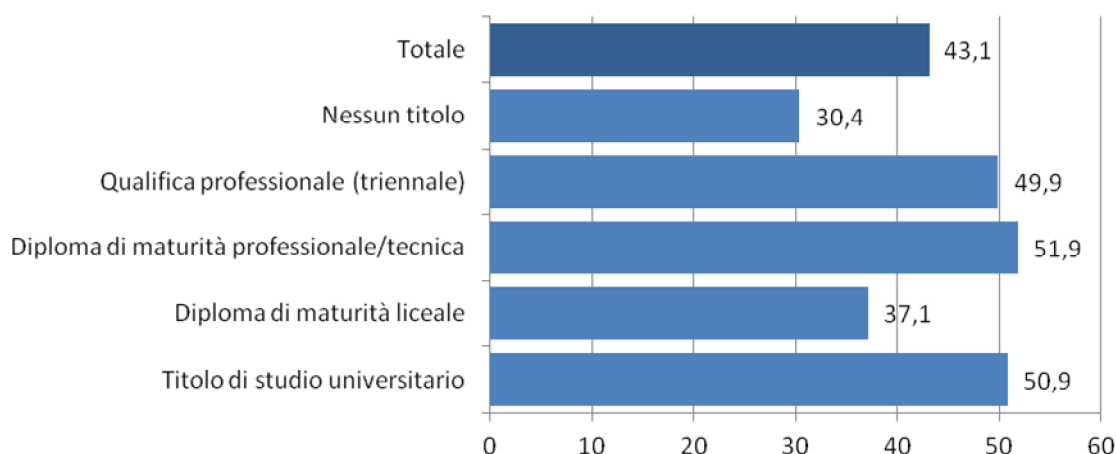
Per facilitare la conoscenza del mondo del lavoro degli studenti, gli istituti scolastici e le università sono costantemente sollecitati a rafforzare i contatti con il contesto lavorativo in un'ottica di orientamento e di alternanza scuola-lavoro. Queste sinergie favoriscono non solo la conoscenza diretta da parte dei giovani delle opportunità di impiego offerte localmente ma, allo stesso tempo, offrono un supporto alle aziende e agli imprenditori nel reclutamento di specifiche professionalità. Lo strumento principe in questo frangente è il tirocinio, che costituisce un momento formativo in cui l'apprendimento avviene *in situazione* e sotto la guida di professionisti esperti nel ruolo. La funzione del tirocinio è quindi quella di sperimentare nella pratica un contesto lavorativo: quando esso si concretizza, al termine o al di fuori del percorso scolastico, il tirocinio può inoltre rappresentare un utile strumento per facilitare la transizione scuola-lavoro pur con le criticità e le strumentalizzazioni che spesso la cronaca e le dirette esperienze dei soggetti mettono in luce. Anche la letteratura su questo fronte evidenzia alcune criticità sottolineando come l'attuale utilizzo dei tirocini nel contesto italiano evidenzia certamente le potenzialità formative dello strumento, specie se svolti durante un percorso scolastico/universitario, pur non essendo necessariamente correlate all'incremento delle reali possibilità occupazionali dei giovani, che sono influenzate certamente anche dalle fragilità e dalle rigidità del mercato del lavoro italiano (Campanella 2012).

Tabella 11 – Partecipazione a tirocini o *work experience* (WE) e numero di tirocini realizzati negli ultimi due anni (N, %)

	N	%
Si	127	43,1
No	168	56,9
Totale	295	100,0
<i>Missing V.</i>	7	

Tra i giovani che hanno risposto al questionario il tirocinio appare un'esperienza rilevante tanto che il 43,1% dichiara di averne svolto almeno uno (Tabella 11); in alcuni casi essi sono stati addirittura realizzati più volte. Nello specifico, tale strumento è stato utilizzato in prevalenza da chi ha frequentato percorsi tecnici o universitari (Figura 18) e da coloro che hanno conseguito il titolo di studio da meno di due anni (circa il 60% di coloro che terminati gli studi da meno di due anni ha svolto una WE/tirocinio). A tutti gli effetti quindi questo strumento sembra essere utilizzato quale mezzo privilegiato per iniziare un percorso professionale: proprio per questo è importante che esso sia ben strutturato e a tutti gli effetti "professionalizzante".

Figura 18 - Partecipazione a tirocini o *work experience* (WE) per tipologia di titolo di studio conseguito



Anche da i *focus group* e dalle interviste emerge trasversalmente un accordo sull'importanza dei tirocini formativi, quali strumenti in grado di agevolare la transizione tra la formazione e il mondo del lavoro attraverso un periodo di formazione *on the job*, svolto presso un'azienda o un ente. Tuttavia, anche su questo argomento vengono posti in evidenza alcuni limiti del sistema scolastico che, spesso, non accompagna tale transizione. In particolare, l'esperienza riportata da A. pone in evidenza come seppur l'università l'abbia ben preparata da un punto di vista teorico, è stato il tirocinio presso il laboratorio analisi di una clinica privata di Trieste (poi tramutato in una serie di contratti a tempo determinato rinnovati ripetutamente per la durata complessiva di un anno) ad insegnarle cosa volesse dire "seguire un protocollo" e mettersi alla prova sul campo. La giovane sottolinea però come per l'attivazione di questo tirocinio non abbia ricevuto alcun supporto da parte dell'università:

A: «Al tirocinio mi sono trovata bene, ma vai tu a cercare il posto e vedi quante persone ci sono e se ci sono davanti a te ti metti in lista di attesa e queste cose qua...»

D: Alla fine hai fatto tutto da sola insomma...

A: «Alla fine sì, il professore mi ha solo firmato le carte però anche là, il tirocinio mi è stato molto più utile rispetto ai laboratori organizzati dai professori, ma non tanto per mancanza di tempo, quanto per risorse e perché ripeto 5 persone dietro la provetta, e ovviamente non è che uno può tenere il tappo aperto, l'altro fa ... quindi uno fa e dopo il giro dopo fa un altro, mentre il tirocinio ti danno il protocollo e tu pian pianino lo segui, almeno a livello manuale» [A. 26 anni, Trieste, laurea triennale in scienze biologiche]

L'esperienza riportata da A. pone in rilievo due aspetti su cui appare opportuno soffermarsi: l'utilità di un tirocinio inteso come primo vero banco di prova dove mettere a frutto quanto appreso durante il percorso di studi e come concreta opportunità di apprendere la metodologia di un lavoro comprendendo l'importanza, per esempio, di seguire un protocollo e di acquisire un metodo funzionale a svolgere correttamente e proficuamente le attività. Tuttavia ciò che l'esperienza della giovane biologa triestina pone in rilievo è anche la mancanza, da parte delle istituzioni scolastiche (università, in questo caso), di un accompagnamento e di un supporto pratico nell'attivazione di queste esperienze. Tale impostazione viene altresì confermata da un altro dei partecipanti al *focus*, P. anch'egli laureato in biologia, il quale sottolinea come l'università e i docenti del corso di studi frequentato non abbiano supportato gli studenti nella scelta dei tirocini:

P: «Da un certo punto di vista c'è un abbandono abbastanza, diciamo ho notato un abbandono abbastanza forte per gli studenti nei tirocini, nel senso che ... poi io in realtà non ho tanto vissuto questa cosa, non tanto dal mio punto di vista quanto per sentito dire lo ... diciamo che in triennale mi sono molto arrangiato e in specialistica non è che avessi avuto una relatrice molto presente. Il vantaggio dell'arrangiarsi è che impari di più a stare al mondo, capisci di più come muoverti» [P. 29 anni, Trieste, laurea specialistica in biologia marina. Master in giornalismo scientifico digitale]

Quando la possibilità di un tirocinio non è stata attuata, questa viene riconosciuta come una opportunità mancata che avrebbe potuto, forse, aprire delle strade più concrete nell'accesso al lavoro. È il caso di N. triestino di 23 anni, in tasca un diploma dell'istituto d'arte, che tra le mancanze scolastiche annovera proprio quella di non aver avuto la possibilità di fare un tirocinio durante gli studi:

D: N. cosa avrebbe dovuto fare la scuola nel tuo caso che non ha fatto?

N: «Mah rispetto ad altre scuole che ho sentito tipo il Sandrinelli [N.d.R. tecnico commerciale, tecnico servizi socio-sanitari di Trieste] fanno alcune volte degli stage, mandano i ragazzi in stage»

D: E tu non hai fatto nessuno stage?

N: «Io non ho fatto nessuno stage. Ho fatto solo durante l'ultimo anno un corso, se possiamo chiamarlo così, che ti fanno vedere come si lavora nei vari posti. Sono andato da un operario, sono andato da un architetto, da dei stilisti, nei vari posti come visite guidate, ho visto un po' come si lavora...»

D: Ma non vi siete mai messi alla prova?

N: «Mai, mai. Io avrei anche voluto fare qualche cosa di stage o tirocinio all'interno di qualche architetto ... sarebbe stato bello, però zero» [N. 23 anni, Trieste, diploma istituto d'arte]

L'esperienza del tirocinio, pertanto, viene descritta dagli intervistati come un'opportunità positiva che rappresenta il primo "reale" contatto con il mondo del lavoro ed è pertanto un'ottima opportunità per imparare un mestiere: è di questo avviso anche la più giovane degli intervistati M., 18 anni in possesso di un diploma di qualifica professionale triennale di un istituto alberghiero, al momento iscritta alle scuole serali per conseguire il diploma di ragioneria:

D: Le esperienze di stage che hai fatto durante la scuola alberghiera come ti sono sembrate?

M: «No guarda ti dico, per me tutto è filato liscio devo dire sono stata fortunata però dopo finita la scuola non ho ricevuto nessuna chiamata è vero, però alla fine tutto sommato mi son trovata bene devo dire»

D: E cosa ti hanno insegnato del lavoro queste esperienze di stage che hai fatto?

M: «Mah diciamo che adesso so cosa vuol dire lavorar e... prima non sapevo per questo secondo me sono importanti le scuole professionali dico che ora so cosa vuol dire e le scuole professionali servono in questo secondo m e... quello dico»

D: E cosa vuol dire lavorare? Cosa hai imparato che vuol dire?

M: «Vabbè non lavoravo perché non guadagnavo niente ... Vabbè tipo avere un orario preciso, dipendere comunque da qualcuno, fare insomma quello che ti dicono o... è obbligatorio ... non è

come a scuola che puoi fare quello che vuoi... e quindi si mi ha aiutato ... insomma mi ha fatto bene tutto sommato»

D: *Pensi che la scuola di cuoca avrebbe potuto darti qualcosa in più per prepararti al lavoro o pensi sia già tanto quello che ti ha dato?*

M: «No. Son stata contenta non ho avuto nessun problema per quanto riguarda questo lato qui no» [M. 18 anni, Trieste, qualifica professionale scuola alberghiera].

In prospettiva, il tirocinio può anche divenire un importante viatico verso una possibile occupazione sul quale investire per collegare meglio il mondo della formazione (scolastica e universitaria) con il mercato del lavoro:

D: *«[...] su quali strategie o elementi investireste per collegare magari meglio il mondo universitario o la formazione che avete conosciuto con il mondo del lavoro eventualmente...»*

E: «Mah io sicuramente sul tirocinio per esempio, sicuramente è stata colpa mia perché io essendo lontana [N.d.R. E. ha frequentato l'università di psicologia a Trieste a distanza, mentre frequentava la scuola di musical a Bologna] con il tirocinio mi sono organizzata come potevo però secondo me già il fatto stesso che io dovevo trovarmi da sola un posto dove fare il tirocinio e sono andata nella clinica neurologica di Cattinara a fare nulla praticamente perché, cioè, alla fine sono arrivata là e mi hanno detto non è il posto giusto per una tirocinante»

D: *Quindi poco accompagnamento insomma...*

E: «Ma per nulla proprio! Nulla! Anzi alla fine mi hanno detto vai lì e bon sono andata lì e non potevo neanche dire di no perché avrei dovuto rimandare la laurea di sei mesi e non ne valeva la pena però io non ho fatto niente ... mentre qualcuno dice al tirocinio invece mi sono trovata bene ...» [E. 23 anni, Muggia, laurea triennale in scienze e tecniche psicologiche]

Sempre sul tema va inoltre rilevato che, al di là degli aspetti organizzativi, ciò che viene posto in evidenza è anche la marginale rilevanza che queste esperienze a volte hanno sul curriculum di un giovane che si accinge a entrare nel mondo del lavoro. Questo aspetto viene sottolineato dalla giovanissima M., 20 anni, di Trieste, in tasca un diploma di scuola alberghiera, al momento in cerca di un'occupazione:

M: «Alla fin fine per esempio io ho fatto due stage (N.d.R. durante il percorso scolastico) con tutto che ho cambiato tre scuole ma se lo stage fatto dalla scuola uno di un mese e uno di due mesi e non viene calcolato neanche come piccola esperienza lavorativa, allora che cacchio... cioè che lo fai a fare...»

D: *Ma voi avete inserito queste esperienze nel cv?*

M: «Sì, sì però anche quando sono andata a distribuire il cv nei vari ristoranti di Trieste, che oltre tutto li ho girati praticamente tutti, mi hanno detto lo stage della scuola non viene calcolato come lavoro... cioè...» [M. 20 anni, Trieste, diploma scuola alberghiera]

Accanto al tirocinio anche la formazione professionale riveste un ruolo di rilievo nell'orientare, indirizzare e migliorare la propria posizione lavorativa, potenziandone l'occupabilità. In questo senso la formazione professionale implica un processo formativo che determina lo sviluppo delle attitudini individuali attraverso l'acquisizione di specifiche abilità, conoscenze e competenze richieste per l'esercizio di un determinato lavoro. L'obiettivo è quello di formare la persona con percorsi di qualificazione, specializzazione, aggiornamento e perfezionamento, variabili a seconda dei diversi possibili destinatari. Tra i giovani intercettati le esperienze più frequenti sono i corsi di formazione (17,2% coloro che hanno partecipato a corsi di formazione fino a 80 ore, 16,8% a corsi più lunghi): rispetto ai tirocini, si tratta di numeri maggiormente limitati. Complessivamente infatti i corsi di formazione hanno coinvolto il 36,1% degli intervistati, mentre il 63,9% ha dichiarato di non aver mai partecipato a questo tipo di attività.

Tabella 12 - Partecipazione a corsi di formazione e numero di corsi realizzati negli ultimi due anni (N, %, Risposta multipla)

Esperienze formative negli ultimi due anni	N	%	N. corsi			
			1	2	3	totale
Corsi di formazione fino a 80 ore	48	17,2	29	11	8	48
Corsi di formazione più di 80 ore	47	16,8	38	8	0	46
Corsi di formazione nel contesto lavorativo	16	5,7	-	-	-	-
Master, specializzazioni post-laurea	4	1,4	4	0	0	4
Non ha partecipato ad alcun corso formativo	193	63,9				

Infine, quando il percorso di studi *tout-court* appare non soddisfare completamente le esigenze formative, ecco che un buon supporto è rappresentato da ulteriori esperienze condotte a latere, magari a carattere meno teorico e più pratico che sono in grado di fornire nuove conoscenze e offrire strumenti più facilmente spendibili nel mondo del lavoro. Tra i rispondenti al questionario questa tipologia di esperienza è meno rappresentata rispetto ai tirocini e ai corsi di formazione: tuttavia vi è un 9,9% di rispondenti che afferma di aver trascorso dei percorsi formativi all'estero e il 7,9% che afferma di aver svolto delle attività di volontariato (Tabella 13). Inoltre, si evidenzia come queste esperienze siano maggiormente frequenti tra chi è in possesso di un titolo di studio universitario in quanto spesso facilitate e veicolate da specifici programmi di mobilità *ad hoc*.

Tabella 13 - Partecipazione ad altre esperienze di tipo formativo (N, %, Risposta multipla)

	N	%
Periodi di lavoro o tirocinio all'estero	30	9,9
Altre esperienze di volontariato	24	7,9
Servizio civile in Italia	10	3,3
Soggiorni di istruzione all'estero	8	2,6
Volontariato europeo o internazionale	4	1,3
Non ho svolto alcuna esperienza tra quelle indicate	233	77,2

Da questo punto di vista i *focus group* mettono in luce come l'insieme delle esperienze sopra citate possano costituire delle valide opportunità per completare o affinare i propri profili professionali. È il caso, ad esempio, di M. che non pienamente soddisfatto del suo percorso di studi universitario, decide di allargare le proprie conoscenze frequentando un corso di formazione di 300 ore Enaip per accompagnatore turistico a cui è seguita un'esperienza di lavoro all'estero, in Grecia, nel settore turistico, grazie a un tirocinio formativo svolto nel complesso del programma europeo Leonardo, finalizzato a incentivare la mobilità lavorativa dei giovani:

D: Alla luce di questa esperienza di 3 mesi che hai fatto in Grecia dove ti sei messo alla prova sul campo anche alla luce degli imprevisti che sul lavoro succedono, quali strumenti che avresti potuto avere e non hai avuto magari, più che rispetto all'università, anche rispetto al corso Enaip che hai fatto dopo? Non so, magari saresti potuto essere più forte su qualcosa?

M: «Allora diciamo che sono soddisfatto e comunque sono contento di aver fatto quel corso per accompagnatore. Sono riuscito a capire almeno la realtà anche se sui banchi perché non c'era una sorta di tirocinio dopo anche perché, per esempio, sono venute delle persone che lavorano in agenzia a farci dei corsi a livello ... per esempio... sulla biglietteria aerea... io non sapevo neanche cosa fosse la biglietteria aerea... sapevo solo che bisognava prendere un biglietto per andare da un posto all'altro e quindi ho scoperto tutto ciò che c'era dietro...ma questo era solo un esempio. Per esempio, insegnanti che lavoravano nel campo del turismo, ridendo e scherzando ma neanche tanto scherzando, ci hanno detto: non presentatevi in agenzia, io ho già con chi lavoro quindi una cosa un po' simile a quello che diceva N. che magari ha un background scolastico ottimo e che potrebbe già lavorare magari da un artigiano così... ma poi

come dire... no guarda, ho già 5 ragazzi uno in più starebbe lì come dire... a girare le pagine del calendario... come dire io ho avuto questa esperienza qua quando ho cercato lavoro nelle agenzie qui... come dire guarda non ci serve, prendiamo il cv per farti un favore, non ti chiameremo. Oppure ... sì ti faremo sapere, oppure ... sì .. sappi che lavoriamo già, abbiamo bisogno di gente esperta e non di primini, cioè di gente al primo pelo... e allora lì c'è stato il dubbio che sì, adesso apro una parentesi mia, questo corso è stato molto bello però nel corso c'era già chi lavorava come guida turistica per esempio...» [M. 27 anni, Trieste, laurea triennale in lingue e letteratura straniera]

Sempre M. pone in evidenza come l'esperienza Erasmus svolta in Irlanda durante il percorso di studi universitario lo abbia positivamente influenzato, proiettandolo verso nuovi orizzonti e obiettivi molto di più di quanto il percorso universitario condotto in Italia avesse fatto fino al momento della partenza:

M: «Sì, io volevo fare una precisazione sulla preparazione universitaria. Nonostante sia stata molto, molto buona comunque ho riscontrato la stessa cosa che diceva lei prima [N.d.R. si riferisce a E.]. Se potessi rifare l'università, visto che l'ultimo anno ho fatto l'Erasmus e ho visto come funziona fuori, avrei fatto qualsiasi tipo di lavoro, messo da parte qualche soldino per riuscire ad andare fuori e magari poter studiare direttamente lì. Io proprio sono stato nel 2009 in Erasmus era il mio terzo anno quindi la mia triennale doveva finire quell'anno e oltre ad aver dato diversi esami che ho passato tutti, ho avuto l'idea per la tesi lì quindi è stato fondamentalmente come prendere uno shuttle per lo spazio e prima invece era come camminare. È stata una roba super, però poi tornando qui è stato... io qui ho cercato gente che mi aiutasse a scrivere una tesi»

D: Aspetta, fuori dall'università?

M: «Ma no, no all'interno dell'università. Per esempio, il mio relatore non mi ha dato alcun tipo di aiuto se non quando ovviamente una cosa non andava bene e doveva farmi una critica costruttiva e poi capivo un po' in che direzione non dovevo andare. Però ecco mi sono dovuto arrangiare molto dove in verità per esempio, dove ero in Irlanda abbiamo avuto dei corsi per studenti stranieri su come funzionano i corsi lì e addirittura ... era tutta un'altra cosa, c'era un rapporto molto più vivo...»

D: Quindi hai riscontrato una maggiore diciamo... ti davano informazioni molto più chiare e dettagliate all'estero...

M: «Sì, tanto da arrivare addirittura a una familiarità con i professori, nel senso "se hai bisogno di qualcosa vieni che ci beviamo un the insieme"...»

D: Quindi riscontri la stessa verticalità di cui parlava P. insomma...

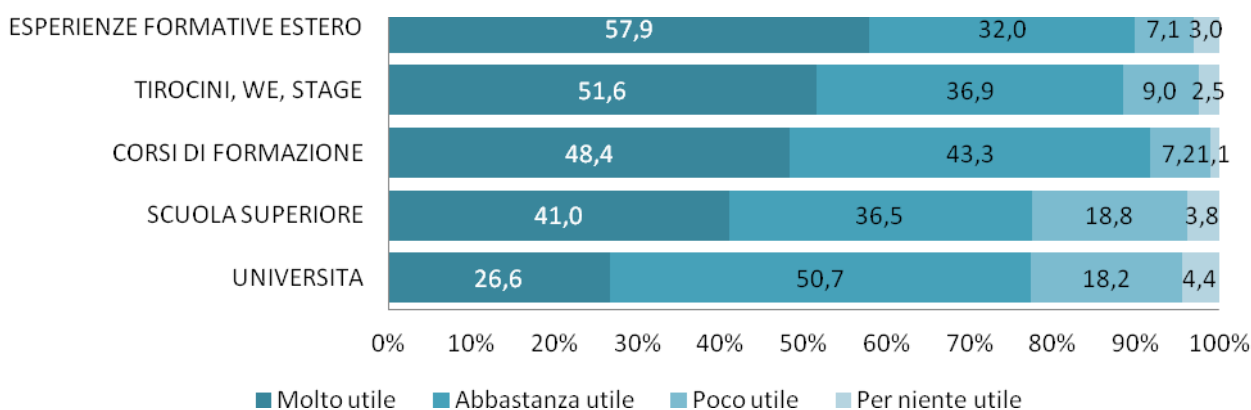
M: «Qui sì, qui sì perché io non ho visto nessuno dei miei compagni, nonostante si siano interessati magari più di me a certi tipi di attività, magari anche con i corsi dei professori specialmente ... non so i primi anni noi avevamo nonostante fossimo lingue straniere alla facoltà di lettere, avevamo dei corsi di traduzione, corsi di traduzione che poi sono venuti a mancare perché i professori, tra i governi, le leggi eccetera negli ultimi anni sono dovuti andare via a cambiare addirittura facoltà...» [M. 27 anni, Trieste, laurea triennale in lingue e letteratura straniera]

L'esperienza riportata da M. pone in evidenza i limiti del sistema universitario italiano, ad oggi poco attrattivo e certamente non sempre in grado di offrire gli stimoli giusti ai propri studenti cosa che, al contrario, appare molto più frequente all'estero.

Tali opinioni trovano conferma solo in parte tra le risposte fornite da coloro che hanno partecipato alla rilevazione tramite questionario. Infatti, generalmente i giovani si esprimono positivamente rispetto all'utilità di scuola superiore, università, corsi di formazione, esperienze formative all'estero e tirocini (Figura 19): in tutti i casi la percentuale di coloro che li considera molto o abbastanza utili supera il 70%. Tuttavia, esistono dei gradi di accordo diversi: in questo senso le critiche espresse nei *focus group* trovano conferma. Infatti, scuola superiore e università sono le agenzie formative che vengono ritenute meno utili nel preparare i giovani al mondo del lavoro. Al contrario le esperienze maggiormente operative e che

permettono un apprendimento *by doing* sono quelle maggiormente apprezzate e di cui i giovani avvertono maggiormente l'esigenza.

Figura 19 – Utilità di diverse esperienze nel trovare lavoro



Da questo punto di vista secondo le esperienze riportate, un ulteriore campo in cui la scuola e l'università italiane appaiono deficitarie, specie rispetto alla fase di ricerca di un impiego, è il sistema di orientamento, inteso come una corretta e bilanciata mediazione tra attitudini e interessi personali. Va detto che l'attuale contesto socioeconomico, caratterizzato da rapidi cambiamenti e da un elevato livello di incertezza non rende certamente facile questo compito che si configura, pertanto, come una sfida quotidiana per il sistema scolastico e formativo. L'esigenza, infatti, di mediare tra le progettualità professionali (qualora siano già chiare) dei singoli soggetti e delle organizzazioni nel complesso della flessibilità dei mercati del lavoro in continua trasformazione (Del Core e Fontana 2005, 54) rende l'orientamento uno snodo fondamentale nel processo di formazione delle persone e lo configura come una vera e propria "domanda sociale" (*Idem*) estesa, peraltro, a fasce sempre più ampie di soggetti. Nel complesso della società liquida (Bauman 2002) infatti, educare le persone a scegliere richiede di concentrarsi su diversi aspetti, primo tra tutti la centralità dell'individuo il quale deve essere messo criticamente in condizione di riflettere sulle proprie attitudini, capacità e interessi essendo però conscio delle contingenze ambientali e lavorative che connotano il mercato del lavoro odierno (Del Core 1999). A sottolineare l'importanza implicita di questi processi è stata la direttiva ministeriale n. 487/1997, che nell'art. 1 afferma "l'Orientamento -quale attività istituzionale delle scuole di ogni ordine e grado- costituisce una fondamentale componente strutturale del processo formativo di ogni persona lungo tutto l'arco della vita, a partire dall'infanzia. Esso si esplica in un insieme di attività che mirano a formare e a potenziare le capacità delle studentesse e degli studenti di conoscere se stessi, l'ambiente in cui vivono, i mutamenti culturali e socio-economici, le offerte formative, affinché possano essere protagonisti di un personale progetto di vita, e partecipare allo studio e alla vita familiare e sociale in modo attivo, paritario e responsabile". L'importanza di formare e orientare coscientemente i ragazzi lungo tutto l'arco del loro percorso evolutivo, dunque, è un elemento riconosciuto come prioritario dalle istituzioni (nazionali e comunitarie) ma, ad oggi, è possibile affermare come nelle scuole le prassi di orientamento siano essenzialmente ridotte a interventi informativi ad ampio spettro (sull'economia, sul mercato del lavoro e dell'occupazione, sulle nuove professioni emergenti ecc.) evidentemente non sempre in grado di fornire elementi critici di riflessione ai giovani che si trovano a dover scegliere cosa fare del proprio futuro. Ne consegue che questo anello della catena formativa venga riconosciuto dai diretti interessati come una mancanza del sistema:

D: Mi sembra di percepire una maggiore necessità di orientamento: ma è un orientamento da fare alla fine delle medie o anche costruito in progress attraverso tirocini e stages?

A: «Si beh alle medie credo sia un po' precoce perché uno ha appena finito le elementari e non credo abbia le idee chiare, cristalline...»

D: Beh credo che intendessimo alla fine delle medie, verso i 13, 14 anni...

A: «Ah ecco... allora sì»

J: «Io sono d'accordo con mia mamma quando dice che le medie sono la scuola peggiore in assoluto ...cioè sono tre anni di transizione che ti separano da essere un bambino all'inizio dell'adolescenza. Ma lei dice che vengono fatte in modo talmente tosto e pesante che neanche le superiori sono così pesanti. Cioè le prove Invalsi che fanno come esame alla fine della terza media, che noi fortunatamente non abbiamo fatto, che son venute fuori pochi anni fa... che son più toste dell'esame di maturità. Cioè dico, che senso ha massacrare un bambino di 12 anni che probabilmente ha tutto per la testa tranne queste cose qua, obiettivamente è un periodo che secondo me andrebbe abolito....»

A: «Si allungare magari un anno le elementari...»

J: «Si allungare un anno o due le elementari, o di due anni le superiori e in quei due anni in più magari fai una sorta ... cioè questa sarebbe una rivoluzione ... epocale»

F: «Eh questa sarebbe una rivoluzione epocale che forse non avverrà mai...»

J: «No non avverrà mai però magari con questa registrazione [N.d.R. J. allude alla registrazione audio del focus group fatta dal gruppo di ricerca] va a saver che la sente qualcuno e tipo forse divento un luminaire dell'istruzione ...ecco (tutti ridono) ... no, beh però dico usare quei due anni in più per l'orientamento ...in un ottica più così...»

[...]

A: «Si, beh secondo me è meglio più sul durante che magari in un punto preciso perché in ogni caso uno può avere un' idea oggi e magari tra un anno o due può essere diversa»

J: «Dipende molto anche dalle esperienze di vita. Magari, che ne so, magari con la famiglia vai a vedere una mostra, una cosa e ti intrippi e magari dici voglio far quello, poi magari la settimana dopo vai in officina e dici cazzo vuoi fare il meccanico... a me succedeva da piccolo. Poi si stabilizza un po'di più dopo, crescendo smetti un po' di vivere di sogni ma vuoi concretizzare la realtà ... fondamentalmente»

A: «Mmm sì...»

F: «Come è già stato detto alle medie magari sei troppo piccolo o impegnato a pensare ad altro per pensare a questo»

J: «Poi però diventa un po' tardi quando finisci le superiori ... perché vieni catapultato ... è come se ti dicessero ad un certo punto ti lanciano dalla nave e ti dicono bon arrangiati arriva, devi arrivare a riva fondamentalmente ... ti lanciano ... e tu dici: mi avete insegnato a nuotare? Mi avete dato almeno un salvagente, qualcosa? No, mi buttate in acqua...»

A: «Si, si no infatti dall'inizio delle superiori uno potrebbe magari cominciare...»

J: «Un percorso...»

A: «Si esatto per non arrivare alla fine...»

D: «Tra l'altro con persone competenti immagino?»

J: «Io mi ricordo che in terza media, era venuta una, che tra l'altro che lavora qua all'ufficio del lavoro (CPI), nelle scuole a fare una cosa dell'orientamento ... prendere uno a uno gli alunni di ogni classe e chiedergli quali sono le sue aspettative e cose ... io mi ricordo che sì, obiettivamente, ero molto così preso dalle cose artistiche, disegnavo sempre e quindi è ovvio che mi ha consigliato un istituto d'arte»

D: Era anche abbastanza facile...

J: «Si esatto era anche abbastanza facile. Dopo, bon ... insomma passione per la meccanica, queste cose qua c'erano sempre però probabilmente era risultata più facile la cosa dell'istituto d'arte perché forse risultava più impegnativa per le ore ma meno per lo studio classico, delle materie, nozionistico e così... e tutto»

F: «Con un minimo di sensibilità si può anche cogliere l'attenzione di un bambino di 13 anni perché c'era un po' di freddezza almeno secondo il mio punto di vista...»

D: Ma alla fine delle medie tutti avete fatto orientamento...

F: «Sì qualcosa sì ... mi ricordo»

J: «Sì ma fondamentalmente questa cosa dell'orientamento era: ma cosa ti piacerebbe fare?!?

Questo potrebbe chiedermelo anche mia mamma...»

F: «Non so come si potrebbe fare...»

D: E alla fine delle superiori nessuno vi ha indirizzato?

J: «No sono uscito dall'istituto Nordio [N.d.R. istituto d'arte] e come se ... non so ... fossi uscito da non so... qualcosa dov'ero rinchiuso 5 anni e a un certo punto mi hanno detto "sei libero, arrangiati, fai quello che vuoi della tua vita" puoi fare l'università, cercare lavoro ... io vedo anche il percorso parallelo di mio fratello ... cioè nel senso ha fatto il Galilei »

D: E' più grande di te tuo fratello?

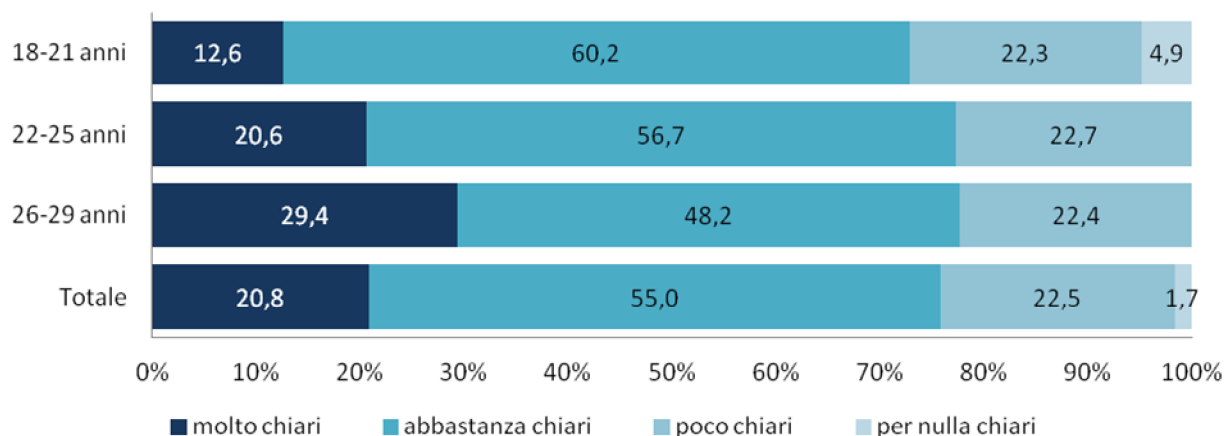
J: «Sì, è dell'87.. le uniche esperienze ... robe che ha fatto non c'entrano assolutamente con il suo percorso di studi. Probabilmente neanche le mie ... però io sono sempre stato orientato a fare cose più pratiche ... che le cose magari più teoriche o di studio, di queste cose qua. Lui fondamentalmente ha fatto i 5 anni di università e adesso si trova disoccupato come me...»

D: Che cosa ha studiato?

J:«Lui ha studiato Scienze della comunicazione Mmm non era proprio Scienze della comunicazione... era comunque Sociologia ...lui mi ha detto sì, proprio ieri parlavamo e gli ho detto ma tu, in questi cinque anni cos'è che fai? Mi ha detto: "Fondamentalmente... Niente..." voglio dire, fai gli esami, sì sono cose interessanti ma più che altro per un approfondimento mio personale. Anche dal punto di vista dell'università secondo me voglio dire... Questa cosa si tramanda di generazione in generazione, da quando sei piccolo fino a quando sei... più grande ecco». [A.S. 25 anni, Trieste, diploma tecnico industriale, J. 22 anni, Trieste, diploma istituto d'arte, F. 23 anni, Cagliari, diploma istituto tecnico industriale]

Quanto espresso dallo stralcio sopra riportato pone in evidenza l'importanza delle attività di orientamento che dovrebbero essere intese come una conoscenza sia di se stessi, ovvero delle proprie attitudini e abilità sia dell'ambiente (inteso come contesto sociale e lavorativo) nel quale si è inseriti. Viene posto il rilievo, inoltre, come gli interventi dovrebbero non solo accompagnare il soggetto durante tutto il suo percorso evolutivo e formativo ma preparare maggiormente a ciò che è oggi il mondo del lavoro, aumentando il livello di consapevolezza rispetto alle opportunità disponibili e alle difficoltà che possono rendere il percorso incerto e accidentato. Anche dai questionari emerge la necessità di un orientamento (Figura 20): infatti, in modo trasversale rispetto alle diverse fasce d'età, circa il 20% dei rispondenti afferma di avere le idee poco chiare sui futuri obiettivi professionali. Inoltre, come evidenziato nel grafico sottostante, con il progredire dell'età e delle esperienze svolte vi è anche un graduale e naturale incremento della chiarezza e della consapevolezza dei propri obiettivi professionali.

Figura 20 - Chiarezza degli obiettivi professionali futuri (%)



6 I giovani: tra lavoro e non lavoro

I giovani che oggi si accingono ad entrare nel mercato del lavoro si ritrovano sempre più di frequente a doversi destreggiare attraverso una serie di difficoltà che caratterizzano l'attuale mondo del lavoro. Infatti, la presenza della fascia più giovane della popolazione nel mercato del lavoro italiano appare sempre meno consistente. Ciò è dovuto non solo al calo demografico che da qualche decennio sta interessando il nostro paese e, solo in parte, viene compensato dalla popolazione straniera. Contribuiscono a questo dato anche l'aumento della scolarizzazione, l'allungamento dei percorsi formativi, nonché filiere produttive e sistemi del lavoro più frammentati e complessi che incrementano le difficoltà di inserimento lavorativo per le giovani generazioni favorendo, al contempo, percorsi lavorativi sempre meno lineari (Reyneri e Pintaldi 2013). In questa situazione, anche chi è in possesso di un buon livello di istruzione e formazione incontra delle difficoltà nel cercare lavoro. Infatti, se vi sono certamente alcune professioni tecniche e specialistiche che hanno risentito in misura minore il peso della crisi occupazionale, rimane sullo sfondo in modo trasversale un incremento della flessibilità del mercato del lavoro, che ha interessato tutti i nuovi lavoratori senza modificare l'assetto istituzionale di chi è già occupato. Le riforme attuate nel corso del primo decennio del ventunesimo secolo hanno quindi avuto come conseguenza una notevole espansione dell'occupazione a termine e la formazione di mercati del lavoro duali (Villa 2011). Tuttavia, anche in questo contesto, la mobilità dei soggetti nel sistema occupazionale - e, quindi, la possibilità per i soggetti attivi di trovare o cambiare occupazione e per gli inattivi di accedere al mercato del lavoro- può essere garantita da un tessuto economico sano e diversificato.

In questo contesto, il rischio per le giovani generazioni non è assimilabile solo alla presenza di bassi tassi di occupazione e di un'elevata disoccupazione, ma anche a lavori più insicuri, con minori tutele e con un rischio maggiore di intrappolamento in un circolo vizioso di precarietà (Barbieri, Cutuli e Scherer 2014, Barbieri e Scherer 2005). Da questo punto di vista le nuove generazioni vivono una stagione poco felice sotto molteplici aspetti che condizionano fortemente, a livello individuale, il ciclo di vita dei singoli procrastinando e vincolando l'indipendenza e l'autonomia alla presenza di una situazione lavorativa stabile e definita anche a livello sociale, con riferimento ai rapporti generazionali in termini di risorse di welfare a disposizione e di sostenibilità socio-economica complessiva.

Secondariamente, l'instabilità e la complessità che caratterizzano oggi il mercato del lavoro rende sempre più difficile descrivere la situazione lavorativa con la sola dicotomia occupazione/disoccupazione (Franchi 2005): infatti, accanto a queste situazioni (in cui, peraltro, rispetto al passato è più facile alternarsi), vi sono ad esempio occupazioni a chiamata, a tempo parziale, partite iva, che in realtà descrivono situazioni estremamente eterogenee. Inoltre, va tenuto presente anche la quota di lavoro non regolare, difficilmente misurabile ma non per questo poco presente.

Anche i soggetti intervistati tramite il questionario mettono in luce questa realtà: vi è un 33,1% di intervistati che non ha svolto alcun tipo di attività lavorativa nel corso degli ultimi due anni. Sono circa la metà dei giovanissimi (18-22 anni) a non aver mai lavorato, tuttavia anche il 17% dei giovani tra i 26 e i 29 anni si trova in questa situazione. Anche guardando alla distanza dal conseguimento del titolo vi è un 20% di soggetti che non è mai stato occupato negli ultimi due anni. Queste informazioni sembrano suggerire come il tempo di "attraversamento del guado", nella transizione dall'istruzione al lavoro, si sia allungato rispetto al passato. Ne consegue che il permanere in questo "limbo" esistenziale e professionale certamente non giova e non facilita la costruzione di una carriera professionale.

Se, infatti, circa il 33% degli intervistati non ha lavorato negli ultimi due anni, è importante sottolineare che la restante quota degli intervistati che hanno, all'atto pratico, accumulato tutta una serie di esperienze mette in luce una certa dinamicità nel comportamento dei giovani. Infatti, se si guarda al numero di lavori, vi è una quota rilevante di giovani (20,9%) con all'attivo due lavori nel corso dell'ultimo biennio e un 18,2% con più di tre attività (Tabella 14). Inoltre, osservando il numero complessivo di mesi lavorativi (Tabella 15), si evidenzia come poco meno di un quarto degli intervistati dichiarino di aver lavorato dai 13 ai 24 mesi (22,3%): gli altri hanno lavorato meno di 12 mesi (il 21,6% dai 7 ai 12 mesi, il 22,3% fino a 6 mesi). Le esperienze lavorative aumentano con l'incremento degli anni trascorsi dal termine degli studi, tuttavia non necessariamente aumenta la loro qualità in termini di competenze acquisite e di stabilità contrattuale.

Tabella 14 – Persone per numero di lavori avuti negli ultimi due anni (N, %)

Numero di lavori	N	%
0	100	33,1
1	84	27,8
2	63	20,9
3	24	7,9
4	18	6,0
5 o più	13	4,3
Totale	302	100,0

Tabella 15 – Persone per mesi complessivi di lavoro negli ultimi due anni

Numero di mesi	N	%
Non ho mai lavorato	100	33,8
Fino a 6 mesi	66	22,3
7-12 mesi	64	21,6
13-24 mesi	66	22,3
Totale	296	100,0
<i>Missing V.</i>	6	

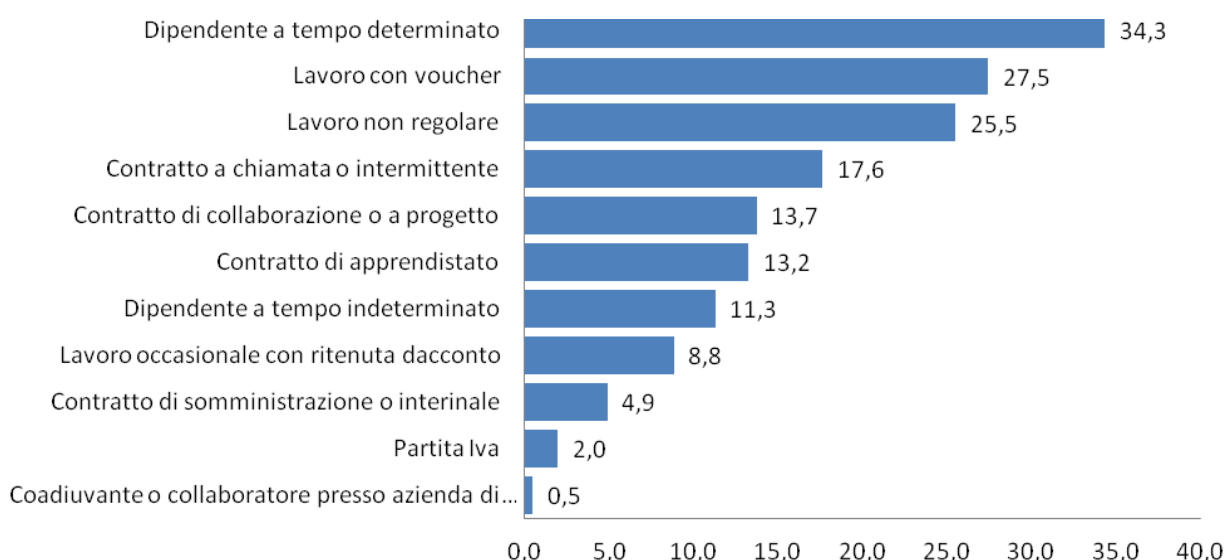
Dal punto di vista contrattuale (Figura 21) emerge una notevole precarietà lavorativa. Infatti, solo l'11,3% degli intervistati afferma di aver lavorato negli ultimi due anni con un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Tutti gli altri giovani dichiarano di essere stati sottoposti ad altri regimi contrattuali. Tra questi, il più rilevante è stato quello del lavoro a tempo determinato (34,3%), ma colpisce particolarmente la quota di persone che dichiara di aver lavorato con la modalità del voucher⁶ (27,5%) e di coloro che affermano di aver lavorato senza un regolare contratto (25,5%). A poca distanza seguono i contratti a chiamata o intermittenti (17,6%). Si tratta di forme contrattuali poco stabili che, nel complesso, sono state sperimentate da quasi tutti i soggetti intervistati pur essendo più o meno funzionali nel lungo periodo. Infatti, esse possono rappresentare esperienze utili nella transizione dal mondo della scuola al quello lavorativo in quanto permettono di sviluppare forme di *carriera esterna* (Franchi 2005), intesa come tutta quella serie di esperienze lavorative e formative di breve periodo che caratterizzano la vita lavorativa dei giovani una volta usciti dal sistema scolastico e che dovrebbero costituire un percorso di crescita verso una realtà lavorativa sempre più soddisfacente. Agli inizi degli anni 2000 alcuni autori a tal proposito hanno cominciato a parlare di *pezzi di lavoro* dai confini fluidi e frammentati (Accornero 2001), intendendo con tale espressione sia un atteggiamento dei giovani alla ricerca del "proprio lavoro" sia la selettività dell'offerta di lavoro, che sfrutta le potenzialità fornite dalle varie tipologie contrattuali. Oggi il mutato contesto economico ha messo in luce le criticità negative di un simile approccio che, in definitiva, non sempre conducono a un "buon" lavoro.

Tra le forme contrattuali proposte nel grafico sottostante si sottolinea, inoltre, come sia relativamente poco rappresentata quella dell'apprendistato (13,2%) che nelle intenzioni del legislatore è preposto alla

⁶ L'utilizzo dei *voucher* nell'ambito del lavoro accessorio ha subito in Friuli Venezia Giulia come in tutto il nord est un sensibile aumento: nel 2014 il numero di voucher venduti è stato pari a quasi 3,8 milioni, con un incremento del +38% rispetto al 2013 pari a 1 milione (Ires FVG, 2015)

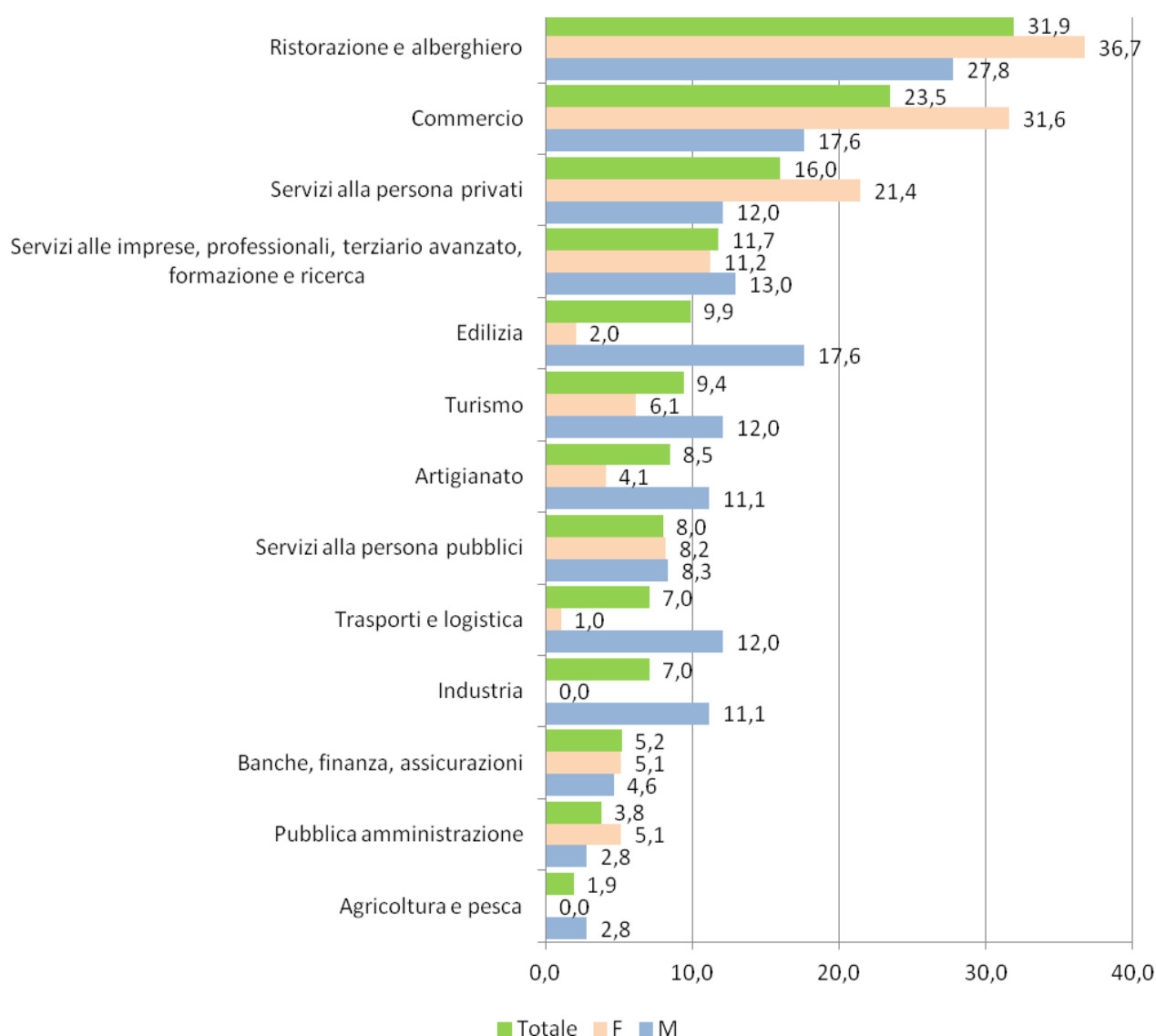
formazione dei giovani (15-29 anni) al lavoro, consentendo loro di acquisire una qualifica professionale attraverso fasi di insegnamento pratico e tecnico-professionale. Nel complesso quindi si evidenzia come inevitabilmente queste esperienze lavorative frammentarie e precarie inducono un atteggiamento di appiattimento sul presente, rappresentando soluzioni estemporanee rispetto all'esigenza di sostentamento e autonomia sul piano economico e sociale.

Figura 21- Tipo di contratto con cui si è lavorato negli ultimi due anni (% , Risposta multipla)



Anche prendendo in considerazione i settori in cui i giovani sono stati occupati negli ultimi due anni (Figura 22), si osserva come in molti casi si tratti di attività svolte nell'ambito dei servizi (ristorazione, commercio al dettaglio, servizi alla persona, ecc.), non sempre riconducibili a un progetto professionale in quanto relegate nell'ambito del mercato del lavoro secondario, svolgendo attività lavorative non particolarmente qualificate e nel contesto di rapporti di lavoro contrattualmente instabili. Si nota quindi una prevalenza del settore terziario, con particolare riferimento alla ristorazione/settore alberghiero (31,9%), al commercio (23,5%) e ai servizi alla persona privati (16,0%). Si tratta di ambienti lavorativi in cui tipicamente la componente femminile è prevalente, come confermato anche a livello locale (Cristini 2014): tale elemento giustifica pertanto la prevalenza di occupazioni in questi settori (rispettivamente il 36,7% per il settore ristorazione/alberghiero, il 31,6% per il commercio e il 21,4% per i servizi alla persona privati). Per quanto riguarda, invece, la componente maschile vi è una maggiore distribuzione tra i diversi settori, con una particolare rilevanza di impiego anche nell'edilizia (17,6%).

Figura 22 – Settore occupazionale in cui si è lavorato negli ultimi due anni (% , Risposta multipla)



Come si evince dalla Tabella 16, al momento della rilevazione la maggior parte dei giovani intervistati ha affermato di non lavorare, tuttavia vi è anche una quota abbastanza rilevante che ha dichiarato di essere occupata (27,0%): poiché i giovani che hanno risposto al questionario sono stati intercettati presso i laboratori di prima accoglienza del CPI rivolti a disoccupati, è molto probabile che tali attività lavorative possano rientrare nella categoria della sotto-occupazione⁷.

Inoltre, agli intervistati non occupati era stato chiesto di indicare da quanti mesi si trovavano senza lavoro: su 240 soggetti attualmente non occupati, hanno risposto a tale domanda solo 168 persone (72 soggetti non hanno risposto). Un tasso di risposta così basso porta a riflettere sulla connotazione negativa della situazione di disoccupazione, per cui gli intervistati potrebbero volontariamente non aver risposto in quanto non si percepiscono come disoccupati quanto piuttosto come, richiamando ad esempio la classificazione riportata a fine del primo capitolo, *ricercatori di opportunità* o *Neet volontari*.

⁷ Possono considerarsi sottooccupati, i soggetti titolari di attività autonoma con reddito annuo lordo non superiore a € 4.800,00 o di occupazione dipendente (o lavoro assimilato) con reddito annuo lordo non superiore a € 8.000,00.

Tabella 16 – Situazione occupazionale degli intervistati (N,%) e persone per mesi di disoccupazione (N, %)

	N	%
Occupato	62	27,0
Disoccupato fino a 6 mesi	87	37,8
Disoccupato di più di 6 mesi	81	35,2
Totale	230	100,0
<i>Missing V.</i>	72	

6.1 Alcune riflessioni sui NEET

Gli elementi precedentemente messi in evidenza influiscono negativamente sulla qualità del lavoro che diventa sempre più incerto e precario. Infatti, al di là delle esperienze di stage e lavorative che possono essere svolte parallelamente o a seguito dei percorsi formativi e di studio, non è infrequente ad oggi che un giovane si ritrovi a vivere dei momenti durante i quali, anche cercando attivamente lavoro, si trova nella condizione in cui non studia, non è occupato e non è impegnato in attività di formazione, ovvero i cosiddetti NEET. Tale definizione configura in parte la popolazione target della strategia Garanzia Giovani FVG il cui aumento progressivo, a livello nazionale, si associa a quello dei disoccupati o di quanti non cercano attivamente un impiego perché sfiduciati rispetto alla possibilità di trovarlo. Anche tra le persone che hanno risposto al questionario vi è una quota di giovani che ha trascorso dei periodi senza cercare lavoro, pur essendo nella condizione di disoccupazione (Tabella 17).

Tabella 17 – Negli ultimi due anni, hai trascorso dei periodi senza cercare lavoro anche se eri disoccupato? (N, %)

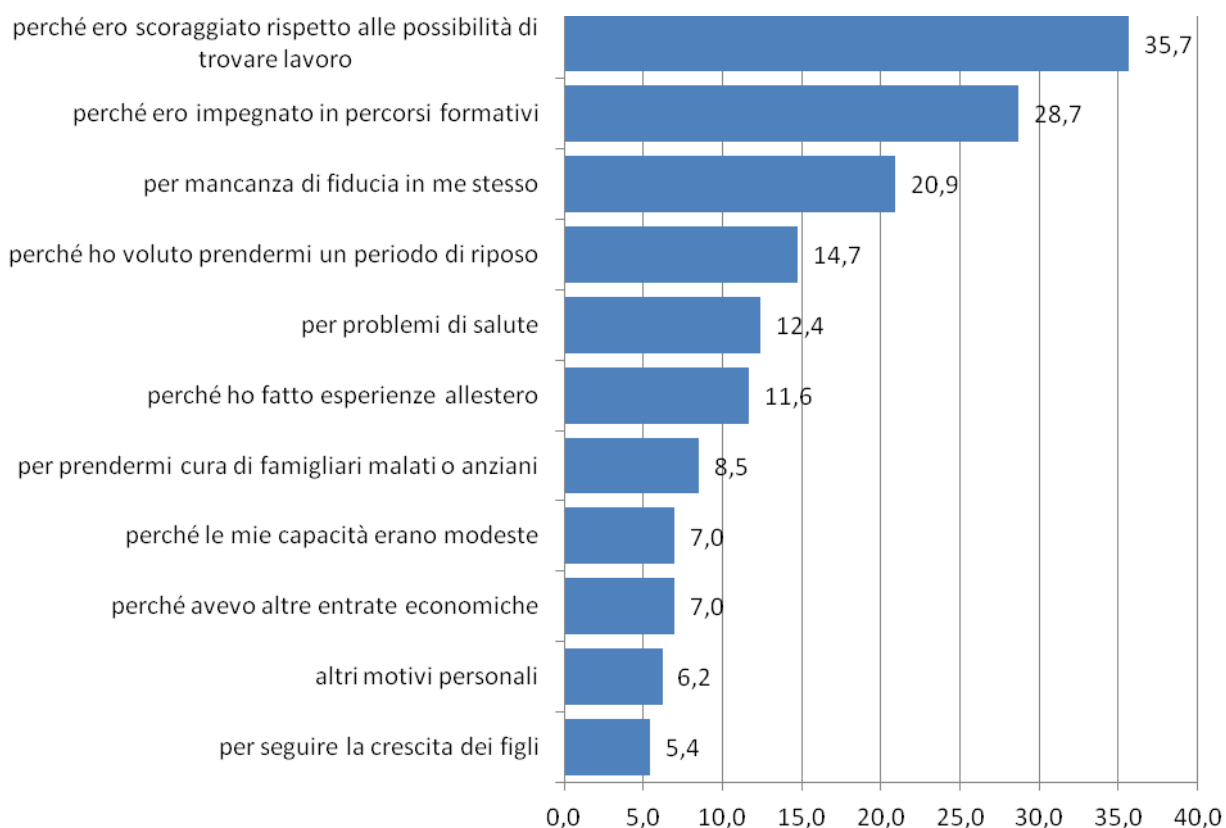
	N	%
Si	127	42,6
No	171	57,4
Totale	298	100,0
<i>Missing V.</i>	4	

Come si evince dalla Figura 23, uno dei motivi principali per i quali la ricerca di un impiego è stata interrotta è lo scoraggiamento rispetto alle possibilità di trovare lavoro (35,7%). Come viene messo in evidenza a livello internazionale (OECD, Eurostat) e nazionale (Istat), pur nella loro eterogeneità di analisi, i NEET spesso sono giovani scoraggiati e marginalizzati che di fronte alle difficoltà incontrate nel trovare lavoro ne attenuano la ricerca (Irpel 2012). A questa situazione contribuisce certamente anche la scarsa fiducia in sé stessi, che non a caso, viene indicata come motivazione dal 20,9% dei giovani (alla terza posizione). Al contrario, la motivazione legata alla convinzione di avere delle capacità modeste di riuscita assume valori inferiori (7,0%). Nel complesso queste spiegazioni legate alla scarsa fiducia in sé stessi sono state addotte dal 70% di coloro che hanno dichiarato di aver trascorso dei periodi di tempo senza cercare lavoro, pur essendo disoccupato.

Inoltre, le ragioni che soggiacciono alla base della non ricerca di lavoro possono essere anche di altro tipo e gli esiti della ricerca quantitativa danno qualche spunto significativo in tal senso. Ad esempio, il 28,7% degli intervistati afferma di essere stato impiegato in percorsi formativi: in questo caso si tratta dunque di giovani che, tecnicamente, non sono classificabili come NEET.

Altre motivazioni sono legate a fattori personali quali il desiderio di prendersi un periodo di riposo (14,7%), a problemi di salute (12,4%), alla realizzazione di esperienze all'estero (11,6%) o a impegni familiari sia verso persone anziane/malate (8,5%) sia verso i figli (5,4%).

Figura 23 – Motivi per cui hai trascorso dei periodi senza cercare lavoro anche se disoccupato (% Risposta multipla)



Anche dall'indagine qualitativa è emerso come, nonostante l'impegno nel cercare un'occupazione sia stato profuso da tutti gli intervistati, ciò non ha impedito ad alcuni di loro di vivere dei momenti in cui erano talmente scoraggiati dalle esperienze negative vissute fino a quel momento, da non avere l'animo e l'entusiasmo necessari per proseguire nella ricerca di un impiego. Tali periodi, in media, sono stati quantificati in alcuni mesi, spazio temporale che comunque permette di definirli come inattivi. È significativo notare come tale condizione sia stata riportata in particolare da alcuni dei ragazzi più giovani: questi negativamente influenzati dagli scarsi esiti derivanti dalle loro strategie di ricerca di un impiego hanno dichiarato di aver vissuto alcuni mesi di inattività durante i quali non studiavano, non lavoravano e, cosa ancor più preoccupante, non cercavano un lavoro.

La giovane M., 20 anni dopo aver concluso con non poche difficoltà la scuola alberghiera durante la quale ha svolto anche due *stage* formativi ha infatti dichiarato:

D: Volevo chiedervi una cosa: siete mai stati un periodo senza cercare lavoro e perché e per quanto tempo?

M: «Ad un certo punto io, ... sì ... mi sono arresa. Ero satura»

D: E quanto tempo è durato questo periodo un po' così, negativo?

M: «Eh bella domanda ... due mesetti, tre penso...»

D: E poi qual è l'elemento che ti ha portato a rimetterti poi in azione a dire "Cavolo ce la devo fare?"

M: «Bisogno di soldi ... anche perché con 500 euro io non riesco a vivere. Mi privo di troppe cose adesso devo pagarmi la patente e non è neanche uno scherzo. Veramente non so dove tirarli fuori i soldi» [M. 20 anni, Trieste, diploma scuola alberghiera]

La ragazza al momento del *focus group* era ancora alla ricerca di un impiego e ha raccontato di aver avuto molte difficoltà e di non essere per questo riuscita a fare, fino a quel momento, delle significative esperienze di lavoro. A completare un quadro generale piuttosto negativo, M. ha anche riportato una

condizione familiare di estrema fragilità economica (i suoi genitori sono divorziati e la madre è attualmente ancora disoccupata e, madre e figlia, vivono con il mantenimento che il padre corrisponde mensilmente) in virtù della quale la ricerca di un impiego diviene un'esigenza sempre più cogente. Considerando la questione anche da questa prospettiva emerge, come accennato in precedenza rispetto alla condizione abitativa espressa dai giovani rispondenti al questionario, il peso e la rilevanza che per le nuove generazioni che faticano ad inserirsi nel mercato del lavoro assume la famiglia, considerata ancora da molti il punto di riferimento più affidabile, il vero porto sicuro nei momenti di tempesta. La famiglia diviene così una delle componenti importanti del c.d. welfare sussidiario che, ad oggi, sostiene molte fragilità sociali trasversali alle diverse fasce di età. Non è infrequente infatti, che essa venga definita un "ammortizzatore sociale" che, laddove possibile, sostiene (economicamente ed emotivamente) i suoi componenti durante momenti di vulnerabilità e difficoltà. Essa, specie in periodi di crisi economica e sociale come quello attuale si sostituisce sempre più spesso allo Stato che, ad oggi, appare sempre più deficitario in questo ruolo. Come è noto, a beneficiare del supporto delle c.d. "famiglie grappolo" (Billari e Dalla Zuanna 2008) sono spesso i bambini e gli anziani verso i quali tipicamente i componenti di un nucleo si attivano ricoprendo ruoli di cura e/o di assistenza. Ad oggi però, la rete di protezione familiare (intesa come sistema relazionale allargato in cui confluiscono spesso anche altri soggetti non appartenenti al nucleo primario) viene sovente attivata anche nei confronti dei figli maggiorenni che non lavorano o rientrano in quella categoria definita come *working poor*, e per questo, economicamente non completamente autonomi. Un esempio in tal senso è fornito da J. che descrive la sua famiglia (comprendente anche la sua fidanzata) come un punto di riferimento e un luogo di crescita e confronto che, pur non fornendo un aiuto materiale, per esempio nella ricerca di un impiego, rappresenta quella che viene descritta come una ideale *comfort zone*, che fornisce supporto e non opprime i propri componenti:

D: Durante questi periodi di attività alternati a inattività nella ricerca pensate che ci sia stata una persona per voi particolarmente importante che vi ha indirizzato, aiutato.. un amico, un parente, o avete fatto tutto in autonomia?

J: «Io in autonomia per quanto riguarda la scelta di cosa andare a cercare»

D: Anche dove andare a cercare?

J: «Però ho avuto la fortuna che i miei genitori sono comunque persone molto presenti sia dal punto di vista fisico ma anche dal punto di vista, come dire, del sostegno cioè... in una situazione che se c'è un problema sono quelle persone di riferimento con le quali io e mio fratello abbiamo sempre parlato e abbiamo sempre trovato un punto di ... come dire.. di contatto e confronto e tutto. Poi, boh ... sicuramente la mia ragazza che comunque lei è molto più indipendente di me a questo punto perché lei ha fatto 5 anni a Padova dove stava finite le superiori»

[...]

D: Quindi diciamo tu la famiglia fondamentalmente e i tuoi affetti

J: «Sì ma la mia famiglia comprende anche la mia ragazza comunque stando insieme da tre anni oramai... quindi diciamo loro e anche mio fratello...» [J. 22 anni, Trieste, diploma istituto d'arte]

Se questo non accade, come nel caso sopra citato di M., ecco che la percezione di fragilità aumenta, innescando un circolo vizioso dal quale diventa difficile affrancarsi. Infatti per la giovane a fronte degli sforzi profusi, la situazione non è migliorata e a seguito di numerose delusioni c'è stato un periodo di inattività, probabilmente necessario per raccogliere le idee e riprendere la ricerca.

Similmente N. 23 anni racconta di aver avuto, di tanto in tanto, dei "momenti di disattivazione", specie a fronte del fatto che in quattro anni (ovvero da quando ha conseguito il diploma) il ragazzo non ha avuto la possibilità di sperimentare significative esperienze di lavoro, eccezion fatta per brevi collaborazioni fuori, per altro, dal suo ambito di formazione:

N: «Mah diciamo che io ogni tanto non ce la facevo più a portare cv e avere sempre la stessa risposta»

D: Ti disattivavi ogni tanto...

N: «Sì, sì...»

D: E quanto duravano diciamo mediamente queste “disattivazioni”?

N: «Un mesetto... perché comunque dopo deve esserci un periodo per fare altro... come antidoto allo stress diciamo. Dopo poi ricominciavo. Ogni tanto passava anche un mese e mezzo diciamo...» [N. 23 anni, Trieste, diploma istituto d'arte]

Inoltre, a peggiorare la situazione interviene la percezione di una realtà economico produttiva locale satura, non in grado di soddisfare, e tantomeno, di accogliere le ripetute richieste occupazionali dei giovani presenti sul territorio:

D: La ricerca del lavoro è qualcosa che ti porta via tanto tempo nella giornata?

M.O: «Ogni tanto vado ... nell'ultimo periodo un poco mi sto stufando... andar sempre avanti e non trovare niente»

D: E se ti stufi? Non cerchi più lavoro?

M.O: «Non è che non cerco più lavoro ... non è che neanche non ti alzi la mattina non c'è nessun problema. Però sempre andare in posti che sono stato 100 mila volte e sentirmi dire sempre quel se c'è qualcosa contatteremo ... dopo un po' perdo la voglia ... sempre, sempre le stesse cose»

D: Stai cercando lavoro qui a Trieste? O anche fuori?

M.O: «Per adesso sì qui a Trieste, zona industriale...» [M.O., 19 anni Trieste, licenza media, qualifica operatore e manutentore auto e moto]

Dalle testimonianze sopra riportate si evince come, a fronte di una oggettiva difficoltà a collocarsi nel mondo del lavoro e, probabilmente anche di uno scarso orientamento rispetto alle modalità di ricerca di lavoro, i ragazzi possano trovarsi disarmati e quindi sentirsi apparentemente privi di risorse. Moralmente questo atteggiamento non incentiva la ricerca ed alimenta, al contrario, il disorientamento del quale molti giovani (specie se alle prime armi) sono purtroppo vittima. All'opposto, avere fiducia nelle proprie capacità e sentirsi supportati da una rete familiare/amicale genera un atteggiamento, come testimonia l'esperienza di J., che consente di affrontare con maggiore proattività le difficili sfide che il mondo del lavoro pone oggi:

D: Quindi, diciamo, che nonostante le difficoltà avete comunque fiducia nelle vostre capacità?

J: «Mah, io fondamentalmente sì, devo dire...» [J. 22 anni, Trieste, diploma istituto d'arte]

Infine, si sottolinea come la ricerca di un lavoro stabile sia un'aspirazione comune agli intervistati (59,5%), tuttavia colpisce la percentuale di ragazzi specie nella fascia comprendente i più giovani (18-21 anni) che si immagina, tra tre anni, ancora alla ricerca di lavoro (15,8%), mettendo in luce una visione critica del proprio futuro (Figura 24). Tale percezione è altresì confermata dal *focus group* dove si rileva ancora una volta il “peso” che le esperienze precedenti (specie se negative) hanno nell'influenzare la percezione del futuro, complice un clima di sfiducia e di generale difficoltà:

D: Io adesso concluderei con una piccola previsione sul futuro. Vorrei sapere in breve, con poche parole come vi vedete tra 3 anni lavorativamente, personalmente...

J: «Pieno di segatura fin qua probabilmente ... però contento...»

M: «Ancora alla ricerca di lavoro ...»

F: «Nooo pessimista»

M: «Sì molto son pessimista...»

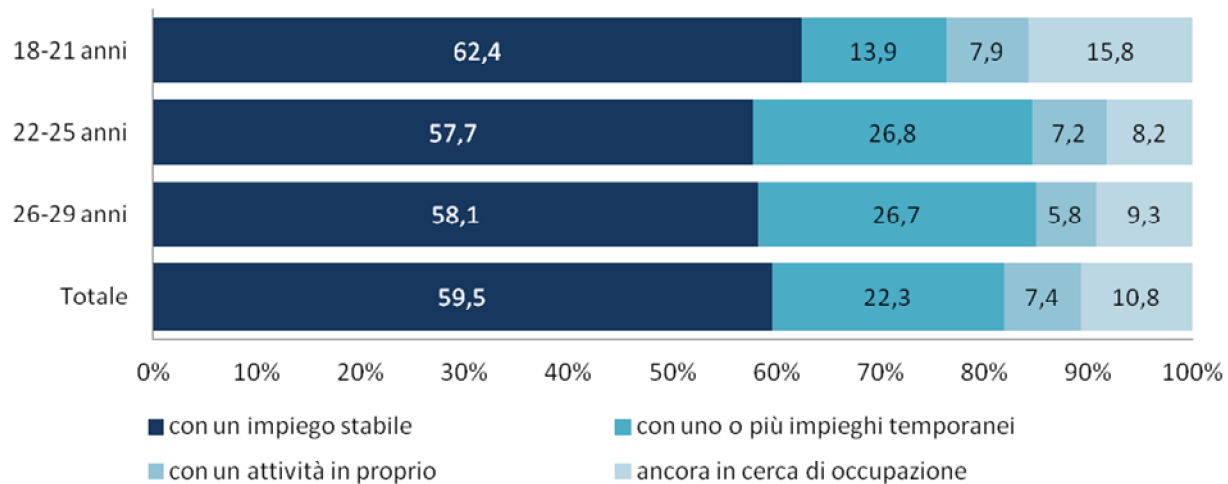
A.S.: «Boh io tra tre anni mi immagino un lavoro che se non altro ... che magari sto già lavorando minimo da un anno ... in un percorso che sia già iniziato non che ho appena iniziato in quel momento ... tra tre anni un percorso già iniziato che sto proseguendo ...»

F: «Diciamo che per gli standard di oggi sono molti tre anni e potrebbero succedere tante cose quindi magari io tra tre anni potrei non lavorare piuttosto che lavorare proprio tra tre anni ...» .

[J. 22 anni, Trieste, diploma istituto d'arte, M. 20 anni, Trieste, diploma scuola alberghiera, A.S. 25 anni, Trieste, diploma tecnico industriale, F. 23 anni, Cagliari, diploma istituto tecnico industriale]

Dall'estratto sopra riportato si evince come M. a causa della sfiducia che, forse un po' per carattere, forse un po' a causa della difficile situazione lavorativa e personale che vive dichiara di essere molto pessimista rispetto alla sua condizione lavorativa da qui a tre anni. Al contrario invece, maggiore intraprendenza e fiducia nel futuro viene dimostrata dagli altri partecipanti al *focus* che, ognuno a suo modo, dimostra una maggiore speranza e fiducia.

Figura 24 – Come ti immagini il tuo futuro lavorativo tra tre anni? (%)



7 Chi cerca trova? I canali per la ricerca di un impiego e le opportunità offerte da Garanzia Giovani

La ricerca di un lavoro costituisce un percorso in cui l'esito è chiaramente rilevante, ma sono altrettanto fondamentali le azioni messe in campo per raggiungere tale scopo. Analizzare questo aspetto risulta particolarmente importante in quanto consente di porre in luce due fattori, ovvero da un lato le strategie (intese come metodo di ricerca e canali utilizzati), che i giovani mettono praticamente in campo per trovare un'occupazione, dall'altro le problematiche e gli ostacoli maggiormente incontrati. Ripensare la ricerca del lavoro attraverso questa doppia lente di ingrandimento consente di ragionare contemporaneamente sulle problematiche ma anche sulle possibili misure che possono essere realizzate dai diversi attori al fine di supportare i giovani.

Stante le già più volte menzionate difficoltà dovuta alla problematica congiuntura economica in corso, in linea generale è possibile affermare che attualmente la durata media della ricerca di un impiego si è allungata, non solo a causa dell'elevato livello di complessità del mercato del lavoro, ma anche per l'oggettiva carenza di *vacancy* tanto nel settore pubblico, quanto in quello privato. Ne consegue che l'incontro tra domanda e offerta diventa sempre più complesso e influenzato da molteplici variabili sulle quali risulta difficile (sia per gli individui sia per le istituzioni) intervenire in modo efficace e tempestivo. Nelle pagine seguenti verranno pertanto analizzati alcuni aspetti relativi alle strategie poste in atto dai giovani per la ricerca di lavoro e le prime impressioni degli intervistati rispetto al programma PIPOL/Garanzia Giovani.

7.1 La ricerca attiva di un impiego: strategie e strumenti

Oggi più che mai la ricerca di un lavoro è un processo dinamico che richiede un metodo, un'organizzazione ma anche molta costanza, determinazione, entusiasmo e spirito di iniziativa. Per quanto concerne le strategie messe in campo, i giovani intercettati dalla ricerca hanno dimostrato di utilizzare una varietà di strumenti (attivi e passivi) che testimoniano quanto l'impegno profuso sia caratterizzato da un'attivazione massiccia delle risorse a disposizione, intese sia come strumenti sia come contatti e reti sociali.

Vista la varietà e la complessità delle strategie che possono essere messe in campo per la ricerca di lavoro, un atteggiamento proattivo risulta funzionale sia per ottenere tout-court un impiego sia perché, in caso di esito momentaneamente negativo, riflettere positivamente sul proprio operato aiuta ad avere un *feedback* sulle prestazioni effettuate e sulle interazioni sociali realizzate, al fine di implementare le strategie di ricerca rendendole più adeguate all'ambiente di riferimento.

La Figura 25 mette in evidenza la varietà degli strumenti utilizzati dai giovani intervistati per la ricerca di lavoro: tra questi quello maggiormente utilizzato è l'invio diretto e spontaneo delle candidature alle aziende di interesse (il 61,5% afferma di averlo usato spesso e il 25,1% talvolta), che presuppone anche una conoscenza del proprio settore e delle opportunità che questo offre. Tale metodo in buona parte è stato sperimentato anche da quasi tutti i partecipanti ai focus:

D: Come hai fatto a cercare lavoro? Quali strumenti e canali hai usato?

M.A.: «Andavo direttamente in negozio a portare curriculum e poi dopo mi sono anche iscritta al CPI e poi alle agenzie private» [M. 18 anni, Trieste, qualifica professionale scuola alberghiera]

M: «Io praticamente [...] visto che volevo lavorare per le agenzie [N.d.R. turistiche] sono andato direttamente da loro e poi una volta aver avuto i "le faremo sapere" cioè "non le faremo sapere niente" ho iniziato la stessa cosa ehm tutti i vari Manpower, G Group, Umana...» [M. 27 anni, Trieste, laurea triennale in lingue e letteratura straniera]

A.S.: «Io ho visto un annuncio sul giornale quello in particolare, quindi diciamo che a livello di annunci sia su internet che giornali. Poi mi sono iscritto a tutte le varie agenzie, dopo io comunque mando sempre candidature spontanee nella sezione “lavora con noi” delle varie aziende» [A.S. 25, anni diploma tecnico industriale]

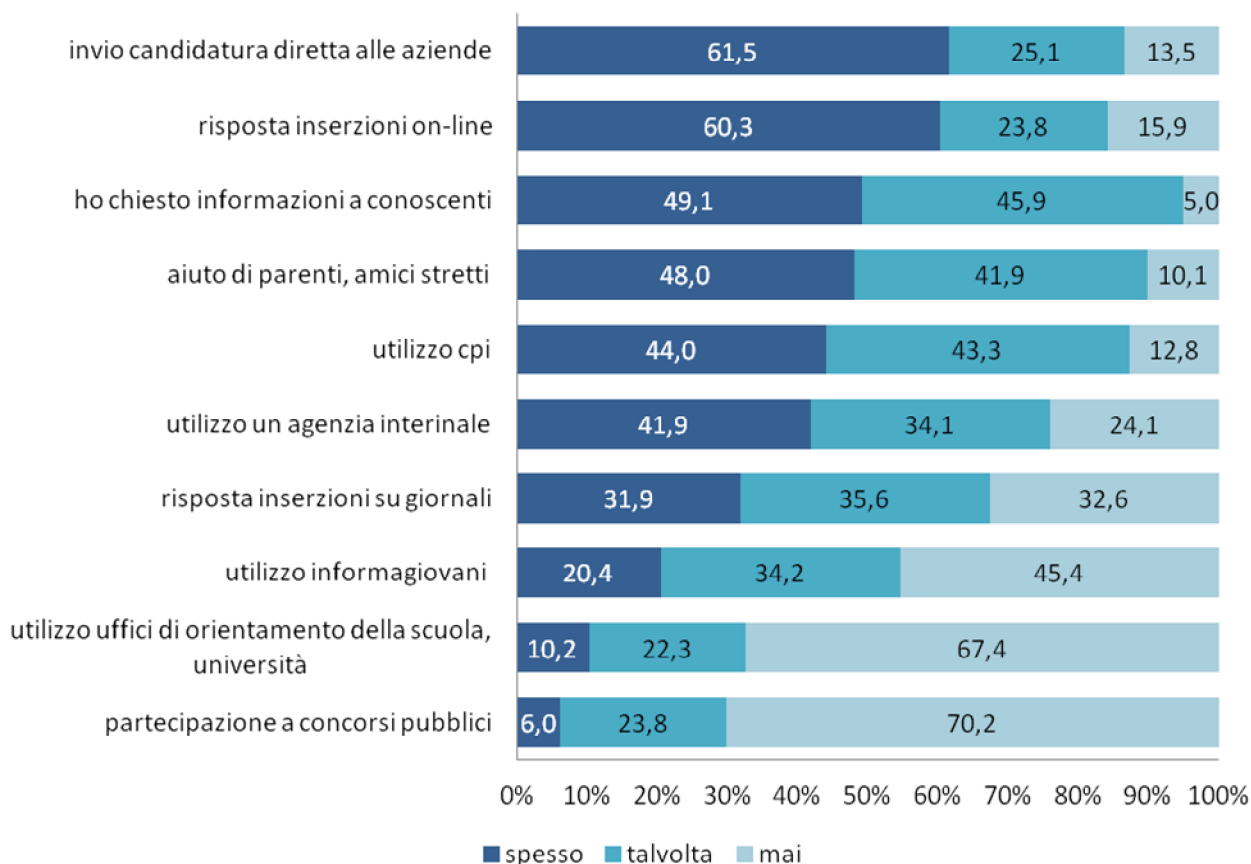
Tra i canali utilizzati dai giovani, il secondo per ordine di importanza, è la risposta a inserzioni online (spesso 60,3%, talvolta 23,8%). Per contro, quello più tradizione della risposta ad annunci di lavoro pubblicati nei giornali e nelle riviste locali specializzate è meno sfruttato (il 31,9% lo usa spesso, mentre il 35,6% talvolta). Ciò non stupisce se si considera la giovane età della popolazione target della ricerca, estremamente socializzata all’uso delle nuove tecnologie. Internet costituisce, infatti, uno dei principali canali informativi della moderna “società dell’informazione”. Esso viene utilizzato in virtù dei suoi pregi: è immediato, economico e consente di accedere in modo facile e veloce a una mole notevole di informazioni e offerte di lavoro:

D: [...] adesso vorrei che voi faceste un attimo mente locale rispetto agli strumenti le azioni che avete messo in campo per cercare lavoro [...]

A: «Io ho fatto ricerca principalmente on-line sui siti per esempio subito.it, lavoro24, trovalavoro.it [...]» [A. 26 anni, Trieste, laurea triennale in scienze biologiche]

M: «Si io ho usato sia i siti di ricerca del lavoro, tutti quelli per gli annunci: Trovalavoro e così... i siti delle interinali» [M. 20 anni, Trieste, diploma scuola alberghiera]

Figura 25 – Utilizzo dei diversi canali per la ricerca di lavoro (%)



Tuttavia, l’uso della rete non esclude il ricorrere anche a metodi più tradizionali che vengono ritenuti dai ragazzi canali di ricerca ancora molto validi. È infatti opinione comune che il contatto diretto con le persone

sia uno tra i metodi più fruttuosi di contatto in quanto consente di “farsi conoscere” dal potenziale datore di lavoro, avendo così la *chance* di rendersi più visibili e magari di riuscire a ottenere una possibilità di risultato in più:

D: Che cosa avete fatto per cercare lavoro, quali canali avete utilizzato?

F: «Internet»

A: «Principalmente internet»

F: «E parlando con le persone... tanto. Io il call center l'ho trovato parlando con le persone. Non su social networks... chiedendo»

D: Un passaparola quindi...

F: «Sì, sì»

J: «Io fondamentalmente quando vedevo un annuncio su internet piuttosto che rispondere con una mail preferivo sempre un colloquio più o meno diretto. O cercavo di fissare un appuntamento per telefono, o cercavo di parlare per telefono se non era possibile fissare un appuntamento. Alla fine secondo me il rapporto diretto con una persona cioè ti fa conoscere molto di più in breve che un pezzo di carta con su scritto ho fatto questo dal-al ... sì alla fine con tutto che metti anche la tua foto non ti rispecchia al 100%. Un colloquio fatto tra me e te che sei il datore di lavoro capisci meglio chi hai di fronte. Tante persone ... ho avuto ... tantissime occasioni in cui portavo il cv e questo mi chiedeva: “Ah ho visto che hai fatto questo, che esperienze hai fatto?” Allora là ti dà anche la sensazione che questa persona pensi: “Ah sì allora un pensiero su questa persona lo faccio”. Tanti invece ... tipo gli porti il cv son là lo prendono, lo mettono nel cassetto con una fila di altri cv così alta e via insomma ... amici come prima» [A.S. 25 anni, Trieste, diploma tecnico industriale, J. 22 anni, Trieste, diploma istituto d'arte, F. 23 anni, Cagliari, diploma istituto tecnico industriale]

L'uso della rete, tuttavia, presenta anche altri aspetti considerati negativi in virtù, ad esempio, delle procedure imposte dai metodi di registrazione specie relativi alle agenzie interinali che allungano i tempi e nel contempo non garantiscono il buon esito della candidatura:

A: «[...] Anche le agenzie interinali dove mettono gli annunci però on line quindi c'è una sorta di perdita di tempo quindi, andare in agenzia interinali alla fine tutte più o meno ti dicono: fai l'iscrizione on line e poi guarda gli annunci. Quindi devi tornare a casa, farti l'iscrizione on line ... la password non va, cambia la password e tutte queste cose qua. Dopo di che mi guardo gli annunci. Ci sono... vedevo annunci molto di altri lavori: agente commerciale, venditore porta a porta oppure molto specifico per quanto riguarda sviluppatore di software almeno quello che ho trovato in zona devo esser sincera» [A. 26 anni, Trieste, laurea triennale in scienze biologiche]

L'esperienza di A. inoltre mette in evidenza un ulteriore elemento. Le inserzioni *on-line*, infatti, presentano una grande quantità di annunci spesso però legati a specifiche professioni a discapito di altre meno rappresentate. E' il caso, ad esempio, delle numerose candidature connesse al mondo dell'informatica che risultano molto presenti a discapito, per esempio, di profili professionali meno definiti o afferenti ad altri settori lavorativi. L'impressione che gli annunci *on-line* siano maggiormente dedicati a profili più specializzati è stata confermata anche M.A., che infatti ha sì scandagliato le offerte telematiche ma ha preferito affiancare a queste opzioni anche l'uso di metodi più tradizionali di ricerca:

D: Hai cercato lavoro anche nei siti internet?

M: «Sì ma non mi sono iscritta e niente ... ho solo cercato ... esiste un sito non so come si chiama ma cercano gente con molta esperienza quindi ... non vanno a cercare una persona che ti lavi i piatti diciamo» [M. 18 anni, Trieste, qualifica professionale scuola alberghiera]

Un ulteriore canale che, accanto all'invio diretto del *curriculum* o alla risposta a inserzioni, rientra strettamente tra le iniziative personali è la partecipazione a un concorso pubblico, che tuttavia è stata utilizzata da un numero limitato di persone (6,0% lo usano spesso, 23,8% talvolta). Certamente questa modalità è fortemente limitata dal blocco delle assunzioni nel pubblico impiego che presuppone una

limitazione nell'indizione di concorsi a cui partecipare. Tuttavia, si evidenzia come con il crescere dell'età anagrafica e del titolo di studio aumenti la percentuale di giovani che tenta questa strada.

Una riflessione a parte deve essere fatta sui soggetti pubblici e privati che specificatamente si occupano di supportare le persone nella ricerca di lavoro, ovvero i CPI e le agenzie di lavoro interinale, che forniscono informazioni sul mercato del lavoro e si occupano di realizzare l'incontro tra domanda e offerta. Tra i giovani rispondenti al questionario il loro utilizzo è molto simile: il 44,0% afferma di usare spesso il CPI, mentre il 41,9% le agenzie di lavoro interinale. La quota di soggetti che afferma di utilizzarli talvolta è pari a 43,3% per i CPI e 34,1% per le interinali.

Nello specifico per quanto concerne il canale privato, dai *focus group* e dalle interviste emerge una certa criticità. Infatti, a fronte di un vasto utilizzo delle agenzie interinali anche nell'ottica di "non lasciare nulla di intentato", non tutti trovano una risposta concreta. In questo contesto è ipotizzabile che l'inesperienza dei ragazzi, in virtù della loro giovane età, non renda questo canale il metodo migliore per approcciarsi al mondo del lavoro. A titolo esemplificativo si cita il seguente passaggio presentato nel *focus group*:

D: Le agenzie interinali le usate?

A.S.: «Qua di Trieste? Ho avuto un'unica chiamata da quando mi sono iscritto ... insomma»

M: «Io mi sono iscritta a Manpower, Adecco, Ufficio del Lavoro, Men at Work... tutte... Umana...»

F: «Anche io avevo inizialmente l'impressione che non servissero a niente...»

M: «Perché effettivamente non servono a niente...»

F: «No ultimamente ho cambiato idea. Nel momento in cui avevo un minimo di esperienza, quella del call center c'è stata qualche possibilità, quindi ... sì probabilmente per una persona che ha zero esperienza forse non è adatta ...»

J: «Io sono andato alla Manpower nel 2000... finita la scuola sono andato dentro e mi hanno detto guarda io il tuo cv lo prendo però renditi conto che ci sono persone che hanno più esperienza che probabilmente verranno prima ... allora dico, cioè nel senso l'interinale magari serve nel momento in cui hai già maturato qualche esperienza quindi anche loro in ufficio avranno anche loro poveri cristi qualche metro di misura con cui misurare te. Quindi dico sì, lo porto ... sì il cv alle interinali per aver tutti i tipi di porte aperte, è giustissimo. In momenti come questo uno dice lo porto ovunque, lo spargo ovunque ... dopo ciò qualcosa raccolgo magari, che sia un lavoretto di tre mesi ma almeno bon, lo faccio, cioè»

[A.S. 25 anni diploma tecnico industriale, J. 22 anni, diploma istituto d'arte, F. 23 anni, diploma istituto tecnico industriale, M. 20 anni, diploma scuola alberghiera]

Un altro fattore che vale la pena sottolineare è invece relativo alla differente percezione degli intervistati rispetto ai centri pubblici per l'impiego: questi ultimi infatti vengono visti come dei luoghi dove è possibile un minimo di confronto con gli operatori che, al contrario di quanto accade nelle agenzie interinali, appaiono maggiormente disponibili e propensi all'ascolto dell'utente:

D: Mi pare di aver capito che voi frequentate abbastanza i servizi pubblici per l'impiego, venite qua periodicamente? Sono un riferimento in qualche modo per voi?

M: «Sì, specialmente però...»

D: Allo stesso livello delle agenzie private? Di più, di meno?

A: «Mah le agenzie private mi hanno detto che molte stanno chiudendo la sede proprio e stanno cominciando a lavorare tutte quasi on-line. Quindi anche la on-line se si trova qualcosa bisogna appena mandare all'agenzia e l'agenzia la rimanda a coloro che hanno messo l'annuncio e che stanno cercando. Quindi per quello c'è molto più passaggio poi se uno ha bisogno di parlare fisicamente con una persona, l'agenzia sta chiudendo ... non si trova mai nessuno. Mentre quindi almeno qua vabbè si fa un poco di fila ma si riesce a parlare ecco ... cioè nel senso hai maggiore possibilità di trovare una persona fisica una persona con cui parlare c'è ecco mentre invece in agenzia...»

D: Questo per tutti? Tutti avete fatto questa esperienza?

M: «Diciamo che il CPI con la questione di Garanzia Giovani era più che un valido motivo per farsi vivi eccetera. Però fondamentalmente prima di questo venivo qui solo per aggiornare il cv

con le ultime esperienze o per il semplice fatto che lo aggiornavo con una data nuova, non che stavo facendo niente di nuovo»

D: Uno non può farlo da casa? Ha bisogno di venire qua?

M: «Bisognava necessariamente venire qui. Però come dire, il rovescio della medaglia è che in entrambi i casi sia qui uno gli tocca venire semplicemente per aggiornare un foglio o portare un cv però almeno c'è una sorta di rapporto umano, magari una informazione in più, ti ascoltano e ti danno le novità e ti dicono "Sai che magari c'è quella cosa lì..." mentre magari se uno va a Umana e quelle cose qui vai la compili un modulo e ok, magari puoi avere fortuna e trovi un collegamento con l'azienda, ma fortuna, fortuna visto gli ultimi tempi ... a me non è successo»

D: Quindi la dimensione umana del servizio voi la percepite come una cosa importante nell'accompagnamento al lavoro?

M: «Sì o anche semplicemente...»

D: Anche se magari non ci sono risposte il fatto stesso di avere delle persone che vi ascoltano o vi danno qualche consiglio?

A: «Mah sì ... magari se ci sono delle novità, ti danno qualche dritta, altri progetti ... almeno ne vieni a conoscenza ... se aspetti internet ...»

D: In generale, mi pare di capire che valutate il servizio pubblico un po' meglio di quello privato?

M: «Allora io personalmente... sì a livello umano [...]»

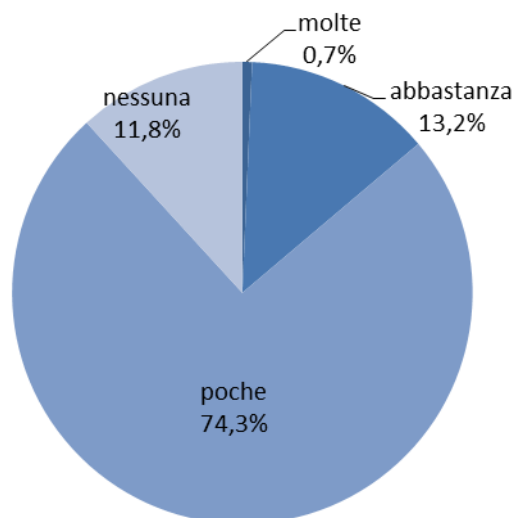
Ulteriori canali per la ricerca di lavoro fanno riferimento all'utilizzo di sportelli e di uffici dedicati all'orientamento dei giovani di carattere generale (Informagiovani), ma anche presenti all'interno delle scuole o delle università. I primi (usati spesso dal 20,4% degli intervistati, talvolta dal 34,2%) sono utilizzati in misura leggermente superiore rispetto ai secondi (utilizzati spesso dal 10,2%, talvolta 22,3%). Si tratta in tutti e due i casi di un utilizzo meno frequente rispetto ad altre modalità più concrete e specificatamente dedicate alla ricerca di lavoro. Inoltre, per quanto riguarda gli sportelli di orientamento di tipo scolastico/universitario, è plausibile che il loro utilizzo sia maggiore nel momento finale del percorso formativo e vada poi decrescendo col tempo.

Infine, come evidenziato nella Figura 25, sono rilevanti anche i *contatti personali* quali la conoscenza diretta del datore di lavoro o la segnalazione di parenti/amici, i legami ricavati personalmente attraverso tirocini o *stage*, le persone incontrate durante i percorsi formativi e altro: si tratta quindi di reti di relazioni che vengono attivate per trovare un impiego. Esse possono aiutare sia direttamente, procurando un contatto utile ai fini lavorativi con altre persone sia indirettamente, fornendo indicazioni rispetto all'apertura di alcuni posti vacanti. Le risposte fornite dagli intervistati non mettono in evidenza una differenza rilevante nell'utilizzo del canale delle conoscenze personali tra amici stretti e persone appartenenti alla rete familiare o nel ricorrere a conoscenze più superficiali. In entrambi i casi, poco meno del 50% dei giovani afferma di usarli spesso, mentre circa il 45% di usarli talvolta. Se l'uso di questi due canali non sembra essere molto differente tra i soggetti intervistati, la letteratura di riferimento è concorde nell'affermare l'importanza del network per la ricerca di lavoro, pur non essendo unanime sulla maggiore efficacia dei canali relazionali deboli rispetto a quelli forti. In particolare, alcuni ipotizzano che coloro che sono in possesso di risorse relazionali deboli ricorrano maggiormente all'impiego di legami forti (ad esempio di tipo familiare), viceversa chi possiede una vasta rete relazionale vi ricorre in misura minore. Nello specifico, si sostiene che l'influenza maggiore di legami deboli o forti dipenda in larga misura dal modello occupazionale di riferimento. Nel contesto italiano, in cui le istituzioni si rivelano deboli e oggetto di scarsa fiducia, la costruzione sociale della fiducia necessaria avviene attraverso coinvolgimenti personalizzati e reti a partire dalle appartenenze più strette (Barbieri 1997).

Infine, come ultima opzione per la ricerca di lavoro si cita in questa sede anche l'alternativa della migrazione lavorativa, intesa quale strumento di realizzazione professionale e personale. Infatti i risultati del questionario (Figura 26) evidenziano che tra gli intervistati vi è la percezione che il territorio triestino offra poche opportunità lavorative: l'86,1% dei ragazzi esprime un giudizio negativo rispetto alle *chances*

occupazionali offerte dal territorio triestino. Nello specifico, il 74,3% ritiene che esse siano poche, mentre l'11,8% addirittura che non ve ne sia nessuna. Di contro i giudizi positivi sono esigui (13,9%): di questi il 13,2% afferma che il territorio offra abbastanza opportunità lavorative, ma solo lo 0,7% ritiene che esse siano molte.

Figura 26 – Giudizio rispetto alle opportunità lavorative offerte dal territorio triestino (%)

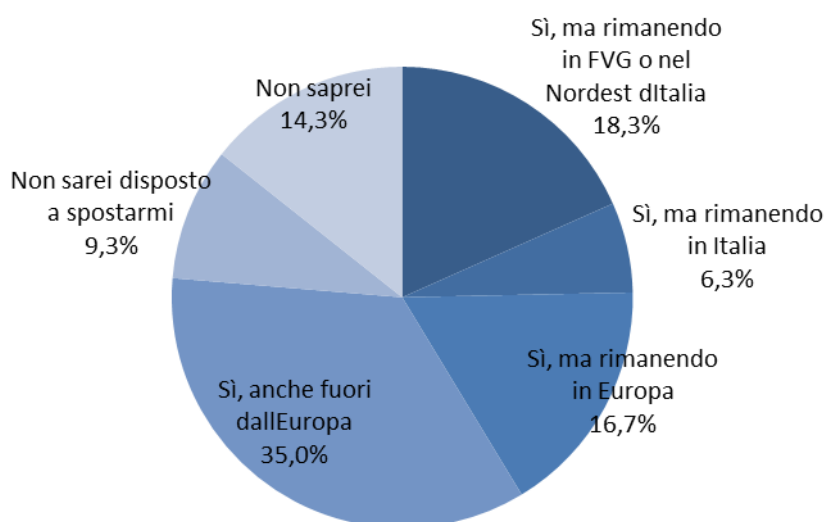


È noto, infatti, come le difficoltà incontrate nel mercato del lavoro italiano spingano sempre più giovani a cercare nuove opportunità anche oltre i confini nazionali. Pur non trattandosi di migranti che fuggono, piuttosto di persone che inseguono opportunità che l'Italia non riesce a dare loro, è indubbio come questo fenomeno negli ultimi anni stia assumendo proporzioni rilevanti. Nonostante non sia possibile, per diverse ragioni, avere la certezza di conteggiare tutti gli italiani che vivono o che si spostano all'estero, i dati in possesso provenienti da diverse fonti ufficiali mettono in evidenza, negli ultimi anni, un costante aumento dei flussi in uscita dal Paese. Solo a titolo esemplificativo, facendo riferimento alle iscrizioni e cancellazioni anagrafiche verso l'estero (ISTAT), gli ultimi nazionali dati disponibili al 31/12/2012 segnalano 67.998 cancellazioni di cittadini italiani (+17.941 unità rispetto al 2011). Dato rilevante su questa porzione di popolazione è relativo all'età degli espatriati: in generale il confronto della struttura per età mette in evidenza come a espatriare siano in particolare i più giovani. Oltre il 35% si colloca infatti nella fascia 20-34 anni (Licata 2014).

Inoltre, contrariamente a quanto le cronache raccontano, l'esodo dei giovani italiani non è esclusivamente identificabile con la cosiddetta "fuga dei cervelli" (ovvero persone con un elevato livello di scolarizzazione o con un alto livello di specializzazione). Si tratta, invece, sempre più spesso di "talenti semplici", giovani che scelgono l'espatrio come possibile via di realizzazione personale e che partono spesso per sfuggire a una situazione occupazionale che oscilla da anni tra flessibilità, precarietà e vulnerabilità. In questo contesto l'emigrazione diviene una *exit gate* forse sofferta ma certamente anche privilegiata, corsia preferenziale per sfuggire all'impossibilità di trovare *tout-court* un impiego o parimenti una posizione all'altezza delle proprie esigenze, aspettative di vita e livello di formazione. Così, in un semplice rapporto causa-effetto, l'instabilità lavorativa si trasforma in un'ineluttabile precarietà economica che rende difficile lo sviluppo di un naturale progetto di vita. Si innesca quindi una reazione a catena che trasforma queste criticità e fragilità personali dei singoli in un problema per l'intero Paese che non riesce a valorizzare, tutelare e trattenere le frange più giovani e quindi più produttive della propria piramide sociale che faticano ad inserirsi nel contesto economico nazionale. Le considerazioni svolte fino a questo momento valgono anche per quanto concerne la situazione dei giovani intercettati dalla rilevazione quali-quantitativa condotta sul

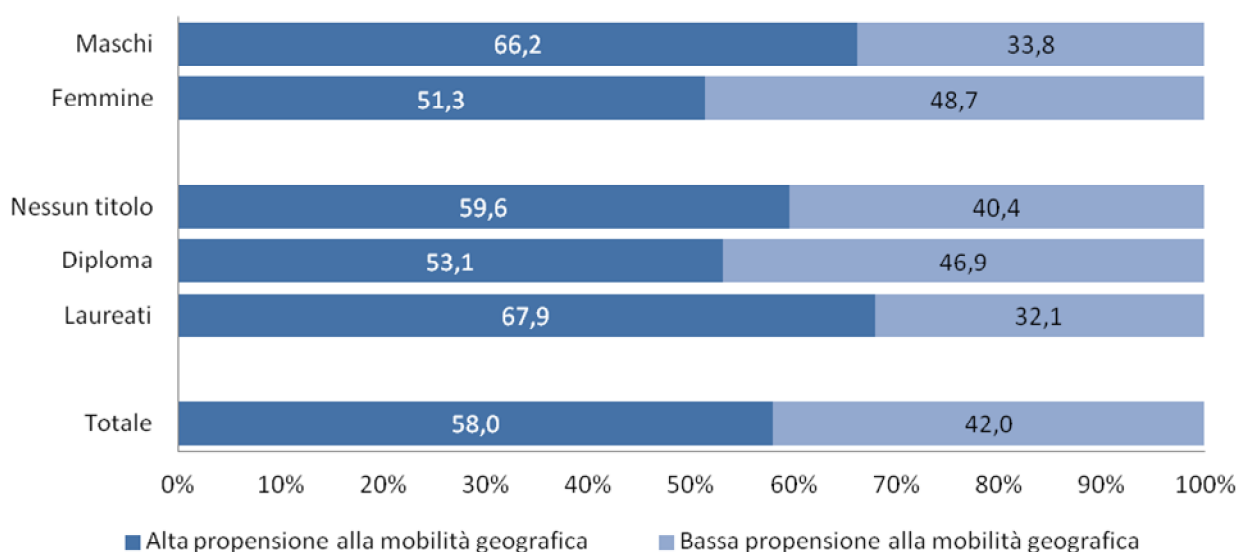
territorio triestino. Infatti, ben il 35,0% dei giovani intervistati si dichiara disponibile a spostarsi anche fuori dai confini dell'UE, mentre il 16,7% sarebbe disposto a spostarsi solo all'interno dei confini europei. Vi è poi una quota di intervistati che mostra una propensione alla mobilità sul territorio nazionale (6,3%). Il 18,3% sarebbe disponibile a lasciare la provincia di Trieste rimanendo tuttavia in regione o al massimo nel Nord-Est d'Italia. Solo il 9,3% invece, dichiara di non essere disposto a spostarsi dal territorio di Trieste (Figura 27).

Figura 27 – Propensione alla mobilità in Italia e all'estero (%)



Le risposte fornite dai giovani possono essere raggruppate intorno a due poli: da un lato i giovani che dimostrano un'elevata propensione alla mobilità (disponibilità a recarsi all'estero o in Italia, al di là dei confini delle regioni del nord-est), dall'altra chi mette in luce una scarsa propensione alla mobilità (non si sposterebbe, non sa, si muoverebbe al massimo nell'area del nord-est italiano). Il primo gruppo è più rappresentativo (58%), tuttavia si evidenziano delle differenze di genere (Figura 28): i maschi sono più disponibili agli spostamenti. Un altro aspetto fa riferimento alle differenze legate al titolo di studio: da questo punto di vista i laureati sono coloro che mostrano una maggiore propensione alla mobilità, seguiti da chi ha bassi titoli di studio. In questo senso, pur con una leggera prevalenza dei laureati, viene confermato quanto prima evidenziato rispetto alla trasversalità dell'atteggiamento positivo verso la mobilità dei giovani italiani.

Figura 28 – Propensione alla mobilità (sintesi) per genere e titolo di studio (%)



Parallelamente, le interviste e i *focus group* confermano che l'estero appare una delle opzioni prese maggiormente in considerazione dai ragazzi e questo per una duplice motivazione: da un lato perché non riescono a intravedere delle opportunità significative nel nostro Paese ma anche perché considerano l'opportunità di trasferirsi un momento di crescita e un'opportunità per fare un'esperienza significativa di vita:

D: In una situazione ideale, vi vedete all'estero? Non costretti... Proprio come scelta di vita quasi...

Tutti i partecipanti dicono di sì

A: «A livello della ricerca nel mio ambito all'estero sì»

D: Quindi all'estero a fare ricerca? La biologa che fa ricerca?

A: «Sì, sì. In America sarebbe l'ideale» [A. 26 anni, Trieste, laurea triennale in scienze biologiche]

D: All'estero dove pensavi di andare?

M: «Stati Uniti o comunque inglesi, dove parlano inglese ...tipo Londra ...»

D: Perché sai l'inglese?

M: «Sì beh ... l'ho imparato a scuola ma perché secondo me è la lingua mondiale ...e poi dato che molti dei miei amici sono andati là hanno avuto belle esperienze e quindi mi ha spronato...»

D: Ma vorresti fare un'esperienza di studio o lavoro?

M: «No lavoro...»

D: Per un periodo lungo o breve?

M: «E dipende dal lavoro ... anche un anno magari poi dipende dal lavoro che trovo nel caso. Come può essere di tre mesi... dipende» [M. 18 anni, Trieste, qualifica professionale scuola alberghiera]

D: Posso chiedervi una cosa: voi state cercando un lavoro, avete cercato solo per Trieste o anche...dove?

J: «Io fondamentalmente ho parlato anche con la mia ragazza ultimamente. Lei adesso sta finendo tirocinio e laurea e una volta che ha finito la laurea lei comunque vorrebbe cominciare a lavorare. Io le ho detto guarda io adesso ho questo periodo di 6 mesi. Se la cosa dovesse andar male che questo dice a un certo punto finiti i sei mesi questo dice boh ciao ... comunque avrei da parte insomma ... un po' di risparmi per poter dire boh facciamoci un'esperienza di un anno all'estero. lei uguale... insomma siamo in due situazioni abbastanza tranquille io non posso lamentarmi. Ho due genitori che lavorano tutti e due, i suoi anche quindi insomma siamo in una situazione veramente tranquilla. L'unica cosa sì, la ricerca dell'indipendenza fondamentalmente quindi probabilmente l'idea di andare all'estero ti rende un minimo più indipendente e ti fa trovare i tuoi spazi» [J. 22 anni, Trieste, diploma istituto d'arte]

7.2 Alcune opinioni su Garanzia Giovani

Tra gli strumenti di politica attiva che il CPI mette a disposizione vi è, come accennato in precedenza, Garanzia Giovani ovvero un ulteriore strumento utilizzato dagli intervistati per cercare un impiego. Per quanto al momento dello svolgimento della ricerca fosse prematuro per i ragazzi esprimere un giudizio di valore rispetto alla loro esperienza all'interno del programma è stato possibile registrare qualche prima impressione rispetto alle attività fino a quel momento svolte (colloquio di gruppo e colloquio individuale):

D: Volevo chiedervi adesso, Garanzia Giovani come siete venuti a conoscenza di questo percorso e se siete fino ad ora soddisfatti delle azioni che vi sono state attivate, se siete soddisfatti dei percorsi in cui siete stati inseriti

A.S : «Venuto a conoscenza... era da maggio che era partito [N.d.R. si fa riferimento al programma Garanzia Giovani] anche se in realtà ne discutevano già da prima però era un po' nebulosa la questione dell'effettivo avvio del processo ... poi ... ho fatto l'iscrizione, poi ho fatto il colloquio individuale e per il momento non è stato attivato ancora nulla di particolare perché devono ancora verificare in base alle mie aspettative e capacità lavorative e se è possibile magari attivare un corso di formazione piuttosto che un tirocinio o quant'altro, ecco ... eh quindi adesso non avrei modo di valutare nel dettaglio perché appunto non ... mi hanno detto che a livello di tempistiche entro 4 mesi comunque devono darmi un qualche tipo di riscontro, adesso è comunque passato più o meno un mesetto quindi insomma ... cioè... il tempo non è ancora passato quindi è ancora abbastanza presto per decidere ... però non posso dire, no è stato pessimo perché dopo un mese ancora non mi hanno detto niente. Se mi hanno detto 4 mesi chiaramente uno deve aspettare i termini e dopo può dare un giudizio» [A.S. 25 anni, Trieste, diploma tecnico industriale]

Il principale canale attraverso cui i ragazzi sono venuti a conoscenza del programma è il passa parola o la segnalazione da parte di parenti e/o amici:

J: «Io l'ho scoperto fondamentalmente da internet, dopo comunque mio fratello che è una persona molto social quindi... sociologo social..., se io sono social lui è super social allora come dire, mi ha detto di questa cosa qua e guarda non fartela scappare perché è una buona possibilità. Magari trovi una persona giusta che magari poi vuole mantenere con te un rapporto di lavoro, non fartela scappare» [J. 22 anni, Trieste, diploma istituto d'arte]

N: «Tramite amici e passa parola. Ho fatto sia il colloquio di gruppo che quello individuale e ho fatto richiesta per un tirocinio di sei mesi. Recentemente mi ha chiamato una responsabile di Garanzia Giovani che mi ha chiesto se poteva dare la mia mail ad una azienda che fa queste cose qua manuali ... sono passate due/tre settimane però... ho poche speranze ... speriamo che si ricordino che esisto ...» [N. 23 anni, Trieste, diploma istituto d'arte]

Anche dalle risposte fornite ai questionari (Figura 29) emerge come il passa parola e/o la segnalazione informale siano uno dei principali viatici attraverso cui si è venuti a conoscenza del programma (48,4%). In seconda e terza posizione si trovano, a poca distanza l'uno dall'altra, i siti internet dedicati alla ricerca di lavoro (25,1%) e i mezzi di comunicazione (22,6%). In misura minore i giovani intervistati affermano di essere venuti a conoscenza di Garanzia Giovani attraverso la scuola/enti di formazione (12,2%) o le agenzie di lavoro interinali (9,4%).

Figura 29 – Canali attraverso cui si è venuti a conoscenza di Garanzia Giovani (%)



Rispetto agli esiti, nonostante come accennato al momento della rilevazione il programma fosse ancora in una fase iniziale, in due casi Garanzia Giovani ha già dato i suoi frutti facendo guadagnare a due intervistati un corso di lingue all'estero (per il quale una ragazza sarebbe partita da lì a breve) e un tirocinio formativo presso un artigiano triestino:

D: Tu E. parti per Valencia giusto...

E: «Sì, io cercavo proprio un corso di lingue da fare all'estero...»

D: sei stata accontentata...

E: «Sì, era quello che volevo» [E. 23 anni, Muggia, laurea triennale in scienze psicologiche]

J: «Grazie a Garanzia Giovani a breve dovrei cominciare un tirocinio in falegnameria, grande passione che mi porto dietro da tanto tempo sia a livello di design che liuteria. Dovrei cominciare nel giro di un mesetto a Trieste» [J. 22 anni, Trieste, diploma istituto d'arte]

In altri casi, il sistema di Garanzia Giovani ha proposto a uno degli intervistati un percorso formativo che, tuttavia, non è pienamente coincidente con le aspettative e le aspirazioni dell'intervistato ancora indeciso se accettare o meno:

P: «Mi sono iscritto a Garanzia Giovani poco tempo fa mi è arrivata pochi giorni fa la possibilità di fare un corso di grafica perché mi ero iscritto nella categoria editoria e grafica che però sto valutando perché mi interesserebbe più la parte di editoria rispetto alla grafica perché non mi ci vedo molto grafico lo dico molto sinceramente e diciamo che la mia calligrafia lo può testimoniare ... e quindi non sono sicuro di accettare» [P. 29 anni, Trieste, laurea specialistica in biologia marina. Master in giornalismo scientifico digitale]

In linea di massima vi è la consapevolezza che attraverso il programma è possibile attivare dei tirocini formativi finanziati che possono, in un momento come quello odierno, rappresentare l'opportunità per i ragazzi di aprirsi un varco occupazionale non gravando eccessivamente sui potenziali datori di lavoro ai quali è riconosciuto essere spesso in difficoltà non potendosi permettere economicamente nuove assunzioni:

A.S.: «Un fatto di Garanzia Giovani che spiegavano anche nei colloqui di gruppo siccome sappiamo benissimo che se in busta paga uno si trova un netto di mille euro vuol dire che il datore di lavoro ne ha pagati più o meno il doppio magari, quindi di conseguenza con questo Garanzia Giovani si ha il modo comunque di fare un tirocinio che si aggirava ... le cifre mi pare fosse sui 500 euro... »

J: «Sì 500 euro per il full time e 300 euro per il part time»

A.S.: «Che però il datore di lavoro va a pagare solo 150 perché la differenza viene appunto coperta da Garanzia Giovani, ecco che è un incentivo...» [A.S. 25 anni, Trieste, diploma tecnico industriale, J. 22 anni, Trieste, diploma istituto d'arte]

Accanto a questa consapevolezza, tuttavia, i ragazzi esprimono il timore che quello che J. definisce "questo gioco di Garanzia Giovani" possa, all'atto pratico, trasformarsi in un vantaggio unilaterale per quei datori di

lavoro che accettano di attivare tirocini formativi senza la reale prospettiva di insegnare e possibilmente inserire il ragazzo accolto nel proprio sistema produttivo:

J: «[...] devi imparare a usare gli strumenti e quindi è una cosa molto più pratica. Devi trovare semplicemente una persona che anche in un momento di crisi ha fiducia e ha voglia di investire su di te questo fondamentalmente no. Io fortunatamente questa persona l'ho trovata ... magari con questo gioco di Garanzia Giovani mi da questa opportunità. Però comunque mi sono aperto una strada ecco. Soprattutto posso raggiungere un obiettivo»

[...]

J: «Sai cos'è secondo me? In questo periodo la gente dice: "bon, io comunque ho bisogno di qualcuno che venga a lavorare poi tanto sto qua anche se lo pago meno ... comunque gli fanno gola questi soldi perché comunque l'alternativa è far niente ... allora c'è una sorta di compromesso tipo ai minimi termini ...»

D: Magari è un modo per poter entrare in un mercato del lavoro che non mi sembra sia accogliente

J: «No però da un certo punto di vista qualcuno come ha detto lei si approfitta, prendo qualcuno in prova e poi ...»

D: «Ma voi non pensate che una persona poi possa anche maturare e nel momento in cui tu diventi importante per il tuo datore di lavoro non è poi così facile...

J: «Sì però, come dire, nel senso... ho visto più di qualche volta con esperienze di amici e tutto quanto che venivano presi in stage come stagisti messi a far fotocopie per sei mesi e non imparavano nulla, venivano ... cioè non venivano pagati e ad un certo punto, finito il tuo periodo tu ti aspetti e dici: "Cioè, son stato qua sei mesi, magari che ne so i primi due mesi ho fatto fotocopie e dopo comunque mi hanno dato qualche compito in più ..." cioè ti aspetti che il datore di lavoro ti dica che sei diventato una risorsa e non semplicemente una zavorra da portare dietro... ti aspetti che questa persona ti dica cos'è i... no tu hai semplicemente eseguito i compiti gratis che qualcun'altro avrebbe dovuto fare ma non ha voglia di fare, tu per sei mesi sei stato là a fare praticamente da sostituto di qualcosa o sei venuto là perché boh, era gratis, e alla fine dopo sei mesi troveranno uno tale e quale a te che non pagheranno e che metteranno a far fotocopie e a portar caffè in giro» [J. 22 anni, Trieste, diploma istituto d'arte]

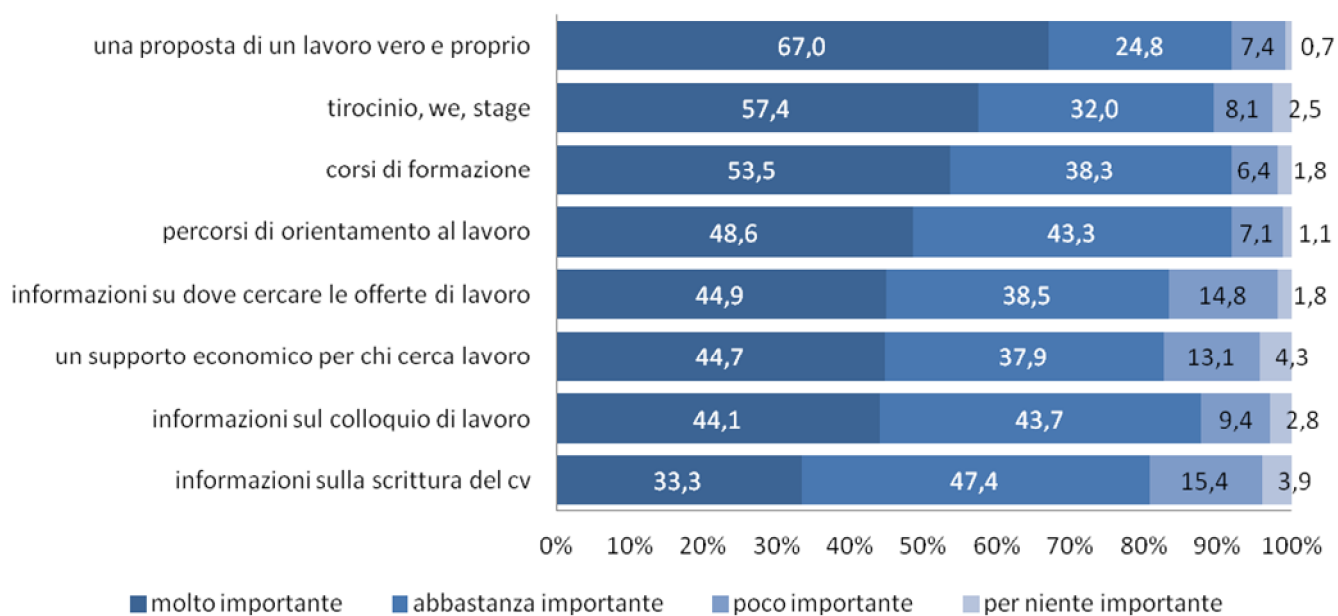
Ne consegue che, al di là di quanto il programma Garanzia Giovani è in grado di offrire, ciò che viene segnalato come importante è intervenire sulla mentalità dei datori di lavoro con la finalità più generale di migliorare la qualità dei rapporti di lavoro:

D: Quindi voi segnalate mi pare di capire, che oltre a queste iniziative come Garanzia Giovani, che bisognerebbe intervenire sul cambio di mentalità da parte dei datori di lavoro...

J: «Avere un po' più di fiducia nelle persone che ti si presentano davanti con un cv in mano, magari che hanno già qualche piccola esperienza e qualcosa e dire: vabbè, magari io non sono nella situazione tale da potermi permettere, però esistono come dire, c'è Garanzia Giovani ... dice questa possibilità ... infatti io sono contentissimo che il falegname mi ha detto io ho già due persone assunte dentro, io sono comunque una persona di larghe vedute, tu mi dici che hai questa forte passione, dici che vuoi imparare un mestiere, voglio darti questa possibilità. Chiaro, entriamo intanto con questa cosa qui, dopo si vede. Alla fine quelli che erano entrati prima e che sono stati assunti con il loro contratto e tutto quanto, perfettamente, sono entrati probabilmente come me, come apprendisti. Poi lui avrà notato in queste persone una risorsa e di conseguenza ha deciso di mantenere questo rapporto con queste persone, quindi giustissimo secondo me» [J. 22 anni, Trieste, diploma istituto d'arte]

Nel questionario, inoltre, è stato chiesto agli intervistati di esprimere un'opinione rispetto alle opportunità che un programma dedicato all'occupazione giovanile può e dovrebbe offrire (Figura 30): tutte le opzioni fornite sono state indicate come molto o abbastanza importanti. Tuttavia, le opzioni considerate in misura maggiore "molto importanti" riguardano aspetti concreti e tangibili ovvero "una proposta di un lavoro vero e proprio" (67,0%), "un tirocinio" (57,4%) e "un corso di formazione" (53,5%), che ben si inseriscono in quanto effettivamente offerto da Garanzia Giovani.

Figura 30 – Importanza di diversi aspetti che un programma di supporto lavorativo rivolto ai giovani potrebbe valorizzare (%)



8 I valori legati al lavoro

Per conoscere il rapporto tra i giovani e il mondo del lavoro e comprendere le strategie che questi mettono in atto per la ricerca di un impiego, è importante capire le modalità di approccio e le eventuali pregresse esperienze lavorative che gli intervistati hanno vissuto. Infatti, le esperienze lavorative immagazzinate dai giovani consentono l'accumularsi di un bagaglio di risorse sia in termini di competenze sia relazionali che permettono ai ragazzi di orientarsi e muoversi nel mercato del lavoro con maggiore facilità. Inoltre, anche qualora queste siano state svolte in modo discontinuo e senza un regolare inquadramento contrattuale, esse hanno comunque lasciato un segno nella vita lavorativa degli intervistati.

Al di là del lascito in termini di competenze, conoscenze e relazioni, prendere in considerazione le precedenti esperienze lavorative dei giovani significa anche analizzare, in prospettiva, il significato da essi attribuito a queste, delineando quindi indirettamente i tratti fondamentali del sistema di valori che questi attribuiscono al lavoro. Tali elementi sono rilevanti nell'analizzare i percorsi lavorativi dei giovani in quanto, da un punto di vista cognitivo, i valori hanno un "potere normativo" sulla vita delle persone. Analizzare le esperienze lavorative degli intervistati pertanto consente di mettere in luce i valori professionali, definiti come insieme di convinzioni sulla base delle quali i soggetti si orientano e agiscono rispetto alla sfera lavorativa. Tra le classificazioni che la numerosa letteratura ha posto in evidenza, i valori professionali -che si strutturano principalmente a partire dall'adolescenza e nella giovinezza- possono essere distinti in tre categorie:

- **valori di tipo estrinseco** legati ad aspetti acquisitivi e di *status*: ad esempio, il successo, l'indipendenza, la sicurezza, il prestigio sociale e il profitto economico: si tratta di elementi che possono essere ottenuti attraverso il lavoro;
- **valori di tipo intrinseco**, legati all'autorealizzazione personale: ad esempio, la creatività, la varietà, l'autonomia, gli stimoli intellettuali in relazione all'uso delle proprie capacità, lo sviluppo delle proprie inclinazioni e abilità;
- **valori concomitanti**: ovvero gli aspetti che sono pertinenti agli ambienti e alle condizioni di lavoro, quali le relazioni con i colleghi o con i superiori.

Sempre secondo quanto la letteratura mette in evidenza, nel corso della vita delle persone l'importanza dei valori professionali non è stabile ma muta in base alle esperienze e alle opportunità offerte. Un'altra classificazione proposta dalla letteratura distingue i valori professionali in tre aree, in base alle dimensioni da essi intercettate. Inoltre va posto in evidenza come anche i valori professionali possano essere distinti in tre categorie (Polacek 1976):

- **valori inerenti la realizzazione della personalità**, cioè la creatività, la realizzazione del sé ecc.;
- **valori legati alla dimensione sociale**, ovvero quei valori che portano il soggetto ad avere una posizione sociale riconoscibile;
- **valori relativi ai contenuti, alle modalità e ai requisiti del lavoro** (retribuzione, tempo libero disponibile, sicurezza), ossia fattori che orientano il soggetto alla scelta di una determinata tipologia di impiego a discapito di un'altra.

Al di là delle possibili classificazioni, la letteratura sul tema ha posto in rilievo come i valori professionali costituiscano una componente strutturale essenziale di ciò che viene definito "importanza del lavoro" (Super 1981; Pedon e Amato, 2009), inteso quale insieme di elementi che si struttura attraverso i cambiamenti di ruolo nel ciclo di vita di ogni individuo e nelle diverse interazioni sociali a questo collegate. Quindi, il singolo in base alla propria situazione personale nel momento della ricerca di un lavoro viene chiamato a orientarsi all'interno di un sistema di valori cercando un equilibrio tra le condizioni di impiego

(stabilità/instabilità, retribuzioni e tutele) e i valori intrinseci attribuiti al lavoro, in cui vengono privilegiati elementi legati alla soddisfazione personale e, in un’ottica quasi esistenziale, viene enfatizzata la capacità del lavoro di determinare l’identità del singolo.

Analizzando le risposte fornite dagli intervistati rispetto a questo tema (Figura 31), emerge una certa eterogeneità. L’elemento ritenuto maggiormente rilevante fa riferimento a una componente intrinseca, ovvero l’interesse per il lavoro svolto (71,1%) che è strettamente connesso all’autorealizzazione personale. Tuttavia, gli elementi ritenuti rilevanti in misura leggermente inferiore fanno riferimento a valori estrinseci: per trovare un altro valore connesso ad aspetti personali dobbiamo riferirci alla quinta posizione con la *possibilità di imparare cose nuove* (52,0%). Infatti, i giovani intervistati sembrano essere abbastanza concreti, mettendo al secondo e al terzo posto tra gli aspetti importanti nel valutare una proposta di lavoro la stabilità (64,7%) e la buona retribuzione (59,7%). Altri valori di questo tipo quali la possibilità di fare carriera (36,7%) e in misura molto meno rilevante il prestigio sociale (4,0%) ricevono attribuzioni molto inferiori. Al quarto posto si colloca, invece, la qualità dei rapporti sociali presenti nell’ambiente lavorativo (55,7%).

Ulteriore elemento interessante è che la coerenza con il tipo di studi effettuati (21,7%) e con la precedente carriera (5,0%) sono ritenuti meno rilevanti rispetto ad altri fattori: ciò testimonia una scarsa attenzione da parte dei giovani nel costruire carriere lavorative coerenti. In un contesto fluido e poco organico come si configura l’odierno mercato del lavoro ciò può costituire un punto di forza, in quanto è indice della propensione del lavoratore a inserirsi positivamente nel contesto lavorativo. Tuttavia, vi è anche il rischio di muoversi su traiettorie professionali poco organiche e lineari, in cui la dicotomia occupato/disoccupato appare sempre meno rappresentativa. In particolare, alcuni autori hanno analizzato l’influenza della presenza di lavori instabili sulle carriere evidenziando come spesso essi fungano da “intrappolamento” in un mercato del lavoro secondario e non da “trampolino” verso occupazioni più stabili, in quanto il non essere stato selezionato in precedenza per lavori stabili sul mercato costituirebbe un segnale negativo per i datori di lavoro. Infine, osservando la le al 28%).

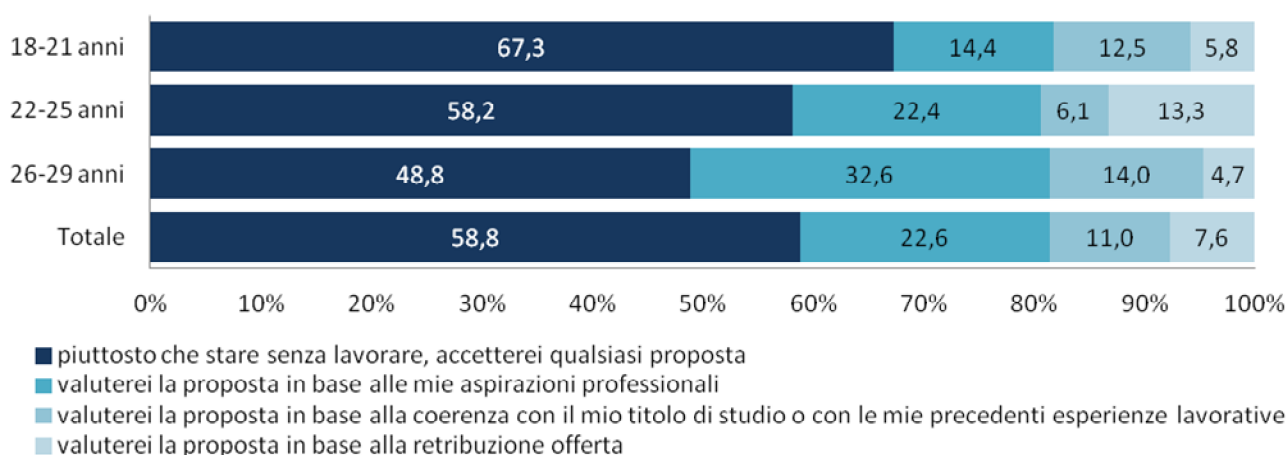
Figura 31, è interessante notare come la possibilità di conciliare lavoro con la vita privata abbia ottenuto un valore medio rispetto ad altri aspetti, con alcune differenze di genere che tuttavia non appaiono così rilevanti (nella componente femminile tale valore si assesta al 35,8%, mentre nella componente maschile al 28%).

Figura 31 – Elementi ritenuti importanti nel valutare una proposta di lavoro (%)



L'interesse per il lavoro svolto costituisce un elemento importante nel valutare un'offerta di lavoro, tuttavia più della metà dei giovani intervistati (58,8%) sottolinea anche come "piuttosto che stare senza lavorare" accetterebbe qualsiasi proposta venisse loro offerta (Figura 32). Tale valore diminuisce con il crescere dell'età degli intervistati, quando le precedenti esperienze lavorative e le aspirazioni professionali condizionano maggiormente la scelta. Infatti, il 14,4% dei 18-21enni contro il 32,6% dei 27-29enni afferma che valuterebbe la proposta in base alle proprie aspirazioni professionali. Anche la percentuale di giovani che indica quale criterio di scelta la coerenza con il titolo di studio o le precedenti esperienze lavorative cresce leggermente con l'aumento dell'età. Questi dati sembrano confermare quanto rilevato in letteratura, dove si mette in evidenza come, accanto ai valori estrinseci, con il crescere dell'età lavorativa acquistino sempre maggiore rilevanza anche i valori intrinseci (Faccaroli 1998).

Figura 32 – Se tra una settimana ti venisse proposta un'offerta di lavoro, tu cosa faresti? (%)



Gli elementi sopra citati forniscono una cornice interpretativa attraverso cui rappresentare anche quanto emerso dalle interviste e dai *focus group* che, in maniera trasversale, pongono in evidenza nuovamente la distanza che c'è tra il mondo della formazione e quello del lavoro. Dal momento che spesso il primo non appare connesso con il secondo è l'esperienza sul campo che, sempre più spesso, fornisce i primi elementi di realtà sui quali i ragazzi confrontano, misurano ed eventualmente riparametrano le loro aspettative. Per chi ha la "fortuna di avere le idee chiare" sul proprio futuro lavorativo, tirocini e stage che possono trasformarsi in primi contratti di lavoro, aiutano a rendere più chiaro ed evidente il metodo di lavoro e rendono possibile l'acquisizione di un protocollo, funzionale al corretto svolgimento degli incarichi. È per esempio il caso di A. che, sin da bambina, ha chiaro quale sarebbe stata la sua futura professione:

D: Quando avete cominciato cosa pensavate di fare da grandi?

A: «No, no questo qua ... la biologa ecco»

D: La biologa in laboratorio?

A: «Sì sì la biologa in laboratorio analisi...»

D: Tu avevi le idee chiare che volevi fare quella cosa lì...

A: «Sì, sì...»

D: E prima cosa hai fatto, lo scientifico?

A: «Io ho fatto il Galilei [N.d.R. liceo scientifico di Trieste]»

D: Quando tu hai maturato, se te lo ricordi, questa consapevolezza di voler fare la biologa?

A: «Io ho maturato l'idea da piccola a undici anni. Era la mia passione anche perché fin da piccola mi piacevano gli animali, i libri con gli animali e tutte queste cose qua ... dopo ho fatto il liceo scientifico perché alle medie ho fatto anche latino e quindi mi seccava perdere il latino e quindi ho avuto la fortuna di incontrare dei professori molto bravi in biologia alle superiori che mi hanno ulteriormente appassionato alla cosa ...» [A. 26 anni, Trieste, laurea triennale in scienze biologiche]

In questo caso in cui la vocazione professionale di A. è chiara fin dall'infanzia, le esperienze di lavoro che ha avuto la possibilità di svolgere le hanno dato la *chance* di approfondire gli aspetti relativi ai valori professionali concomitanti, riferibili alla relazione con l'ambiente di lavoro inteso come rispetto delle consegne e delle tempistiche di un incarico, rapporto con i colleghi e gestione dello stress, elementi che, uniti alle competenze tecniche, contribuiscono a comporre la professionalità di un individuo:

D: [...] Parlando e facendo un passo indietro rispetto alle esperienze di lavoro [...] cosa pensate di avere imparato da queste esperienze? [...] Che cosa avete imparato da quello che avete fatto fino ad adesso?

A: «A livello personale a gestire lo stress, perché boh magari ci sono ... anche la un ambiente in cui c'erano 5 donne e 2 uomini, gli uomini quando sentivano litigare l'uno l'altro si defilavano mentre le signore erano magari più combattive per i propri diritti c'era sempre uno stato di tensione. E allora imparare quello stato "zen", di lasciarsi scorrere tutto addosso ... è brutto però a livello lavorativo ... perché non devo stressarmi per cose degli altri».

D: Dare la giusta importanza...

A: «Mah, forse non del tutto ma dare meno importanza ... per non turbarsi dentro ecco».

P: «Diciamo che quello che ho imparato è sicuramente la professionalizzazione è aumentata. Diciamo che è circa un anno e mezzo che scrivo [N.d.R. l'intervistato collabora con un'agenzia di informazione dove si occupa di divulgazione scientifica e lavora come guida didattica presso l'Immaginario Scientifico di Trieste] e certamente sono migliorato in quello e poi forse sono migliorato anche nella didattica all'Immaginario Scientifico e, a livello pratico, forse anche a gestire lo stress perché qualche anno fa, dopo la laurea, ho fatto un lavoro pratico diciamo di portare farmaci da una farmacia alle varie case di riposo, giusto per farmi 500 euro al mese detto proprio papale, papale e l'ho fatto per alcuni mesi e impari a gestire lo stress nel senso che hai a che fare con personaggi diciamo ... "particolari"... alcuni gestori erano diciamo così... discutibili»

D: Ma nella gestione dello stress c'era mi domando sta dentro anche rispettare le scadenze, star dietro ai lavori...

A: «Mah quello si perché noi in laboratorio dove lavoravo in teoria i referti dovevano essere dati in giornata quindi se arrivavano 500 campioni a meno che non ci sarebbe stata una crescita batterica e quindi per motivi biologici bisognava aspettare una notte, per il resto tutto, tutto dovevi dare in giornata. Se c'erano 5 persone, tutto tranquillo se c'è n'erano 500 era già diversa l'organizzazione della giornata perché appunto dipendeva da quanti pazienti arrivavano. Poi il telefono squillava perché non riuscivano a capire il concetto di "non è pronto", e quindi dovevi rispondere e fare la gentile quando ... insomma ...»

D: si può dire che avete un po' capito come funziona il mondo del lavoro...

A: «Sì ma tutto questo all'università non te lo insegnano ...»

P: «Sì concordo all'università non te lo insegnano ...» [A. 26 anni, Trieste, laurea triennale in scienze biologiche; P. 29 anni, Trieste, laurea specialistica in biologia marina. Master in giornalismo scientifico digitale]

A testimonianza del fatto che il processo di costruzione dei valori rispetto al lavoro è un cantiere aperto che si sviluppa lungo il corso dell'esistenza dell'individuo la testimonianza di M.A., diciotto anni che racconta di come da giovanissima pensasse che la sua strada fosse quella della ristorazione e di come, invece, nonostante si ritenga soddisfatta di questa scelta, diventando appena più grande si sia resa conto che le sue inclinazioni e aspirazioni personali andassero in altre direzioni:

D: Come mai hai fatto questa scuola per cuoca? Ti è piaciuta?

M.A.: «Sì. Sono andata a fare quella scuola perché mi piaceva cucinare, avevo questa passione sin da quando ero piccola, poi però con tanti stage e tutto, lavorando poi sono pure cambiata io nel senso che sono cresciuta, l'adolescenza eccetera e quindi ho capito che non era quello per me e così... Comunque ho finito perché tre anni sono quelli e poi per prendere il diploma ecco. L'unica cosa che non ti dà il diploma ... che comunque è importante avere».

D: Che indirizzo hai fatto all'alberghiero? Perché so che ci sono vari...

M.A.: «Cuoca, ho scelto cuoca»

D: Le esperienze di stage che hai fatto come ti sono sembrate?

M.A.: «No guarda ti dico, per me tutto è filato liscio devo dire sono stata fortunata però dopo finita la scuola non ho ricevuto nessuna chiamata è vero, però alla fine tutto sommato mi son trovata bene devo dire».

D: E cosa ti hanno insegnato del lavoro queste esperienze di stage che hai fatto?

M.A.: «Mah diciamo che adesso so cosa vuol dire lavorare... prima non sapevo per questo secondo me sono importanti le scuole professionali dico che ora so cosa vuol dire e le scuole professionali servono in questo secondo me ... quello dico»

D: E cosa vuol dire lavorare? Cosa hai imparato che vuol dire?

M.A.: «Vabbè non lavoravo perché non guadagnavo niente [N.d.R. la ragazza ha svolto degli stage formativi durante gli studi]... Vabbè tipo avere un orario preciso, dipendere comunque da qualcuno, fare insomma quello che ti dicono ... è obbligatorio ... non è come a scuola che puoi fare quello che vuoi ...e quindi si mi ha aiutato ... insomma mi ha fatto bene tutto sommato».

D: Pensi che la scuola di cuoca avrebbe potuto darti qualcosa in più per prepararti al lavoro o pensi sia già tanto quello che ti ha dato?

M.A.: «No. Sono stata contenta non ho avuto nessun problema per quanto riguarda questo lato qui no»

D: Quindi non sei rimasta delusa, forse un po' sulla formazione per questo ti sei iscritta al Carli poi?

M.A.: «No certo se durava cinque anni era meglio per questo ora vado al Carli [N.d.R. Istituto tecnico commerciale di Trieste], avere un diploma è comunque importante» [M. 18 anni, Trieste, qualifica professionale scuola alberghiera]

L'esperienza di M.A. pone in evidenza come rispetto ai valori intrinseci del lavoro, crescendo ci si può ritrovare di fronte alla necessità di "riconvertire" il proprio percorso reindirizzandolo verso nuovi orizzonti che risultino maggiormente coerenti con le proprie aspirazioni e attitudini. Al momento, infatti, la ragazza sta studiando per conseguire il diploma di ragioneria e nel contempo lavora *part-time* come commessa in un negozio di abbigliamento in città con una flessibilità oraria che le consente di lavorare e studiare. Anche se la sua ancora giovane età non le permette di avere le idee chiare su quello che sarà il suo futuro è evidente come ciò che da giovanissima sembrava l'interesse professionale principale (la cucina) e che le consentiva di prevedere un determinato livello di soddisfazione nell'esercizio di tale attività, a fronte di esperienze concrete (la scuola alberghiera di cui peraltro si è dichiarata soddisfatta, lo *stage* e qualche breve esperienza estiva come cameriera in una pizzeria della città) le hanno permesso di capire che qualcosa stava cambiando e di dirigere il proprio impegno verso nuovi possibili orizzonti professionali:

D: Adesso ci hai detto che stai facendo la serale e lavori ... dove?

M.A.: «Sì lavoro come commessa in un negozio di abbigliamento qua vicino piazza Goldoni. Prima di questo ho lavorato per un mesetto in un ristorante/pizzeria però non mi trovavo bene quindi poi ho cercato lavoro da altre parti e subito in estate appena finito l'alberghiero mi sono iscritta al CPI e ad altre agenzie private per la ricerca del lavoro. E alla fine ho cercato lavoro e adesso sto lavorando. Lavoro solo la mattina»

D: Ancora rispetto la scuola, ti sei iscritta al Carli perché vuoi il diploma, ti sei iscritta subito dopo il triennio alberghiero?

M.A.: «Sì si d'estate proprio appena finito in agosto ... solo che poi i programmi non coincidevano e sono andata un anno indietro»

D: Hai preso questa decisione autonomamente? Qualcuno ti ha suggerito?

M.A.: «Sì, no ... sì ... i miei genitori mi hanno detto fai sempre quello che vuoi ... io sono molto testarda, devo raggiungere i miei obiettivi e se mi metto in testa una cosa che voglio fare la faccio e quindi così...»

[...]

D: Adesso stai facendo la ragioneria con l'idea di fare la ragioniera o con l'idea di fare il cuoco che sa anche di economia?

M.A.: «Eh... purtroppo hai ragione, bella domanda questa ... dipende. Dipende da cosa trovo ... a me va bene tutto ... in teoria esco da là e vorrei fare la ragioniera ma poi quello che trovo farò ecco ...»

[...]

D: Rispetto invece al tuo percorso lavorativo hai iniziato a raccontare che hai avuto un'esperienza nel tuo campo, come cuoca o come pizzaiola? Non ti sei trovata bene hai detto?

M.A.: «Ero una specie di cameriera... [...] ho provato ma diciamo che non era l'ambiente molto bello era anche un posto un po' così ... era un po' così, non mi trovavo tanto e quindi ho cambiato ...»

D: E poi ha cercato dove, sempre nel settore?

M.A.: «Mah un po' dappertutto ... ovviamente certo più nei ristoranti per via della scuola che ho fatto, ma alla fine anche in negozio di vestiti ... o di qualsiasi cosa insomma andavo per provare»

D: E adesso dove lavori e da quando? E come ti trovi?

M.A.: «In un negozio d'abbigliamento mi trovo bene, ho anche la possibilità di andare a scuola perché lavoro la mattina. Ogni tanto faccio il pomeriggio, però va bene ...»

I primi approcci con il mondo del lavoro, inoltre, fanno emergere nuovamente lo “scollamento” già precedentemente evidenziato tra questo e la scuola, anche quando per scuola si intende la frequenza di un percorso estremamente pratico e professionalizzante come quelli promossi dagli enti di formazione. È il caso dell'esperienza di M.O., 19 anni in possesso del titolo di licenza media e della qualifica di operatore e manutentore auto e moto conseguita a seguito di un corso di formazione organizzato all'Enaip di Trieste:

D: Pensi che l'Enaip ti abbia dato strumenti per inserirti nel mondo del lavoro e come li valuti?

M.O.: «L'esperienza che ho fatto dalla seconda alla terza ho fatto due stage in terza e uno in seconda in officine varie e mi è stato utile per la ricerca del lavoro. Ho capito che nel mondo del lavoro è dura»

D: In che senso?

M.O.: «A parte alzarsi la mattina, andare a lavorare per portare soldi a casa è un poco dura... non so come spiegare. Si vede la differenza con la scuola»

D: Il mondo della scuola com'è?

M.O.: «Il mondo della scuola... te sta sentà, stai seduto ad ascoltare e guardare la professoressa che parla e basta ...»

D: Il mondo del lavoro ti richiede di metterti più in gioco?

M.O.: «Sì, beh ti metti più in gioco comunque anche cresci. Nel mondo del lavoro è più duro comunque nel mondo del lavoro cresci ... nella scuola ti comporti in un modo e poi nel mondo lavorativo cambi completamente» [M.O., 19 anni Trieste, licenza media, qualifica operatore e manutentore auto e moto]

La percezione che nel mondo del lavoro il grado di coinvolgimento e di responsabilità richiesto sia maggiore rispetto al contesto scolastico è un elemento che viene condiviso trasversalmente dagli intervistati; significativa a tal proposito è la testimonianza di J. il quale afferma:

J.: «Fondamentalmente con un datore di lavoro non puoi barare ... ecco...»

A.S.: «Sì vero...»

J.: «Mentre con l'insegnante è facile, lo prendi per i fondelli in maniera facile fondamentalmente un insegnante no ... cioè non pensi che ti sgami se ti metti un bigliettino nella tasca della felpa. Ma se devi spostare 50 flycase su un camion come fai? Li sposti con il pensiero? Non penso. Ti fai il mazzo e basta» [A.S. 25 anni, Trieste, diploma tecnico industriale; J. 22 anni, Trieste, diploma istituto d'arte]

Le esperienze lavorative che J. ha avuto l'opportunità di svolgere da quando ha terminato la scuola superiore (stagista per una cooperativa sociale di Trieste che si occupa di allestimenti di spettacoli, assistente bagnante presso uno stabilimento balneare cittadino) gli hanno consentito di capire concretamente ciò che attiene ai cosiddetti valori professionali concomitanti del lavoro, ovvero ciò che

comporta relazionarsi con i superiori, o ciò che vuol dire portare a compimento un incarico. Un ulteriore elemento che risulta condiviso dagli intervistati è quello relativo all'approccio al lavoro e alle dinamiche di gruppo: l'importanza della cooperazione tra colleghi, infatti, è un fattore a cui viene dato un peso rilevante e che contribuisce a rendere l'esperienza lavorativa più gratificante di quella scolastica:

A.S.: « Anch'io concordo con quello che ha detto F., a livello sia di collaborazione con i colleghi, più o meno simpatici che siano, che anche appunto quello che è il perseguire un obiettivo che risulta concretizzato in qualche modo che non è solo come diceva lui un numero su un pezzo di carta che si, per carità, può essere bello quanto vuole però non è che... » [A.S. 25 anni diploma tecnico industriale]

A.S. fa riferimento all'appagamento espresso dai ragazzi nel portare a compimento un lavoro, che risulta maggiore rispetto al ricevere un buon voto a scuola o all'università. In modo ancora più chiaro emerge come il lavoro, seppur precario e con poche prospettive di stabilizzazione e inserimento, abbia permesso di confrontarsi con il concetto di responsabilità e di etica, elementi che contribuiscono non solo alla crescita professionale ma anche e soprattutto, a quella personale:

J: «Io ho notato una cosa fondamentale: mentre a scuola sei più "protetto", sul lavoro non gliene frega obiettivamente a nessuno specie nell'ambiente in cui sono io dove sei un facchino se vogliamo, a nessuno interessa se ce ne sono 200 di facchini, se tu stai lavorando o meno però, il fatto che tu ti metti in piena a lavorare, finisci le tue ore che sei spaccatissimo però a un certo punto dici "ciò ..." veramente gratificante. E poi ti insegna fondamentalmente a non mollare. Mentre lo studio non è probabilmente molto gratificante perché più di avere ... non so un voto alla fine, che però è semplicemente un numero che fa vedere che tu hai studiato a memoria una cosa fondamentalmente, non so, ... ecco è più diversa della cosa di prepararsi per un esame [...]. E quindi porti a termine una cosa, hai una soddisfazione immediata [...] più concreta di un numero scritto su un foglio, su un libretto. È una cosa molto diversa. È la cosa che ti fa dire: sto facendo materialmente una cosa» [J., 22 anni, Trieste, diploma istituto d'arte]

Infine, ciò che il lavoro ha insegnato ai ragazzi è anche affrontare le difficoltà e a non arrendersi ad esse, elemento che rende tutte le esperienze fatte, (seppur precarie in termini di retribuzione e contrattualizzazione o non completamente coerenti tra loro o con il percorso formativo seguito), preziose nel bilancio di valutazione personale di ognuno e concorrenti nello sviluppo e nella realizzazione della propria personalità (valori concomitanti):

D: Ma se tornaste indietro rifareste le stesse esperienze a livello lavorativo?

J: «A livello lavorativo probabilmente sì, io non mi pento assolutamente di quello che ho fatto fino ad ora perché se un domani mi dovessi, anche solo per dire vado a viver solo, il fatto di aver fatto per tre mesi di fila pulizie, portar fuori la spazzatura, tenere in ordine un luogo frequentato da altre persone che comunque pagano per venir là e di conseguenza pagano per avere un servizio d'élite [N.d.R. il ragazzo fa riferimento alla sua esperienza come assistente bagnante presso uno stabilimento di Trieste], ciò ti rende anche più indipendente da un certo punto di vista perché ti dici: "Ciò son indipendente perché queste cose le so già fare" e ti fa crescere questa cosa. Il lavoro ti fa crescere molto più in fretta rispetto alla formazione. Però la formazione ti dà secondo me quell'indipendenza a distanza di un poco di tempo di poterti permettere di far cose che non son magari a un livello più basso»

F: «È stata un'esperienza che è durata quello che è durata, 4 mesi e andava bene così [N.d.R. l'intervistato ha lavorato per circa un anno in un call center di Trieste svolgendo attività in-bound, out-bound e di telemarketing per diverse aziende] volevo far qualcosa di nuovo. Non mi realizzava a pieno no, sicuramente, però rifarei tutto quello che ho fatto anzi, se ne avessi fatte altre rifarei anche tutte quelle»

A.S.: «Mah sì ... penso anch'io comunque il mio caso specifico io avevo un contatto diretto con clienti sia privati che aziendali quindi ... dovevo ... cioè in pratica dovevo essere io stesso come mi ponevo, dopo quello aveva un riscontro diretto su quello che era poi... ... lo stipendio ... chiamiamolo così perché comunque era sempre basato su provvigioni quindi in base a quelli che erano i contratti ... poi guadagnavi [N.d.R. l'intervistato ha lavorato per circa un anno per un'azienda di servizi per contratti e forniture di energia elettrica e gas]. Di

conseguenza, appunto, come a livello di esperienza penso che l'avrei rifatta perché comunque mi è servito come dicevamo a livello di crescita personale perché comunque uno impara meglio a collaborare con quelli che sono i colleghi, impara appunto a sottostare a quello che è una gerarchia e quindi avere rispetto sia di sé stessi che per gli altri e in secondo luogo anche perché comunque un po' di entrate extra insomma non bastano mai ... » [A.S. 25 anni, Trieste, diploma tecnico industriale, J. 22 anni, Trieste, diploma istituto d'arte, F. 23 anni, Cagliari, diploma istituto tecnico industriale]

9 Conclusioni: NEET in prospettiva. Quali strategie per il futuro?

A conclusione di questo percorso di analisi volto a comprendere la condizione occupazionale dei giovani della provincia di Trieste è utile soffermarsi su alcuni elementi di carattere propositivo che possono stimolare la riflessione rispetto alla questione della disoccupazione giovanile e da ritenersi rilevanti per la ricerca di un impiego.

Innanzitutto, come messo in evidenza nella figura 33, appare utile sottolineare l'atteggiamento positivo dei giovani intervistati, che interrogati su quali fossero i principali elementi necessari per trovare lavoro, mettono al primo posto aspetti legati alle competenze (*in primis* la conoscenza delle lingue straniere). Nei giovani quindi vi è consapevolezza del fatto che avere una formazione solida costituisce una condizione necessaria per trovare il proprio spazio nel mercato del lavoro. La conoscenza di una o più lingue straniere viene riconosciuta dalla buona parte degli intervistati (64,7%) come un elemento che qualifica la preparazione dei giovani, veicolando il loro inserimento nel mondo del lavoro, potenzialmente anche al di fuori del proprio ambiente sociale. Questo orientamento emerge anche in coerenza con quanto analizzato in precedenza rispetto alla possibilità di cercare un impiego anche fuori dall'Italia, eventualità che buona parte degli intervistati ritiene essere una possibilità concreta. Dagli esiti qualitativi della ricerca, paradigmatica appare la testimonianza di M.O., da cui emerge che l'idea di formarsi linguisticamente per poi partire e fare un'esperienza di lavoro all'estero è effettivamente una prospettiva d'azione presa in considerazione. Oltretutto il giovane si dichiara fortemente scoraggiato rispetto alla ricerca di un impiego sul territorio, nonostante sia in possesso di una qualifica professionale (manutentore auto e moto) che gli darebbe potenzialmente la possibilità di intraprendere una carriera professionale estremamente concreta:

D: Hai cercato fuori Trieste, in Friuli per esempio?

M.O.: «No, non ho ancora pensato. La mia idea era mettermi un po' di impegno per l'inglese e poi prender e andar via quello era il mio intento. Volevo imparare la lingua e andare via. Germania, Spagna, Inghilterra ... indifferente dove»

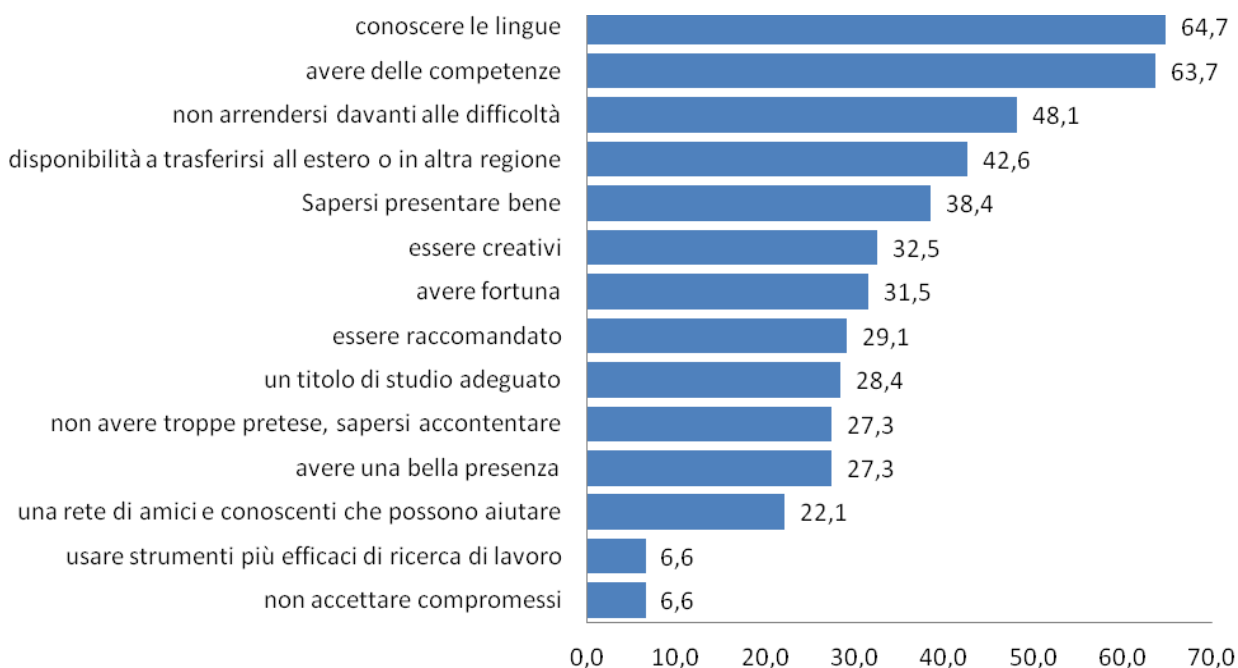
D: Il tuo lavoro ideale che caratteristiche ha?

M.O.: «Il mio lavoro ideale era fare il militare o il poliziotto ma mi domandano la scuola e io la scuola non ho più voglia di farla [N.d.R. il ragazzo è in possesso della sola licenza media inferiore]. Ti chiedono punti per entrare e non arrivo mai più a fare questi punti. Oramai tempo che torno a scuola... sicuramente vengo bocciato, aspettare il concorso ... oramai sono vecchio diciamo. Poi aspettare che venga fuori il concorso, fare il concorso ... oramai non so più cosa far. Adesso la mia idea era prender l'inglese e andar via andare a lavorare in un pub o in un ristorante, indifferente, ... all'inizio e poi vedere un po' cosa fare» [M.O., 19 anni Trieste, licenza media, qualifica operatore e manutentore auto e moto]

La testimonianza di M.O. consente di porre in rilievo due elementi. Il primo è relativo al fatto che la condizione attuale del mercato del lavoro ha inciso anche sulle possibilità occupazionali di profili in precedenza ritenuti maggiormente collocabili nei contesti lavorativi. Il secondo elemento rilevante suggerito dalle parole del giovane triestino è relativo allo scoraggiamento evidente che traspare: il suo "oramai non so più cosa far", infatti, contrasta fortemente con la sua giovanissima età (19 anni) ma rivela già una delusione e un grande disincanto rispetto alle prospettive che il futuro gli riserva. Per quanto momenti di scoraggiamento come quello descritto da M.O. e come quelli già posti in evidenza precedentemente anche dagli altri intervistati siano, purtroppo, in agguato specie a fronte del difficile momento, sono gli stessi intervistati che, portati a riflettere su cosa serve per trovare un impiego oggi, affermano in modo consistente (48,1%) che non arrendersi davanti alle difficoltà sia fondamentale. Avere un atteggiamento proattivo, pensare a un *piano b* e aprirsi eventualmente nuove strade è ciò che i giovani

pensano si debba fare oggi per contrastare le difficoltà e riuscire a trovare così la via per la propria realizzazione (Figura 33).

Figura 33 – Elementi rilevanti per un giovane nel trovare lavoro



Fatte queste premesse, da quanto finora esposto è possibile mettere in evidenza una serie di proposte. Queste riguardano da un lato strumenti e iniziative, in parte già attivate dal Cpi, ma che presentano margini di rafforzamento, chiamando in causa diverse risorse professionali (anche in *partnership* con il privato). Dall'altro misure che, invece, affrontano la questione dei giovani secondo una prospettiva più complessiva di *welfare*: nello specifico, si tratta di elementi che non sono stati affrontati direttamente nell'indagine, ma che in un qualche modo possono essere ipotizzati come possibili risposte a problematiche trasversalmente avanzate dai giovani -spesso in modo frammentario- a latere delle interviste in profondità.

1. **Anagrafe giovani** – Per la componente più giovane della fascia dei NEET è importante l'individuazione di strumenti di monitoraggio, che seguano i percorsi dei giovani durante il periodo scolastico e una volta terminati gli studi siano un elemento rilevante per raggiungere soprattutto coloro che non si attivano facilmente e che non vengono intercettati dalle misure messe in campo. In tal senso, una strada percorribile potrebbe essere il rafforzamento della già esistente Anagrafe studenti, integrandola con i dati relativi alla formazione professionale, all'apprendistato e al mercato del lavoro ed estendendola per un periodo limitato ai giovani lavoratori anche una volta terminato il percorso scolastico. Un'azione di questo tipo avrebbe quindi sia una valenza preventiva sia di tipo programmatico, in particolare per quanto riguarda il sistema della formazione professionale.
2. **Profilatura** - La ricerca condotta a Trieste ha confermato come l'**universo della disoccupazione giovanile sia al suo interno eterogeneo e articolato**: per alcuni soggetti le difficoltà lavorative hanno effetti sul piano personale più gravi che per altri. Si pensi ad esempio ai giovani che non dispongono di basi familiari di sostegno forti; a quelli prossimi alla soglia dei trent'anni impegnati,

oltre che nella ricerca di un impiego, nel diventare pienamente adulti costruendo una sfera di vita autonoma e indipendente; alle giovani donne che, pur essendo spesso più scolarizzate dei colleghi maschi, versano in condizioni di maggiore svantaggio rispetto a questi ultimi; ai giovani poco scolarizzati che si presentano nel mercato del lavoro con un insufficiente bagaglio di competenze o, al contrario, a quelli più scolarizzati che non trovano un terreno adatto a valorizzare l'investimento formativo effettuato. Uno dei rischi di tale situazione è che molti decidano di intraprendere la via dell'emigrazione, soprattutto i soggetti più intraprendenti, motivati e con significative competenze tecniche e intellettuali, determinando così un depauperamento del capitale umano disponibile per i contesti regionale e nazionale.

Per questi e altri motivi le politiche del lavoro dedicate a sostenere l'occupabilità dei più giovani dovrebbero fondarsi sulla piena consapevolezza della forte disomogeneità di questo aggregato, in quanto certamente le situazioni, gli atteggiamenti, le esigenze dei soggetti variano notevolmente in funzione, ad esempio, del livello di istruzione, dell'età, delle esperienze lavorative pregresse, del *background* sociale, delle problematiche personali e familiari, delle risorse motivazionali e attitudinali. Pertanto, è estremamente importante calibrare gli interventi a favore dei giovani partendo da una loro **attenta profilatura (sia nel momento dell'accesso ai servizi sia in itinere), che valuti sia elementi oggettivi (i percorsi formativi e occupazionali) acquisiti attraverso canali formali e informali sia gli aspetti soggettivi (le aspirazioni e gli interessi).**

3. **Formazione** - Un ulteriore elemento che emerge dall'indagine è la diffusione di un atteggiamento in cui si mescolano la speranza e la consapevolezza che la realizzazione professionale vada intesa in senso meritocratico. Infatti, dalla ricerca (pur con valori decrescenti con l'aumento dell'età anagrafica e probabilmente quindi dopo il perpetuarsi di esperienze negative), emerge come i giovani attribuiscano **maggior importanza a ciò che si conosce rispetto a chi si conosce** per accedere a carriere professionali interessanti e qualitativamente significative.

Il possesso di competenze adeguate e di una formazione quanto più possibile solida sono quindi considerate condizioni necessarie per affermarsi nel mercato del lavoro. Tale approccio mette in luce **un terreno fertile per l'effettuazione di esperienze formative** di varia natura, tenuto conto anche del fatto che, su questo fronte, l'indagine condotta a Trieste ha rivelato un coinvolgimento in attività formative da parte degli intervistati sicuramente inferiore alle attese. Tale atteggiamento mette in evidenza anche una propensione dei giovani a rimettersi in gioco, riqualificando la propria professionalità: questo comporta tuttavia anche la necessità della presenza di servizi di accompagnamento e di orientamento che aiutino i giovani a indirizzare la propria carriera verso profili professionali ricercati dal mercato. Da questo punto di vista, inoltre, anche le imprese possono essere chiamate a fornire il proprio contributo, investendo nella formazione di nuovo personale, in collaborazione con le diverse agenzie formative, in modo da rendere la loro offerta sempre più aderente alle necessità del mercato.

4. **Orientamento** - Per i giovani (e per i NEET in particolare) è necessario costruire percorsi di accompagnamento al lavoro (con il coinvolgimento anche dei datori di lavoro e delle parti sociali) che, accanto al rafforzamento degli strumenti e delle modalità di ricerca di lavoro, contemplino pure l'indirizzamento verso quelle che sono le reali esigenze del mercato, di modo che i giovani

siano consci dei vincoli e delle opportunità disponibili e comprendano l'importanza di indirizzare le proprie competenze verso di esse.

Un supporto orientativo appare rilevante proprio rispetto al segmento dei giovani intervistati, in quanto la difficile condizione del mercato del lavoro ha inciso sia sulle opportunità oggettive di trovare un'occupazione sia sugli elementi soggettivi che permettono a chi cerca lavoro di porsi in modo proattivo. Il percorso verso l'occupazione appare accidentato e ricco di imprevisti: tali dinamiche possono portare a situazioni che si caratterizzano per scoraggiamento e scarsa fiducia nel futuro. Infatti, nel corso delle interviste, i ricorrenti *“oramai non so più cosa far”* contrastavano con la giovane età degli intervistati e con le loro potenziali prospettive di vita.

5. **Agire sulla domanda di lavoro** – Rispetto a quanto precedentemente esposto, è evidente l'esigenza di creare nuovi posti e opportunità nel mercato del lavoro, con l'obiettivo supplementare di generare scampoli occupazionali di buona qualità, ovvero che consentano al lavoratore (specie se giovane) di crescere e soddisfare le proprie aspettative di carriera. Da questo punto di vista, i giovani percepiscono la difficoltà delle imprese nell'investire in nuove assunzioni e in formazione. Un esempio è riportato nel seguente stralcio:

D: Voi vedete l'impresa qui in Italia come una serie di porte chiuse...

N: «Sì, sì, praticamente sì»

A: «Cioè anche alla fine per volere delle imprese stesse perché è ovvio ... magari le tasse ogni anno sono alte, è chiaro che per loro 1000 euro al mese cambia tanto ... per noi magari sono una manna dal cielo però ... e quindi non investono, non investono più sui giovani»

D: Ora al di là dell'attuale congiuntura economica, c'è anche un discorso di disponibilità, di apertura, di credere nei giovani...

A: «A livello teorico c'è, c'è ma a livello pratico ed economico no»

[N. 23 anni, Trieste, diploma istituto d'arte; A. 26 anni, Trieste, laurea triennale in scienze biologiche]

6. **Supporto personale** – Come precedentemente evidenziato, anche la componente personale e relazionale gioca un ruolo rilevante nella ricerca di un lavoro. Tuttavia questa consapevolezza non deve però deresponsabilizzare le istituzioni che con strategie come *Garanzia Giovani* sono già attive su questo fronte, ma i cui margini di azione possono essere incrementati. Infatti, un'eccessiva responsabilizzazione del singolo ha come controindicazione l'indurre in esso un maggiore **sentimento di scoraggiamento** nel caso in cui gli esiti siano negativi. Il rischio pertanto è l'innescare di una perversa reazione a catena dove le imprese non crescono e non assumono, i giovani non lavorano e il tessuto produttivo locale si impoverisce. Le considerazioni fino a qui riportate risultano altrettanto valide se riferite alla fascia dei cosiddetti NEET che, pur nella loro eterogeneità, vedono le situazioni più critiche proprio tra gli scoraggiati e tra chi non può beneficiare di un supporto relazionale forte nei momenti di difficoltà economica ed emotiva.

Dal punto di vista del supporto personale, una delle possibili modalità di accompagnamento per chi cerca lavoro si fonda anche su un approccio di **empowerment complessivo della persona**. Tali interventi dovrebbero ricadere all'interno di una strategia integrata, personalizzata e calibrata sulle esigenze del singolo e/o della famiglia, anche attraverso misure di *coaching* professionale che impegnino attivamente e costantemente i beneficiari. Il ruolo del *coach* dovrebbe essere proprio quello di aiutare il giovane a destreggiarsi tra i vincoli e le opportunità offerte dal contesto di riferimento e dalle proprie strategie di ricerca di lavoro.

7. **Job club** - Rispetto, invece, agli strumenti che possono rafforzare le strategie dei giovani nella ricerca di lavoro, un buon esempio è fornito dal *job club* finalizzato a supportare piccoli gruppi di persone nella ricerca di un impiego. Si tratta di momenti di scambio periodici dove i partecipanti hanno la possibilità di confrontarsi con persone nella loro stessa situazione e di analizzare le azioni messe in campo finalizzate alla ricerca di un impiego. Il *job club*, pertanto, consente di:

- Identificare o rafforzare la propria idea di lavoro, in base alle proprie competenze, caratteristiche personali ed esigenze;
- apprendere nuove tecniche di ricerca attiva di lavoro, sulla base di quanto riportato dai singoli partecipanti e di quanto indicato dal formatore che segue il gruppo, almeno nella fase iniziale;
- dare ritmo e continuità alle attività di ricerca di lavoro. Stabilire un calendario basato su appuntamenti periodici aiuta a strutturare in modo più efficiente la ricerca stessa e consente, di volta in volta, ai partecipanti di avere stimoli nuovi da cui attingere per “correggere il tiro”. La ricerca attiva diventa così un processo di *learning by doing*, dove si impara e si insegna allo stesso tempo in un’ottica paritaria di scambio reciproco di conoscenze ed esperienze;
- incrementare e rafforzare una rete di contatti funzionale alla ricerca di lavoro, scambiando conoscenze e informazioni con gli altri partecipanti;

Gli incontri possono risultare, inoltre, un momento di condivisione delle esperienze positive e, ancor più importante, di contenimento di quelle negative. Vivere le stesse esperienze aiuta a gestire lo scoraggiamento in cui chi cerca lavoro (spesso senza trovarlo) può incorrere. Attraverso la condivisione e la mediazione del professionista, il gruppo normalizza l’esperienza negativa che viene così percepita come un momento temporaneo che è possibile superare e non come un ineluttabile fallimento dal quale è impossibile affrancarsi.

il *job club* può essere, infine, un vero e proprio laboratorio dove sperimentare in prima persona tecniche di ricerca attiva del lavoro (trovare e selezionare le candidature *on line*, inviare cv spontaneamente, prepararsi ad un colloquio di lavoro, ecc.) e utilizzare strumenti (es. fax, collegamento internet, ecc.) altrimenti non disponibili.

8. **Microcredito** - Un ulteriore strumento che può supportare l’autonomia giovanile, al di là delle politiche attive del lavoro, è il microcredito per l’imprenditorialità ovvero quelle forme di prestito personale in quote limitate di denaro per soggetti che intendano avviare un’attività autonoma. Tanto più che il *Piano d’azione per l’imprenditorialità 2020* individua come uno dei target specifici per la promozione dell’imprenditorialità proprio i giovani e i disoccupati che possono trovare, nell’avvio di una propria attività, una fuga dalla disoccupazione. Tuttavia, l’applicazione di tali misure pone alcuni limiti: innanzitutto occorre selezionare i potenziali beneficiari, valutando sia la propensione all’imprenditorialità del soggetto sia la sostenibilità dell’idea imprenditoriale in sé. Infatti, il rischio è quello di produrre imprese marginali che creano pochi posti di lavoro e con elevate percentuali di insuccesso, specie per chi intraprende il percorso imprenditoriale esclusivamente per la mancanza di altre alternative lavorative valide.

Il target dei giovani non occupati, quindi, può essere a tutti gli effetti un bacino di futuri imprenditori, anche se sono necessari alcuni distinguo. Infatti, la mancanza di esperienza lavorativa o la permanenza da molto tempo al di fuori del mercato del lavoro può risultare penalizzante: in questi casi i percorsi di accompagnamento al lavoro autonomo dovrebbero essere a tutto tondo e

comprendere momenti formativi per sviluppare motivazioni, conoscenze e competenze manageriali, di *networking* e di incentivi/facilitazioni finanziari. In sostanza, quindi, è necessario fornire un supporto che valorizzi tutte le risorse di cui può disporre il potenziale imprenditore, partendo dalle esperienze e competenze maturate. Accanto a un supporto di *coaching*, inoltre, per quanto riguarda gli aspetti formativi, è rilevante mettere a disposizione strumenti che incrementino le competenze specifiche (ad esempio individuazione delle opportunità, pianificazione aziendale, gestione finanziaria, vendite e *marketing*) e che siano erogate anche in modo informale con la presenza di mentori o tutor per un periodo di tempo prolungato.

9. **Percorsi di autonomia-** Accanto a queste misure che riguardano strettamente le politiche attive del lavoro, è chiaro che giocano un ruolo rilevante anche ulteriori misure legate al welfare. Come ribadito nella parte iniziale del presente contributo, la questione della disoccupazione giovanile non è solo una questione “di lavoro”, ma sempre più assume i connotati di una questione “sociale”. Da questo punto di vista, accanto alle proposte nazionali, anche la Regione Friuli Venezia Giulia si è mossa predisponendo una misura di sostegno al reddito (L.R. “Misure di inclusione attiva e sostegno al reddito”, recentemente approvata dal Consiglio regionale) adottando un’ottica di *welfare to work* che definisce per chi è senza lavoro un insieme di diritti e doveri.

In proposito va fatto presente che nel dibattito italiano, la questione della mancanza di un reddito minimo garantito per i cittadini è all’attenzione delle forze sociali e politiche, in quanto -nel quadro dell’Europa a 15 - l’Italia è con la Grecia deficitaria rispetto a tale beneficio. Osservando diverse esperienze presenti nel contesto europeo, si evidenzia come esse appaiono molto rilevanti proprio per i giovani nell’ottica di incrementare la loro autonomia dalla famiglia di origine (basti pensare che in Svezia, il 50% di coloro che ricevono il reddito minimo sono giovani con meno di 21 anni).

Tuttavia, accanto alle misure di sostegno al reddito, tendenzialmente universalistiche nella identificazione dei destinatari, è importante pensare a percorsi specificatamente dedicati ai giovani in modo da facilitare l’autonomia dalla famiglia di origine. A tal proposito la Regione Friuli Venezia Giulia, con la L. R. n. 05/2012 ha previsto l’istituzione di un *Fondo di garanzia per le opportunità dei giovani*, finalizzato a “finanziare percorsi di studio, formazione, inserimento lavorativo e sociale” (anche abitativo) dei giovani, “nonché a sviluppare e diffondere la cultura dell’autonomia imprenditoriale e agevolare l’accesso alle professioni”. Dare continuità e respiro a strumenti di questo tipo appare dunque particolarmente significativo, in quanto permetterebbe la creazione di percorsi incentivanti l’autonomia dei giovani, pensando a una forma di contributo che viene erogato a fronte di un impegno effettivo da parte di chi riceve il beneficio attraverso percorsi di orientamento, di formazione e di ricerca attiva del lavoro.

Riferimenti bibliografici

- ACCORNERO A. (2001), *Pezzi di lavoro*, in *Il Mulino*, pp. 102-113.
- ALLULLI G., FARINELLI F. (2014), *Le buone pratiche scuola lavoro*, in *Scuola democratica*, 2, pp. 745-754.
- ALMADIPLOMA (2015), *Le scelte dei diplomati. Indagine 2014*, in <http://www.almadiploma.it/>
- AMATO C., PEDON A. (2009), *Valori e mondo del lavoro: aspetti di vita lavorativa*, Armando editore, Roma.
- AMBROSI, E., E A. ROSINA (2009), *Non è un paese per vecchi*, Marsilio Editori, Venezia.
- BALDRY A.C. (2005), *Focus Group in azione: l'utilizzo in campo educativo e psicosociale*, Carocci, Roma.
- BARBIERI P. (1997), *Non c'è rete senza nodi. Il ruolo del capitale sociale nel mercato del lavoro*, in *Stato e Mercato*, 1, pp. 60-96.
- BARBIERI P., SCHERER S. (2005), *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia*, in *Stato e Mercato*, v. 74, n. 2, pp. 56-90.
- BARBIERI P., CUTULI G., SCHERER S. (2014), *Giovani e lavoro oggi. Uno sguardo sociologico a una situazione a rischio*, in *Sociologia del lavoro*, pp. 73-98.
- BAUMAN Z. (2002), *Modernità liquida*, Laterza, Bari.
- BILLARI F., DALLA ZUANNA G. (2008), *La rivoluzione nella culla: il declino che non c'è*, Egea, Milano.
- BLASUTIG G. (2014), *I NEET, questi sconosciuti. Giovani fuori dai circuiti dell'istruzione, della formazione e del lavoro*, in *Quaderni di orientamento*, n. 44, pp. 20-35.
- BOVINA L. (1998), *I focus group. Storia, applicabilità, tecnica*, in BEZZI C. (a cura di), *Valutazione*, Perugia, pp. 37-45.
- CAMPANELLA G. (2012), *La ricerca del lavoro: un problema di costi e di rigidità del mercato? Uno studio di caso sui tirocini di formazione e di orientamento*, in *Argomenti*, pp. 105-126.
- CESAREO V. (2005) (a cura di), *Ricomporre la vita. Gli adulti giovani in Italia*, Carocci, Roma, 2005.
- CRISTINI C. (2014), *La partecipazione femminile nel mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia*, in SERVIZIO OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO REGIONE FVG, *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2014*, Franco Angeli, Milano.
- DEL CORE P. (1999), *Quadro teorico di riferimento*, in MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE (a cura di), *Rapporto finale della ricerca "Seconda Indagine Nazionale sui Servizi di Orientamento 1998"*, Roma, pp. 17-50.
- DEL CORE P., FONTANA S. (a cura di) (2005), *Orientare alle scelte. Percorsi evolutivi, strategie e strumenti operativi*, LAS, Roma.
- DIRETTIVA MINISTERIALE 6 AGOSTO 1997, N. 487, *Orientamento scolastico, universitario e professionale* in Archivio Pubblica Istruzione: <http://goo.gl/TdH9aS> (luglio 2015)
- EUROFOUND (2012), *Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2012.

- FACCAROLI F. (1998), *Stabilità e cambiamento nei significati attribuiti al lavoro*, in DEPOLO M., *L'ingresso nel mondo del lavoro. I comportamenti di individui e organizzazioni*, Carocci Editore, Torino, pp. 95-114.
- FRANCHI M. (2005), *Mobili alla meta. I giovani tra università e lavoro*, Donzelli Editore, Roma.
- GUALMINI E., RIZZA R. (2013), *Le politiche del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- IRES FVG (2015), *Il lavoro accessorio in Friuli Venezia Giulia nel 2014*, InfoClick 2015, in <http://goo.gl/eYgIM1>
- IRPET (2012), *I giovani che non lavorano e non studiano. I numeri, i percorsi, le ragioni*, in Pubblicazioni IRPET: <http://goo.gl/QeijHQ> (giugno 2015)
- KOHLI M. (2001), *Organizzazione sociale e costruzione soggettiva del corso di vita*, in SARACENO C., *Età e corso della vita*, Il Mulino, Bologna.
- LICATA D. (2014), *Iscrizioni e cancellazioni anagrafiche verso l'estero*, in FONDAZIONE MIGRANTES, *Rapporto Italiani nel mondo. Sintesi*, Tau Editrice, Todi, pp. 11-12.
- MANNHEIM K. (2008), *Le generazioni*, Il Mulino, Bologna.
- MIGLIORINI L., RANIA N. (2001), *I focus group: uno strumento per la ricerca qualitativa*, in *Animazione Sociale*, XXX, n. 150, pp. 82-88.
- POLACEK K. (1976), *Consistenza interna del "Questionario dei valori Professionali"*, in *Orientamenti pedagogici. Rivista bimestrale per gli educatori*, XXII, n. 2, pp. 237-244.
- REYNERI E. (2011), *Sociologia del mercato del lavoro. Il mercato del lavoro tra famiglia e welfare*, Il Mulino, Bologna.
- REYNERI E., PINTALDI F. (2013), *Dieci domande su un mercato del lavoro in crisi*, Il Mulino, Bologna.
- SUPER D.E. (1981), *La percezione dell'importanza del lavoro*, in *Psicologia italiana*, n. 3, pp. 51-58.
- VILLA P. (2009), *I giovani e il mercato del lavoro in Italia*, in *La Rivista delle Politiche Sociali*, pp. 13-42.

Allegato 1 – Il questionario



La Provincia di Trieste, nell'ambito delle iniziative rivolte ai giovani per facilitarli nella ricerca di lavoro, ha promosso un'indagine conoscitiva avvalendosi del supporto tecnico dell'Istituto Regionale per gli Studi di Servizio Sociale (Irses), finalizzata ad analizzare le motivazioni e i percorsi dei giovani che si rivolgono al Centro per l'Impiego. A tal fine ti chiediamo di rispondere al seguente questionario; **la sua compilazione ti richiederà al massimo 15 minuti e le risposte saranno completamente anonime.**

Ti ricordiamo che le risposte fornite saranno utilizzate per soli fini di ricerca e trattate in forma aggregata, ai sensi del D.Lgs. 196/03 sulla "Tutela delle persone e degli altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali". Inoltre, in ogni momento ti sarà possibile ottenere la cancellazione delle risposte dalla base dei dati, l'aggiornamento, la rettificazione e l'integrazione dei dati che ti riguardano.

SEZIONE 1 - ISTRUZIONE E FORMAZIONE

1. Qual è l'ultimo titolo di studio che hai conseguito?

- | | | |
|--|--|--|
| ☐ ₁ Licenza elementare | ☐ ₃ Diploma o qualifica professionale (triennio) | ☐ ₅ Laurea triennale |
| ☐ ₂ Licenza media | ☐ ₄ Diploma di scuola superiore | ☐ ₆ Laurea Specialistica o a ciclo unico |
| | | ☐ ₇ Dottorato di ricerca |

2. In che anno hai conseguito il tuo ultimo titolo di studio? ← (SPECIFICA L'ANNO)

3. Se hai conseguito il DIPLOMA DI SCUOLA SUPERIORE, che scuola hai frequentato?

- | | |
|---|--|
| ☐ ₁ Istituto Professionale per l'industria | ☐ ₈ Istituto Tecnico per Geometri |
| ☐ ₂ Istituto Professionale per i servizi commerciali/turistici/servizi alla persona | ☐ ₉ Liceo Psico-Socio-Pedagogico/delle Sc. umane |
| ☐ ₃ Istituto Professionale Settore Alberghiero | ☐ ₁₀ Liceo Scientifico |
| ☐ ₄ Istituto Tecnico Agrario | ☐ ₁₁ Liceo Classico |
| ☐ ₅ Istituto Tecnico Nautico | ☐ ₁₂ Liceo Linguistico |
| ☐ ₆ Istituto Tecnico Commerciale/per il Turismo | ☐ ₁₃ Liceo Artistico |
| ☐ ₇ Istituto Tecnico Industriale | ☐ ₁₄ Altro (SPECIFICARE): |

4. Se hai conseguito un TITOLO UNIVERSITARIO, indica tra quelli sotto indicati a quale settore disciplinare appartiene:
(FAI RIFERIMENTO ALL'EVENTUALE ULTIMO TITOLO DI STUDIO UNIVERSITARIO CONSEGUITO)

- | | |
|---|--|
| ☐ ₁ Agraria e veterinaria | ☐ ₉ Letterario (es. Lettere, Storia, Filosofia, Dams) |
| ☐ ₂ Architettura | ☐ ₁₀ Linguistico (es. Scuola interpreti, Lingue) |
| ☐ ₃ Chimico farmaceutico (es. CTF, chimica, farmacia) | ☐ ₁₁ Medico (es. Medicina, professioni sanitarie) |
| ☐ ₄ Economico – statistico | ☐ ₁₂ Politico - Sociale - Comunicazione
(es. Sc. diplomatiche, Servizio sociale, Sc. Comunicazione) |
| ☐ ₅ Geo-biologico | ☐ ₁₃ Psicologico |
| ☐ ₆ Giuridico | ☐ ₁₄ Scientifico (es. Matematica, Fisica) |
| ☐ ₇ Ingegneria | ☐ ₁₅ Altro (SPECIFICARE): |
| ☐ ₈ Insegnamento (es. Sc. Educazione, Sc. Formazione) | |

5. Nella tua carriera scolastica, hai iniziato un percorso alle superiori o all'università senza concluderlo?

- ☐₁ No
- ☐₂ Sì, alle scuole superiori → per quanti anni hai frequentato? N. ← (SPECIFICA IL NUMERO DI ANNI)
- ☐₃ Sì, all'università → per quanti anni hai frequentato? N. ← (SPECIFICA IL NUMERO DI ANNI)

6. Attualmente stai ancora studiando?

- ☐₁ No ☐₂ Sì, alle scuole superiori (anche serali) ☐₃ Sì, all'università

7. Se hai interrotto gli studi durante le superiori o l'università oppure se non ti sei iscritto all'università, per quali motivi hai fatto questa scelta? (INDICA AL MASSIMO DUE RISPOSTE)

- | | |
|--|---|
| ☐ ₁ Perché non ne avevo la possibilità economica | ☐ ₅ Perché ho avuto la possibilità di cominciare a lavorare |
| ☐ ₂ Perché non mi piaceva studiare | ☐ ₆ Perché i miei genitori erano contrari |
| ☐ ₃ Perché ritenevo non fosse utile per trovare lavoro | ☐ ₇ Altro (SPECIFICARE): |
| ☐ ₄ Perché ero confuso e disorientato sul mio futuro | |

8. Negli ultimi due anni hai svolto altre esperienze formative?

- ☐₁ Non ho frequentato alcun corso
☐₂ Corsi di formazione di durata uguale o inferiore alle 80 ore. → Quanti? N. ← (SPECIFICA IL N. DI CORSI)
☐₃ Corsi di formazione di durata superiore alle 80 ore. → Quanti? N. ← (SPECIFICA IL N. DI CORSI)
☐₄ Corsi di formazione previsti dal tuo datore di lavoro.
☐₅ Master/specializzazioni post-laurea. → Quanti? N. ← (SPECIFICA IL N. DI CORSI)

8.1. In questo momento stai svolgendo delle attività formative? ☐₂ No ☐₁ Sì

9. Negli ultimi due anni, hai svolto dei tirocini/work experience/stage?

☐₂ No ☐₁ Sì → Se SÌ, quanti? N. ← (SPECIFICA IL NUMERO DI TIROCINI/WORK EXPERIENCE/STAGE)

9.1. Attualmente, stai svolgendo un tirocinio/work experience/stage? ☐₂ No ☐₁ Sì

10. Facendo riferimento agli ultimi due anni, indica quali delle seguenti esperienze hai svolto per più tre mesi:

- ☐₁ Soggiorni d'istruzione all'estero (SONO POSSIBILI PIÙ RISPOSTE)
☐₂ Periodi di lavoro/tirocinio all'estero
☐₃ Servizio civile in Italia
☐₄ Servizio civile all'estero
☐₅ Volontariato europeo/internazionale
☐₆ Altre esperienze di volontariato
☐₇ Altro (SPECIFICARE)
☐₈ Non ho fatto nessuna di queste esperienze

11. In base alle tue esperienze e conoscenze, indica quanto ritieni che possano essere utili i seguenti percorsi formativi per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro:

	Molto utile	Abbastanza utile	Poco utile	Per niente utile
11.1. Scuola superiore	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
11.2. Università	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
11.3. Corsi di formazione	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
11.4. Esperienze formative all'estero	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
11.5. Tirocinio/work experience/stage	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄

12. Mentre studiavi, ti è capitato di svolgere qualche attività lavorativa retribuita?

(NEL RISPONDERE CONSIDERA ANCHE WORK EXPERIENCE, VOUCHER, LAVORO NON REGOLARE, ECC.)

- ☐₁ No, ho solo studiato
☐₂ Sì, mi è capitato di fare dei lavoretti saltuari, nei weekend o stagionali
☐₃ Sì, ho svolto stabilmente un impiego part-time
☐₄ Sì, ho svolto stabilmente lavori full-time

SEZIONE 2 - IL TUO PERCORSO LAVORATIVO

13. Attualmente hai un lavoro (anche di tipo saltuario o non regolare)?

☐₁ Sì ☐₂ No → se NO, da quanti mesi non lavori? N. MESI ← (SPECIFICA IL NUMERO DI MESI)

14. Complessivamente, negli ultimi due anni, quanti lavori hai avuto?

→ N. LAVORI ← (SPECIFICA IL NUMERO DI LAVORI)

15. Complessivamente negli ultimi due anni, sommando tutte le tue attività lavorative, quanti mesi hai lavorato?

→ N. DI MESI ← (SPECIFICA IL NUMERO DI MESI)

16. Indica il tipo di lavoro fatto e per quanto tempo lo hai svolto:
 ad esempio: TIPO DI LAVORO: Commesso → N. DI MESI: 12
 TIPO DI LAVORO: Assicuratore → N. DI MESI: 3

NB: SE NEGLI ULTIMI DUE ANNI HAI AVUTO MENO DI TRE LAVORI, FAI RIFERIMENTO AL NUMERO DI LAVORI DA TE SVOLTI.

1. TIPO DI LAVORO →		→ N. DI MESI	
2. TIPO DI LAVORO →		→ N. DI MESI	
3. TIPO DI LAVORO →		→ N. DI MESI	

17. Negli ultimi due anni, con quale tipo di contratto hai lavorato? (POSSIBILI PIÙ RISPOSTE)

- ☐₁ Dipendente a tempo indeterminato
☐₂ Dipendente a tempo determinato
☐₃ Contratto di somministrazione o interinale
☐₄ Contratto di apprendistato
☐₅ Contratto di collaborazione e a progetto
☐₆ Lavoro occasionale con ritenuta d'acconto
☐₇ Lavoro con voucher
☐₈ Contratto a chiamata/intermittente
☐₉ Coadiuvante/collaboratore presso azienda di famiglia
☐₁₀ Attività con partita Iva
☐₁₁ Lavoro non regolare
☐₁₂ Altro (SPECIFICA IL TIPO DI CONTRATTO:.....)

18. Negli ultimi due anni, in quali dei seguenti settori economici hai lavorato? (POSSIBILI PIÙ RISPOSTE)

- ☐₁ Agricoltura e pesca
☐₂ Industria
☐₃ Artigianato
☐₄ Commercio
☐₅ Ristorazione e settore alberghiero
☐₆ Turismo
☐₇ Edilizia
☐₈ Trasporti/Logistica
☐₉ Banche/Finanza/Assicurazioni
☐₁₀ Servizi alle imprese, professionali, terziario avanzato, formazione e ricerca
☐₁₁ Servizi alla persona privati (sanitari, socio-educativi, assistenziali, ricreativi)
☐₁₂ Servizi alla persona pubblici (istruzione, sanità, assistenza sociale)
☐₁₃ Pubblica amministrazione
☐₁₄ Altro (SPECIFICARE SETTORE).....

19. Nei periodi in cui sei stato disoccupato, con quale frequenza hai usato i seguenti canali per cercare un nuovo impiego?

	Spesso	Talvolta	Mai
19.1. Ho chiesto aiuto a parenti e/o amici stretti	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃
19.2. Ho chiesto informazioni a conoscenti	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃
19.3. Ho risposto a inserzioni presenti sui giornali	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃
19.4. Ho risposto a inserzioni presenti on-line	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃
19.5. Mi sono rivolto a un'agenzia interinale	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃
19.6. Mi sono rivolto a un Centro per l'Impiego pubblico	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃
19.7. Mi sono rivolto agli uffici di orientamento della mia scuola/università	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃
19.8. Mi sono rivolto all'Informagiovani della mia città	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃
19.9. Ho partecipato a concorsi pubblici	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃
19.10. Ho inviato direttamente candidature alle aziende di mio interesse	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃
19.11. Non ho compiuto alcuna azione	☐ ₁		

20. Negli ultimi due anni, hai trascorso dei periodi senza cercare lavoro anche se eri disoccupato? ☐₁ Sì ☐₂ No

21. SE SÌ, per quali motivi? (POSSIBILI PIÙ RISPOSTE)

- ☐₁ Per seguire la crescita di eventuali figli
- ☐₂ Per prendermi cura di familiari malati o anziani
- ☐₃ Perché avevo problemi di salute
- ☐₄ Perché non avevo fiducia in me stesso
- ☐₅ Perché ero scoraggiato rispetto alle possibilità di trovare lavoro
- ☐₆ Perché avevo altre entrate economiche e non avevo bisogno di lavorare
- ☐₇ Perché le mie capacità erano modeste
- ☐₈ Perché ho voluto prendermi un periodo di riposo
- ☐₉ Perché ho fatto dei viaggi o delle esperienze all'estero
- ☐₁₀ Perché ero impegnato in altri percorsi formativi
- ☐₁₁ Altri motivi (SPECIFICARE)

22. Saresti disposto a spostarti da Trieste per motivi di lavoro? (INDICA UNA SOLA RISPOSTA)

- ☐₁ Sì, ma rimanendo in FVG e/o nel Nordest d'Italia
- ☐₂ Sì, ma rimanendo in Italia
- ☐₃ Sì, ma rimanendo in Europa
- ☐₄ Sì, anche fuori dall'Europa
- ☐₅ Non sarei disposto a spostarmi
- ☐₆ Non saprei

23. Pensando ai tuoi progetti e alle tue aspirazioni lavorative, il territorio triestino offre: (INDICA UNA SOLA RISPOSTA)

- ☐₁ molte opportunità
- ☐₂ abbastanza opportunità
- ☐₃ poche opportunità
- ☐₄ nessuna opportunità

24. Attualmente, ricevi un aiuto economico da parte dei tuoi genitori o da altri familiari?

- ☐₁ No
- ☐₂ Sì

1.1. SE SÌ, in media con quale frequenza? ☐₁ settimanale ☐₂ mensile ☐₃ al bisogno

SEZIONE 3 – I TUOI VALORI RISPETTO AL LAVORO

25. Se tra una settimana ti si presentasse un'occasione di lavoro, tu: (INDICA AL MASSIMO UNA SOLA RISPOSTA)

- ☐₁ Piuttosto che stare senza lavorare, accetterei qualsiasi proposta
- ☐₂ Valuterei la proposta in base alle mie aspirazioni professionali
- ☐₃ Valuterei la proposta in base alla coerenza con il mio titolo di studio o con le mie precedenti esperienze lavorative
- ☐₄ Valuterei la proposta in base alla retribuzione offerta
- ☐₅ Non sarei comunque disposto a lavorare

26. In questo momento, quanto ritieni di avere le idee chiare rispetto ai tuoi obiettivi professionali?

- ☐₁ molto chiare
- ☐₂ abbastanza chiare
- ☐₃ poche chiare
- ☐₄ per nulla chiare

27. Come ti immagini dal punto di vista lavorativo tra tre anni? (INDICARE UNA SOLA RISPOSTA)

- ☐₁ Con un impiego stabile
- ☐₂ Con uno o più impieghi temporanei
- ☐₃ Con un'attività in proprio
- ☐₄ Ancora in cerca di occupazione

28. Dall'elenco sottostante indica i 5 elementi che consideri più importanti nel valutare una proposta di lavoro:

(INDICA AL MASSIMO 5 ELEMENTI)

- ☐₁ La vicinanza tra il luogo di lavoro e la tua casa
- ☐₂ L'interesse per il lavoro svolto
- ☐₃ La stabilità del lavoro
- ☐₄ La possibilità di conciliare il lavoro con la vita privata
- ☐₅ L'utilità sociale del lavoro
- ☐₆ Il prestigio sociale del lavoro
- ☐₇ Il poter gestire in modo autonomo il mio lavoro
- ☐₈ L'ambiente di lavoro (rapporto con colleghi, superiori)
- ☐₉ Una buona retribuzione
- ☐₁₀ L'opportunità di fare carriera
- ☐₁₁ La coerenza con il percorso di studi fatto
- ☐₁₂ La possibilità di imparare cose nuove
- ☐₁₃ La coerenza con le precedenti esperienze lavorative

SEZIONE 4 - GARANZIA GIOVANI

29. Come sei venuto a conoscenza del progetto *Garanzia Giovani*? possibili più risposte

- ☐₁ Attraverso mezzi di comunicazione (giornali/tv/radio)
☐₂ Attraverso siti internet dedicati alla ricerca di lavoro (infojobs.it, monster.it, ecc.)
☐₃ Attraverso la scuola o gli enti di formazione
☐₄ Attraverso il passa parola
☐₅ Attraverso agenzie di lavoro interinale

30. A tuo avviso, quanto è importante che un programma come *Garanzia Giovani* offra le seguenti opportunità:

	Molto importante	Abbastanza importante	Poco importante	Per niente importante
1.2. Informazioni utili su come scrivere un <i>curriculum</i>	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
1.3. Informazioni utili su come affrontare un colloquio di lavoro	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
1.4. Fornire percorsi di orientamento al lavoro	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
1.5. Informazioni utili su dove cercare le offerte di lavoro	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
1.6. La proposta di un lavoro vero e proprio	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
1.7. L'accesso a corsi di formazione	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
1.8. Un tirocinio/ una <i>work experience</i> / uno <i>stage</i>	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
1.9. Dare un supporto economico a chi cerca lavoro	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
1.10. Altro (<i>SPECIFICARE</i>)	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄

31. Dall'elenco sottostante scegli i 5 elementi che, secondo la tua opinione, sono necessari oggi a un giovane per trovare lavoro: (INDICARE AL MASSIMO 5 ELEMENTI)

- | | |
|--|--|
| ☐ ₁ Essere creativi | ☐ ₉ Essere raccomandato |
| ☐ ₂ Avere delle competenze | ☐ ₁₀ Sapersi presentare bene |
| ☐ ₃ Non accettare compromessi | ☐ ₁₁ Avere un titolo di studio adeguato |
| ☐ ₄ Disponibilità a trasferirsi all'estero o in un'altra regione | ☐ ₁₂ Non avere troppe pretese, sapersi accontentare |
| ☐ ₅ Avere una bella presenza | ☐ ₁₃ Avere una famiglia benestante |
| ☐ ₆ Avere una rete di amici e conoscenti che possono aiutare | ☐ ₁₄ Usare strumenti più efficaci di ricerca di lavoro |
| ☐ ₇ Avere fortuna | ☐ ₁₅ Non arrendersi davanti alle difficoltà |
| ☐ ₈ Conoscere le lingue | |

SEZIONE 5 - DATI PERSONALI

32. Tu sei : ☐₁ Maschio ☐₂ Femmina

33. Anno di nascita →

34. Qual è la tua cittadinanza? ☐₁ Italiana ☐₂ Non italiana

35. Comune di residenza →

36. Comune di domicilio →

37. Attualmente vivi:

- ☐₁ Da solo/a
☐₂ Con i genitori
☐₃ Con il/la partner
☐₄ Con il partner e i figli
☐₅ In convivenza con altre persone (con cui non sei legato sentimentalmente)

Grazie per la tua collaborazione!



Allegato 2 – Traccia per i focus group

GRIGLIA PER LA VERBALIZZAZIONE DEL FOCUS GROUP

Luogo, data	
Target focus Group	
Moderatore	
Osservatore	
Note	

Domanda introduttiva

La Provincia di Trieste, avvalendosi del supporto tecnico dell'Istituto Regionale per gli Studi di Servizio Sociale (Irsses), nell'ambito delle iniziative rivolte ai giovani per facilitarli nella ricerca di lavoro, ha promosso un'indagine conoscitiva finalizzata ad analizzare le motivazioni e i percorsi dei giovani che si rivolgono al CPI e partecipano al programma *Garanzia Giovani*. Nell'ambito di questa ricerca nelle scorse settimane alla fine dei laboratori di gruppo a cui avete preso parte, avete già compilato un questionario. Oggi vi chiediamo, invece, di partecipare ad una intervista di gruppo dove affronteremo diversi aspetti collegati al tema dei giovani e mondo del lavoro. Parleremo delle vostre esperienze a riguardo e cercheremo di capire quali sono le vostre opinioni su alcuni aspetti che riguardano questo tema.

Giro di tavolo: presentazione dei partecipanti

NOME	ETA'	TITOLO DI STUDIO (eventuale frequenza scuola superiore)	Breve descrizione del percorso lavorativo e formativo (ultimi lavori svolti, mansioni ecc..)	DISOCCUPATO DA (N. MESI)	ESITO GARANZIA GIOVANI (CORSI DI FORMAZIONE/TIROCCINIO/ ECC.)

Griglia Focus Group

DOMANDA PRINCIPALE	ELEMENTI RILEVANTI CORRELATI ALLA DOMANDA PRINCIPALE	DOMANDE E RILANCI
1. CARRIERA FORMATIVA	1. Cosa vi ha dato la scuola/università/vostro percorso formativo in generale?	Quali sono gli strumenti che la scuola/percorso formativo vi ha fornito e che valutate positivamente e negativamente? Quali sono gli strumenti che la scuola non vi ha fornito e che, invece, sarebbero stati utili per una formazione efficace? Il percorso formativo svolto ha deluso le vostre aspettative? Se sì perché, se no perché?
	2. Su quali elementi/strategie investiresti per collegare in modo più efficace la scuola al mondo del lavoro?	Più <i>stages</i> , tirocini, esperienze pratiche in azienda durante gli studi Siete soddisfatti di ciò che avete imparato? Ciò che avete imparato vi è stato utile nella ricerca di un lavoro? Pensate di aver acquisito delle conoscenze spendibili nel mondo del lavoro? Potendo tornare indietro, rifareste lo stesso percorso? Se sì, perché? Se no, perché?
2. ESPERIENZE LAVORATIVE	1. Le esperienze lavorative che avete svolto, vi hanno aiutato a comprendere quale sarebbe il vostro lavoro ideale?	Avete imparato un mestiere? Avete migliorato le vostre competenze/conoscenze apprese durante il percorso formativo? Avete capito concretamente come funziona il mondo del lavoro (contratti, responsabilità, rapporti con colleghi ecc.)? A seguito di queste esperienze, come è cambiata (se è cambiata) la tua visione del mondo del lavoro? Avete capito in cosa siete bravi? Avete capito cosa vi piace fare e quali caratteristiche dovrebbe avere il vostro lavoro ideale (in termini di mansioni, retribuzione, responsabilità ecc.)
	2. Se potessi tornare indietro, accetteresti nuovamente di svolgere i lavori che hai fatto?	Se sì, eventualmente alle stesse condizioni? Eventualmente, avendone la possibilità, cosa cambiereste?
3. RICERCA DI LAVORO	1. Quali sono stati i canali e le azioni che hai utilizzato per la ricerca di lavoro?	Quali sono i canali che avete utilizzato per la ricerca di un impiego (agenzie interinali, CPI, passaparola, siti internet, ecc.)? Pensate di aver utilizzato correttamente gli strumenti a vostra disposizione per la ricerca di un impiego? In cosa pensate di aver sbagliato fino ad ora nella ricerca di un impiego? Cosa pensi che avresti potuto fare e non hai fatto per trovare lavoro? Affidarsi all'aiuto di amici e parenti, scandagliare le offerte attraverso siti web, rivolgersi alle agenzie interinali, CPI, ecc. Capire come scrivere un cv, come presentarsi ad un colloquio, , quali canali di ricerca usare, ecc. C'è stata una persona (amico, parente, insegnante...) che sono state determinanti nell'individuare/cercare lavoro?
	2. Quali sono gli elementi che valutate nella ricerca di un impiego e quale il loro peso?	Retribuzione, prestigio, possibilità di carriera, lavoro anche all'estero o in altre regioni/città d'Italia, aspettative Interesse personale rispetto alle attività da svolgere, coerenza con il proprio percorso formativo, ambiente di lavoro
4. IL FUTURO LAVORATIVO E PERSONALE	1. Come immagini il tuo futuro lavorativo e personale?	Ti immagini in Italia o all'estero? Quale pensi sarà la tua condizione occupazionale?

Allegato 3 – Analisi dell'utenza PIPOL presso il Cpi di Trieste

Fonte: elaborazione su dati Ergon@t estrazione dicembre 2014

Tabella 1 – Aderenti e iscritti al progetto PIPOL per fasce d'età (N, %)

	ADERENTI		ISCRITTI	NON ISCRITTI	TOTALE	ISCRITTI	NON ISCRITTI	TOTALE
	N	%						
fino a 24 anni	1.490	33,3	676	814	1.490	45,4	54,6	100,0
tra i 25 e i 29 anni	1.031	23,0	504	527	1.031	48,9	51,1	100,0
Totale giovani 19-29	2.521	56,2	1.180	1.341	2.521	46,8	53,2	100,0
tra i 30 e i 34 anni	1.956	43,7	688	1.268	1.956	35,2	64,8	100,0
Totale	4.477	100,0	1.868	2.609	4.477	41,7	58,3	100,0

Tabella 218 – Aderenti per fascia di adesione e classe d'età (N., %)

	ADERENTI						
	Fascia 1 Early sc. leavers	Fascia 2 NEET	Fascia 3 Neodiplomat i	Fascia 4 Neolaureat i	Fascia 5 Occupabilità	Fascia non assegnata	Tot.
	N						
Fino a 24 anni	2	751	271	128	220	118	1.490
Tra i 25 e i 29 anni	0	563	4	232	141	91	1.031
Tot. giovani 19-29	2	1.314	275	360	361	209	2.521
30 anni e più	0	0	0	0	1.956	0	1.956
Totale PIPOL	2	1.314	275	360	2.317	209	4.477
	%						
<i>Fino a 24 anni</i>	<i>0,1</i>	<i>50,4</i>	<i>18,2</i>	<i>8,6</i>	<i>14,8</i>	<i>7,9</i>	<i>100,0</i>
<i>Tra i 25 e i 29 anni</i>	<i>0,0</i>	<i>54,6</i>	<i>0,4</i>	<i>22,5</i>	<i>13,7</i>	<i>8,8</i>	<i>100,0</i>
Tot. giovani 19-29	0,1	52,1	10,9	14,3	14,3	8,3	100,0
<i>30 anni e più</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>100,0</i>	<i>0,0</i>	<i>100,0</i>
Totale PIPOL	0,0	29,4	6,1	8,0	51,8	4,7	100,0

Tabella 3 – Aderenti per progetto (N, %)

	Progetto Garanzia Giovani	Progetto Occupabilità	Fascia non assegnata	Totale
	N			
Fino a 24 anni	220	1.152	118	1.490
Tra i 25 e i 29 anni	141	799	91	1.031
Totale giovani 19-29	361	1.951	209	2.521
30 anni e più	0	1.956	0	1.956
Totale PIPOL	361	3.907	209	4.477
	%			
<i>Fino a 24 anni</i>	14,8	77,3	7,9	100,0
<i>Tra i 25 e i 29 anni</i>	13,7	77,5	8,8	100,0
Tot. giovani 19-29	14,3	77,4	8,3	100,0
<i>30 anni e più</i>	0,0	100,0	0,0	100,0
Totale PIPOL	8,1	87,3	4,7	100,0

Tabella 4 – Aderenti per genere (N, %)

	ADERENTI		
	M	F	Total
	N		
Fino a 24 anni	719	771	1.490
Tra i 25 e i 29 anni	572	459	1.031
Totale giovani 19-29	1.291	1.230	2.521
30 anni e più	1.065	891	1.956
Totale PIPOL	2.356	2.121	4.477
	%		
<i>Fino a 24 anni</i>	48,3	51,7	100,0
<i>Tra i 25 e i 29 anni</i>	55,5	44,5	100,0
Tot. giovani 19-29	51,3	48,7	100,0
<i>30 anni e più</i>	54,4	45,6	100,0
Totale PIPOL	52,7	47,3	100,0

Tabella 5 – Aderenti per titolo di studio e classe di età (N, %)

	Nessuno titolo, Licenza elementare o Licenza media	Titolo di istruzione di scuola superiore che non permette l'accesso all'università	Diploma di scuola superiore	Laurea Triennale / Laurea specialisti ca	Master post- laurea, dottore di ricerca	Totale	Missing
	N						
Fino a 24 anni	333	208	676	144	3	1.364	126
Tra i 25 e i 29 anni	148	48	305	423	22	946	85
Totale giovani 19-29	481	256	981	567	25	2.310	211
30 anni e più	851	184	617	281	23	1.956	0
Totale PIPOL	1.332	440	1.598	848	48	4.266	211
	%						
<i>Fino a 24 anni</i>	24,4	15,2	49,6	10,6	0,2	100,0	
<i>Tra i 25 e i 29 anni</i>	15,6	5,1	32,2	44,7	2,3	100,0	
Tot. giovani 19-29	20,8	11,1	42,5	24,5	1,1	100,0	
<i>30 anni e più</i>	43,5	9,4	31,5	14,4	1,2	100,0	
Totale PIPOL	31,2	10,3	37,5	19,9	1,1	100,0	

Tabella 6 – Aderenti per status occupazionale (N, %)

	Occupato*	Disoccupato	Inoccupato	Altro	Totale
	N				
Fino a 24 anni	129	569	520	272	1.490
Tra i 25 e i 29 anni	126	613	150	142	1.031
Totale giovani 19-29	255	1.182	670	414	2.521
30 anni e più	142	1.614	117	83	1.956
Totale PIPOL	397	2.796	787	497	4.477
	%				
<i>Fino a 24 anni</i>	8,7	38,2	34,9	18,3	100,0
<i>Tra i 25 e i 29 anni</i>	12,2	59,5	14,5	13,8	100,0
Tot. giovani 19-29	10,1	46,9	26,6	16,4	100,0
<i>30 anni e più</i>	7,3	82,5	6,0	4,2	100,0
Totale PIPOL	8,9	62,5	17,6	11,1	100,0

* Sotto-occupato

Tabella 7 – Aderenti per modalità di adesione (N, %)

	Cliclavoro	Intermediato Cpi	Retelavoro	Totale
	N			
Fino a 24 anni	240	930	320	1.490
Tra i 25 e i 29 anni	233	475	323	1.031
Totale giovani 19-29	473	1.405	643	2.521
30 anni e più	0	1.714	242	1.956
Totale PIPOL	473	3.119	885	4.477
	%			
<i>Fino a 24 anni</i>	16,1	62,4	21,5	100,0
<i>Tra i 25 e i 29 anni</i>	22,6	46,1	31,3	100,0
Tot. giovani 19-29	18,8	55,7	25,5	100,0
<i>30 anni e più</i>	0,0	87,6	12,4	100,0
Totale PIPOL	10,6	69,7	19,8	100,0

Tabella 8 – Aderenti per profiling - indice di occupabilità (N, %)

	Indice 1 Basso	Indice 2 Medio- Basso	Indice 3 Medio-Alto	Indice 4 Alto	Non profilato	Total
	N					
Fino a 24 anni	237	190	47	3	1.013	1.490
Tra i 25 e i 29 anni	299	60	7	0	665	1.031
Totale giovani 19-29	536	250	54	3	1.678	2.521
	%					
<i>Fino a 24 anni</i>	15,9	12,8	3,2	0,2	68,0	100,0
<i>Tra i 25 e i 29 anni</i>	29,0	5,8	0,7	0,0	64,5	100,0
Tot. giovani 19-29	21,3	9,9	2,1	0,1	66,6	100,0

Tabella 9 – Azioni proposte dal Cpi nell'ambito del progetto PIPOL

CLASSE AZIONI	AZIONI
SERVIZI DI ACCOGLIENZA	YG - Patto di attivazione Garanzia Giovani
	Aggiornamento scheda anagrafico-professionale
	YG - Profiling - Valutazione occupabilità
	YG - Convocazione per conferma adesione
	YG - Colloquio di orientamento
	Contatti
LABORATORI	Laboratorio informativo
	Laboratorio consulenza cv
	Laboratorio di ricerca attiva lavoro
MISURE DI CARATTERE FORMATIVO	YG - Operazioni formative professionalizzanti
	YG - Operazioni formative per l'apprendimento permanente
	YG - Operazioni per la qualificazione di base abbreviata
	YG - Master post-laurea in regione FVG o all'estero
	YG - Operazioni finalizzate al conseguimento di competenze riferite ad una qualificazione professionale
	YG - Operazioni per l'aggiornamento linguistico all'estero di durata non superiore a due mesi
	YG - Formazione mirata all'inserimento lavorativo
	Avvio tirocinio
	Avvio corso di formazione
SERVIZI INFORMATIVI	Servizio informativo su opportunità formative e di orientamento
	Servizio informativo su mercato e servizi per il lavoro
MISURE ORIENTATIVE DI CARATTERE SPECIALISTICO	YG - Percorsi di ri-motivazione alla formazione e al lavoro
	YG - Visite per la conoscenza e scoperta economica del territorio
IDO	Attivazione cv
	Incrocio domanda-offerta
	Invio cv ad azienda
	Supporto alla candidatura
MISURE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO	YG - Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale
	YG - Accompagnamento al lavoro
	YG - Mobilità professionale transazionale e territoriale
	YG - Bonus occupazionale
PROGETTI SPECIALI	Adesione a Progetto Speciale
ALTRE MISURE	Colloquio di Orientamento
	YG - Tirocini extracurricolari, anche in mobilità geografica
	YG - Servizio civile
	YG - Tirocinio Internazionale
	YG - Sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità
	YG - Borse di studio per tirocini extra UE
	Proposte di formazione o riqualificazione aziendale