



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

REGIONE
PIEMONTE

Conferenza Internazionale

Flessibili **NONPRECARI**

15-16 febbraio 2008

Centro Incontri Regione Piemonte
Corso Stati Uniti, 23 - Torino

Studio
sulla *percezione*
giovanile
del **mondo del lavoro**



ISTITUTO PIEPOLI S.p.A.
Innovazione nelle Ricerche di Marketing





Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE



REGIONE
PIEMONTE

Flessibili
NON PRECARI

Studio
sulla *percezione*
giovanile
del **mondo del lavoro**



ISTITUTO PIEPOLI S.p.A.
Innovazione nelle Ricerche di Marketing



Indice

Premessa ed obiettivi	7
Metodologia e campione	7
LA FASE QUALITATIVA	9
Cinque tipologie di giovani con diversi atteggiamenti rispetto al lavoro	11
<i>I neo-diplomati</i>	11
<i>I diplomati</i>	11
<i>Gli universitari</i>	12
<i>Gli inquieti</i>	12
<i>I tenaci</i>	12
La ricerca di lavoro:	13
> poco sostegno e molte raccomandazioni	13
> ci si deve adattare	13
Le aspettative dei giovani: pessimismo, rassegnazione, sfiducia	13
Il precariato:	14
> un vissuto fortemente negativo	14
> c'è anche qualcosa di buono	14
La flessibilità: in concetto non univoco	15
Flexicurity:	15
> un concetto poco conosciuto	15
> un concetto difficilmente credibile	15
> difficilmente applicabile al contesto e alla cultura italiani	16
> le resistenze	16
Conoscenze a valutazione delle attività governative	16
Un sistema difficile, lento incontrollabile	17
I suggerimenti	17
Conclusioni: un clima di pessimismo	17
LA FASE QUANTITATIVA	19
Il campione	21
Condizione lavorativa	22
Sintesi della condizione lavorativa	23
Condizione lavorativa	23
Precarietà	26
Flexicurity	28
Norme sul lavoro	30
Operato del Ministero del Lavoro	33
Fiducia nel futuro	33
CONCLUSIONI	35
La condizione lavorativa	37
Il precariato è un male, flessibilità significa poco	37
Flexicurity, una proposta allettante ma che disorienta	38
Una trasformazine lenta, che si comincia solo ora a capire	38

Premessa e obiettivi

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e la Regione Piemonte stanno organizzando una Conferenza Internazionale che si terrà a Torino, presso il Centro Congressi della Regione Piemonte, il 15 e il 16 febbraio 2008, in cui intervengono personaggi di primo piano della vita economica nazionale e grandi esperti internazionali di politiche del lavoro giovanile. Il titolo della conferenza è infatti “Flessibili, non precari”. Nell’ambito di tale conferenza il Ministero intende presentare, come stimolo alla discussione, i dati di una ricerca da effettuarsi in Italia, sull’universo della popolazione giovanile, dai 18 ai 34 anni di età.

Il presente documento illustra i risultati della ricerca condotta dall’ Istituto Piepoli a supporto di tale iniziativa.

Il principale obiettivo della ricerca è stato quello di verificare gli atteggiamenti e i giudizi dei giovani italiani sia sulla situazione di fatto riguardante il lavoro giovanile in Italia che sulla normativa, verificando una serie di elementi tra cui:

- il tipo di lavoro attuale e le sue caratteristiche (per i disoccupati, il tipo di lavoro cercato e da quanto tempo)
- la soddisfazione nei confronti del lavoro attuale e la sua coerenza nei confronti degli studi effettuati
- i lavori svolti in passato
- il vissuto della precarietà
- la conoscenza delle norme attuali
- la conoscenza in particolare delle norme che stabiliscono il precariato
- la conoscenza del concetto di “flexicurity” e il gradimento
- le aspettative nei confronti di nuove norme o regolamentazione del mercato
- le aspettative nei confronti di nuovi provvedimenti per favorire il lavoro giovanile

Metodologia e campione

Gli obiettivi di ricerca sono stati realizzati mediante due fasi di indagine così strutturate:

UNA FASE QUALITATIVA:

- 1 focus group a Roma con 10 giovani dai 18 ai 34 anni il 24-01-2008 h. 18,00-20,00
- 1 focus group a Milano con 10 giovani dai 18 ai 34 anni il 28-01-2008 h. 18,00-20,00

UNA FASE QUANTITATIVA:

- 1000 interviste Cati ad un campione rappresentativo dei giovani dai 18 ai 34 tra il 25 e il 29 Gennaio 2008. Le interviste telefoniche sono state somministrate ad un campione di giovani con quote per sesso, età, Grandi Ripartizioni Geografiche (Nord Ovest, Nord Est, Centro, Sud e Isole) e Ampiezza Centri (fino a 10.000 abitanti, da 10 a 30.000, da 30 a 100.000, dai 100.000 ai 250.000, oltre i 250.000 abitanti) proporzionali alla distribuzione dell’universo dei giovani italiani dai 18 ai 34 anni.



La fase qualitativa

CINQUE TIPOLOGIE DI GIOVANI CON DIVERSI ATTEGGIAMENTI RISPETTO AL LAVORO

I profili dei soggetti coinvolti nelle discussioni di gruppo hanno permesso di identificare 5 diverse tipologie di giovani con atteggiamenti diversificati rispetto al lavoro:

- **I neo-diplomati**
- **I diplomati**
- **Gli universitari**
- **Gli inquieti**
- **I tenaci.**

I neo diplomati

- Sono ragazzi dai 19 ai 21 anni, che vivono nella casa dei genitori e non hanno particolare urgenza di trovare una sistemazione lavorativa.
- Cercano lavoro in modo piuttosto disorganico, accettano di buon grado impegni brevi, prestazioni occasionali o lavoretti in nero.
- Aspettano proposte più che cercarle attivamente. Eventualmente inviano CV e rispondono a concorsi. Il più delle volte è il passaparola a funzionare.
- Il loro obiettivo è innanzitutto quello di acquisire una indipendenza economica sufficiente a togliersi qualche sfizio. In prospettiva mirano a trovare una professione in linea con quanto hanno studiato alle superiori (lingue, istituto alberghiero...).

“faccio qualcosa...giusto per comprarmi i vestiti” .

I diplomati

- Sono giovani dai 21 ai 23 anni, che vivono nella casa dei genitori ma hanno urgenza di trovare una sistemazione lavorativa.
- Cercano lavoro in modo ordinato e consapevole, combinano più impegni part-time, mantenendo una porzione della propria attività dedicata alla professione preferita, per la quale hanno studiato.
- La ricerca del lavoro avviene tramite internet, attraverso l'invio di CV o la risposta a concorsi, spesso nell'ambito dei settori più congeniali alla loro formazione.
- Il loro obiettivo è spesso quello di acquisire la piena indipendenza economica, la possibilità di pianificare il proprio futuro a medio termine e confermare la propria vocazione professionale.

“io vorrei vivere da sola”.



Gli universitari

- Diplomatici che frequentano l'Università triennale, a carico della famiglia di origine, senza una reale urgenza di trovare una sistemazione lavorativa.
- Preferiscono impegni poco coinvolgenti, anche dal punto di vista formativo: un'attività troppo intensa rischia di togliere spazio ed energia agli studi.
- Per cercare un impiego inviano CV o li portano direttamente presso agenzie interinali, agenzie di organizzazione eventi, negozi. Accettano lavori brevi proposti da conoscenti e amici.
- Il loro obiettivo è quello di terminare l'Università e svolgere una professione coerente con gli studi.

“mi devo laureare, se lavoro troppo ho visto che rallento”.

Gli inquieti

- Uomini e donne dai 25 anni in su che ancora frequentano l'Università, l'hanno conclusa oppure sono diplomatici ma che non sempre si possono permettere di lasciare l'abitazione della famiglia di origine.
- Nel corso degli anni hanno seguito una linea professionale poco lineare, sperimentando, non sempre per scelta, diverse mansioni e ambiti di attività, fino a raggiungere una situazione professionale definita e sicura o quasi sicura dal punto di vista contrattuale (contratti a tempo determinato di 2 anni o a tempo indeterminato) ma spesso poco coerente con le proprie aspirazioni.
- Nel corso degli anni le molteplici attività svolte hanno permesso loro di costruire articolate e solidali reti di conoscenze. La ricerca si fa più mirata e puntuale: non si tratta più infatti solo di inviare CV, ma di sapere quali aziende stanno cercando collaboratori, quale figura stanno cercando e in che modo.
- Il loro obiettivo è quello di costruire passo passo la propria carriera e spesso quello di svolgere la libera professione.

“non mi sono mai fermato e non mi fermerò qui”.

I tenaci

Uomini e donne dai 25 anni in su che hanno concluso o non hanno frequentato l'Università, vivono soli o in coppia e sono pienamente autonomi.

Sono impegnati in professioni che hanno conquistato con costanza e fatica, sopportando i moltissimi disagi e le insicurezze degli inizi.

L'accesso al mondo del lavoro a suo tempo è passato attraverso l'invio di CV e la partecipazione a concorsi, paralleli allo svolgimento di lavori temporanei (es. call center, con contratti di durata variabile tra 15 gg. e qualche mese) ottenuti grazie ad agenzie interinali. I più fortunati sono stati contattati direttamente dalle aziende al termine degli studi.

si ritengono soddisfatti di quanto hanno raggiunto e le loro aspirazioni riguardano eventualmente una crescita all'interno del settore o dell'azienda in cui operano.

“8 anni di fatiche ma alla fine ce l'ho fatta”.



LA RICERCA DI LAVORO:

> poco sostegno e molte raccomandazioni

In riferimento alla ricerca del lavoro, emergono, secondo i nostri giovani, due aspetti predominanti nel panorama italiano:

- **Una quasi totale carenza di sinergie tra istituti di formazione e aziende:** in Italia è quasi del tutto assente il sostegno nel passaggio tra la scuola (o l'Università) e il mondo del lavoro, sia dal punto di vista delle relazioni (possibilità di stage, menzione dei meritevoli alle aziende), sia dal punto di vista dei contenuti (insegnamento di processi e metodologie superate o prettamente accademiche). Sono rari gli istituti che se ne preoccupano.
- **Il sostegno istituzionale è sostituito dalle raccomandazioni:** in assenza di sostegno istituzionale, le conoscenze, i contatti personali e/o della famiglia e le cosiddette "spintarelle" sono percepiti da molti come l'unico canale di accesso possibile al lavoro e sono ritenute molto frequenti le situazioni paradossali in cui persone con CV solidi e adeguati alle mansioni vengono scavalcate da persone inesperte ma appoggiate.

> ci si deve adattare

Altri aspetti molto condivisi riguarda la necessità di adattarsi ad accettare lavori non propriamente adeguati alle proprie capacità:

- **Scarsa qualità contrattuale del lavoro,** anche qualora si ottenga un impiego, le garanzie contrattuali sono minime o inesistenti e la retribuzione, spesso troppo bassa, combinata con l'insicurezza circa la conferma dell'impiego, impedisce l'autonomia e la pianificazione economica della propria vita.
- **Non coerenza con interessi personali e percorso di studi effettuato:** la ricerca di un posto di lavoro coerente con i propri studi o con i propri interessi è importante, distintivo ma non sempre perseguibile. Emerge con chiarezza la differenza tra il lavoro qualificato e quello non qualificato. A volte è l'eccessiva specializzazione degli studi compiuti che contribuisce a limitare l'accesso al lavoro.
- **Sensazione diffusa che "all'estero sia meglio":** emerge la conoscenza diretta o indiretta o semplicemente il sospetto della maggiore efficacia dei sistemi stranieri rispetto a meritocrazia, connessioni tra scuola e lavoro, servizi di orientamento, sussidi, garanzie contrattuali (Svizzera e Danimarca le più citate; Australia).

LE ASPETTATIVE DEI GIOVANI: PESSIMISMO, RASSEGNAZIONE, SFIDUCIA

Emerge un clima di **pessimismo** e **scarsa fiducia** nelle opportunità offerte dal sistema, con diverse sfumature:

- **l'accusa generalizzata** verso un sistema che non è meritocratico e che si basa soprattutto sull'impegno individuale e sui contatti personali, ai confini dello stato di diritto, in particolare per le donne, soprattutto sui 30 anni o ancor più per le madri.
- **La rassegnazione** soprattutto delle persone di bassa estrazione, che magari fanno qualche tentativo per fare un salto di qualità (spesso nel turismo o nelle attività commerciali) e poi ripiegano su lavori fissi, a tempo indeterminato, ma insoddisfacenti.
- **L'auto giustificazione:** "*il posto fisso non esiste*".
- **La completa rinuncia:** spesso si finisce con l'accettare impieghi al di sotto delle proprie possibilità o estranei ai propri interessi e si rinuncia totalmente a cercare qualcosa di meglio con una sorta di fatalismo radicale.



IL PRECARIATO:

> un vissuto fortemente negativo

In riferimento al PRECARIATO emergono essenzialmente:

- La **descrizione di uno stato d'animo**, il piano emozionale caratterizzato da incertezza, insicurezza, difficoltà, disagio, dipendenza.
- Il **riconoscimento dello sfruttamento dei lavoratori** da parte delle aziende e dello schema ricattatorio dei contratti a tempo determinato, di pochi mesi, rinnovati dopo pochi giorni: il lavoratore precario dà la propria piena disponibilità per la paura di non essere confermato (turni durissimi, assenza di vacanze sostituite dai 10 giorni di sospensione).
- La **negazione della costruzione di una carriera**: il lavoratore precario non ottiene formazione (es. lo strumento dello stage non per inserire il lavoratore nell'organico dopo un periodo di formazione ma per un'esigenza puntuale - sistemazione archivio, pulizia magazzini,...) né gli viene garantita continuità nel tipo di mansioni svolte, il che impedisce l'acquisizione di un saper fare (es. da un contratto breve a un altro il lavoratore può essere spostato dal call center all'accoglienza clienti, al data entry,...).
- **Gli effetti sulla possibilità di acquisire l'indipendenza**: il problema non è costituito dalla bassa retribuzione in sé, spesso analoga a quella del lavoro a tempo indeterminato, ma dall'impossibilità di pianificare la propria vita quotidiana e di avere un'abitazione personale, con affitto o mutuo che sia.

> c'è anche qualcosa di buono

Seppur in secondo piano, emergono comunque alcuni aspetti positivi legati al precariato:

- **L'arricchimento attraverso la molteplicità di esperienze**
 - in termini prettamente sociali e affettivi, "*umani*"
 - in termini esistenziali: sperimentare, mettersi alla prova, conoscersi meglio
 - in termini professionali: maturare esperienze, creare una rete di rapporti su cui contare, comprendere quale davvero sia la propria vocazione
- **La maggiore tutela rispetto al sommerso**: garanzie di retribuzione, anche in malattia, assicurazione in caso di infortuni. Più o meno ironicamente sia a Milano, sia a Roma si nota, però, che spesso la retribuzione "in nero" è più alta e spesso un legame "in nero" è meno precario di un legame attraverso un contratto a tempo indeterminato o co.co.pro..

Si ipotizza, inoltre,

- **Una situazione non omogenea**: esistono settori nei quali il precariato è particolarmente feroce come aeroporti, call center, turismo, organizzazione eventi, giornalismo e persino il settore finanziario, mentre in altri è meno diffuso (ma non emergono esempi positivi circostanziati).



LA FLESSIBILITÀ: UN CONCETTO NON UNIVOCO

In riferimento alla FLESSIBILITÀ emergono vari aspetti:

- **La scarsa diffusione del termine:** un'espressione molto poco usata nel linguaggio comune e in fin dei conti non troppo chiara. La flessibilità tende a essere intesa essenzialmente, in senso tecnico, in relazione ai turni di lavoro.

Solo alcuni ne danno un'interpretazione più definita:

- **Flessibilità come strumento aziendale:** l'ennesima opportunità che le aziende hanno di trasformare le regole a proprio vantaggio, al limite dell'illegalità (es. non pagare gli straordinari e dare in cambio giorni di ferie).
- **Flessibilità come opportunità del lavoratore:** la libertà di cambiare o sospendere senza troppi oneri la propria attività senza il rischio di perderla, per verificare l'esistenza di un'attività più congeniale a sé o per cimentarsi temporaneamente in qualcosa di molto diverso.

FLEXICURITY:

> un concetto poco conosciuto

Inizialmente sono state raccolte le associazioni e le spontanee attribuzioni di senso al termine Flexicurity. Quasi tutti non ne hanno mai sentito parlare:

- Intuitivamente è colto il legame tra flessibilità e sicurezza ma non è affatto chiaro il meccanismo.
- Si ipotizza l'origine essenzialmente privata (multinazionali, "*imprese private a grandi livelli*") e certamente non italiana, tendenzialmente statunitense.

Solo in alcuni casi marginali il concetto ha dei riferimenti più o meno precisi:

- La soluzione consiste nel sostenere i lavoratori precari con gli "*ammortizzatori sociali*" nei periodi di non lavoro, garantendo continuità nella retribuzione e quindi indipendenza economica.
- L'origine è istituzionale e nordeuropea.

> un concetto difficilmente credibile

Approfondendo il concetto di Flexicurity con alcuni stimoli (*Flexicurity = flessibilità + sicurezza*). È la strategia politica che mira a rendere il mercato del lavoro flessibile, assicurando al contempo una forte protezione sociale soprattutto per i lavoratori più precari) in generale si rileva:

- **un diffuso interesse** in termini ideali (nel concept si parla di una possibilità di licenziamento con soli 3-4 giorni di preavviso, ma con un sussidio pari al 90% dello stipendio, come succede in altri Paesi europei) accompagnato però da:
 - **la convinzione dell'inapplicabilità in Italia** a fronte di:
 - Estraneità di una concezione di questo tipo dalla cultura italiana, caratterizzata da una mentalità orientata all'interesse privato e individuale più che a quello pubblico.
 - Mancanza di controllo e di controllabilità delle moltissime attività sul territorio (con possibilità di abuso dei sussidi).
 - Mancanza di fondi.

> difficilmente applicabile al contesto e alla cultura italiani

In un secondo momento:

- l'idea che il concetto di flexicurity consenta comunque quello che viene interpretato come “**il licenziamento facile**” disorienta e porta a una rilettura del concetto in chiave più analitica rispetto a vantaggi e svantaggi. Va inoltre a confermare - ma anche, per qualcuno, a dare sostanza e maggiore chiarezza - all'idea che la proposta sia estranea alla cultura italiana.

Infine, a margine, considerando che il sistema è nato nei Paesi del Nord Europa, emergono:

- **gli svantaggi dei sistemi stranieri:** a sussidi alti corrispondono un alto livello delle aliquote e in generale del costo della vita (es. Svizzera, Danimarca, Olanda e tutto il Nord Europa).

> le resistenze

Le resistenze rispetto al concetto di flexicurity si evidenziano in modo più esplicito se si rapporta la proposta alla propria esperienza:

- Si crea la possibilità di **approfittare del sussidio**: alcuni tra i partecipanti affermano in tutta sincerità che anche loro stessi, qualora percepissero un sussidio alto, sarebbero tentati di non lavorare più, di non cercare più lavoro.
Il suggerimento da parte dei partecipanti che conoscono il sistema è che le istituzioni da un lato forniscano il sussidio e dall'altro cerchino impiego per i disoccupati: nel caso il disoccupato rifiuti l'impiego perde il diritto al sussidio. Così la soluzione sembra più credibile.
- Resta comunque una situazione **costantemente a rischio licenziamento**: una situazione snervante, per tutti poco auspicabile.
- Il concetto complessivamente, se non accompagnato da spiegazioni e informazioni più dettagliate, sembra in sostanza produrre più resistenze che non motivazioni.

CONOSCENZA E VALUTAZIONE DELLE ATTIVITÀ GOVERNATIVE

Spontaneamente tra le normative che rientrano nel precariato si citano:

- Contratto a tempo determinato.
- Contratto a progetto (“*ora può essere rinnovato solo 3 volte altrimenti diventa a tempo indeterminato*”); non è chiaro se esiste ancora il co.co.co..
- Stage, apprendistati.
- Contratto di formazione (“*dipende da quanto lavori, da quanti anni hai...*”).

Citando alcune iniziative messe in atto dal Governo nell'ultimo anno:

- si esprime incredulità e scetticismo circa la stabilizzazione del lavoro precario: non se ne è avuta evidenza.
- si ricorda il sostegno alle madri di famiglia ma non se ne conoscono le specifiche.
- emerge il dubbio sul destino degli uffici di collocamento e ci si chiede se questi siano stati sostituiti da “patti” per l'impiego, dei quali, ancora una volta, non si sa nulla e rispetto ai quali è difficile formulare ipotesi.



UN SISTEMA DIFFICILE, LENTO, INCONTROLLABILE

In generale si nota che:

- L'informazione sulle normative è molto bassa: gli stessi giovani non la ricercano. Solo in caso di problemi o dubbi relativi alla propria situazione specifica può accadere che cerchino informazioni.
- I canali informativi sono casuali: si citano i siti istituzionali e, raramente, i punti Informagiovani.

La percezione complessiva è che

Le normative esistano e siano anche state perfezionate: è il sistema italiano nel suo complesso a essere difficile, lento, incontrollabile.

- *“le cose si muovono ma lentamente”*
- *“in molte cose le normative italiane sono le migliori, il problema è che non sono applicate”*
- *“bisognerebbe mettere a posto troppe cose, bisognerebbe partire dall'inizio e rifare tutto”.*

I SUGGERIMENTI

In ogni caso, per venire incontro alle esigenze dei giovani lavoratori, lo Stato, secondo i giovani partecipanti ai gruppi, dovrebbe:

- **Sostenere una relazione più efficace e diretta tra istituti di educazione e aziende** ma anche rendere più concreto e di buon senso la corrispondenza tra studi e professionalità.
- **Gestire meglio le informazioni: centri per l'impiego e l'orientamento all'impiego più organizzati, più efficaci, più “pubblicizzati”.**
- **Perfezionare il sistema dei sussidi.**
- **Gestire il problema della concorrenza tra lavoratori italiani e immigrati.**
- **Favorire lo svecchiamento dei consigli di amministrazione delle società.**
- **Premiare l'impegno nella ricerca autonoma di un lavoro**, riconoscere la fatica di costruire la propria professionalità.

CONCLUSIONI: UN CLIMA DI PESSIMISMO

- Relativamente alla situazione italiana del lavoro per i giovani, tra i giovani stessi le critiche e il pessimismo sono assai diffusi.
- I disagi e le difficoltà riguardano sia la fase di ricerca del lavoro, sia il primo periodo di impiego, spesso connotato da lavori di più basso profilo rispetto agli studi compiuti.
- La soluzione del problema dipende dalle risorse del singolo (iniziativa personale e sistema delle raccomandazioni) che rischia di scoraggiare i giovani perché:
 - presuppone comunque un lungo periodo di incertezza
 - si basa su un sistema storicamente consolidato di iniquità e favoritismi da cui è difficile uscire.

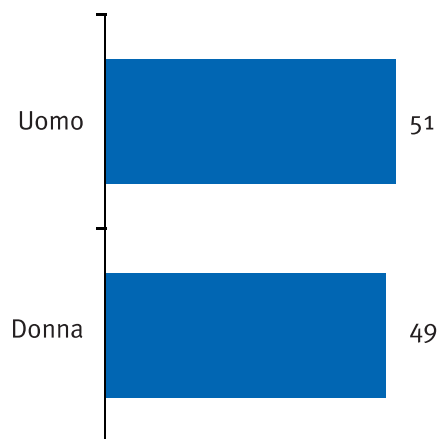




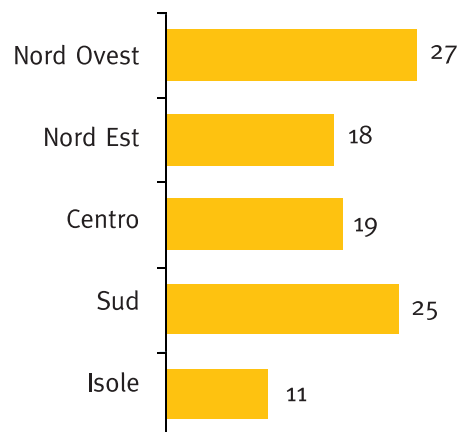
La fase quantitativa

Il campione

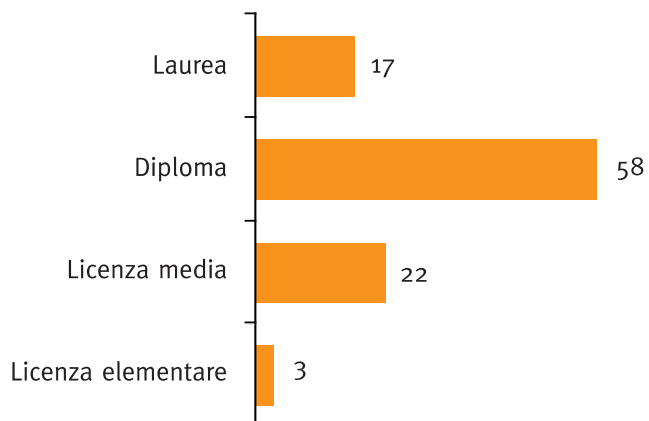
SESSO



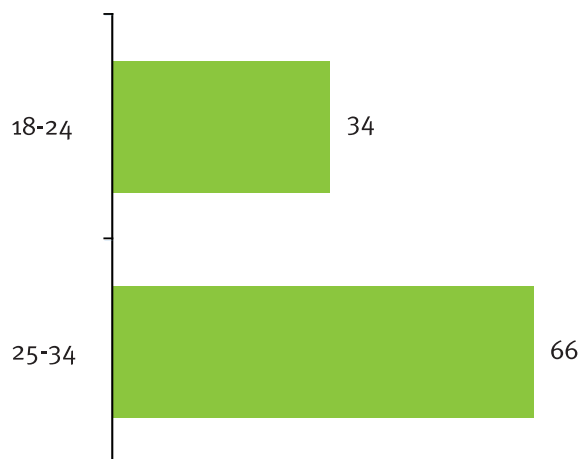
AREA GEOGRAFICA



ISTRUZIONE

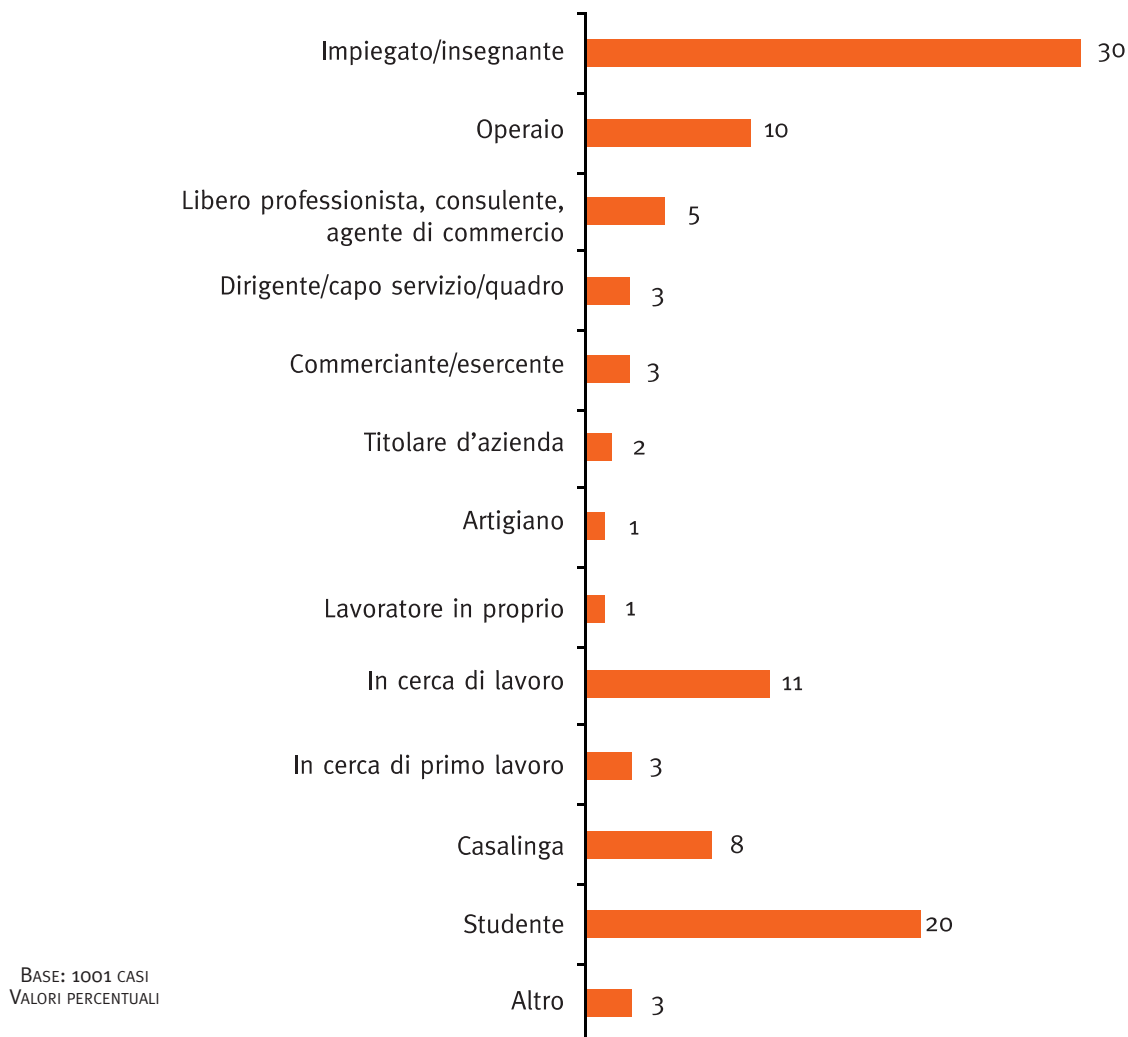


CLASSI DI ETÀ



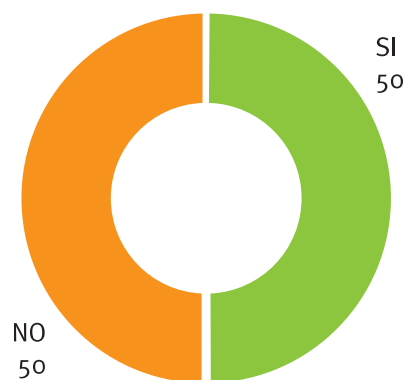
Condizione lavorativa

Lei in questo momento è...



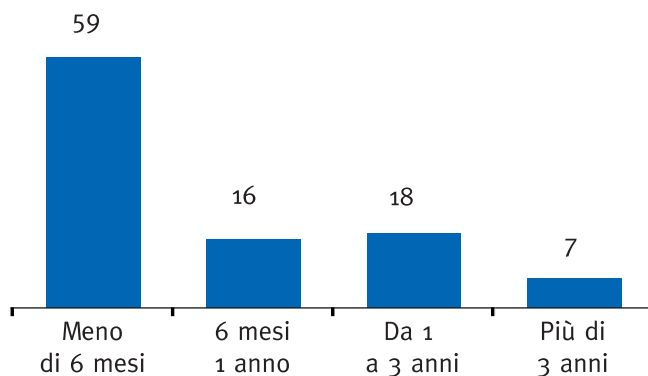
Condizione lavorativa

Le capita o le è capitato di svolgere lavori anche saltuari di qualche tipo?*



BASE: 308 CASI
VALORI PERCENTUALI

Pensi all'ultima volta che le è capitato di svolgere lavori anche saltuari, per quanto tempo è stato occupato?*

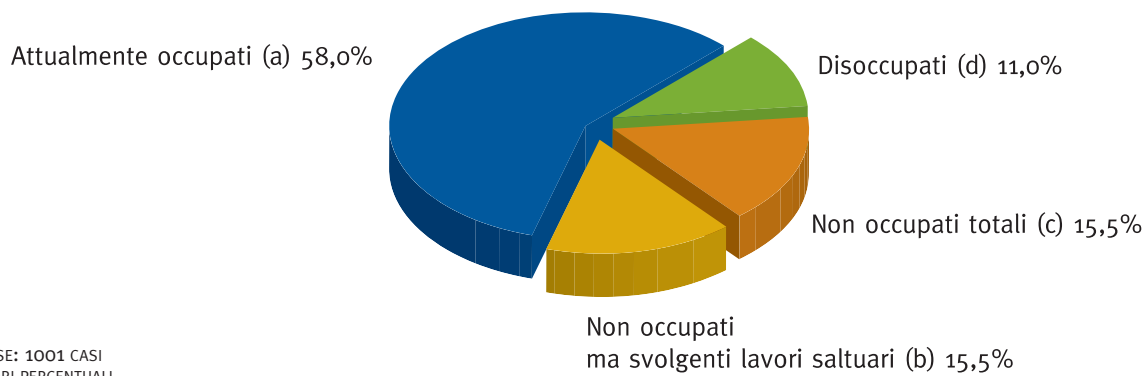


BASE: 154 CASI
VALORI PERCENTUALI

* risponde chi dichiara di essere studente, casalinga o in cerca del primo lavoro.



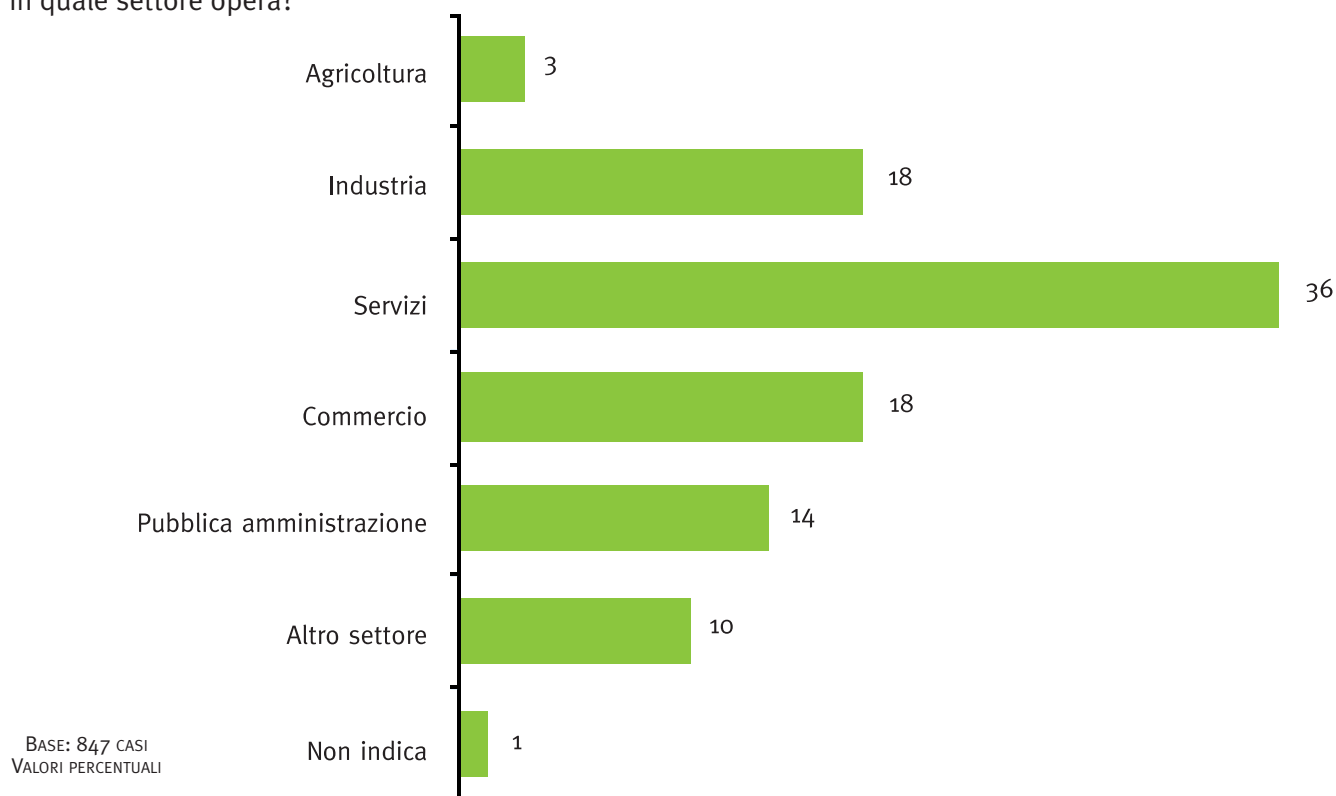
Sintesi della condizione lavorativa



- (a)** Giovani che attualmente si dichiarano occupati
- (b)** Casalinghe, studenti e in cerca di primo lavoro che però svolgono lavori occasionali
- (c)** Casalinghe, studenti e in cerca di primo lavoro che non svolgono neppure lavori occasionali
- (d)** Giovani che svolgono un'attività lavorativa ma attualmente si dichiarano disoccupati

Condizione lavorativa

In quale settore opera?

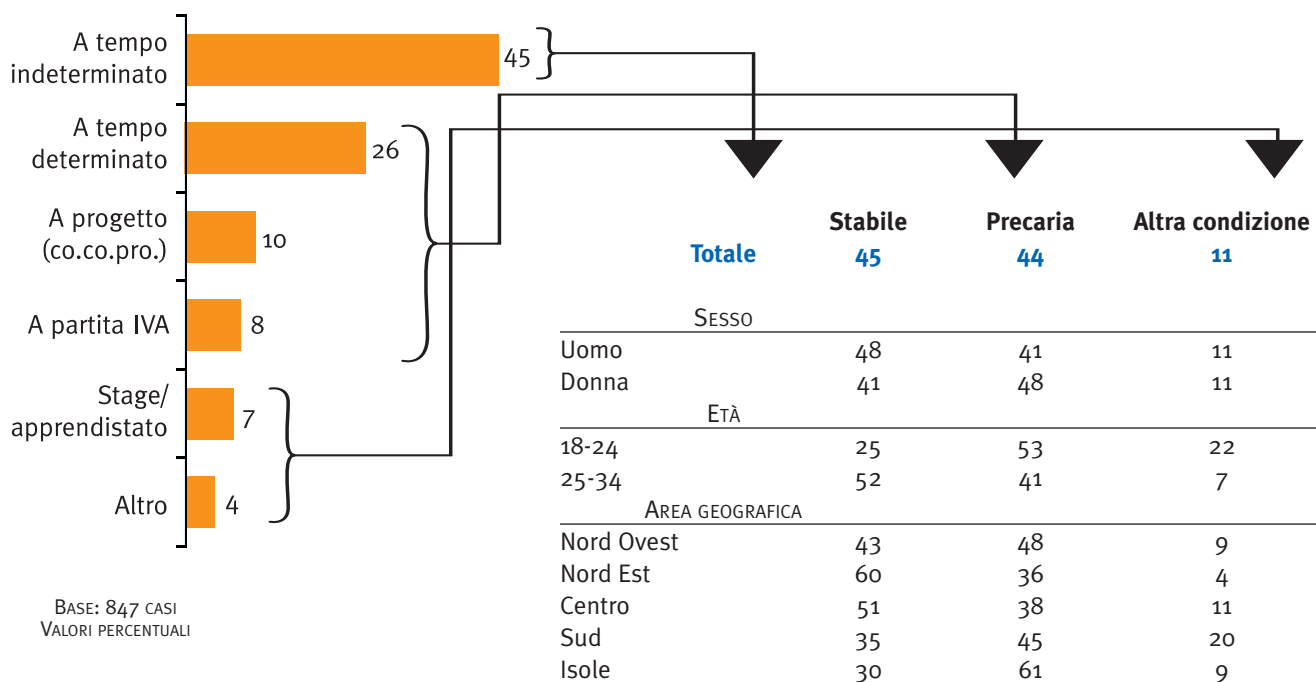


* rispondono gli intervistati con occupazione o senza occupazione fissa ma che svolgono/hanno svolto lavori.



Condizione lavorativa

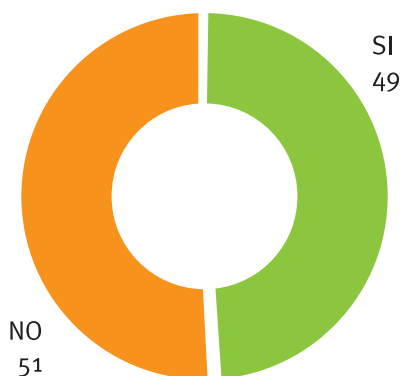
Il suo attuale/l'ultimo rapporto di lavoro è/è stato*



* rispondono gli intervistati con occupazione o senza occupazione fissa ma che svolgono/hanno svolto lavori saltuari.

Condizione lavorativa

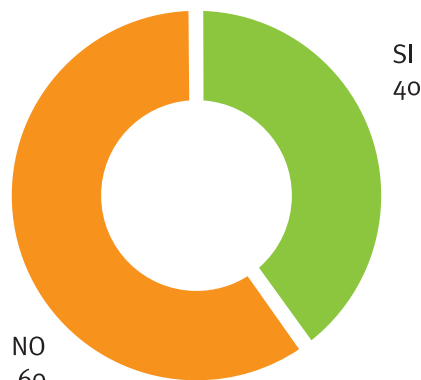
La sua ultima/attuale occupazione è/è stata in linea con gli studi che ha fatto?



BASE: 847 CASI
VALORI PERCENTUALI

In oltre la metà dei casi l'attuale/ultima occupazione non è in linea con gli studi fatti.

Lei, in precedenza ha mai accettato lavori non in linea con il suo percorso formativo?



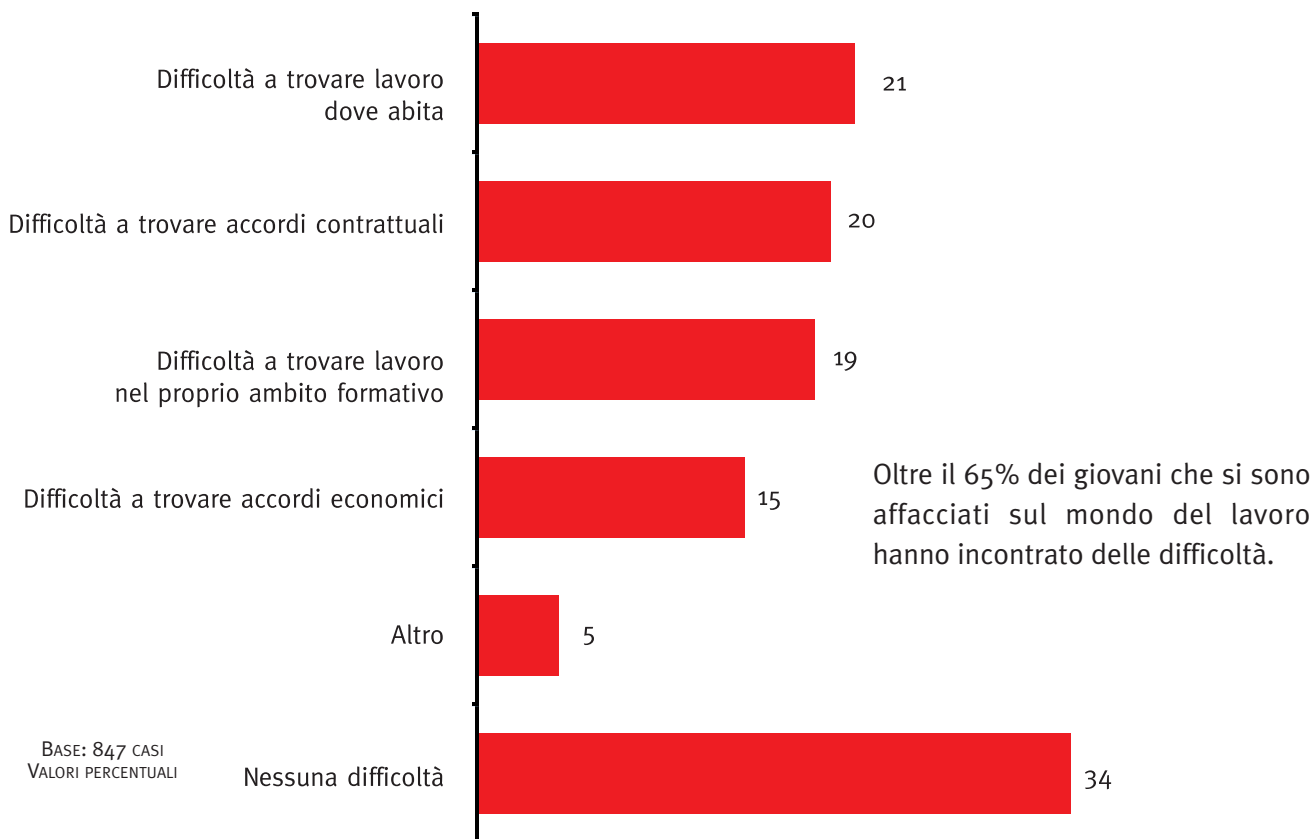
BASE: 411 CASI
VALORI PERCENTUALI

* rispondono gli intervistati con occupazione o senza occupazione fissa ma che svolgono/hanno svolto lavori saltuari.



Condizione lavorativa

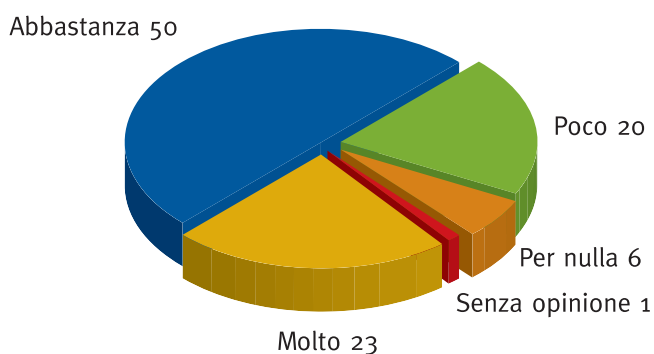
Quali sono le difficoltà maggiori che ha riscontrato nella ricerca di occupazione?*



* La domanda prevede risposta multipla.

Condizione lavorativa

In definitiva quanto si ritiene soddisfatto della sua attuale/ultima occupazione?



BASE: 847 CASI
VALORI PERCENTUALI

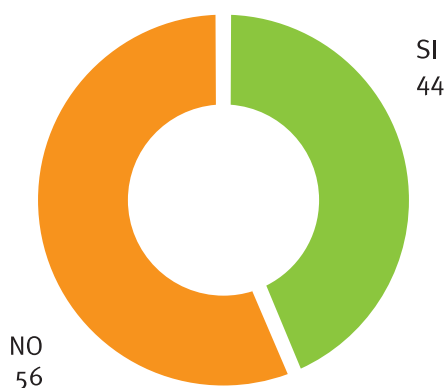
	Totale	Soddisfatti	Insoddisfatti
		73	26
SESSO			
Uomo		76	23
Donna		70	29
ETÀ			
18-24		63	37
25-34		77	22
AREA GEOGRAFICA			
Nord Ovest		76	24
Nord Est		83	15
Centro		77	22
Sud		62	37
Isole		83	17
CONDIZIONE LAVORATIVA			
Stabile		85	15
Precaria		67	32
Altra condizione		53	44



Precarietà

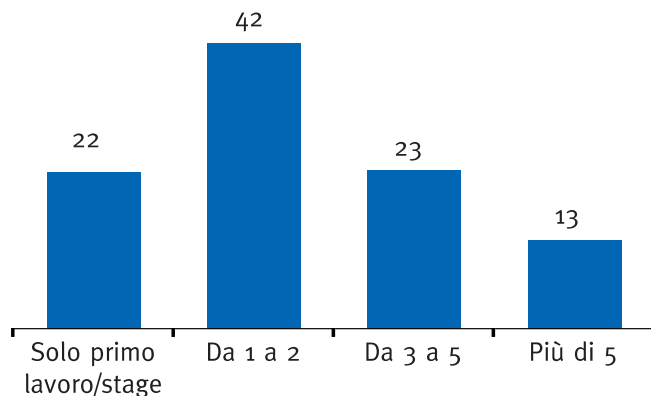
Parliamo di precarietà. Con questo termine, si intende generalmente la condizione di quelle persone che vivono, involontariamente, in una situazione lavorativa che presenta due fattori di insicurezza: mancanza di continuità e mancanza di un reddito adeguato.

Lei si è mai trovato in una situazione di precariato?



BASE: 847 CASI
VALORI PERCENTUALI

Quante esperienze lavorative ha avuto in condizione di precariato?

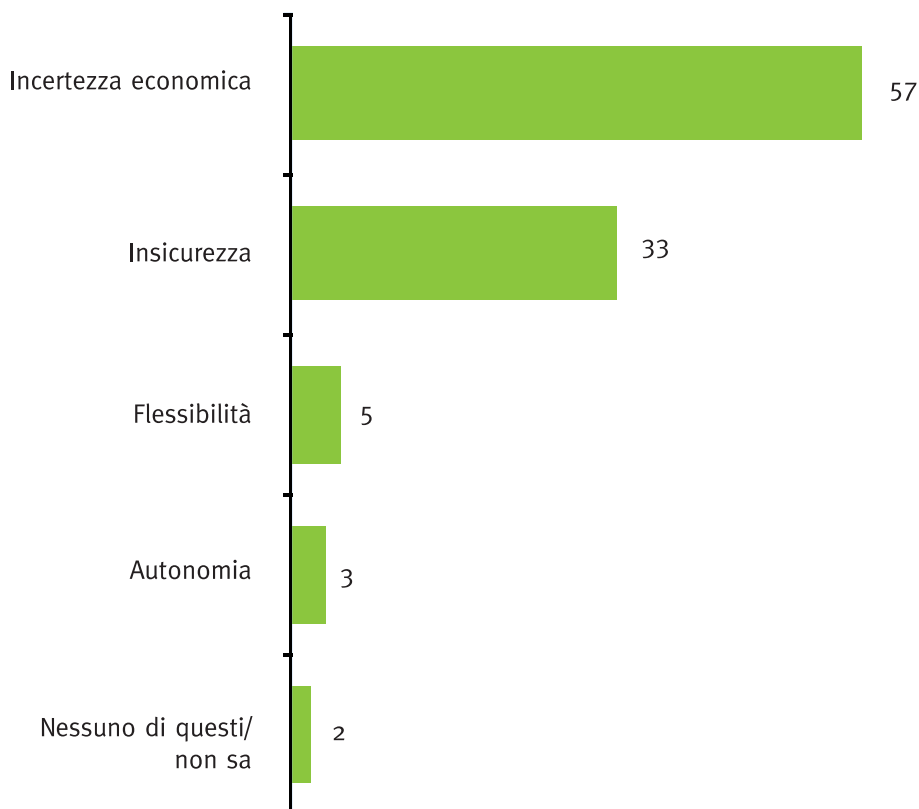


BASE: 377 CASI
VALORI PERCENTUALI

Il 44% dei giovani dai 15 ai 34 anni sta attraversando o ha attraversato una fase di "precariato".

Precarietà

Secondo lei la precarietà professionale è sinonimo soprattutto di...



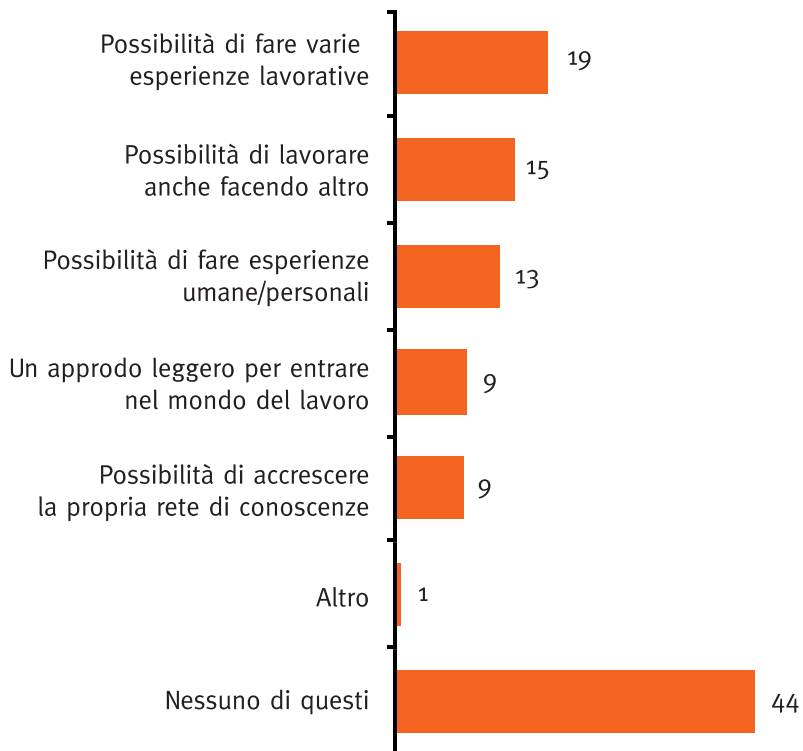
BASE: 847 CASI
VALORI PERCENTUALI



Precarietà

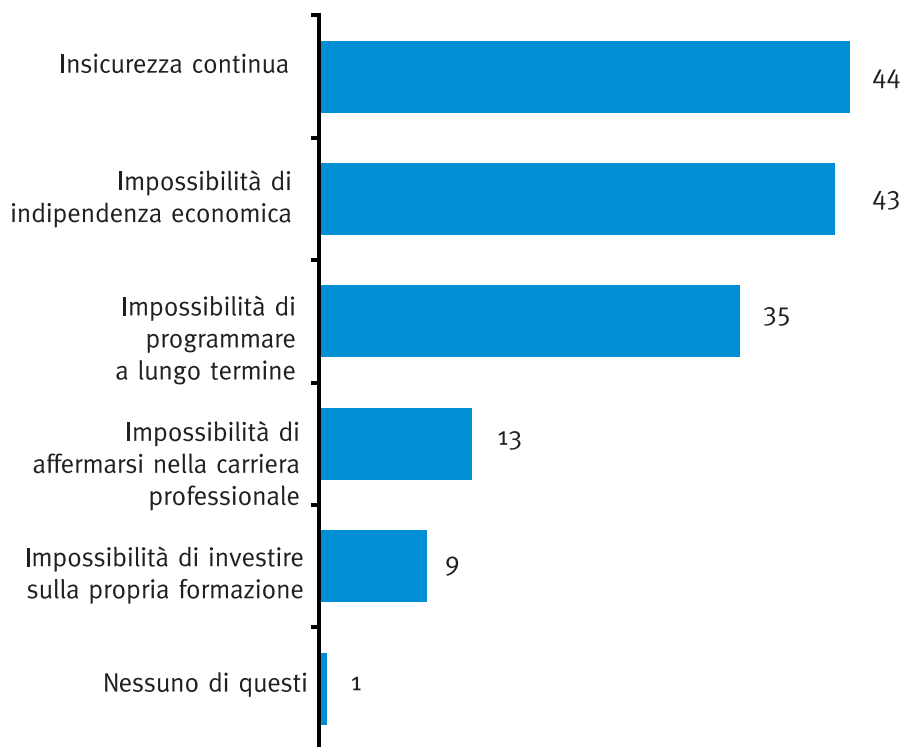
Secondo lei quali sono gli aspetti positivi/negativi del precariato?*

PLUS



BASE: 847 CASI
VALORI PERCENTUALI

MINUS



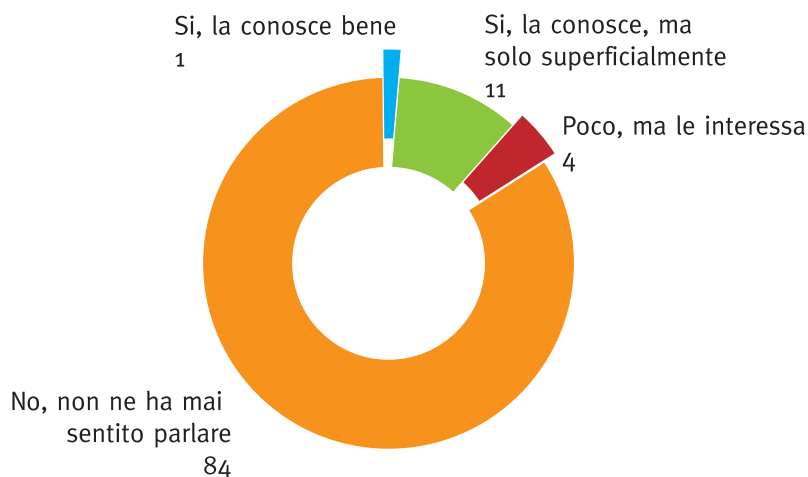
* La domanda prevede risposta multipla.



Flexicurity

Negli ultimi tempi si parla molto di FLEXICURITY ovvero la strategia politica che mira a rendere il mercato del lavoro flessibile, assicurando al contempo una forte protezione sociale, soprattutto per i lavoratori più precari.

Lei ha mai sentito parlare di "FLEXICURITY"?



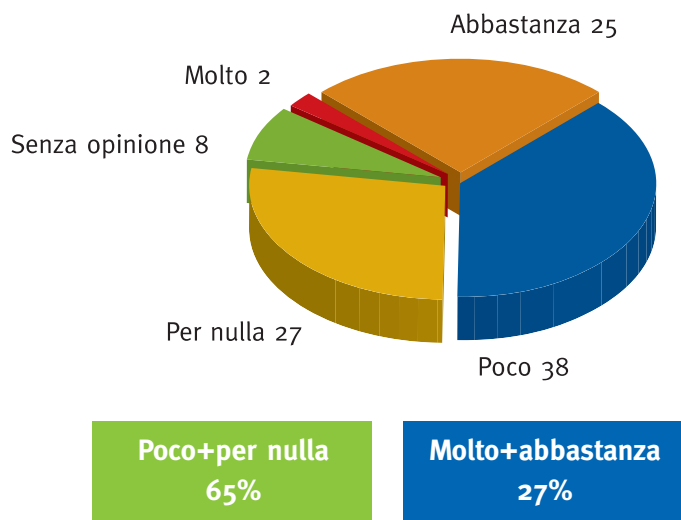
BASE: 1001 CASI
VALORI PERCENTUALI

Totale	SI 16	NO 84
SESSO		
Uomo	18	82
Donna	15	86
ETÀ		
18-24	16	84
25-34	17	84
AREA GEOGRAFICA		
Nord Ovest	14	86
Nord Est	17	83
Centro	13	87
Sud	18	83
Isole	23	77
CONDIZIONE LAVORATIVA		
Stabile	15	85
Precaria	18	82
Altra condizione	16	84

Flexicurity

Il modello Flexicurity permette in teoria all'azienda di poter licenziare un dipendente anche con soli 3 o 4 giorni di preavviso. Ma nello stesso tempo consente al lavoratore di avere delle tutele in termini di sicurezza come ad esempio un sussidio di disoccupazione.

In linea di massima quanto gradisce il modello FLEXICURITY che le ho brevemente descritto?



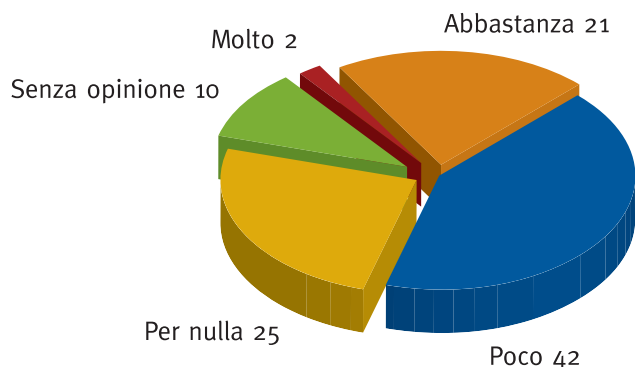
BASE: 1001 CASI
VALORI PERCENTUALI

Totale	Molto + abbastanza 27	Poco + per nulla 65
SESSO		
Uomo	29	63
Donna	25	67
ETÀ		
18-24	30	64
25-34	26	65
AREA GEOGRAFICA		
Nord Ovest	29	64
Nord Est	20	67
Centro	25	63
Sud	30	66
Isole	33	62
CONDIZIONE LAVORATIVA		
Stabile	21	70
Precaria	30	65
Altra condizione	30	62



Flexicurity

In che misura, secondo Lei, il modello FLEXICURITY potrebbe essere un superamento dell'attuale precariato?



Poco+per nulla
67%

Molto+abbastanza
23%

BASE: 1001 CASI
VALORI PERCENTUALI

Molto + abbastanza
Totale 23

Poco + per nulla
67

SESSO

Uomo	25	66
Donna	21	68

EtÀ

18-24	24	69
25-34	23	66

AREA GEOGRAFICA

Nord Ovest	25	64
Nord Est	17	71
Centro	26	63
Sud	25	67
Isole	19	74

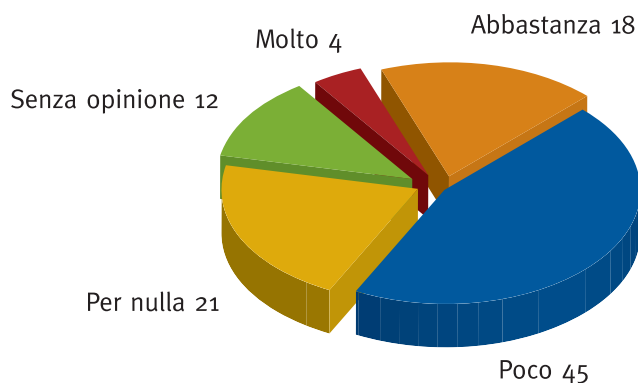
CONDIZIONE LAVORATIVA

Stabile	22	68
Precaria	22	71
Altra condizione	28	61

Emergono resistenze molto forti rispetto al concetto di flexicurity: nel 67% dei casi non si pensa che possa essere un superamento dell'attuale precariato.

Flexicurity

Quanto il modello FLEXICURITY può essere applicato al sistema italiano?



Poco+per nulla
66%

Molto+abbastanza
22%

BASE: 1001 CASI
VALORI PERCENTUALI

Molto + abbastanza
Totale 22

Poco + per nulla
66

SESSO

Uomo	25	65
Donna	19	68

EtÀ

18-24	22	67
25-34	21	66

AREA GEOGRAFICA

Nord Ovest	22	67
Nord Est	20	65
Centro	23	61
Sud	22	70
Isole	21	67

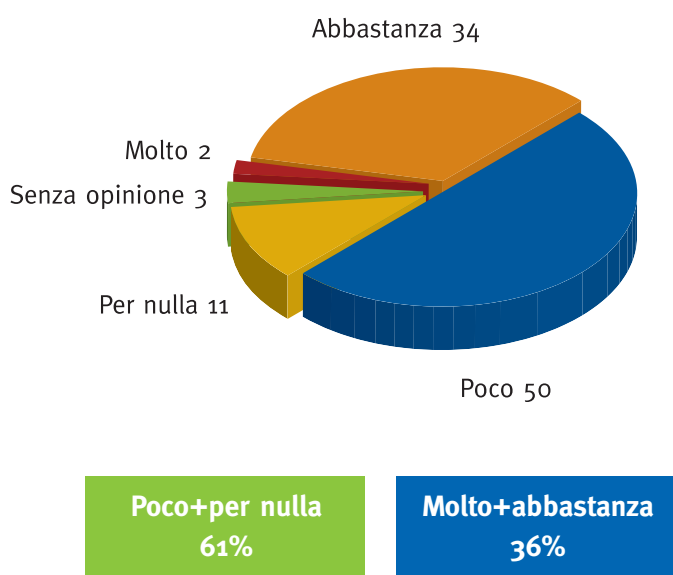
CONDIZIONE LAVORATIVA

Stabile	19	70
Precaria	22	67
Altra condizione	26	63



Norme sul lavoro

In generale, Lei quanto si ritiene informato sulle norme che regolano il lavoro in Italia?



BASE: 1001 CASI
VALORI PERCENTUALI

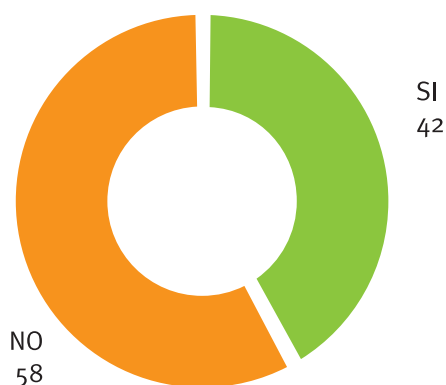
	Molto + abbastanza	Poco + per nulla
Totale	36	61
SESSO		
Uomo	39	58
Donna	33	64
EtÀ		
18-24	31	68
25-34	39	58
AREA GEOGRAFICA		
Nord Ovest	36	61
Nord Est	36	61
Centro	38	58
Sud	37	63
Isole	31	65
CONDIZIONE LAVORATIVA		
Stabile	41	56
Precaria	38	61
Altra condizione	37	62

Nella maggioranza dei casi ci si ritiene poco informati delle norme che regolano il lavoro in Italia.

Norme sul lavoro

Il 2007 è l'anno che segna una particolare attenzione del Governo nei confronti dei giovani. Le leggi 296/2006 e 247/2007 hanno introdotto alcune misure volte a stabilizzare i rapporti di lavoro co.co.pro. e co.co.co. per favorirne la trasformazione in lavoro subordinato. Si tratta di un processo che si propone l'obiettivo di trasformare la precarietà del lavoro in buona flessibilità, garantendo ai giovani la possibilità di progettare il proprio futuro sulla base di un lavoro stabile.

Lei era a conoscenza di queste leggi?



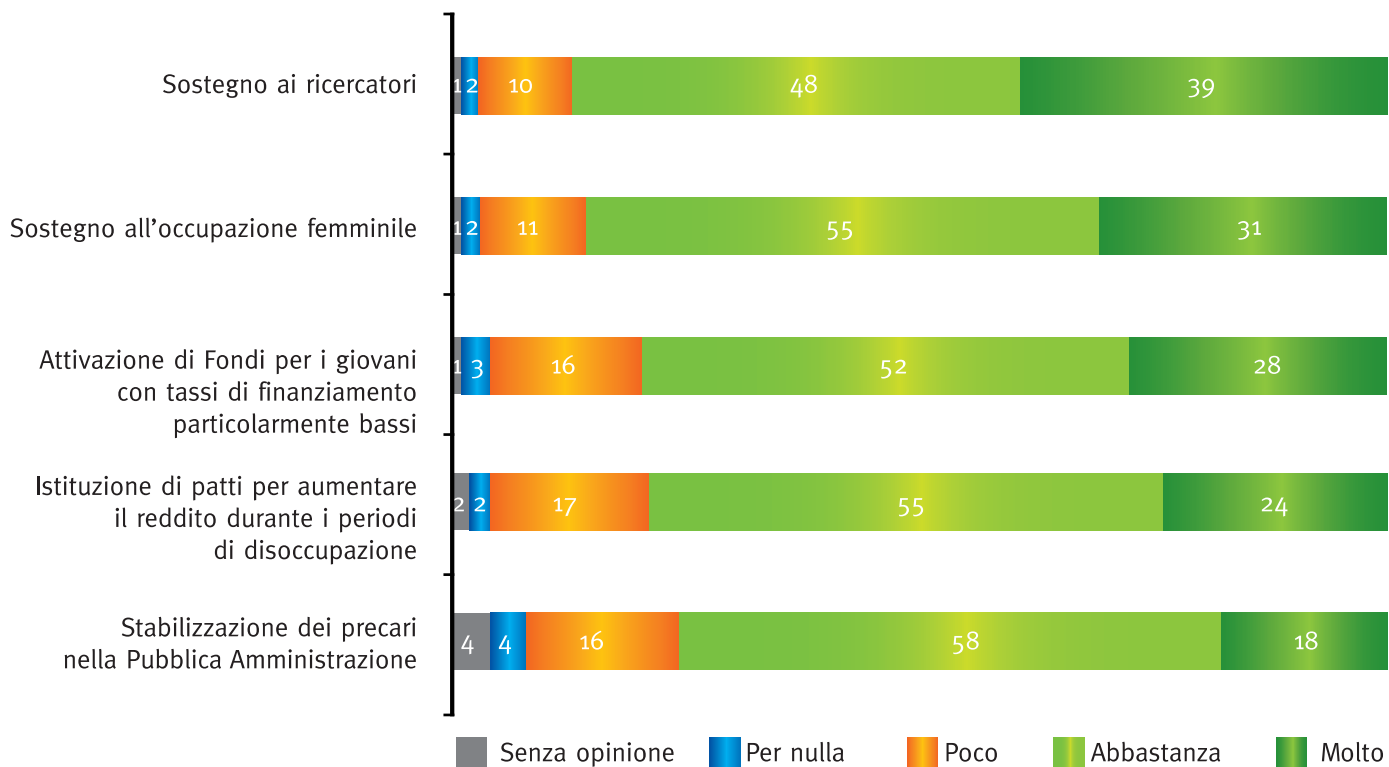
BASE: 1001 CASI
VALORI PERCENTUALI

	SI	NO
Totale	42	58
SESSO		
Uomo	41	59
Donna	43	57
EtÀ		
18-24	36	64
25-34	45	55
AREA GEOGRAFICA		
Nord Ovest	42	58
Nord Est	41	59
Centro	44	56
Sud	43	57
Isole	37	63
CONDIZIONE LAVORATIVA		
Stabile	46	54
Precaria	44	56
Altra condizione	44	56



Norme sul lavoro

Ora le leggerò una serie di iniziative scaturite dall'introduzione di queste nuove leggi. Per ognuna di esse mi dovrebbe dire se la conosce, anche solo per averne sentito parlare, e quanto la ritiene valida, se molto, abbastanza, poco o per nulla.



BASE: 1001 CASI
VALORI PERCENTUALI

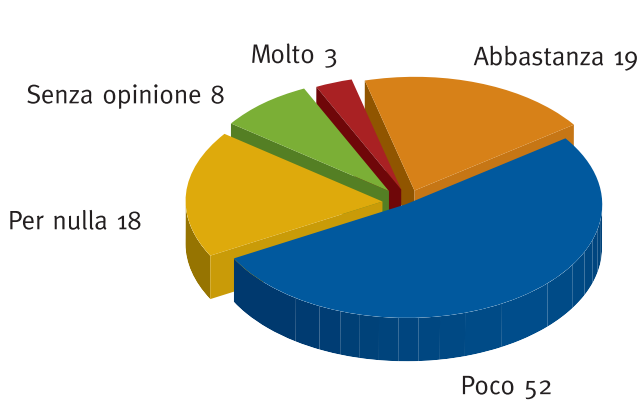
CONOSCENZA

Sostegno ai ricercatori	50
Sostegno all'occupazione femminile	52
Attivazione di Fondi per i giovani con tassi di finanziamento particolarmente bassi	50
Istituzione di patti per aumentare il reddito durante i periodi di disoccupazione	24
Stabilizzazione dei precari nella Pubblica Amministrazione	42



Norme sul lavoro

Secondo Lei, l'introduzione di queste nuove leggi nel mercato del lavoro quanto è servita a diminuire il problema della precarietà?



Poco+per nulla
70%

Molto+abbastanza
22%

BASE: 1001 CASI
VALORI PERCENTUALI

	Molto + abbastanza	Poco + per nulla
Totale	22	70

SESSO

Uomo	21	70
Donna	23	69

ETÀ

18-24	22	70
25-34	22	69

AREA GEOGRAFICA

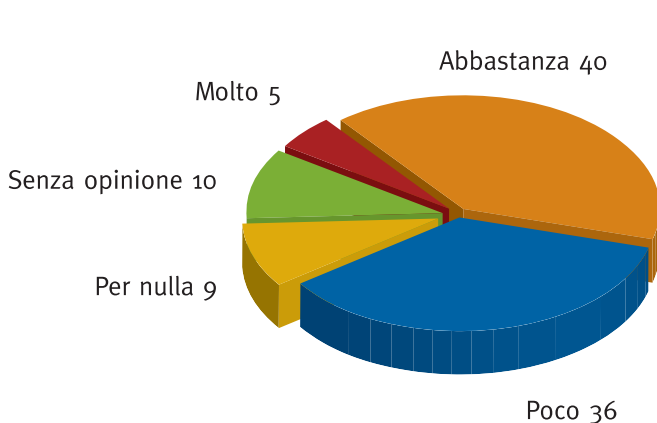
Nord Ovest	21	71
Nord Est	20	69
Centro	24	67
Sud	20	74
Isole	27	64

CONDIZIONE LAVORATIVA

Stabile	21	73
Precaria	22	69
Altra condizione	34	58

Norme sul lavoro

Complessivamente Lei quanto ha gradito l'introduzione di queste nuove norme?



Poco+per nulla
45%

Molto+abbastanza
45%

BASE: 1001 CASI
VALORI PERCENTUALI

	Molto + abbastanza	Poco + per nulla
Totale	45	45

SESSO

Uomo	45	45
Donna	45	45

ETÀ

18-24	47	42
25-34	44	47

AREA GEOGRAFICA

Nord Ovest	45	46
Nord Est	40	46
Centro	47	40
Sud	47	45
Isole	43	50

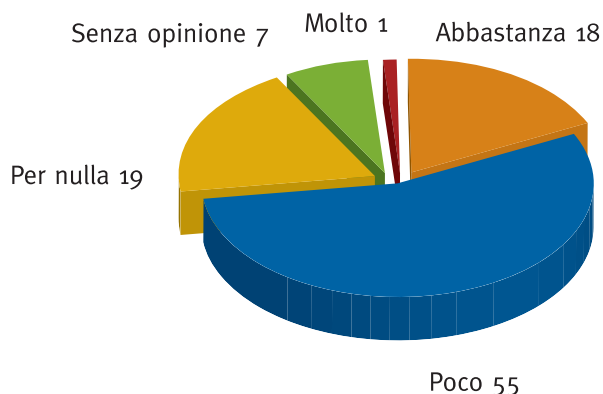
CONDIZIONE LAVORATIVA

Stabile	41	49
Precaria	48	44
Altra condizione	53	39



Operato del Ministero del Lavoro

In definitiva quanto gradisce l'operato degli ultimi anni del Ministero del Lavoro?



Poco+per nulla
74%

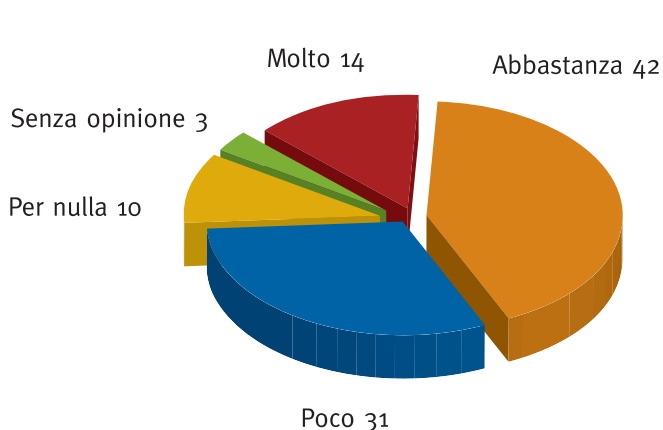
Molto+abbastanza
19%

BASE: 1001 CASI
VALORI PERCENTUALI

	Molto + abbastanza	Poco + per nulla
Totale	19	74
SESSO		
Uomo	20	72
Donna	19	75
EtÀ		
18-24	17	74
25-34	20	73
AREA GEOGRAFICA		
Nord Ovest	21	73
Nord Est	19	70
Centro	17	76
Sud	20	75
Isole	17	76
CONDIZIONE LAVORATIVA		
Stabile	21	71
Precaria	16	78
Altra condizione	27	68

Fiducia nel futuro

Lei personalmente quanto ha fiducia nel suo futuro lavorativo?



Poco+per nulla
41%

Molto+abbastanza
56%

BASE: 1001 CASI
VALORI PERCENTUALI

	Molto + abbastanza	Poco + per nulla
Totale	56	41
SESSO		
Uomo	64	34
Donna	48	48
EtÀ		
18-24	52	45
25-34	58	39
AREA GEOGRAFICA		
Nord Ovest	60	36
Nord Est	67	31
Centro	62	35
Sud	45	52
Isole	44	54
CONDIZIONE LAVORATIVA		
Stabile	69	29
Precaria	51	46
Altra condizione	53	45





Conclusioni

La condizione lavorativa

Il 58% del campione analizzato dichiara di essere occupato, del restante 42% l'11% si dichiara alla ricerca di lavoro, un altro 15.5% attualmente non occupato (studenti e casalinghe) ma svolgenti lavori saltuari e il restante 15.5% non occupati del tutto. Coloro che dunque si sono comunque affacciati sul mercato del lavoro sono circa l'85% dei giovani dai 18 ai 34 anni.

Tra questi ultimi, solo il 45% ha un contratto a tempo indeterminato, mentre il restante 55% ha un contratto di altro tipo:

- per il 26% dei casi a tempo determinato
- per il 10 % dei casi a progetto (co.co.pro)
- per l'8% dei casi a partita I.V.A
- per il 7% dei casi in stage/apprendistato
- per il 4% dei casi altra tipologia

La percentuale di chi lavora in condizioni di precariato, così come emerge nella fase qualitativa, aumenta notevolmente nel settore dei Servizi.

Nonostante ciò, chi lavora in qualche modo si considera fortunato: il 73% degli occupati dichiara di essere soddisfatto della propria situazione lavorativa.

IL PRECARIATO È UN MALE, FLESSIBILITÀ SIGNIFICA POCO

Il 44% dei giovani ha avuto esperienze di precariato professionale e per più della metà (66%) di questo particolare segmento l'esperienza in tal senso si è fermata a due. Mentre per il restante 44% il numero delle esperienze professionali in condizioni di precariato aumenta fino a cinque. È da evidenziare, inoltre, che tra questi ultimi il 20% lavora tuttora in condizioni di precariato.

Il precariato, da un punto di vista motivazionale, è un termine che raccoglie i mali della situazione dell'occupazione giovanile in Italia. E non si tratta di un'etichetta vuota: le critiche sono nella maggioranza dei casi puntuali, circostanziate, vissute sulla propria pelle e valutate con intelligenza.

Gli aspetti positivi del precariato, seppur in secondo piano (il 44% del campione quantitativo non evidenzia aspetti positivi), possono essere valutati in riferimento al "lavoro in nero", che rimane un filone occupazionale (per certi versi una sorta di "valvola di sfogo"), oppure in termini di possibilità di avere un'esperienza umana, esistenziale e lavorativa comunque di un certo significato (rispettivamente il 13% e il 19% del campione quantitativo). Coloro che hanno vissuto e hanno superato il precariato, hanno comunque fatto tesoro delle difficoltà e delle esperienze.

Il Precariato professionale risulta, sinonimo di "*incertezza economica*" (55%) e "*insicurezza*" (33%) mentre il termine "flessibilità" (5%) è molto meno presente nella mente dei giovani e meno significativo. Da un punto di vista semantico non è univoco.



FLEXICURITY, UNA PROPOSTA ALLETTANTE, MA CHE DISORIENTA

In termini qualitativi il concetto di flexicurity è noto solo attraverso lo studio universitario in merito: nessuno ne è venuto a conoscenza attraverso altre vie. A livello quantitativo si conferma una “non conoscenza” (84%) generalizzata del modello.

È certamente una proposta teorica allettante che pare garantire esattamente ciò che manca ai lavoratori precari e cioè una maggiore serenità, la possibilità di pianificare e di conquistare l'indipendenza adulta.

I criteri sui quali si basa il meccanismo della flexicurity, però, appaiono decisamente molto lontani dall'esperienza italiana:

- da un lato è immediato il riferimento all'incapacità italiana di stare alle regole: l'Italia avrebbe un difetto strutturale in tal senso e si tenderebbe ad abusare del sussidio;
- l'aspetto che disorienta maggiormente è il fatto che la flexicurity viene percepita come assenza di garanzie per i lavoratori, estrema mobilità, vantaggio senza compromessi dell'azienda sul lavoratore.

Tali indicazioni vengono confermate dai dati quantitativi, infatti il 67% degli intervistati dichiara che il modello Flexicurity aiuterebbe poco o per nulla a superare l'attuale problema del precariato e comunque per il 66% dei casi tale modello è poco o per nulla applicabile alla situazione italiana.

UNA TRASFORMAZIONE LENTA, CHE SI COMINCIA SOLO ORA A PERCEPIRE

Nel complesso:

- le informazioni relative alle attività governative sono sporadiche e la ricerca di informazione appare occasionale e mirata alla soluzione di un problema specifico (ci si interessa solo quando si ha personalmente bisogno di qualche informazione); il 36% del campione si dichiara molto o abbastanza informato sulle norme che regolano il mondo del lavoro. Tra le leggi inserite negli ultimi anni per migliorare la condizione dei lavoratori precari le più conosciute e quelle ritenute più valide sono: “Sostegno al lavoro femminile” (52% dei casi di conoscenza e 86% di gradimento), “Sostegno ai ricercatori” (50% dei casi di conoscenza e 87% di gradimento) e “Attivazione di fondi per i giovani con tassi di finanziamento particolarmente bassi” (50% dei casi di conoscenza e 80% di gradimento). Secondo il 70% del campione, l'introduzione di queste norme non è servita a diminuire il problema della precarietà e in termini di giudizio il campione si spacca: il 45% degli intervistati ha gradito l'introduzione di queste norme contro un altro 45% che invece non ha gradito.
- l'attribuzione di colpa non prende di mira l'attività di Governo ma il sistema italiano nel suo complesso, le sue eterogeneità e l'estrema difficoltà di controllo (è un sistema difficile, lento, incontrollabile);
- gli ambiti nei quali si auspica un intervento sono chiari, la fiducia nella possibilità di migliorare il sistema è limitata, ma la trasformazione, seppur lenta, si percepisce.
- rimane insita negli intervistati la fiducia verso un futuro migliore, infatti più della metà del campione (56%) si dichiara fiducioso per il proprio futuro lavorativo.



