



LAVORO, PARTECIPAZIONE E FUTURO: UN'INDAGINE SUI GIOVANI IN LOMBARDIA



LAVORO, PARTECIPAZIONE E FUTURO: UN'INDAGINE SUI GIOVANI IN LOMBARDIA

Il rapporto è stato realizzato da:

Umberto Bettarini, Mauro di Giacomo, Clemente Tartaglione (ricercatori ARES 2.0) in stretta collaborazione con la CGIL Lombardia che ha visto l'Impegno in qualità di responsabile del progetto Giacinto Botti (Responsabile Settore artigianato) e di coordinamento delle attività Franco Fedele (Coordinatore Dipartimento Artigianato)

Finito di scrivere
03 Agosto 2015

SOMMARIO

PREFAZIONE	pag. 4
1. Introduzione	
1.1 L'indagine: obiettivi, metodologia e struttura del campione	pag. 6
2. Giovani e lavoro	
2.1 Gli occupati: tra desiderio di autorealizzazione e la paura della precarietà	pag. 10
2.2 Una generazione alla ricerca disperata di lavoro	pag. 18
3. Partecipazione, fiducia nelle istituzioni e prospettive future: una generazione apatica e sfiduciata?	
3.1 La partecipazione dei giovani lombardi alla vita sociale	pag. 23
3.2 Il difficile rapporto tra i giovani e le istituzioni	pag. 27
3.3 Giovani e futuro: ritratto di una generazione sfiduciata	pag. 31
4. I giovani e il sindacato: tra pragmatismo e rivendicazioni collettive	pag. 38
5. Conclusioni	pag. 46
APPENDICE	pag. 49
Il questionario rivolto ai giovani 17-34 anni	

PREFAZIONE

Il Dipartimento Artigianato della CGIL Lombardia è da diversi anni impegnato in un percorso di ricerca e di approfondimento sulle principali direttrici di cambiamento del mercato del lavoro nel settore artigiano.

Si tratta di un lavoro ambizioso di inchiesta e di riflessione politica, finalizzato a migliorare le nostre capacità negoziali e di rappresentanza, dando voce ai bisogni e alle nuove richieste che provengono dalle lavoratrici e dai lavoratori di questo particolare e complesso settore.

In quest'ottica, dopo la pubblicazione de "L'Artigianato in Lombardia: lavoratori e imprese nella sfida del cambiamento" e dell'Indagine sulla bilateralità in Lombardia: un approfondimento nel settore artigiano", abbiamo voluto allargare il nostro orizzonte e mettere a disposizione la nostra esperienza per sviluppare un tema che va ben oltre i confini dell'artigianato: il rapporto tra le giovani generazioni e il mondo del lavoro e dei diritti.

Mai come in questa difficile fase abbiamo chiara la consapevolezza che i giovani sono la vera speranza per ridare futuro all'Italia e una prospettiva alla nostra CGIL. Solo grazie al loro entusiasmo, alla loro capacità innovatrice e alla loro preparazione, sarà possibile uno slancio per uscire dalla crisi e porre le basi per una effettiva riunificazione del mondo del lavoro e un futuro migliore al nostro paese.

Eppure, nonostante questo immenso potenziale, da ormai due decenni le giovani generazioni sperimentano sulla propria pelle condizioni di vera e propria emarginazione ed esclusione sociale. Si tratta, infatti, di una generazione che in buona parte non ha mai conosciuto le tutele previste dai contratti collettivi, e che vive il proprio rapporto di lavoro in completa solitudine, sempre sotto il possibile ricatto datoriale.

Quella dei giovani, infatti, è una generazione che troppo spesso, pur in presenza di livelli di scolarità elevati, è intrappolata in una condizione di precarietà lavorativa che si traduce nella totale incertezza verso il futuro.

Dare voce al mondo dei più giovani, perciò, non significa soltanto contribuire a un necessario rinnovamento, ma anche e soprattutto a lottare contro una delle più grandi forme di discriminazione e di esclusione sociale che questo paese perpetua da troppi anni.

Alla luce di ciò, la CGIL Lombardia ha deciso di scendere in campo per mettere a disposizione delle nuove generazioni luoghi di partecipazione, strumenti di tutela efficaci e servizi utili alla loro integrazione nel mercato del lavoro. Si tratta di un percorso che non può chiudersi su se stesso ma deve coinvolgere tutta l'organizzazione, che deve interrogarsi sulle prassi e sui contenuti necessari per intercettare i nuovi bisogni e interagire efficacemente con i giovani, per assicurare, insieme a loro, il valore della solidarietà, l'uguaglianza delle opportunità e i diritti universali.

In quest'ottica lo strumento della ricerca ci appare il più adeguato per conoscere, raccogliere e interpretare le tante domande che ci vengono indirizzate da questa generazione e renderla, così, parte integrante della nostra attività ordinaria. Rappresentare i nuovi bisogni e le nuove istanze, infatti, significa mantenere una visione aperta sul mondo e sulle sue trasformazioni. In pratica, saper interpretare i cambiamenti nel mercato del lavoro e leggere la complessità e le molteplici condizioni che lo contraddistinguono.

Pensiamo che partendo da queste considerazioni si possa sviluppare un lavoro che spinga l'organizzazione a ripensarsi e a mettere in campo azioni efficaci per consentire il riscatto sociale a un'intera generazione che nutre ancora fiducia nel sindacato e che ha bisogno di trovare un "luogo" dove partecipare, riconoscersi e organizzarsi collettivamente, per agire nuove sfide e rivendicazioni con lo sguardo rivolto al futuro.

Giacinto Botti

Responsabile Settore artigianato
CGIL Lombardia

Franco Fedele

Coordinatore Dipartimento Artigianato
CGIL Lombardia



1. Introduzione

1.1 L'indagine: obiettivi, metodologia e struttura del campione

Giovani, Lavoro, Partecipazione sociale, Lombardia sono le parole chiave su cui fonda questa indagine che attraverso lo strumento dell'intervista proverà a dare voce a una generazione che troppo spesso appare abbandonata e poco ascoltata. Con questo progetto di ricerca, è stato infatti chiesto a oltre mille giovani di età compresa tra 17 e 34 anni, residenti in Lombardia, di raccontare le loro esperienze e il loro modo di immaginare il futuro. Si tratta di una fascia d'età piuttosto ampia ed eterogenea, che ci permette di studiare le percezioni dei giovani nelle diverse fasi della loro vita e nel processo di transizione dalla scuola al lavoro, in un contesto regionale di primaria importanza per l'economia italiana come la Lombardia. Per cui, senza la pretesa di generalizzare i nostri risultati all'intera popolazione italiana, ma soffermandoci all'interno di un quadro locale con le sue specificità, attraverso questo lavoro vogliamo restituire un'immagine articolata della condizione occupazionale di questi giovani lombardi, delle loro attitudini e delle loro percezioni rispetto al futuro.

Per dare sostanza ai nostri propositi di ricerca, abbiamo realizzato un questionario a risposta multipla, somministrato tra Febbraio e Marzo 2015, attraverso un sistema CAWI (Computer-Assisted Web Interviewing). In pratica, si tratta di un metodo che, attraverso una piattaforma on-line, consente ai partecipanti all'inchiesta di rispondere alle domande direttamente dai propri dispositivi e in autonomia. La diffusione del questionario è avvenuta attraverso campagne di comunicazione sui social network, in particolare Facebook, con alcune sperimentazioni su Twitter: due piazze che come noto sono frequentate dalla quasi totalità della coorte oggetto di questa nostra indagine.

Per quanto riguarda i contenuti, abbiamo optato per una raccolta dati su due livelli. Il primo finalizzato a ricostruire il profilo socio-occupazionale dell'intervistato, allo scopo di contestualizzare meglio il suo punto di vista. Ci riferiamo in particolar modo, allo status occupazionale, alla tipologia contrattuale, al genere, al titolo di studio e, più in generale, a tutte quelle variabili che incidono sulla condizione materiale degli individui. Dall'altro, abbiamo voluto raccogliere informazioni rispetto alle percezioni, alla fiducia e agli interessi delle nuove generazioni. Da questo punto di vista, abbiamo lasciato ampio spazio alla raccolta di informazioni rispetto a ciò che viene ritenuto importante per il futuro lavorativo, al rapporto con il sindacato e al tema della partecipazione sociale e politica. Si tratta di elementi che, attraverso l'analisi, hanno la funzione di restituire una narrazione articolata e approfondita sulle ansie, le preoccupazioni e i bisogni di chi ha partecipato e che mirano, inoltre, a tratteggiare il rapporto tra questi, le principali istituzioni e le organizzazioni sindacali.

L'utilizzo di questa metodologia ci ha permesso di collezionare ben 1018 questionari validi, che disegnano un campione piuttosto bilanciato rispetto a quanto emerge dalle principali fonti statistiche ufficiali. Si tratta di un dato sicuramente importante che conferma la validità della metodologia utilizzata.

Entrando nel merito dei dati raccolti, per quanto riguarda la composizione di genere, si riscontra una leggera preponderanza della popolazione femminile, la quale si attesta al 60% rispetto al 40% di quella maschile. Rispetto all'età, i giovani si distribuiscono in modo abbastanza equilibrato tra le classi individuate, con una leggera sovrarappresentazione degli individui tra i 20 e i 22 anni. Tra i nostri intervistati, i cittadini italiani sono l'85%, gli stranieri comunitari l'8% e gli stranieri extracomunitari il 7%. Il titolo di studio cattura una popolazione con un buon livello di istruzione formale in cui si ferma a poco più del 19% la quota di chi non ha superato la licenza media, mentre si attesta al 24% quella componente di giovani che dichiara un livello di istruzione universitario. Infine, il questionario presenta una buona diffusione territoriale che in parte rispecchia la struttura relativa delle popolazioni nelle diverse province lombarde.

Scendendo sempre più verso il tema centrale della nostra analisi "il rapporto dei giovani con il mondo del lavoro" possiamo notare come nel nostro campione meno di un terzo degli intervistati (31,5%) si dichiara occupato, circa

la metà dei rispondenti (47,4%) è attualmente alla ricerca di un'occupazione¹, mentre la restante parte può essere inquadrata tra gli studenti, che ovviamente corrisponde alla maggioranza dei giovani nelle fasce di età più basse.

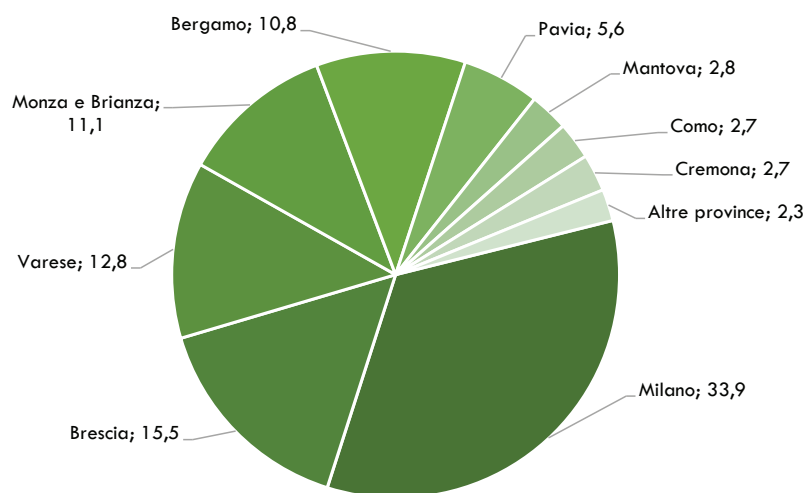
Tab. 1 - Distribuzione dei giovani intervistati rispetto alle principali variabili anagrafiche e di istruzione (totale intervistati per macro variabile = 100)

		Quota %
GENERE	Femmina	60,1
	Maschio	39,9
ETA'	17-20	22,5
	21-25	34,2
	26-30	27,1
	31-34	16,2
NAZIONALITA'	Italiani	84,8
	Stranieri	15,2
TITOLO DI STUDIO	Fino alla licenza elementare	1,6
	Licenza scuola media inferiore	17,7
	Qualifica professionale	13,5
	Diploma di scuola media superiore	43,1
	Laurea o superiore	24,1

Fonte: ARES 2.0

1. Va precisato che la scarsa percentuale di persone che si sono dichiarate NEET (meno dell'1% del campione) ci ha indotto a inglobare questo gruppo sociale nella più vasta categoria delle persone non occupate. Tuttavia, nel nostro caso specifico questa coincide quasi interamente con le persone in cerca di occupazione. Per semplicità, perciò, nel proseguo del lavoro ci riferiremo indistintamente alla categoria delle persone in cerca di occupazione, pur tenendo in considerazione che una parte molto piccola di questo gruppo non è attualmente alla ricerca di lavoro.

Fig.1 - Distribuzione dei giovani intervistati per provincia di residenza (totale Lombardia = 100)



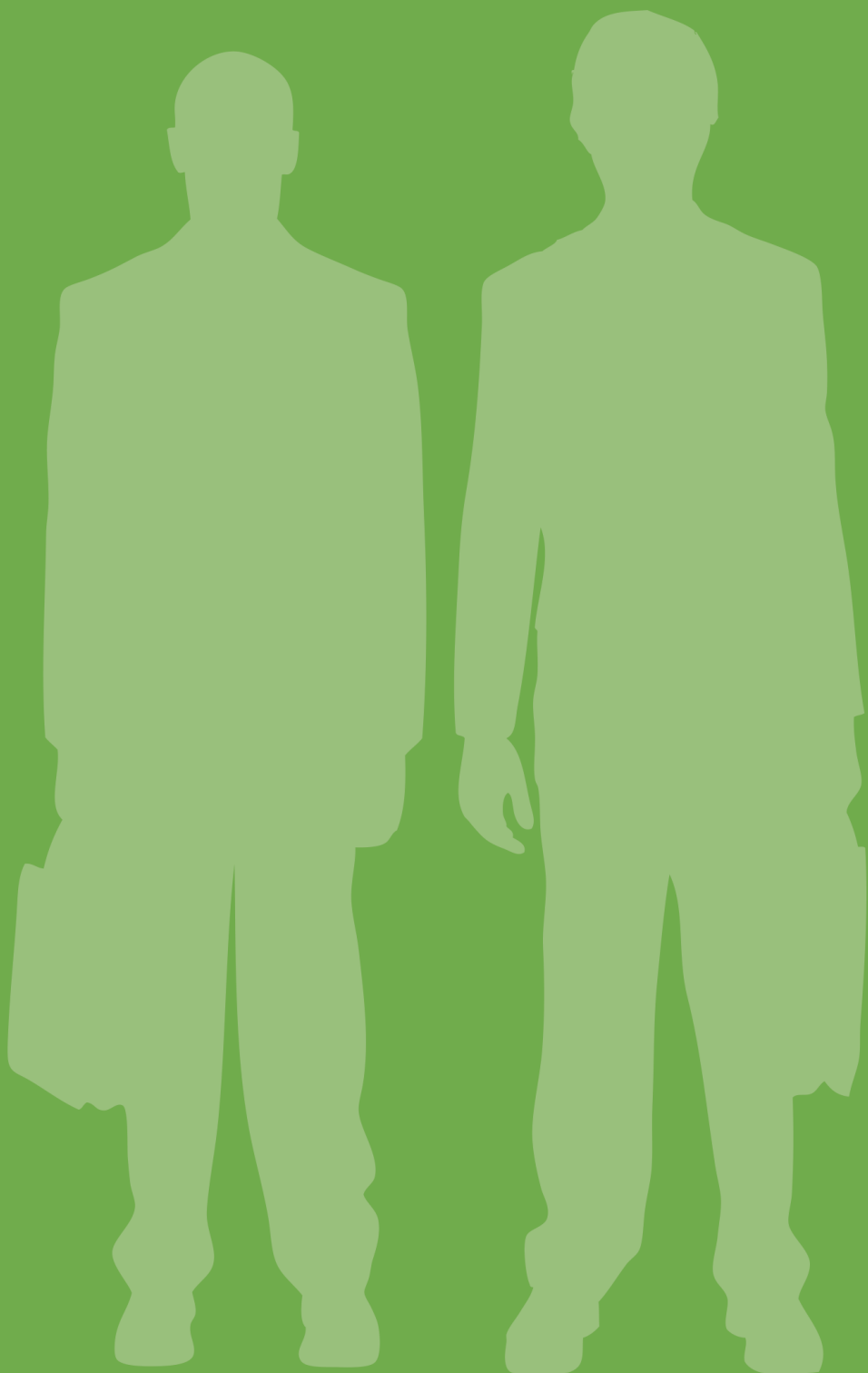
Fonte: ARES 2.0

Tab.2 - Situazione lavorativa dei giovani intervistati

		Occupato	Studente	In cerca di Occupazione	TOTALE
TOTALE		31,5	21,2	47,4	100
ETA'	17-19	3,3	60,1	36,6	100
	20-24	18,8	27,1	54,1	100
	25-34	48,4	5,5	46,1	100
SESSO	Femmina	29,8	24,2	45,9	100
	Maschio	33,5	17,4	49,1	100

Fonte: ARES 2.0

Nel corso dei prossimi capitoli andremo ad analizzare come i nostri 1018 giovani rispondenti al questionario raccontino la propria condizione, quali siano i loro bisogni e quale siano le loro percezioni rispetto al futuro. Come abbiamo potuto constatare attraverso questa prima rapida ricostruzione, si tratta di un campione coerente con la struttura anagrafica e lavorativa della popolazione giovanile della Lombardia, un dato questo che consente senza dubbio di attribuire ai risultati della survey una valenza universalistica rispetto alla coorte di indagine all'interno del contesto di riferimento.



2. Giovani e lavoro

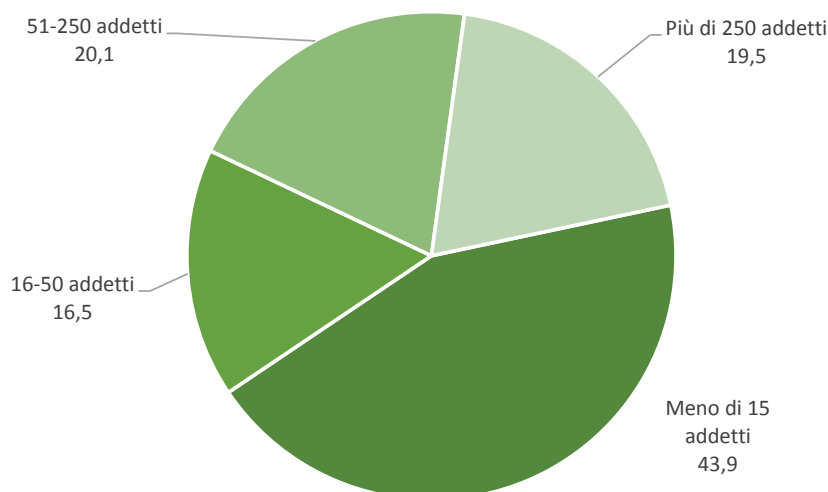
2.1 Gli occupati: tra desiderio di autorealizzazione e la paura della precarietà

Questo paragrafo vuole raccontare il modo del lavoro in Lombardia visto dagli occhi dei giovani. Nel corso delle prossime pagine, perciò, forniremo una breve ricostruzione delle caratteristiche d'impiego dei nostri intervistati. In particolare, proveremo a restituire un ritratto della condizione lavorativa del nostro campione e delle sue aspirazioni sulla base di due distinti indicatori: il reddito dichiarato e il grado di soddisfazione lavorativa espresso. Si tratta di due elementi molto differenti, anche se strettamente intrecciati tra loro. Il primo, infatti, misura la condizione materiale dei nostri intervistati, ovvero, l'elemento dal quale dipendono in maniera sostanziale le loro prospettive future e la possibilità di sviluppare un proprio percorso di vita autonomo. Il secondo, invece, mette in luce diversi aspetti connessi alla sfera soggettiva. Ci riferiamo, ad esempio, al prestigio sociale, ai rapporti con i colleghi, allo sviluppo di competenze, all'autonomia professionale: variabili che compongono il nostro indice di soddisfazione lavorativa e ci permettono di valutare le condizioni di lavoro dei giovani in termini di autorealizzazione personale.

Propedeutico a una lettura corretta dei risultati è certamente un'analisi sulle caratteristiche dell'impiego di chi ha risposto al questionario. Rispetto a ciò, i dati raccolti restituiscono l'immagine di una generazione che fatica a inquadarsi nelle categorie occupazionali tradizionali, che vive in un contesto in cui l'intermediazione della famiglia gioca ancora un ruolo chiave nell'accesso all'impiego, che è costretta a cambiare spesso occupazione, che lavora in contesti multi settoriali e che sperimenta una condizione contrattuale non stabile. In particolare, in questa ricostruzione ci soffermiamo su quattro aspetti principali: le condizioni contrattuali dei nostri intervistati; il turnover lavorativo; il settore d'impiego; le modalità di collocamento lavorativo.

Occorre subito evidenziare che dei giovani intervistati che si dichiarano occupati, solo una piccola parte (19,5%) è collocato in imprese medio grandi. Prevale, invece, la quota di chi sta svolgendo la sua esperienza lavorativa in realtà che hanno una dimensione inferiore a 15 addetti.

Fig. 2 - Classe dimensionale dell'azienda in cui è occupato



Fonte: ARES 2.0

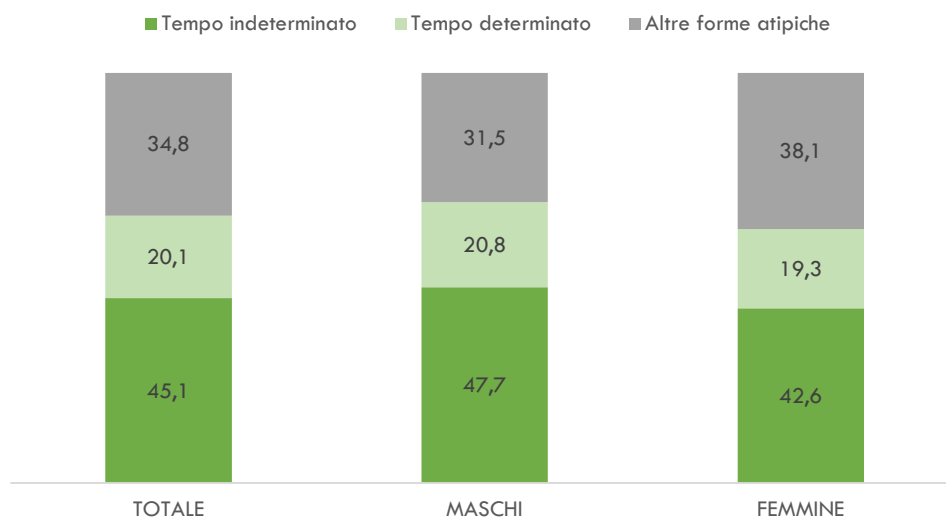
Fatta questa premessa, per quanto riguarda le condizioni contrattuali, occorre segnalare che anche nel nostro campione si registra quel processo di costante riduzione dei confini del contratto a tempo indeterminato. I dati, infatti, ci mostrano che più della metà dei nostri intervistati (54,9%) sono assunti attraverso una pletera di contratti atipici di diversa natura. Tempo determinato, partita iva, apprendistato, collaborazione occasionale e tutte le altre più diverse formule contrattuali.

Oltre al contratto a tempo indeterminato, va segnalato che anche il lavoro a tempo pieno mostra una certa erosione a vantaggio del part time. Tra i nostri intervistati, infatti, oltre il 31% lavora meno di 35 ore alla settimana: un dato che raggiunge il suo apice tra le donne (36,4%).

Sempre i nostri dati confermano un certo dualismo di genere. Le donne, infatti, lavorano prevalentemente con contratti atipici e per un numero di ore settimanali minore di quelle degli uomini. Si tratta, tuttavia, di uno svantaggio delle donne che tende a svanire se si inserisce la variabile dell'istruzione.

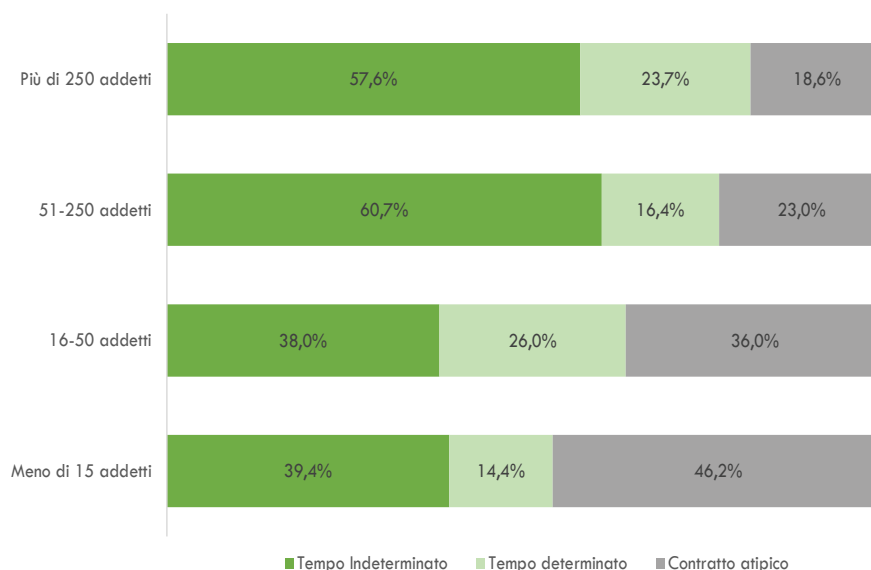
Da evidenziare è anche che il nostro campione mostra un tasso di turnover lavorativo elevatissimo. Solo il 34,1% degli intervistati, infatti, dichiara di non aver mai cambiato lavoro negli ultimi 5 anni. Tra questi, come potevamo aspettarci, sono i giovani impiegati con contratto atipico quelli a subire in maniera più preponderata il fenomeno del turnover. Si tratta di un dato preoccupante, che evidenzia i rischi connessi alla cosiddetta "spirale delle precarietà", in cui il contratto atipico perde la sua natura di strumento di transizione, per diventare una condizione strutturale e perenne.

Fig. 3 - Tipologia contrattuale dei giovani intervistati in condizione di occupato (tot.per genere=100)



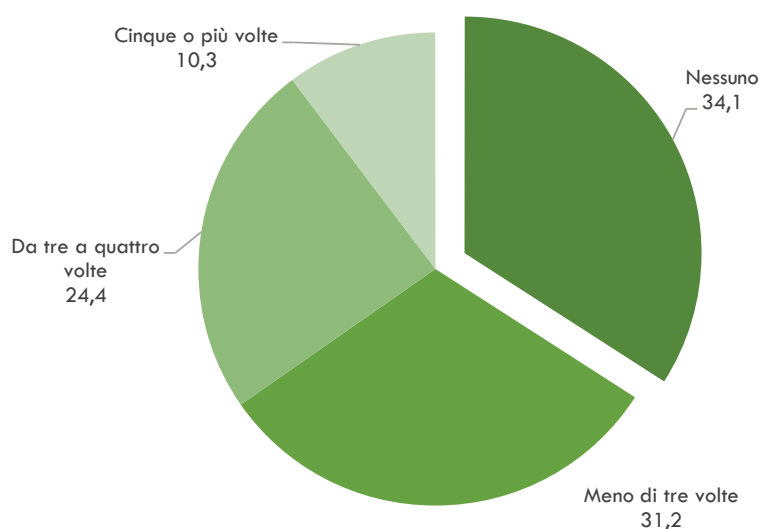
Fonte: ARES 2.0

Fig. 4 - Distribuzione tipologia contrattuale per classe dimensionale d'impresa (tot. per classe = 100)



Fonte: ARES 2.0

Fig.5 - Numero di lavori cambiati negli ultimi 5 anni

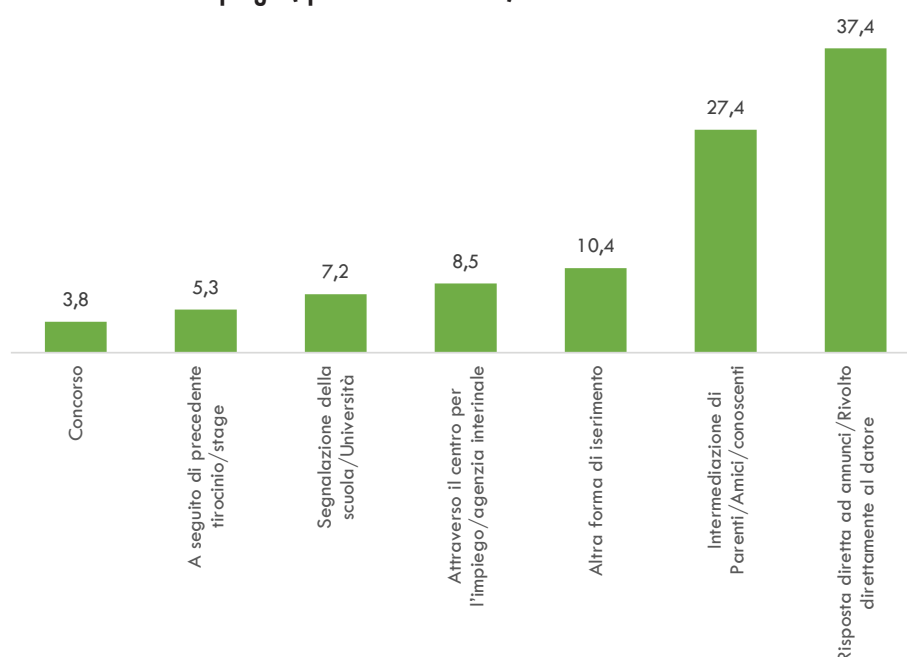


Fonte: ARES 2.0

Infine, per quanto riguarda i canali di accesso all'impiego, si riscontra che il contatto diretto con i datori di lavoro, sia attraverso la risposta ad annunci che all'auto candidatura, rappresenta lo strumento principale di collocamento. Se questo dato appare abbastanza ovvio, a colpire è, invece, il ruolo dell'intermediazione di amici, parenti e conoscenti che risulta essere ancora oggi uno strumento chiave per ottenere un posto di lavoro (27,4%). Si tratta di un dato molto interessante, che si presta a un'interpretazione bifronte. Da un lato, infatti, il ricorso alla famiglia e ai conoscenti è un elemento tipico di una struttura socio-economica tradizionale, che fatica a scomparire e che cristallizza le disuguaglianze sociali. Dall'altro potrebbe essere interpretato come il frutto di un'economia a rete di stampo moderno, in cui il network personale diventa un valore aggiunto imprescindibile. Se questa seconda interpretazione fosse prevalente, dovremmo aspettarci che l'intermediazione dei conoscenti sia più forte per quelle figure professionali più dinamiche e meno

strutturate come le partite IVA o altre forme contrattuali atipiche, che si basano in gran parte sulla relazione con diversi soggetti. Tuttavia, incrociando i dati della tipologia contrattuale con una variabile dicotomica sull'aiuto di amici e parenti, questa correlazione non emerge affatto in quanto tutte le tipologie contrattuali mostrano un andamento simile. Ciò ci porta a sostenere che nel contesto socio-economico in cui vivono i nostri intervistati, tende a prevalere ancora un sistema familistico-tradizionale di reclutamento al lavoro. Una condizione che possiamo far discendere da ragioni culturali ma anche da una infrastruttura di inserimento al lavoro probabilmente non adeguata alle esigenze di questo mercato del lavoro. Ne è una prova la quota particolarmente bassa di chi dichiara di essere entrato nel mondo del lavoro attraverso il centro per l'impiego pubblico o privato (8,5%)

Fig. 5 - Modalità di accesso all'impiego (quota % sul totale)



Fonte: ARES 2.0

Tutti questi elementi appena sintetizzati hanno delle evidenti ripercussioni sulle condizioni di lavoro sperimentate dai nostri intervistati e, inevitabilmente, influenzano i due indicatori oggetto della nostra analisi: il reddito e l'indice di soddisfazione lavorativa.

Per quanto riguarda la condizione materiale, i nostri dati ci raccontano di una generazione fortemente eterogenea rispetto al reddito percepito. Se, infatti, il nostro campione guadagna in media 1.297 euro al mese, vi è una forte polarizzazione tra chi percepisce una retribuzione inferiore ai 600 euro (11,5%) e chi guadagna oltre 1500 euro (18,4%).

Da questo punto di vista, diversi sono gli elementi che contribuiscono a determinare l'enorme eterogeneità nei redditi del nostro campione. Tra questi, genere, età, classe dimensionale e titolo di studio possono aiutarci a spiegare alcune delle differenze di fondo. Ci riferiamo in particolar modo alla chiara tendenza alla crescita del salario all'aumentare dell'età e del titolo di studio evidenziata dalle nostre interviste, a una certa disuguaglianza di genere e al fatto che gli addetti nella media e nella grande impresa percepiscano mediamente di più dei loro colleghi delle realtà artigiane e delle piccole e piccolissime imprese dell'industria.

Tuttavia, ciò che emerge con maggior forza dalle nostre interviste è che, se tradizionalmente le differenze salariali potevano essere interpretate principalmente in termini di status occupazionale, oggi questa distinzione sembra svanire per essere sostituita dalla tipologia contrattuale.

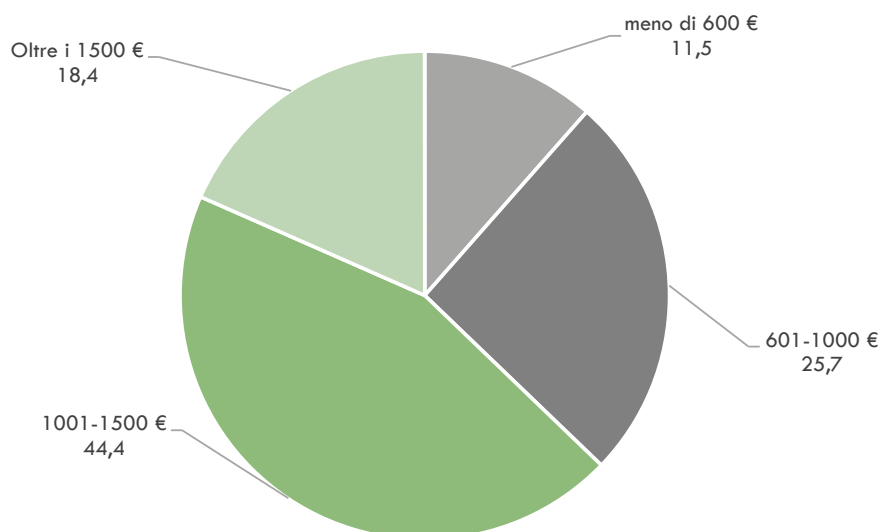
Tra i redditi dei nostri intervistati, infatti, permangono delle differenze significative tra imprenditori e lavoratori

subordinati, mentre spariscono completamente le diseguaglianze tra colletti bianchi e tute blu. All'interno del variegato mondo del lavoro subordinato, infatti, è l'effetto congiunto della tipologia contrattuale e del forte ricorso al lavoro part time a spiegare in maniera preponderante la polarizzazione salariale. Si pensi, infatti, che un lavoratore atipico che mediamente lavora un'ora a settimana in più dei propri colleghi a tempo indeterminato, percepisce una retribuzione media di quasi 400 euro in meno, ovvero del 30% inferiore.

Questi elementi ci suggeriscono che per i nostri intervistati il rischio della precarietà rappresenta un problema estremamente attuale e pericoloso. Come abbiamo visto, infatti, quella che spesso viene definita come flessibilità dell'impiego, nel nostro campione si configura come vera e propria precarietà delle condizioni di vita e di lavoro: una piaga persistente nel tempo, che determina salari mediamente al di sotto dei 1000 euro mensili.

In questo contesto, perciò, a preoccupare è la condizione della fascia meno retribuita della popolazione. Dai dati, infatti, emerge chiaramente che per una porzione consistente dei nostri intervistati (27%), l'espressione "generazione mille euro" che comunemente è stata utilizzata per descrivere la difficile situazione lavorativa dei giovani italiani, in realtà, più che rappresentare un elemento descrittivo si configura come un auspicio.

Fig.6 - Retribuzione netta mensile dichiarata (quota %)



Fonte: ARES 2.0

In quest'ottica, per molti dei nostri intervistati, immaginare stili di vita dignitosi e un futuro autonomo diventa un'impresa estremamente ardua. Ci riferiamo in particolar modo a quella porzione della popolazione ingabbiata nella "trappola della precarietà", con un livello di istruzione medio-basso. Per i laureati, invece, la situazione appare leggermente più confortante. Se, infatti, questa fascia della popolazione tende a essere percentualmente più esposta alla contrattazione atipica, nella maggior parte dei casi ciò non si traduce in uno svantaggio reddituale.

Tab.3 - Valori in euro della retribuzione media tra diversi gruppi

		Valore in €	Differenziali rispetto alla media (in %)
Inquadramento professionale	Imprenditore	3.329	257
	Libero professionista	1.748	135
	Tecnico specializzato	1.294	100
	Impiegato	1.247	96
	Operaio	1.129	87
	Apprendista	871	67
Tipologia contrattuale	Tempo indeterminato	1.336	103
	Tempo determinato	1.168	90
	Contratto atipico	948	73
Classe dimensionale	Meno di 15 dipendenti	1.165	90
	16-50	1.182	91
	51-250	1.399	108
	Più di 250 dipendenti	1.418	109
Classe d'età	17-19	525	40
	20-24	991	76
	25-34	1.329	102
Genere	Uomo	1.430	110
	Donna	1.092	84
TOTALE		1.297	100

Fonte: ARES 2.0

Se finora abbiamo tratteggiato un quadro piuttosto negativo rispetto alla condizione materiale dei giovani lombardi, l'analisi della soddisfazione lavorativa tende in parte a riequilibrare la nostra ricostruzione. Da questo punto di vista, i dati raccolti e riportati nella tabella che segue ci restituiscono l'immagine di una generazione che, nonostante le tante difficoltà, dimostra un certo apprezzamento per la propria condizione di lavoro.

Nonostante la scarsa valutazione di buona parte del nostro campione rispetto ad aspetti chiave come la retribuzione, la stabilità dell'impiego e la possibilità di far carriera interna, i risultati sono sorprendentemente alti. Appare, perciò, evidente che per buona parte di questa generazione, la dimensione del salario e della stabilità dell'impiego non rappresenti l'unico elemento importante della propria vita lavorativa. In pratica, per i nostri intervistati, i guadagni non sempre adeguati, vengono spesso compensati dal piacere di svolgere un lavoro coerente con le proprie aspirazioni e che dia loro la possibilità di acquisire competenze.

In particolare, il dato più significativo che emerge è l'atteggiamento positivo mostrato dalla gran parte dei rispondenti rispetto al proprio ruolo e alle proprie mansioni interne all'azienda (il 41,5% degli intervistati si considera soddisfatto). Questo elemento è in stretta connessione con una certa soddisfazione sulla possibilità di acquisire competenze lavorando (31,4%), con un pieno apprezzamento per il proprio rapporto con i colleghi (42,2%) e con l'autonomia organizzativa (36,2%).

Coerentemente con questo aspetto, i giovani che lavorano nelle micro-imprese dell'industria e dell'artigianato mostrano livelli di soddisfazione più alti rispetto ai loro colleghi delle altre classi dimensionali. Anche in questo caso a prevalere

è l'elemento umano e professionale. I dati, infatti, ci mostrano che a incidere maggiormente sono i rapporti con i colleghi e con i superiori e il modo in cui è organizzato il lavoro. La micro-impresa, quindi, viene rappresentata dai nostri intervistati come un luogo in cui l'organizzazione del lavoro e i rapporti interpersonali permettono di far coincidere meglio le aspettative individuali e lasciare un certo grado di autonomia.

Per quanto riguarda l'inquadramento professionale, va registrato che il lavoro operaio presenta livelli medi di soddisfazione più bassi di quello impiegatizio e questo non lo si può far discendere da differenze retributive bensì dalle condizioni di lavoro. I nostri intervistati descrivono infatti la vita in fabbrica come caratterizzata da rapporti interpersonali gerarchizzati e da una minore autonomia nello svolgimento delle proprie mansioni, condizione questa che sembrerebbe incidere negativamente sul livello di soddisfazione.

In base a quanto analizzato, perciò, possiamo trarre la conclusione che per i nostri intervistati il lavoro si caratterizza non solo come soluzione alla condizione materiale della vita, che comunque rimane una variabile di particolare rilievo, ma anche come elemento di autorealizzazione personale.

Tab.4 - Grado di soddisfazione sulla base di 15 indicatori descritti del lavoro

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Totale rispondenti
Retribuzione	11,7	30,9	44,5	12,9	100
Mansioni e ruoli ricoperti	6,6	23,1	45,3	25	100
Organizzazione del lavoro (orari, turni, gestione straordinari, ferie)	10,4	27,8	38,9	22,8	100
Rapporti con i colleghi	3,2	12,4	42,2	42,2	100
Rapporti con superiori	9,9	18,5	41,5	30,0	100
Condizioni interne di sicurezza	4,5	15	45,7	34,8	100
Tempo necessario per raggiungere il luogo di lavoro	12,7	20,1	29,9	37,3	100
Sviluppo competenze e acquisizione professionalità	7,3	22,5	38,7	31,4	100
Quello che faccio	3,5	13,7	41,2	41,5	100
Prestigio sociale connesso al tuo lavoro	11,9	30,4	40,4	17,3	100
Stabilità del tuo posto di lavoro	17,5	21,7	36	24,8	100
Autonomia nell'organizzare il tuo lavoro	5,7	16,8	41,3	36,2	100
Possibilità di fare carriera	24,8	33,4	25,5	16,2	100
Utilità sociale del tuo lavoro	13,1	27,6	38,5	20,8	100
Tempo libero rimanente al termine del lavoro	14,6	35,9	37,5	12,1	100

Fonte: ARES 2.0

Tab.5 - Differenze nella soddisfazione lavorativa tra diversi gruppi

		Valore in €
Inquadramento professionale	Imprenditore	0,785
	Libero professionista	0,713
	Tecnico specializzato	0,610
	Impiegato	0,616
	Operaio	0,552
	Apprendista	0,542
Classe dimensionale	Meno di 15 dipendenti	0,645
	16-50	0,569
	51-250	0,594
	Più di 250 dipendenti	0,591
Reddito dichiarato	meno di 600 €	0,570
	601-1000	0,584
	1001-1500	0,609
	Oltre i 1500	0,696
Genere	Uomo	0,621
	Donna	0,597
Indice soddisfazione lavorativa generale		0,609

Fonte: ARES 2.0

Da questa breve ricostruzione, perciò, emergono chiaramente due aspetti chiave: da un lato il ricorso alla contrattazione atipica e alla flessibilità oraria, crea quella spirale della precarietà che incide pesantemente sul reddito di una fascia consistente dei giovani. Si tratta di un elemento che si ripercuote non solo sulla condizione materiale di questa giovane generazione, ma anche sulla sua percezione di sicurezza e sul suo grado di soddisfazione per il proprio impiego.

Dall'altro, i nostri dati fanno emergere una dimensione umana connessa al mondo del lavoro. Le nuove generazioni, infatti, al di là della loro condizione economica, dimostrano di avere a cuore il clima aziendale, l'organizzazione del proprio lavoro e la possibilità di svolgere le proprie mansioni con una certa autonomia. Siamo, perciò, di fronte a una generazione che considera il proprio lavoro non solo come un mero strumento economico, ma anche un elemento chiave per la propria autorealizzazione personale e professionale.

NB: l'indice generale di soddisfazione lavorativa è stato costruito sommando tutte le risposte alle batterie di domande sulla soddisfazione. L'indice presenta un punteggio massimo teorico di 60 e minimo teorico di 15. Per semplificarne la lettura è stato standardizzato da 0 a 1, dove 0 indica un livello di soddisfazione lavorativa minimo e 1 massimo.

2.2 Una generazione alla ricerca disperata di lavoro

Se l'analisi fin qui svolta ci ha mostrato l'immagine di una generazione caratterizzata da una forte stratificazione sociale e salariale tra gli occupati, dobbiamo ora volgere lo sguardo a quella fascia della popolazione che è in cerca di lavoro. In questo paragrafo, perciò, investigheremo le caratteristiche principali dei giovani disoccupati lombardi, studiando come questa condizione incida sulle prospettive future dei nostri intervistati e provando a capire se anche all'interno di questo gruppo sociale si riscontri una certa stratificazione sociale.

Anche in questo caso, propedeutico a una lettura corretta dei risultati, è un'analisi esplorativa sulle principali caratteristiche dei rispondenti che si sono definiti disoccupati e sulle modalità con cui viene ricercato l'impiego.

Partendo da queste premesse, occorre rilevare che tra chi si dichiara in cerca di un'occupazione solo la metà (51%) può essere definita propriamente disoccupata, in quanto in passato ha svolto un'attività lavorativa non saltuaria ed è impegnata in un'azione di ricollocamento. Parallelamente, una parte più residuale (10%) è in cerca della sua prima occupazione, mentre, il 39% ha già svolto attività lavorative in passato, ma di tipo prettamente occasionale. Buona parte di questi, infatti, ha dichiarato di aver lavorato senza contratto (20,4%) o di aver prestato la propria opera in contesti caratterizzati da una forte flessibilità contrattuale. Siamo, perciò, in presenza di un campione di disoccupati che si suddivide a metà tra chi si deve ricollocare nel mercato del lavoro e chi di fatto è in cerca di una prima occupazione stabile.

Tab. 6 - Disoccupati rispetto all'esperienza lavorativa nel passato (Hai mai svolto un'attività lavorativa in passato?)

		No, mai	Sì, ma saltuaria	Sì, continuativa	TOTALE
ETA'	17-19	35,2	38,9	25,9	100
	20-24	11,6	43,6	44,8	100
	25-34	3,1	35,8	61,1	100
GENERE	Femmina	9,8	42,1	48,1	100
	Maschio	11,2	35,3	53,5	100
TOTALE		10,1	38,9	51,0	100

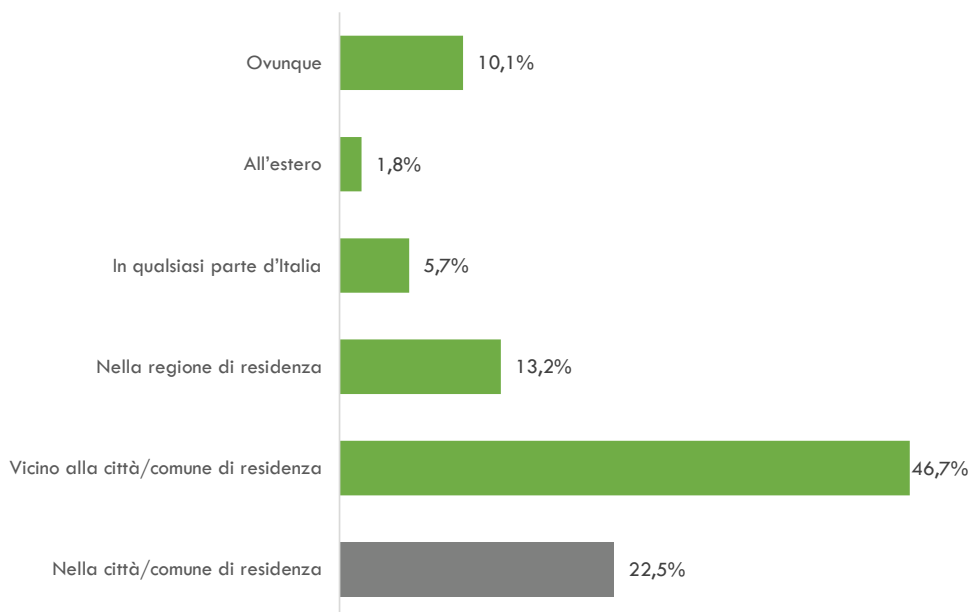
Fonte: ARES 2.0

Entrando più nel merito dell'analisi, i dati descrivono i nostri disoccupati come persone flessibili e fortemente motivate a cercare un impiego; che affrontano le sfide connesse alla ricerca del lavoro con livelli di istruzione mediamente più bassi dei loro coetanei attualmente occupati; che vedono, specialmente per i giovani che si affacciano al mercato del lavoro per la prima volta, la propria condizione occupazionale protrarsi nel tempo.

Quella rappresentata dalla nostra indagine è una generazione che, pur di uscire dalla propria condizione, è disponibile a lavorare in qualsiasi settore e ad accettare un'offerta di lavoro anche al di fuori della propria città. Da questo punto di vista, l'immagine di una generazione "Choosy" che vuole il posto fisso senza far fatica, molto in voga nel dibattito pubblico, sembra essere del tutto smentita dai nostri dati. Si pensi, infatti, che più della metà dei rispondenti (54%)

è alla ricerca attiva di un qualsiasi impiego, indipendentemente dal settore produttivo. Inoltre, solo il 22,5% sta svolgendo attività di ricerca esclusivamente nel proprio comune di residenza, mentre tutti gli altri, volgono lo sguardo a bacini sempre più ampi, fino a contemplare anche la possibilità di trasferirsi all'estero.

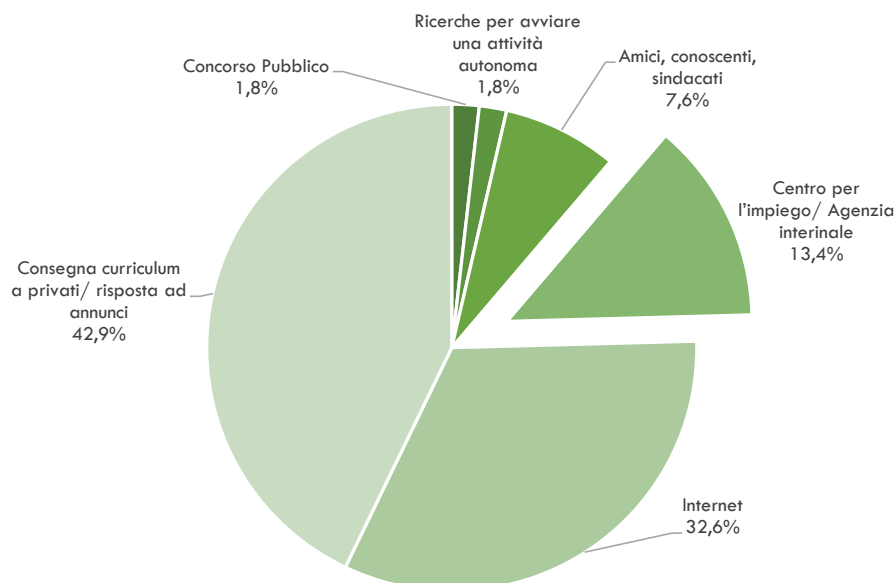
Fig.7 - Dove stai cercando lavoro? (totale intervistati = 100)



Fonte: ARES 2.0

Quella che abbiamo intervistato è una generazione ben informata, che cerca di sfruttare al meglio tutti i canali per la ricerca del lavoro. Ci riferiamo in particolar modo a internet (32,6%) e alla risposta ad annunci (42,9%), le quali si rivelano le modalità più utilizzate per la ricerca del lavoro. Tuttavia, anche i centri per l'impiego rappresentano uno strumento importante per questa generazione: ben il 63% è stato o è tuttora iscritto ad un CPI e solo il 4,9% dichiara di non conoscere le opportunità offerte da questi mezzi per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

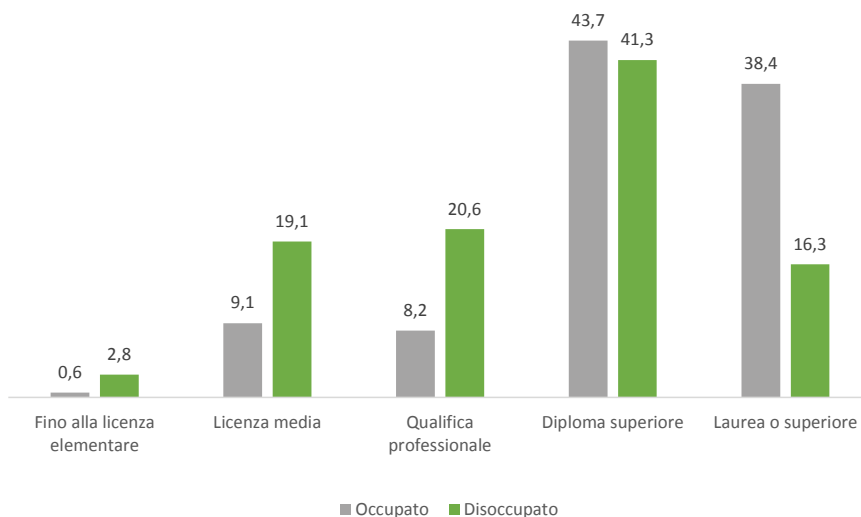
Fig.8 - Modalità di ricerca lavoro



Fonte: ARES 2.0

Va ribadito che nel nostro campione i disoccupati presentano un livello di istruzione formale nettamente inferiore a quello dei loro coetanei occupati. Questi ultimi, infatti, si caratterizzano per una percentuale di laureati che si attesta al 38,4%, mentre tra chi è alla ricerca di un'occupazione questo dato crolla al 16,3%. Si tratta di un divario enorme, che dimostra ulteriormente quanto l'istruzione universitaria rappresenti ancora oggi un vantaggio competitivo nel mondo del lavoro e un argine contro la disoccupazione.

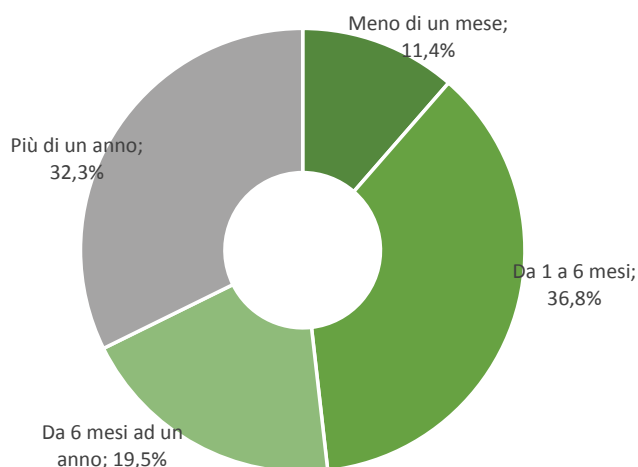
Fig.9 - Confronto tra occupati e disoccupati per titolo di studio



Fonte: ARES 2.0

Infine, come potevamo aspettarci, i dati ci mostrano in pieno le difficoltà che questa generazione incontra nell'inserimento e nel ricollocamento nel mercato del lavoro. Oltre la metà dei nostri rispondenti (51,8%), dichiara di essere in cerca di un'occupazione da più di sei mesi. Si tratta di un dato sulla disoccupazione di lungo periodo abbastanza elevato, che si accentua tra i giovani in cerca di prima occupazione (57,6%) e tra le donne (54,5%).

Fig.9 - Durata disoccupazione (Da quanto tempo stai cercando un lavoro)



Fonte: ARES 2.0

Sulla scorta di questa analisi esplorativa, a emergere è un quadro in cui la disoccupazione di lungo periodo risulta una condizione strutturale per una parte consistente del nostro campione. In questo contesto, particolarmente preoccupante è la situazione di quella fascia di età compresa tra i 25 e i 34 anni, che non ha mai svolto attività lavorativa in passato (3,1%) o che ha svolto solo impieghi saltuari (35,8%). Si tratta di un gruppo sociale consistente, composto per il 59,6% da giovani con titolo di studio equivalente o inferiore al diploma superiore. Se, perciò, si escludono i laureati (e in parte i laureandi), i quali possono non essere pienamente avviati nel percorso di transizione all'età adulta in quanto hanno utilizzato il tempo per portare a termine un percorso di formazione, questa fascia della popolazione è quella maggiormente esposta ai rischi connessi all'esclusione sociale. Si tratta, di un sottoinsieme del nostro campione, non più giovanissimo, che vede nella disoccupazione una condizione naturale e perenne e che fatica a trovare opportunità lavorative credibili.

Infine, i nostri dati mettono in luce la scarsa adeguatezza dei canali di collegamento tra la scuola e il mondo delle imprese, ed in modo particolare delle piccole realtà dell'industria e dell'artigianato. Solo un terzo dei rispondenti (29,8%) dichiara di aver ricevuto un'adeguata formazione scolastica su come si cerca un lavoro, mentre tutti gli altri hanno dovuto arrangiarsi in maniera autonoma o sono ricorsi al consueto aiuto degli amici e dei parenti.

Questo elemento, unito alle considerazioni del paragrafo precedente, rispetto alla quota residuale di chi è riuscito a entrare nel mondo del lavoro attraverso il centro per l'impiego, evidenziano a pieno tutte le difficoltà del sistema istituzionale di inserimento al lavoro. Si tratta di un problema particolarmente serio, al quale occorrerà porre rimedio per dare una risposta concreta al consistente fenomeno della disoccupazione giovanile di lungo periodo e ai bisogni di quelle fasce sociali meno istruite e quindi più deboli sul mercato del lavoro.

Per concludere, l'analisi sui giovani occupati e disoccupati della Lombardia, condotta nel corso di questo capitolo, ci mostra una fotografia del mondo delle nuove generazioni caratterizzata da una forte polarizzazione e stratificazione sociale. Se, infatti, come abbiamo visto nel paragrafo precedente, tra gli occupati coesistono condizioni salariali e lavorative estremamente eterogenee, anche all'interno del variegato mondo dei disoccupati si possono rilevare profili e situazioni divergenti. In particolare, se tra gli occupati preoccupa il cosiddetto fenomeno dei working poors, ovvero, di quei lavoratori che pur avendo un impiego vivono in condizioni di povertà, per quanto riguarda la popolazione in cerca di occupazione appare drammatica la situazione di quella fascia della popolazione in età non più giovanissima (oltre i venticinque anni), caratterizzata da un livello di istruzione basso e che non ha mai svolto attività lavorative in precedenza. Si tratta di un insieme di persone che sperimenta quotidianamente sulla propria pelle i disagi dell'esclusione sociale e che necessita di interventi immediati da parte dell'attore pubblico per provare a immaginarsi un futuro migliore.



3. Partecipazione, fiducia nelle istituzioni e prospettive future: una generazione apatica e sfiduciata?

Fin ora abbiamo delineato alcune caratteristiche del mondo dei giovani lombardi attraverso l'analisi della loro situazione occupazionale. Si tratta di una prima ricostruzione fondamentale, che ci permette di studiare la condizione materiale del nostro campione, i suoi diversi stili di vita e le sue reali possibilità. Tuttavia, un'analisi ancorata alla sola dimensione economico-lavorativa non ci consentirebbe di capire a fondo questa generazione e di ricostruire in maniera esauriente i suoi tratti principali.

In particolare, se lo scopo ultimo di questo lavoro è quello di tratteggiare le ansie, le aspettative e le speranze dei nostri intervistati, dobbiamo tenere presente che oltre alla condizione materiale anche altri fattori concorrono in maniera determinante a influenzare la percezione dei giovani rispetto al proprio futuro. Ci riferiamo in particolar modo alla dimensione della partecipazione alla vita pubblica e al livello di fiducia nelle principali istituzioni. Si tratta, infatti, di due dimensioni chiave che incidono sul cosiddetto capitale sociale, ovvero su quella risorsa in termini relazionali (reti sociali, cooperazione e norme di reciprocità) che consente di ampliare i propri orizzonti, contribuendo a migliorare la propria performance economica e il proprio benessere sociale. Nel corso di questo capitolo, perciò, proveremo a ricostruire il grado e le modalità di partecipazione dei nostri intervistati alla vita pubblica e il livello di fiducia che questi hanno nei confronti delle principali istituzioni. A conclusione di questa ricostruzione, analizzeremo come questi due elementi, uniti ad alcune delle principali variabili considerate nei capitoli precedenti, incidano sulla percezione che i nostri giovani intervistati hanno del proprio futuro.

3.1 La partecipazione dei giovani lombardi alla vita sociale

La letteratura, i media e il dibattito pubblico, descrivono spesso i giovani come una generazione poco attiva dal punto di vista politico-sociale, individualista e scarsamente incline all'azione collettiva. Tuttavia, non manca chi nell'analisi empirica ha provato a ribaltare questa convinzione diffusa, facendo emergere come i giovani non mostrino comportamenti sociali diversi dal resto della popolazione (Freeman e Diamond 2003) o come questi partecipino in egual misura alla vita pubblica, ma attraverso forme più dirette come i movimenti sociali (Dalla Porta e Mosca 2003). Nel corso di questo paragrafo ci addenteremo in questo dibattito, per raccontare le modalità di partecipazione più diffuse tra i nostri giovani intervistati e capire qual è il loro grado di coinvolgimento nella vita sociale.

In questo contesto, una semplice analisi esplorativa delle principali caratteristiche del nostro campione, risulta utile, ma non completamente sufficiente. Per questa ragione, dopo aver descritto i canali principali di partecipazione e il grado di coinvolgimento nella vita pubblica dei rispondenti all'indagine, proveremo a estrapolare alcune informazioni aggiuntive sulle variabili che influenzano l'attivismo politico-sociale dei giovani.

A tal fine, cruciale per l'analisi è la costruzione di un indicatore sintetico che ci permetta di misurare con una certa precisione il livello di partecipazione dei nostri intervistati e di comparare in maniera puntuale i comportamenti individuali. Sulla base di queste premesse abbiamo, perciò, calcolato un indice di partecipazione politica standardizzato. Si tratta di un indicatore che varia da 0 a 1, dove 0 indica nessuna partecipazione e 1 un totale assorbimento individuale nella vita pubblica. L'indice è costruito come la sommatoria di tutte le variabili descritte nelle tabelle riportate in questo paragrafo, ponderato in maniera tale da dare a tutte le dimensioni la stessa importanza.

Da una prima analisi dei dati, emerge che i nostri intervistati dichiarano livelli di attivismo medio-bassi, con l'indice

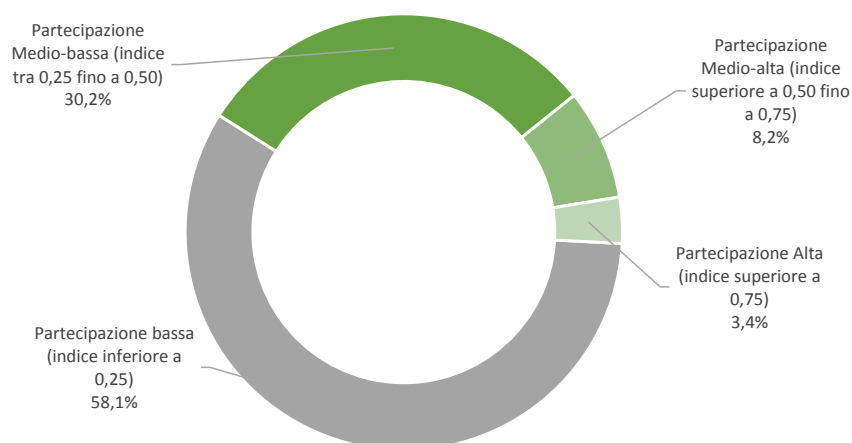
di partecipazione standardizzato che si attesta attorno a un valore complessivo di 0,27. Si tratta di un dato medio piuttosto contenuto, che però varia molto tra i diversi gruppi sociali: elemento questo che ci impedisce di dire che questa generazione sia nella sua interezza estranea alla politica e all'azione collettiva. Resta, comunque, evidente che più della metà dei nostri intervistati si posiziona rispetto al nostro indice di partecipazione ad un livello inferiore allo 0,25.

Tab.7 - Indice di partecipazione politica e differenze tra diversi gruppi

		Valore indice	Differenza tra gruppi (media totale = 100)
Indice medio di partecipazione politica dell'intero campione		0,2705	100
Titolo di studio	Fino alla licenza elementare	0,1056	39,0
	Licenza scuola media inferiore	0,2523	93,3
	Qualifica professionale	0,1906	70,5
	Diploma di scuola media superiore	0,2559	94,6
	Laurea o superiore	0,3702	136,9
Status occupazionale	Occupato	0,3191	118,0
	Studente	0,3005	111,1
	In cerca di occupazione	0,2232	82,5
Fascia d'età	17-19	0,2385	88,2
	20-24	0,2481	91,7
	25-34	0,2965	109,6
Genere	Donna	0,2526	93,4
	Uomo	0,2983	110,3

Fonte: ARES 2.0

Fig.9 - Distribuzione della popolazione rispetto all'indice di partecipazione

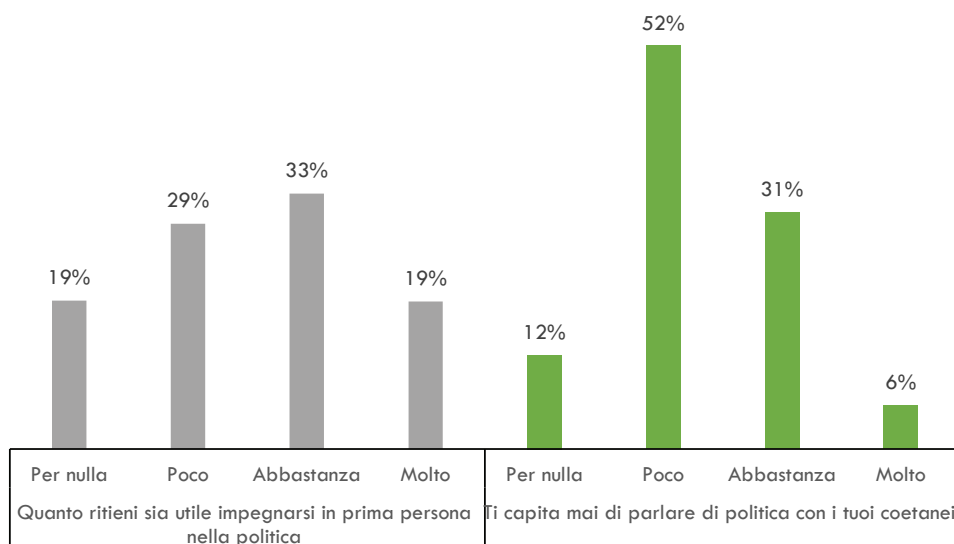


Fonte: ARES 2.0

Provando ad andare più in profondità, il campione descrive una coorte di giovani che, solo per una quota abbastanza limitata, partecipa in maniera diretta al variegato mondo dell'associazionismo. Tuttavia, guardando al suo insieme, i dati ci mostrano un affresco dei giovani in cui prevale una partecipazione di tipo passivo. Se, infatti, considerassimo l'attività politico-sociale come un bene di consumo, potremmo notare che solo una piccola parte dei nostri intervistati risulta totalmente esclusa dalla sua fruizione, mentre la maggioranza dimostra una certa propensione al suo utilizzo. Ci riferiamo indubbiamente al dato sull'ascolto dei dibattiti politici (40,2%), alla tendenza a discutere frequentemente con i propri coetanei di politica (36,1%), ma anche alla lettura dei quotidiani, i quali vengono consultati tutti i giorni dal 38,2% degli intervistati. Si tratta un'insieme di azioni prettamente di consumo, in cui l'individuo non è chiamato a prendere parte alla produzione del bene in questione, ma solo alla sua fruizione.

Ad emergere è, quindi, l'immagine di una generazione che mostra un certo interesse per la dimensione politica: un interesse di tipo passivo, che tende a svanire nel passaggio dal consumo all'azione diretta. Se guardiamo, infatti, ai dati sulle attività tradizionali della politica, quali la partecipazione ai comizi o ai cortei, rispettivamente solo l'11,3% e il 12% dei nostri intervistati dichiara di avervi preso parte negli ultimi 12 mesi.

Fig. 11 - Il valore dell'impegno diretto e la presenza del tema nel dibattito tra giovani (in % sul totale intervistati)



Fonte: ARES 2.0

Si tratta di un vero e proprio crollo della partecipazione che in parte si discosta con quanto dichiarato dai nostri intervistati alla domanda "quanto ritieni sia utile impegnarsi in prima persona nella vita politica?". Da questo punto di vista, se i nostri intervistati mostrano la netta convinzione che l'impegno diretto rappresenti una questione importante, lo scarso livello rilevato nella reale partecipazione alle attività politiche deve indurci ad alcune riflessioni.

Non possiamo, infatti, limitarci ad associare la discrepanza tra l'interesse dimostrato e l'attività realmente svolta a una semplice questione di volontà o di scarsa attitudine dei giovani verso l'azione collettiva. Occorre tenere presente che, in un contesto di crisi di legittimità della politica senza precedenti, i giovani sono quella fascia della popolazione più colpita da questa sfiducia generalizzata e che quindi fatica a trovare dei canali di partecipazione adatti a rappresentare in pieno i propri interessi. La poca fiducia nella politica, che analizzeremo meglio nel prossimo paragrafo, unita a una scarsa capacità delle organizzazioni tradizionali di dare voce e tutela alle nuove generazioni, perciò, rappresentano una valida alternativa per spiegare buona parte del crollo della partecipazione diretta dei giovani.

Tab.8 - Livello di partecipazione concreto

NEGLI ULTIMI 12 MESI TI È CAPITATO DI:	
Partecipare a un comizio	11,3%
Partecipare a un corteo	12,0%
Sentire un dibattito politico	40,2%
Dare soldi a un partito	5,2%
Dare soldi a una associazione	25,2%
Prendere parte a una raccolta firme	31,0%

FAI O HAI FATTO PARTE DI:	Sì	Sì, in passato	No	Totale rispondenti
Partiti o movimenti politici	6,3	8,7	85	100
Centri sociali o collettivi	4,9	9,7	85,4	100
Associazioni sportive	16,3	36,4	47,3	100
Associazioni culturali	10,9	19,8	69,3	100
Organizzazioni per la difesa dei diritti dell'uomo	5,4	7	87,6	100
Associazioni o gruppi di volontariato sociale/assistenziale	13,8	22,5	63,7	100
Associazioni ambientaliste/animaliste	6,2	10,5	83,4	100
Associazioni studentesche	4,8	23,7	71,4	100
Associazioni per le pari opportunità	3,8	4,4	91,8	100
Associazioni para militari	2,4	3,4	94,2	100
Associazioni/gruppi religiosi	5,8	10	84,2	100

Fonte: ARES 2.0

All'interno di questa prospettiva, potremmo anche ipotizzare che maggiore sia il livello di marginalizzazione ed esclusione sociale dei nostri giovani, maggiore sia la difficoltà con cui le organizzazioni politico-sociali sono capaci di dare loro risposte in termini di rappresentanza. In quest'ottica, quindi, saremmo in presenza di una sfiducia nella politica e di una conseguente minor partecipazione all'azione collettiva, che si abbatte con più forza sui gruppi sociali più deboli e marginali.

Per validare questa ipotesi, perciò, appare opportuno analizzare brevemente l'andamento dell'indice di partecipazione tra i nostri intervistati, per capire se la maggior apatia rappresenti un tratto distintivo degli individui più deboli, o se questa si distribuisca casualmente tra i diversi strati sociali del nostro campione.

Da questo punto di vista, i dati ci mostrano un quadro abbastanza coerente a questa tesi. In primo luogo, gli occupati e gli studenti sono le coorti che mostrano livelli di partecipazione nettamente più alti dei loro coetanei disoccupati. Si tratta, quindi, di un elemento esplicativo che non vincola la partecipazione al tema della disponibilità di tempo, quanto alla posizione sociale. In pratica, come si accennava in precedenza, sono le persone meno escluse socialmente a mostrare livelli di partecipazione più ampi. Si pensi ad esempio, che i livelli più bassi di attivismo sociale sono attribuibili proprio a quella fascia di popolazione non laureata, di età compresa tra i 25 e i 34 anni che non ha mai svolto un lavoro stabile in precedenza. Inoltre, l'elemento che sembra determinare in maniera più significativa la partecipazione è l'istruzione. Si tratta di un fattore chiave che incide sia sulla dimensione dell'inclusione sociale, confermando la nostra

ipotesi di partenza, sia sull'attitudine individuale alla partecipazione. Come è facilmente intuibile, infatti, la formazione tende a rafforzare il senso civico e incrementare l'attitudine all'azione collettiva.

Questa evidenza ci porta a pensare che coesistano almeno due importanti elementi in grado di spiegare i livelli di partecipazione dei giovani. Da un lato, i dati ci suggeriscono come questa generazione abbia livelli di attitudine all'azione collettiva non particolarmente elevati, che vengono convertiti in una partecipazione più ampia attraverso l'intervento dell'istruzione, e quello della partecipazione lavorativa. Dall'altro, quella che emerge dalla nostra ricostruzione è una generazione con un certo interesse per la politica che, molto spesso, non si trasforma un'azione diretta. Si tratta di una scarsa attitudine alla mobilitazione che, diminuendo all'aumentare dell'inclusione sociale, evidenzia l'esistenza di un problema nella rappresentanza di alcune fasce più marginali del mondo dei giovani. Queste, infatti, essendo più svantaggiate, percepiscono un maggiore senso di abbandono e di sfiducia che si trasforma in un minore interesse nella partecipazione all'attività politica. Questo elemento trova piena conferma nei dati sulla fiducia che presenteremo nel prossimo paragrafo.

3.2 Il difficile rapporto tra i giovani e le istituzioni

Partendo dalle ultime considerazioni del paragrafo precedente, ci concentriamo sulla fiducia e sul ruolo che questa svolge nelle scelte dei nostri intervistati. Come abbiamo visto, infatti, la fiducia nelle istituzioni, oltre a essere un indicatore che concorre a determinare il cosiddetto capitale sociale, influenza anche il livello di partecipazione dei giovani alla vita pubblica e la visione del proprio futuro. Una generazione fortemente sfiduciata, infatti, sarà più propensa a emigrare all'estero, sarà meno attiva nel campo sociale e avrà un'immagine del proprio futuro piuttosto scoraggiata.

In questo paragrafo ci limiteremo a descrivere come la fiducia nelle istituzioni sia distribuita tra i nostri giovani, rimandando l'analisi sue implicazioni al paragrafo successivo. Anche in questo caso, l'analisi dei livelli di fiducia è stata possibile grazie all'introduzione di un indice di sintesi delle principali dimensioni indagate dal nostro questionario. Per semplificarne la lettura abbiamo standardizzato i valori facendo variare l'indice da 0 (minima fiducia) a 1 (piena fiducia in tutte le istituzioni).

Va subito precisato che questo nuovo indicatore segue un andamento non particolarmente dissimile da quello sulla partecipazione costruito nel paragrafo precedente. In particolare, a configurarsi come la dimensione più correlata con l'indice di partecipazione è proprio quella della fiducia nella politica, la quale mostra i livelli più bassi. Si pensi, infatti, che ben l'89,9% degli intervistati dichiara di fidarsi poco o per niente della politica. Si tratta di un'ulteriore conferma della bontà delle argomentazioni sviluppate in precedenza sulla scarsa partecipazione dei gruppi sociali più marginali per via della loro sfiducia e per via della difficoltà nel trovare adeguati canali di rappresentanza dei loro interessi: un campanello d'allarme particolarmente preoccupante che necessita di essere studiato a fondo dalle varie organizzazioni politiche e sociali.

Fatte queste precisazioni, i nostri dati ci restituiscono un quadro della fiducia dei giovani nelle istituzioni, più positivo rispetto a quello della partecipazione. Il nostro campione di intervistati, infatti, presenta un livello di fiducia medio pari a 0,43. Possiamo, perciò, dire che chi ha risposto al questionario percepisce le istituzioni come non particolarmente vicine ai propri interessi e solo parzialmente degne di fiducia.

In questa panoramica, i giovani lombardi dimostrano una netta preferenza per il mondo della scienza, della sanità e della scuola. Sempre scorrendo la classifica delle istituzioni maggiormente degne di fiducia, il sindacato si attesta in una posizione intermedia, davanti alla chiesa e ai media. Infine, come abbiamo già detto, nettamente all'ultimo posto si conferma la politica, che come ci si poteva aspettare, negli ultimi anni ha perso gran parte della sua credibilità agli occhi dei più giovani.

Tab.9 - Distribuzione della popolazione rispetto al livello di fiducia per ciascuna istituzione e valore dell'indice medio di fiducia per ciascuna istituzione.

	Per nulla (indice inferiore a 0,25)	Poco (indice tra 0,25 fino a 0,50)	Abbastanza (indice superiore a 0,50 fino a 0,75)	Molto (indice superiore a 0,75)	Totale rispondenti	INDICE FIDUCIA (media per istituzione)
Livello di fiducia nei confronti degli scienziati	6,2	13	48,1	30,7	100	0,68
Livello di fiducia nei confronti della sanità	6,9	27,3	52	13,8	100	0,58
Livello di fiducia nei confronti della scuola	8,2	30,4	48,1	13,3	100	0,55
Livello di fiducia nei confronti delle forze dell'ordine	13,4	30,3	43,6	12,7	100	0,52
Livello di fiducia nei confronti dell'UE	20,1	38,3	33	8,6	100	0,43
Livello di fiducia nei confronti della magistratura	23,3	40	30	6,6	100	0,40
Livello di fiducia nei confronti del sindacato	24,9	43,5	26,8	4,8	100	0,37
Livello di fiducia nei confronti della pubblica amministrazione	21,5	51,5	25,1	1,9	100	0,36
Livello di fiducia nei confronti della chiesa	37,7	31,6	23	7,7	100	0,34
Livello di fiducia nei confronti dei media	33,6	43,9	19,6	2,9	100	0,31
Livello di fiducia nei confronti della politica	48,1	41,8	8,9	1,2	100	0,21
INDICE GENERALE DI FIDUCIA	14,2	51,2	31,6	3	100	0,43

Fonte: ARES 2.0

Guardando all'indice di fiducia nel suo insieme, possiamo osservare una certa variabilità basata su caratteristiche individuali non ascrivibili. Va, infatti, sottolineato che il genere e l'età non sembrano influenzare il giudizio dei nostri intervistati rispetto alle diverse istituzioni. Anche in questo caso, invece, è il livello di istruzione a configurarsi come uno dei principali elementi per spiegare le differenze tra i diversi gruppi sociali. Tuttavia, in questo specifico contesto, la scolarizzazione non incide sulla fiducia in maniera lineare o, in altre parole, non si registra una crescita costante del livello di fiducia all'aumentare del titolo di studio. I nostri dati, infatti, ci mostrano un andamento a "U" dell'indice, dove le persone con licenza elementare o del tutto prive di educazione formale e le persone laureate mostrano i livelli più elevati di fiducia nelle istituzioni, mentre tra gli intervistati mediamente istruiti (licenza media e diploma superiore) si registra la maggiore sfiducia.

In aggiunta, a determinare il livello di fiducia istituzionale concorrono anche le condizioni materiali degli intervistati. Ci riferiamo in particolar modo al reddito percepito. Le persone con salario inferiore ai 600 euro, mostrano infatti livelli di fiducia decisamente più bassi dei loro coetanei. Infine, come abbiamo già visto, la fiducia nelle istituzioni è correlata all'indice di partecipazione. Gli individui che partecipano di più alla vita sociale e politica, infatti, sono generalmente più

propensi a fidarsi delle istituzioni.

Nella nostra ricostruzione abbiamo lasciato per il momento da parte il sindacato. Si tratta, infatti, di un'istituzione che per la sua centralità rispetto ai temi trattati in questo lavoro, merita un'analisi approfondita, che sarà oggetto dell'ultimo capitolo. In questa fase, tuttavia, ci limitiamo a rilevare che la fiducia dei nostri intervistati nel sindacato si attesta su livelli intermedi ma certamente superiori a quelli di altre istituzioni tradizionali come la Chiesa e la politica. Piuttosto interessante è, inoltre, l'omogeneità con cui i diversi gruppi sociali hanno espresso la propria fiducia nelle organizzazioni di rappresentanza del lavoro. Dai nostri dati, infatti, non emergono particolari fattori distintivi tra la percezione dei diversi sottogruppi, fatta eccezione per la tipologia contrattuale e per la dimensione d'impresa. I giovani con contratto atipico e quelli impiegati nelle imprese più piccole, infatti, mostrano livelli di fiducia nel sindacato leggermente inferiori rispetto a quelli dei loro coetanei con contratto a tempo indeterminato delle grandi industrie. Si tratta, tuttavia, di differenze non particolarmente significative in termini statistici che confermano la trasversalità nel giudizio sulla fiducia nel sindacato.

Quello che emerge da questa ricostruzione è, perciò, una generazione che, nonostante in molti casi risulti a rischio di esclusione sociale, presenta ancora un certo livello di fiducia in molte delle principali istituzioni tra cui la scienza, la sanità e la scuola. L'immagine di quest'ultima rappresenta, senza dubbio, un elemento positivo che può dare speranza sul futuro. Se, infatti, come abbiamo visto a più riprese, il titolo di studio sembra assolvere a una funzione di argine nei confronti dell'esclusione sociale, garantendo condizioni di lavoro migliori, una maggiore probabilità di impiego e livelli di partecipazione alla vita pubblica più alti, è proprio nella scolarizzazione di massa che risiede il segreto per una società più equa. Da questo punto di vista, il fatto che per i giovani la scuola rappresenti una delle istituzioni più degne di fiducia, può far presagire una certa attitudine di questa generazione nel continuare a investire nella propria istruzione e in percorsi di formazione continua.

Infine, estremamente preoccupante è il divario tra i giovani e la politica. Se, infatti, nel paragrafo precedente emergeva l'immagine di una generazione interessata ai temi politici ma poco propensa all'azione collettiva, i dati qui analizzati mostrano come la voragine apertasi tra questo mondo e le organizzazioni politiche sembra a oggi incolmabile. Si tratta di un elemento particolarmente grave che dovrà diventare oggetto di una riflessione dei diversi attori politico-istituzionali. Senza adeguati canali di rappresentanza politica, infatti, vengono minate le fondamenta democratiche del nostro paese e si determinano evidenti ripercussioni in termini di coesione sociale.

Tab.9 - Indice di fiducia e differenze tra i diversi gruppi social

		Valore indice	Differenza tra gruppi (media totale = 100)
Indice medio di fiducia nelle istituzioni dell'intero campione		0,4295	100
Sesso	Donne	0,436	101,4
	Uomini	0,424	98,6
Titolo di studio	Fino alla licenza elementare	0,489	113,9
	Licenza scuola media inferiore	0,399	92,9
	Diploma di scuola media superiore	0,425	98,9
	Laurea o superiore	0,438	101,9
Indice di partecipazione politica	Bassa	0,426	99,2
	Medio-bassa	0,429	99,8
	Medio-alta	0,439	102,3
	Alta	0,465	108,3
Retribuzione dichiarata	meno di 600 €	0,382	89,0
	tra 601 e 1000 €	0,431	100,4
	tra 1001 e 1500 €	0,401	93,3
	oltre i 1500 €	0,421	98,0
Status occupazionale	Occupato	0,409	95,2
	Studente	0,464	108,0
	In cerca di Occupazione	0,428	99,6

Fonte: ARES 2.0

3.3 Giovani e futuro: ritratto di una generazione sfiduciata

Ciò che emerge dalla nostra ricostruzione è l'immagine di una generazione interessata alla vita pubblica ma poco propensa all'azione diretta, scarsamente rappresentata dalle diverse organizzazioni socio-politiche, con un livello di fiducia nelle istituzioni medio-basso. Si tratta, inoltre, di una generazione abbastanza eterogenea, che presenta una diffusa percezione di esclusione sociale e un generale senso di abbandono da parte della politica. Ci riferiamo in maniera particolare a quelle persone più deboli per condizioni materiali e istruzione, le quali si dimostrano anche le meno attive nella vita pubblica e le più sfiduciate nei confronti delle istituzioni.

In questo contesto, ciò che resta da capire è se l'effetto congiunto della scarsa partecipazione dei giovani alla vita pubblica, della loro moderata fiducia nelle istituzioni e della condizione materiale non sempre adeguata, possa ripercuotersi sulla percezione che i nostri intervistati hanno del proprio futuro.

Da questo punto di vista, il questionario che abbiamo somministrato presenta due domande chiave che possono fungere da indicatori per aiutarci nella nostra ricostruzione: la percentuale di persone che immagina di dover emigrare all'estero e il giudizio su quanto l'intervistato si ritiene fiducioso/preoccupato per il proprio futuro. Il primo ci restituisce una misura indiretta di come vengono percepite le opportunità lavorative e di vita offerte dal proprio contesto locale e nazionale; il secondo, invece, ci consente di misurare in maniera più diretta le ansie e le aspettative sul futuro.

Rispetto al primo indicatore, va registrato che il 26,3% dei nostri intervistati immagina il proprio futuro all'estero, mentre solo il 33,5% è convinto di poter continuare la propria vita nella città d'origine. Si tratta di un dato che sottolinea una forte propensione all'emigrazione e che si presta ad alcune interpretazioni.

Innanzitutto, va detto che parte della popolazione che immagina di trasferirsi è attratta dalla voglia di maturare esperienze e provare sfide nuove. Si pensi che all'interno del nostro campione ben il 34,9% dei giovani tra i 17 e i 19 anni dichiara di voler cercare fortuna al di fuori dei confini nazionali. Da questo punto di vista, quindi, è indubbio come sperimentare percorsi di vita all'estero, anche grazie alle accresciute possibilità di mobilità, rappresenti un elemento attrattivo in sé per le nuove generazioni. Possiamo, infatti, facilmente assumere che i più giovani, in virtù della loro limitata esperienza, non basino le proprie convinzioni sui passati fallimenti nella ricerca dell'impiego, quanto su fattori attitudinali e culturali.

Tuttavia, bollare il dato sulla propensione a emigrare come un semplice fenomeno di costume, sarebbe oltremodo semplicista, sia per la sua profonda diffusione, sia per alcune caratteristiche che emergono analizzando in profondità i nostri dati. Si pensi, ad esempio, che l'attitudine a immaginare il proprio futuro all'estero è associata al livello di sfiducia nei confronti delle istituzioni, ad alcune condizioni materiali collegate all'impiego, quali salario e tipologia contrattuale e a minori tassi di partecipazione alla vita pubblica. Si tratta di elementi che suggeriscono come l'emigrazione sia un'opzione per far fronte alla mancanza di opportunità lavorative in grado di offrire all'individuo una piena realizzazione in termini salariali e personali e che questa colpisca principalmente gli individui più sfiduciati e meno legati alla vita pubblica.

Da questo punto di vista, al di là del possibile effetto moda, il fatto che poco più di un quarto del nostro campione immagina un futuro all'estero, fa emergere le fragilità del nostro paese e la sua incapacità di fornire adeguate risposte ai bisogni di una generazione. Si tratta, inoltre, di un dato che se dovesse essere portato alle sue estreme conseguenze, rischierebbe di produrre una vera e propria diaspora generazionale con evidenti conseguenze sulle prospettive di sviluppo del nostro paese.

Per questa ragione è, quindi, opportuno ricostruire il profilo delle persone che immaginano un futuro al di fuori dell'Italia in maniera da assumere maggiore consapevolezza su questo fenomeno e incominciare a pensare a possibili contromisure. In particolare, diventa fondamentale capire se l'attrazione verso l'estero rappresenti una tendenza che

colpisce principalmente i più istruiti - la cosiddetta "fuga di cervelli" - o se questa sia una caratteristica propria delle fasce sociali più deboli. Si tratta, infatti, di due distinti gruppi sociali che sottendono a scenari completamente opposti: nel primo caso la fuga di cervelli metterebbe in luce l'immagine di un paese incapace di offrire opportunità per quella fascia di persone che ha maggiormente investito in percorsi di istruzione e potrebbe contribuire alla sua crescita in termini di innovazione e sviluppo, nel secondo, invece, emergerebbe un problema di scarsa inclusione sociale e di incapacità nel garantire condizioni dignitose per tutti.

In questo contesto, i nostri dati tendono a far prevalere il secondo scenario: quello dell'emigrazione come strumento per combattere l'esclusione sociale. Siamo, infatti, in presenza di un campione in cui i disoccupati immaginano il proprio futuro al di fuori dell'Italia in maniera nettamente più elevata (28,1%) rispetto agli occupati (18,5%). Inoltre, anche all'interno di chi attualmente è occupato, sono proprio quelli con i contratti atipici (23,5%) a considerare più diffusamente l'ipotesi di trasferirsi all'estero rispetto ai loro coetanei con contratto a tempo indeterminato (16%). Infine, i dati ci mostrano una netta decrescita del tasso di chi immagina il proprio futuro all'estero al crescere del titolo di studio. Questo dato, infatti, si attesta al 38,5% tra chi ha un titolo di studio equivalente o inferiore alla licenza elementare, mentre scende fino al 19,5% tra i laureati.

Si tratta di un insieme di dati che ci mostrano come a determinare la propensione a emigrare siano principalmente le difficili condizioni economiche di quei gruppi sociali più svantaggiati sul mercato del lavoro. Tuttavia, il fatto che ben il 19,5% dei laureati immagini il proprio futuro in un altro paese, mostra come l'ipotesi della fuga dei cervelli non rappresenti una mera assunzione teorica, bensì una condizione reale, anche se meno diffusa rispetto a un'emigrazione causata dalle condizioni di marginalità nel mercato del lavoro.

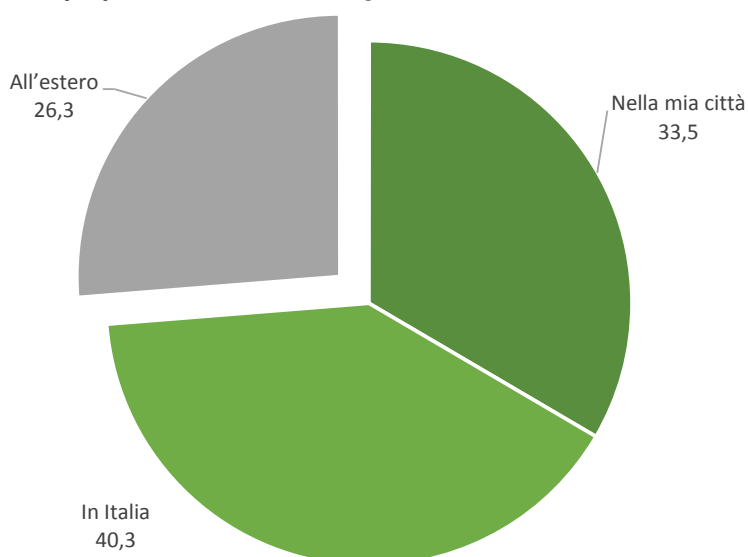
Se quella che abbiamo appena descritto appare una situazione piuttosto preoccupante, guardano alla nostra seconda dimensione oggetto di studio, il giudizio su quanto l'intervistato si ritiene fiducioso per il proprio futuro, il quadro si fa ancora più cupo. Ben il 47,9% dei nostri intervistati, infatti, si dichiara molto preoccupato, mentre il 34,5% si ritiene moderatamente preoccupato.

Si tratta di un dato inquietante, che mette a nudo tutte le fragilità di un sistema socio-economico che ha scaricato sui più giovani i principali costi della crisi e che ci restituisce l'immagine di una generazione totalmente sfiduciata e completamente priva di speranza. Quelli che stiamo analizzando, perciò, appaiono come individui che percepiscono esclusione sociale e sperimentano sulla propria pelle un forte divario di opportunità rispetto alle coorti nate negli anni precedenti. Si tratta, infatti, della prima generazione che dal dopoguerra a oggi subisce una condizione materiale inferiore a quella dei propri genitori e non riesce a immaginarsi delle prospettive di vita in grado di colmare questo gap nel tempo. Ci riferiamo alla contrattazione atipica che, come abbiamo visto, si configura come la modalità principale di accesso al mercato del lavoro e spesso si trasforma in vera e propria precarietà, al tasso di disoccupazione che raggiunge percentuali sopra il 40%, ai cambiamenti legislativi in corso: tutti elementi che incidono non solo sulle condizioni materiali attuali, ma che avranno certamente ripercussioni nel tempo. Si pensi, ad esempio, al calcolo pensionistico, alle possibilità di accesso al credito per l'acquisto di una casa e, più in generale, alla possibilità di immaginare un futuro autonomo.

In questo contesto, sono proprio gli elementi appena citati a pesare come un macigno sulla percezione dei giovani e sul loro modo di immaginare il futuro. Chi si dichiara poco o per nulla fiducioso, infatti, giustifica la sua ansia con i problemi connessi alla ricerca dell'impiego e con l'impossibilità di trovare un'occupazione che garantisca stabilità. In pratica, i nostri intervistati mostrano una chiara insofferenza verso una condizione di precarietà dalla quale non si vede alcuna possibilità di uscita. Anche per questa ragione, ben il 45% dei rispondenti ha indicato come aspetto fondamentale per il proprio lavoro del futuro la stabilità e la sicurezza. Si tratta di un dato che si distribuisce in egual misura, sia su chi sta effettivamente sperimentando una condizione occupazionale atipica, sia su chi non è ancora occupato: una condizione auspicata che supera di gran lunga altri elementi che generalmente vengono considerati fondamentali, quali il guadagno (39,2%) e la possibilità di far carriera (23,9%).

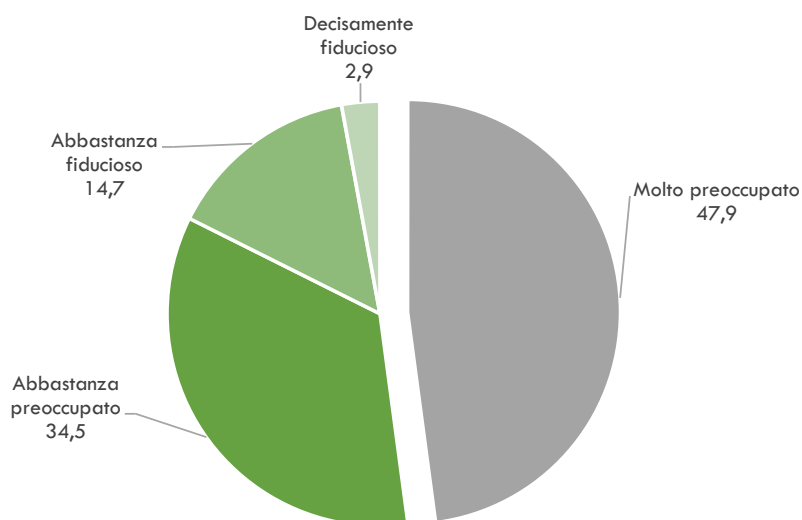
Sul fronte opposto, invece, tra i pochi che si sono dichiarati abbastanza o molto fiduciosi per il proprio futuro, a prevalere è la consapevolezza di avere un'idea chiara rispetto al proprio percorso e di poter contare su una buona preparazione scolastica. Ancora una volta, a emergere è il ruolo dell'istruzione che, sia dal punto di vista oggettivo sia da come viene percepita dai nostri intervistati, sembra essere la chiave per competere in maniera adeguata nel mercato del lavoro ed evitare di entrare nella cosiddetta "spirale della precarietà".

Fig.12 - La geografia del proprio futuro (Dove immagini il tuo futuro?)



Fonte: ARES 2.0

Fig.13 - Percezioni ed attese sul proprio futuro (Pensando al futuro ti senti?)



Fonte: ARES 2.0

Tab.10 - Elementi su cui poggiano gli atteggiamenti fiduciosi rispetto al futuro (Se hai affermato che ti senti molto oppure abbastanza fiducioso, puoi dircene le ragioni?)

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Totale rispondenti
Conto su una buona preparazione scolastica	12,4	28	34,2	25,5	100
Intendo cercare la mia strada senza contare sull'aiuto della mia famiglia	22,4	26,1	26,7	24,8	100
Conto di muovermi anche fuori dalla mia città	29,8	24,2	24,2	21,7	100
Ho già un'idea precisa di dove inserirmi	6,3	26,9	45,6	21,3	100
Conto di mettermi in proprio	30,6	35,0	16,9	17,5	100
Penso di lavorare nell'azienda di famiglia o di amici di familiari	70,0	17,5	7,5	5,0	100
Conto sull'aiuto della mia famiglia finché non trovo un lavoro stabile	50,0	25,6	19,4	5,0	100
Conto sull'aiuto della mia famiglia per trovare un'occupazione	65,6	18,8	11,9	3,8	100

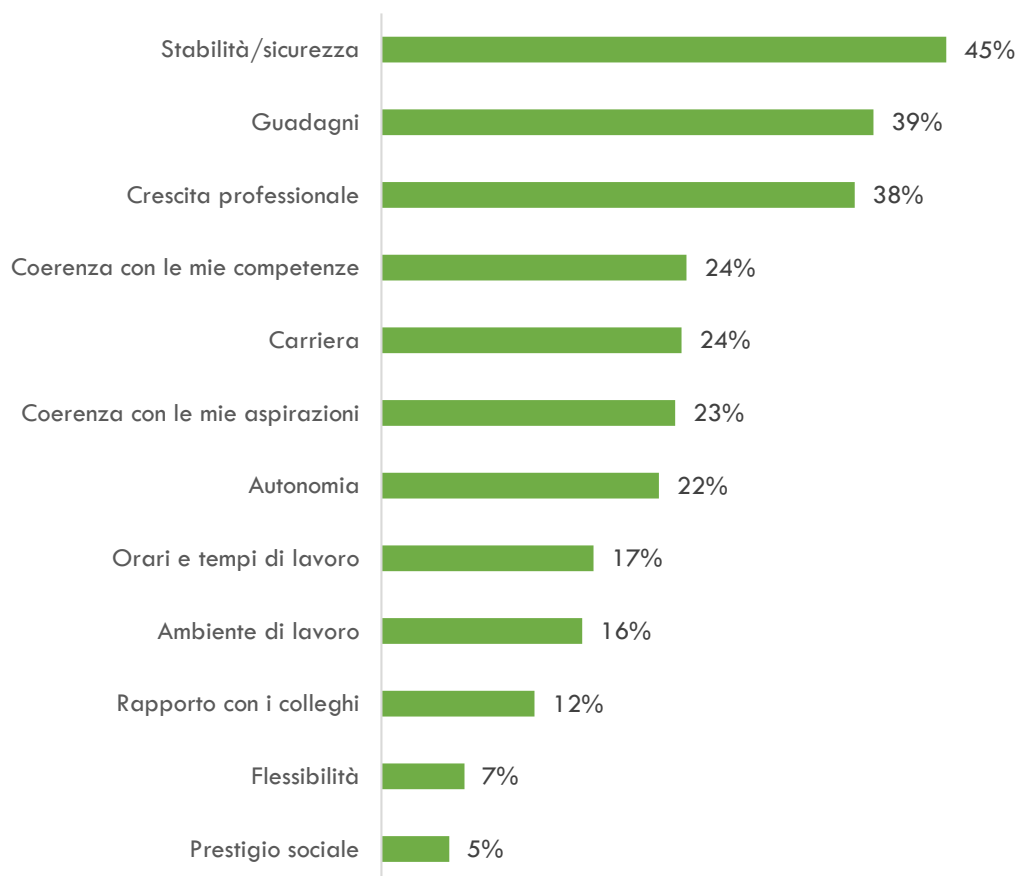
Fonte: ARES 2.0

Tab.11 - Elementi su cui poggiano gli atteggiamenti di sfiducia rispetto al futuro (Se ti senti preoccupato, puoi dircene le ragioni?)

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Totale rispondenti
Mi sembra difficile trovare lavoro	1,2	4,8	40,1	53,9	100
Quando si trova lavoro è di tipo precario	2	5,6	43,4	49,1	100
Non c'è più un'occupazione che garantisca continuità e sicurezza	1,9	10,7	41,4	46	100
Le retribuzioni non sono adeguate	1,4	14,4	46,8	37,3	100
Non c'è corrispondenza tra scuola e lavoro	3,1	16,7	42,5	37,7	100

Fonte: ARES 2.0

Fig.14 - I valori e attese sul proprio lavoro
(Qual è secondo te l'aspetto più importante del tuo lavoro futuro?)



Fonte: ARES 2.0

Per concludere, i dati presentati in questo capitolo ci mostrano come la difficile condizione giovanile analizzata nel corso del nostro lavoro incida profondamente sulla percezione che i giovani hanno del proprio futuro. Quella che emerge da questa ricostruzione, infatti, appare come una generazione profondamente sfiduciata e in buona parte orientata a sperimentare dei percorsi di vita all'estero.

In particolare, a incidere direttamente sulla percezione di fiducia nel futuro sono proprio tutte le variabili che abbiamo analizzato nel corso di questa nostra ricostruzione. Ci riferiamo alla situazione occupazionale, al livello di fiducia nelle istituzioni, al grado di partecipazione alla vita pubblica e al titolo di studio.

Tutte queste dimensioni sono riassunte nella tabella qui sotto. Per facilitarne la lettura abbiamo ripetuto l'esercizio di elaborare un indice sintetico della percezione dei giovani sul futuro con valori compresi tra 0 e 1, dove uno rappresenta l'espressione decisamente fiducioso e zero l'espressione molto preoccupato. Come si può vedere, gli individui che mostrano un livello di fiducia più alto sono gli occupati, con un titolo di studio superiore, più attivi nella vita pubblica e che in conseguenza di ciò si mostrano più fiduciosi nei confronti delle istituzioni. In estrema sintesi, perciò, possiamo concludere che la fiducia nel futuro è strettamente associata al livello di inclusione sociale e che i dati negativi presentati in questo capitolo sono il frutto diretto di una condizione materiale e sociale generalmente poco adeguata.

Tab.12 - Differenze nella fiducia sul futuro tra i diversi gruppi

		Valore indice	Differenza tra gruppi (media totale = 100)
Indice medio di fiducia nel futuro dell'intero campione		0,2421	100
Sesso	Donne	0,212	87,4
	Uomini	0,287	118,7
Titolo di studio	Fino alla licenza elementare	0,222	91,8
	Licenza scuola media inferiore	0,192	79,2
	Qualifica professionale	0,168	69,4
	Diploma di scuola media superiore	0,250	103,3
	Laurea o superiore	0,309	127,6
Indice di partecipazione politica	Bassa	0,205	84,5
	Medio-bassa	0,282	116,4
	Medio-alta	0,324	133,6
	Alta	0,346	143,0
Indice di fiducia nelle istituzioni	Bassa	0,133	54,8
	Medio-bassa	0,244	100,7
	Medio-alta	0,291	120,3
	Alta	0,319	131,7
Status occupazionale	Occupato	0,369	152,3
	Studente	0,266	109,8
	In cerca di Occupazione	0,149	61,5

Fonte: ARES 2.0



4. I giovani e il sindacato: tra pragmatismo e rivendicazioni collettive

In un contesto in cui prevale la stratificazione sociale; dove le condizioni di lavoro sono estremamente diseguali e troppo spesso insufficienti; in cui il livello di inclusione nella vita pubblica non sempre appare adeguato e nel quale la sfiducia verso il futuro emerge come il tratto peculiare di un'intera generazione, risulta evidente che le istituzioni e le organizzazioni di rappresentanza non sono ancora riuscite a dare delle risposte concrete alle tante esigenze e bisogni di questa fascia della popolazione.

In tale prospettiva, il ruolo del sindacato appare quanto mai centrale e fondamentale, sia per la sua posizione strategica, che per la totale sfiducia di cui gode la politica. Innanzitutto, va sottolineato che il sindacato è uno strumento in grado di mettere in connessione i luoghi di lavoro con le istituzioni. Si tratta, infatti, dell'organizzazione più prossima ai bisogni delle persone: un'organizzazione che ha come elemento costitutivo la risoluzione delle controversie di lavoro e il miglioramento della condizione materiale dei lavoratori attraverso l'azione collettiva. Inoltre, proprio per il suo ruolo chiave all'interno delle aziende, il sindacato è potenzialmente in grado di intercettare i nuovi bisogni della forza lavoro, aggregandoli in una proposta complessiva spendibile per far pressione sui vari livelli istituzionali. In questa prospettiva, quindi, a fronte dei cambiamenti strutturali del mercato del lavoro, il sindacato risulta in una posizione avvantaggiata per comprendere i processi di trasformazione e tradurli all'interno di una piattaforma di rivendicazioni ampia e inclusiva. In secondo luogo, in un contesto in cui i corpi intermedi della società versano in condizioni di grave difficoltà, il sindacato sembra aver mantenuto, se pur con evidenti problematicità, un grado di fiducia maggiore rispetto ad altre organizzazioni. Ci riferiamo al dato che abbiamo presentato nel capitolo precedente in cui il 31,6% dei nostri intervistati dichiara di fidarsi almeno in parte dell'organizzazione dei lavoratori a fronte del 10,1% che crede nella politica. Si tratta di un dato tutt'altro che idilliaco che, tuttavia, all'interno della crisi di rappresentanza in atto, evidenzia come il sindacato rimanga uno dei pochi soggetti dotati di un livello di legittimità adeguato a mobilitare le persone e porsi come strumento di cambiamento sociale nella società.

Tuttavia, nonostante queste potenzialità, i dati ufficiali sulla sindacalizzazione nei paesi industrializzati, raccolti nel database dell'università di Amsterdam (Visser 2013), parlano di una fase di riduzione delle iscrizioni alle organizzazioni di rappresentanza del lavoro, particolarmente diffusa tra i più giovani. Si pensi, infatti, che in tutti i paesi occidentali il tasso di iscrizione dei lavoratori sotto i trent'anni si attesta a circa un terzo rispetto al dato sull'intera forza lavoro. Si tratta di un elemento abbastanza significativo, che mostra un certo cambiamento nelle attitudini di chi si affaccia per la prima volta nel mercato del lavoro e che senza un'adeguata risposta, rischia di ridurre fortemente le capacità organizzative e il livello di legittimità del sindacato.

Da questo punto di vista, la letteratura ha suggerito almeno quattro principali determinanti per spiegare questa minor propensione dei più giovani all'iscrizione sindacale. Tre di queste afferiscono ad alcune dimensioni connesse con l'occupazione e con i cambiamenti intercorsi nel mercato del lavoro. Ci riferiamo alla diffusione della contrattazione atipica, che affligge principalmente i più giovani; alla massiccia disoccupazione giovanile e al conseguente tasso di turnover; al fatto che i giovani tendono a lavorare in professioni e in settori a minor tasso di sindacalizzazione. La quarta determinante, invece, è rintracciabile proprio nella cultura delle nuove generazioni, le quali, secondo alcune indagini, adotterebbero dei comportamenti più strumentali e individualistici e quindi sarebbero meno attratte dalla dimensione valoriale e collettiva proposta dal sindacato.

Continuando questo esercizio di analisi e prima di entrare nel merito dei risultati delle nostre interviste, le evidenze che emergono dalla letteratura, consentono di raggruppare le diverse determinanti della bassa sindacalizzazione giovanile in tre distinte direttrici. In primo luogo, l'instabilità dell'impiego e il generale passaggio da una società industriale a

una basata sui servizi, ha profondamente inciso sulla capacità stessa del sindacato di interagire con i nuovi assunti. Tale processo di disgregazione delle unità produttive ha generato una profonda dispersione dal punto di vista spaziale della classe lavoratrice, la quale si è improvvisamente ritrovata priva di uno dei suoi principali punti di aggregazione: la grande fabbrica manifatturiera.

In secondo luogo, i giovani, vivendo una condizione di maggiore ricattabilità e instabilità sul posto di lavoro data dal massiccio ricorso alla contrattazione atipica, e dal fatto che lavorano in contesti più difficili da sindacalizzare, risultano più esposti a un certo arbitrio datoriale. In questo contesto, l'adesione sindacale rappresenterebbe per questa generazione un costo individuale particolarmente elevato in quanto, in assenza di adeguate tutele, rischia di impedire la prosecuzione del rapporto di lavoro e incentivare atteggiamenti di tipo discriminatorio.

Infine, l'ultima direttrice per spiegare la bassa sindacalizzazione dei giovani è rintracciabile in una loro minore attitudine all'azione collettiva, a vantaggio di una partecipazione più orientata ai servizi. In quest'ottica le nuove generazioni sarebbero maggiormente propense a ragionare in termini di costi-benefici. L'iscrizione sindacale, perciò, risulterebbe principalmente funzione della contropartita in termini di servizi o di benefici che si possono ottenere, attenuando in questo modo quella dimensione valoriale che è stata sempre alla base della adesione al sindacato.

Partendo dalla ricostruzione sin qui proposta, proveremo a completare il quadro di analisi verificando cosa i nostri intervistati si aspettano dalle organizzazioni di rappresentanza del lavoro e quali sono le principali motivazioni che li hanno spinti ad aderire (o a non aderire) al sindacato. Al centro della nostra attenzione, quindi, saranno proprio le argomentazioni utilizzate dalla letteratura per spiegare la scarsa sindacalizzazione dei giovani. In particolare, se dai dati precedentemente analizzati, emerge chiaramente come la situazione dei nostri intervistati sia effettivamente caratterizzata da un'elevata contrattazione atipica, da un forte livello di disoccupazione e da una dispersione del lavoro, proveremo a capire quanto questa condizione abbia influenzato le scelte di sindacalizzazione. Inoltre, muovendoci all'interno del dibattito sulla diversa attitudine dei giovani, ciò che vogliamo capire è anche se, all'interno del nostro campione, possa essere rintracciato quell'attitudine più orientata ai servizi offerti e meno alla più generale dimensione valoriale.

Ovviamente, propedeutico a una analisi approfondita delle determinanti della sindacalizzazione è una ricognizione sul livello di iscrizione sindacale dei nostri intervistati. Da questo punto di vista, tra i lavoratori del nostro campione si registra un tasso di iscrizione al sindacato del 13,2% (41,4% degli iscritti è riconducibile alla CGIL, 28,6% alla CISL e 8,6% alla UIL). Si tratta di un dato di sindacalizzazione che si dimezza (7,2%) se si prende in considerazione l'intera popolazione che ha partecipato al questionario. Come potevamo aspettarci, infatti, solo l'1,4% degli studenti ha scelto di sindacalizzarsi. Occorre, inoltre, segnalare che se tra i disoccupati l'attuale tasso di sindacalizzazione si attesta al 5,8%, la situazione cambia radicalmente prendendo in considerazione le persone in cerca di occupazione che non hanno rinnovato la propria iscrizione (10,8%). Si tratta di una serie di elementi che ci confermano come la sindacalizzazione sia un fenomeno sociale fortemente collegato all'attuale impiego e che, in virtù di ciò, la perdita del posto di lavoro generalmente determini anche la rinuncia alla partecipazione sindacale.

Passando a un'analisi più approfondita sulle determinanti della sindacalizzazione, notiamo subito come l'iscrizione dei giovani al sindacato si confermi un fenomeno prevalentemente legato ai settori dove questo è tradizionalmente più forte. Si pensi al bancario-assicurativo (23%), al pubblico impiego (16,6%), all'istruzione (30,7%) e alla sanità (23,8%). Lo stesso discorso vale anche per l'inquadramento professionale. I nostri intervistati che hanno scelto di iscriversi al sindacato, infatti, si concentrano principalmente nel mondo operaio (20,6%) a scapito delle professioni impiegatizie (12,8%). Infine, i nostri dati ci confermano che il sindacato riesce a raccogliere più adesioni nei contesti aziendali di medie e grandi dimensioni, dove le organizzazioni di rappresentanza hanno più facilità nell'accesso ai luoghi di lavoro e dove possono intercettare un numero di persone più ampio.

Tutti questi elementi, ci confermano l'ipotesi per cui le nuove generazioni sarebbero meno propense ad aderire alle organizzazioni di rappresentanza del lavoro poiché impiegate in quei settori dove per il sindacato è più complicato

avere accesso. I dati analizzati in precedenza, infatti, ci hanno mostrato come i nostri intervistati siano principalmente occupati nelle piccole (16,5%) e piccolissime imprese (43,9%) dell'industria e dell'artigianato, siano scarsamente presenti nella pubblica amministrazione (1,9%) o in altri settori in cui il sindacato è tradizionalmente più forte e abbiano un'occupazione prevalentemente impiegatizia (51,9%).

Un'ulteriore conferma di questa ipotesi può essere rintracciata guardando ad alcune delle motivazioni più ricorrenti che hanno spinto i nostri intervistati a recedere dall'iscrizione al sindacato o a non iscriversi¹. Ben il 28,6% di chi non ha rinnovato la tessera, infatti, lo ha fatto a seguito di un trasferimento da un'azienda all'altra, mentre il 14,2% dei non iscritti ha evidenziato come la sua scelta derivi dall'assenza del sindacato nella propria impresa.

Se, quindi, l'ipotesi di una mancata sindacalizzazione dei giovani in virtù della loro diffusa attività nei settori meno sindacalizzati appare come fondata, anche l'incidenza negativa delle forme contrattuali atipiche sulle scelte di adesione al sindacato dei più giovani si conferma altrettanto solida. Si pensi, infatti, che tra i nostri intervistati solo il 6,4% dei lavoratori con contratto atipico ha scelto di aderire a un sindacato a fronte del 33,3% dei loro coetanei assunti a tempo indeterminato. Si tratta di un dato estremamente significativo sia per la sua evidente portata che per l'elevata incidenza delle nuove forme contrattuali sulle coorti di età che stiamo analizzando. Questi dati, perciò, ci portano a evidenziare come la forma contrattuale rappresenti una delle dimensioni che influenza maggiormente la decisione di iscriversi al sindacato.

Tuttavia, i dati raccolti non ci permettono di chiarire in maniera definitiva le ragioni che producono questo scollamento tra i giovani con contratto atipico e le organizzazioni di rappresentanza del lavoro. Indubbiamente, come si diceva in precedenza, la condizione di precarietà sperimentata da buona parte di questa generazione espone i giovani lavoratori ai ricatti datoriali. In questa prospettiva, la scelta di sindacalizzarsi può configurarsi come un costo in termini di opportunità che la gran parte dei lavoratori con un contratto atipico sceglie di non assumersi. Tuttavia, nel nostro campione, solo il 5,9% dei non iscritti ha esplicitato di non aderire al sindacato per paura di essere discriminato sul posto di lavoro. Si tratta di un elemento che mette in luce come, a fianco del problema della ricattabilità, esistano alte ragioni che tengono lontani i giovani precari dal sindacato. Occorre, infatti, tenere presente che la scarsa propensione a iscriversi al sindacato da parte dei giovani esposti alla precarietà rischia di acuire il gap tra questa fascia della popolazione e l'organizzazione che dovrebbe rappresentarla, rendendo quest'ultima meno permeabile alle richieste del variegato mondo del lavoro atipico e meno capace di interpretarne i suoi bisogni.

Senza addentrarci in dibattiti filosofici, infatti, dobbiamo tenere a mente che il sindacato, da un lato ha l'ambizione di rappresentare gli interessi del lavoro in tutte le sue forme, dall'altro si configura come uno strumento di azione collettiva e di tutela per i suoi iscritti. In questo contesto, una base sindacale composta solo marginalmente da quella fascia della popolazione che sperimenta sulla propria pelle la precarietà sarà meno capace di far emergere le proprie rivendicazioni e tramutarle in un'azione collettiva realmente efficace.

Infine, ben più complicato appare il discorso sull'ultima direttrice che può influenzare la propensione dei giovani all'iscrizione sindacale: la questione attitudinale. Anche in questo caso, infatti, come è accaduto in precedenza rispetto alla partecipazione sociale dei nostri intervistati, i dati che emergono dall'analisi non sono univoci.

Indubbiamente, all'interno del nostro campione è presente una piccola, seppur non trascurabile, fascia della popolazione socialmente molto attiva, che associa a elevati tassi di partecipazione alla vita pubblica un'altrettanto elevata propensione all'iscrizione sindacale. Inoltre, tra gli iscritti al sindacato permane una componente (9,9%) che ha scelto di aderire all'organizzazione del lavoro per motivi valoriali o per ragioni di tipo relazionale (21,1%), ovvero in base alle indicazioni di qualche collega.

1 - Occorre tenere in considerazione che quando ci riferiamo all'analisi delle motivazioni che hanno indotto i nostri intervistati a non iscriversi al sindacato, i dati si riferiscono esclusivamente alla forza lavoro, ovvero agli occupati e ai disoccupati. Abbiamo, infatti, escluso dalle nostre considerazioni gli studenti, in quanto la loro scelta deriva dalla loro condizione occupazionale e non può essere influenzata da elementi interni ai luoghi di lavoro.

Tuttavia, se questi elementi appaiono slegati dalla ricerca di benefici diretti, resta innegabile che, per una fascia piuttosto consistente dei nostri intervistati, la sindacalizzazione rappresenti una scelta finalizzata alla tutela dei propri interessi individuali e collettivi, al cui interno non assumono valore marginale i servizi. Si pensi, infatti, che il 38% degli aderenti a un'organizzazione di rappresentanza del lavoro ha basato la sua scelta rispetto ai servizi ricevuti, mentre il 39,4% ha indicato tra le sue ragioni principali la necessità di far valere i propri interessi. Va anche detto, però, che guardando a chi ha deciso di revocare la propria delega sindacale, il 28,2% dichiara di averlo fatto per incapacità del sindacato di tutelare i propri interessi ed il 20,4% dichiara una insoddisfazione rispetto ai servizi.

Nell'insieme, perciò, possiamo evincere che buona parte dei giovani del nostro campione guarda con un certo interesse alle organizzazioni di rappresentanza del lavoro, anche se appare evidente come questi siano meno legati alla dimensione valoriale politica e più legati alla dimensione aziendale e all'azione di tutela dei propri interessi. In pratica, per i giovani lombardi il sindacato si configura come un'organizzazione che può aiutarli a migliorare la propria condizione materiale sui luoghi di lavoro e non solo.

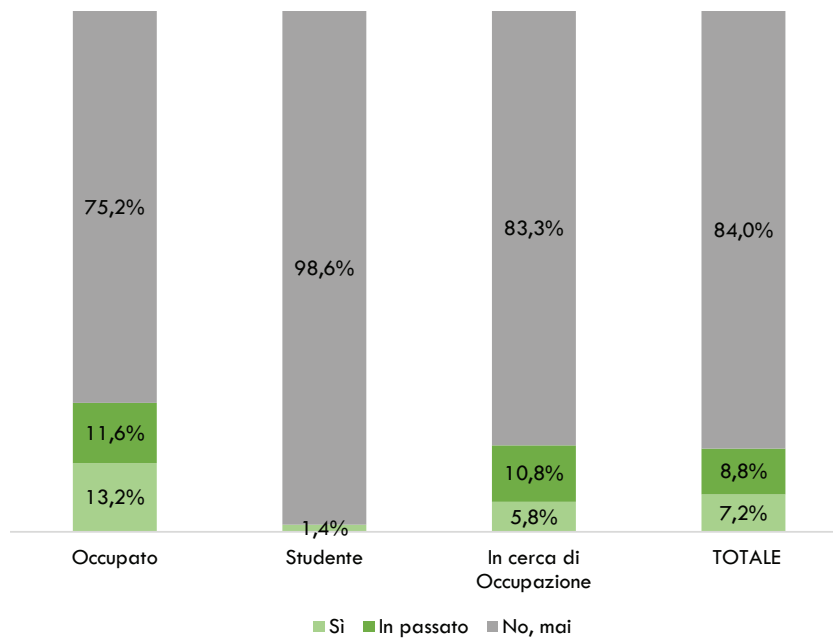
Infine, pur in questo sbilanciamento valoriale nella direzione di un rapporto pragmatico con le organizzazioni di rappresentanza, i nostri intervistati non confermano l'idea diffusa di una generazione avversa al sindacato. Va, infatti, segnalato che solo una parte relativamente contenuta del nostro campione, non aderisce a un'organizzazione di rappresentanza dei lavoratori in quanto delusa dalle sue scelte (10,9%) o in quanto contraria di principio alla sua azione e alle sue politiche. Parallelamente, un gruppo più consistente, ma sempre relativamente poco numeroso, dichiara di non iscriversi poiché non interessato all'attività sindacale (24,9%) o in quanto convinto di non aver bisogno di strumenti di tutela collettiva (20,7%). In questo contesto, invece, a spiccare per la sua consistenza è proprio quella parte dei nostri intervistati che, pur non essendo contraria di principio al sindacato, non risulta iscritta perché nessuno le ha mai chiesto di farlo (35%) o perché l'azienda non è provvista di rappresentanze sindacali (14,2%). Si tratta, di un atteggiamento di tipo passivo, in parte analogo a quello che abbiamo riscontrato rispetto alla partecipazione alla vita pubblica. In pratica, i dati ci mostrano come una fetta consistente dei giovani lombardi sarebbe quantomeno interessata a prendere in considerazione l'idea di aderire a un sindacato, ma non lo fa per mancanza di conoscenze necessarie e di adeguati stimoli esterni.

Tab.13 - Tasso di iscrizione sindacale: differenziali per categorie e condizioni

		Media
Tasso di sindacalizzazione occupati		13,2%
Tasso di sindacalizzazione campione totale		7,2%
Inquadramento professionale	Imprenditore	0,0%
	Libero professionista	8,8%
	Tecnico specializzato	15,0%
	Impiegato	12,8%
	Operaio	20,6%
	Apprendista	3,8%
Tipologia contrattuale	Tempo indeterminato	19,7%
	Tempo determinato	9,4%
	Contratto atipico	6,4%
Classe dimensionale	Meno di 15 dipendenti	4,5%
	16-50	14,3%
	51-250	24,6%
	Più di 250 dipendenti	20,7%
Sesso	Femmina	5,7%
	Maschio	9,0%
Indice di partecipazione politica in classi	Basso	5,1%
	Medio-Basso	6,6%
	Medio-Alto	15,6%
	Alto	27,3%
Indice soddisfazione lavorativa	Totalmente insoddisfatto	33,3%
	Poco soddisfatto	16,3%
	Abbastanza soddisfatto	13,3%
	Totalmente soddisfatto	8,3%

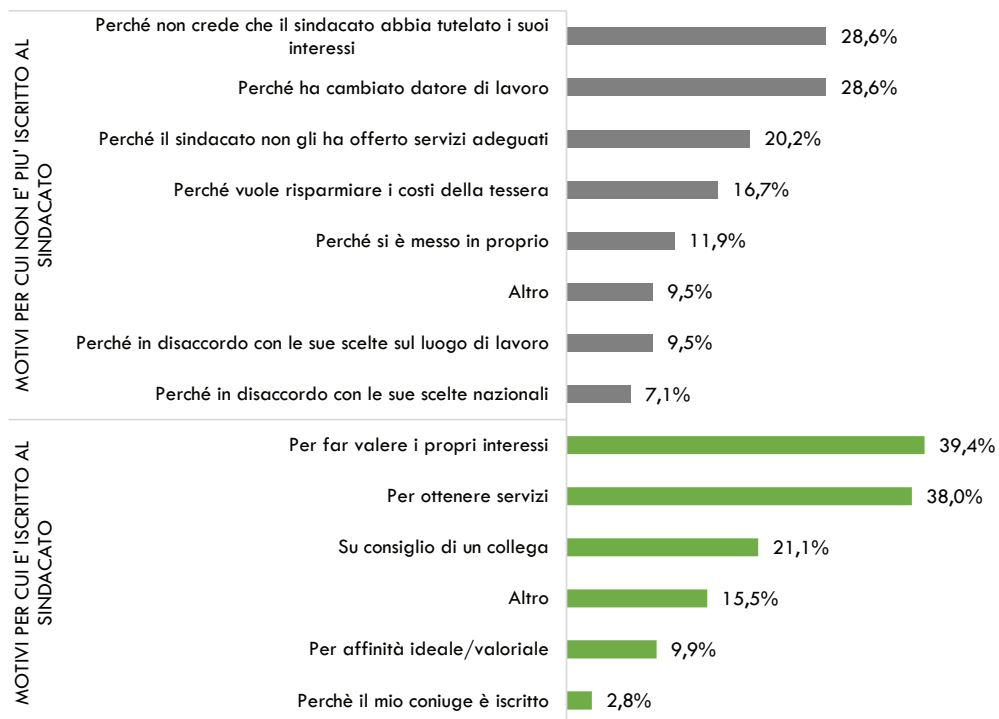
Fonte: ARES 2.0

Fig.14 - Distribuzione iscrizione sindacale per status occupazionale
(sei mai stato iscritto ad un sindacato?)



Fonte: ARES 2.0

Fig.15 - I principali motivi alla iscrizione ed alla rinuncia all'iscrizione sindacale



Fonte: ARES 2.0

Tab.14 - I principali motivi di chi non si è mai iscritto al sindacato

I principali motivi di chi non si è mai iscritto al sindacato	Percentuale
Perché nessuno glielo ha mai chiesto	35,0%
Perché non ha voglia di partecipare alle attività sindacali	24,9%
Perché non ritiene di averne bisogno	20,7%
Perché il sindacato non rappresenta i suoi interessi	17,4%
Perché il sindacato non rappresenta gli interessi dei lavoratori	14,4%
Perché il sindacato non è presente nella mia azienda	14,2%
Perché il sindacato rappresenta la volontà dei partiti politici	14,2%
Perché il sindacato lo ha deluso	10,9%
Perché vuole risparmiare i costi della tessera	7,0%
Perché ha paura di essere discriminato/licenziato	5,9%
Altro	12,3%

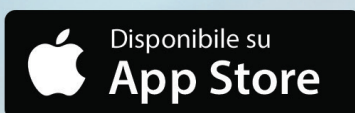
Fonte: ARES 2.0

Per concludere, in un contesto in cui le nuove generazioni vivono una condizione di marginalità e di esclusione, il sindacato potrebbe svolgere un ruolo chiave per dare voce alle istanze del mondo dei più giovani e contribuire alla loro piena inclusione sociale. Tuttavia, l'analisi che abbiamo condotto ha fatto emergere come nel rapporto tra i giovani e il sindacato permangono condizioni che rendono questo processo di rappresentanza piuttosto complicato. Abbiamo infatti potuto constatare come diversi fattori materiali connessi con la posizione delle nuove generazioni nel mercato del lavoro contribuiscano a tenere separata buona parte di questa generazione dal mondo sindacale. Ci riferiamo in particolar modo ai lavoratori con contratti atipici, impiegati nella piccola e piccolissima impresa e in settori che tradizionalmente presentano bassi livelli di sindacalizzazione.

Tuttavia, il vero elemento di novità che emerge da questa ricostruzione è che i giovani lombardi non appaiono così distanti dal mondo sindacale, ma chiedono a questo un'attenzione particolare rispetto ad alcune esigenze connesse con lo svolgimento del proprio lavoro. Da questo punto di vista, i dati ci mostrano come le modalità di adesione abbiano subito degli evidenti cambiamenti negli ultimi anni, facendo passare in secondo piano l'aspetto valoriale rispetto a un'appartenenza di carattere più pragmatico. Questa, tuttavia, non si configura come prettamente rivolta all'erogazione di servizi, quanto a una rappresentanza capace di far valere i propri diritti e fornire supporto in termini di tutela collettiva.

Anche per questa ragione, le principali richieste che questa generazione rivolge al sindacato sono di natura rivendicativa. In particolare i giovani che hanno risposto al nostro questionario hanno indicato come prioritaria un'azione diretta del sindacato per la riduzione e stabilizzazione del lavoro precario (27,5%) e contestualmente un impegno a favore dell'introduzione di qualche forma di reddito minimo (19,1%). La questione del lavoro, atipico, infatti, come abbiamo visto in tutti i passaggi di questo lavoro, rappresenta una vera e propria piaga sociale per questa generazione. Tuttavia, nonostante questo tema condizioni fortemente la percezione dei nostri intervistati, a emergere nel nostro questionario sono anche altre richieste più generali. Ci riferiamo alla necessità di un maggiore impegno del sindacato nella tutela delle pensioni (25,7%) e a tutta una serie di iniziative di carattere aziendale che possono migliorare le condizioni di lavoro come la promozione di percorsi interni di carriera (24,5%) e una maggiore vigilanza sull'applicazione dei contratti collettivi (21,1%). Solo il 7% dei nostri intervistati, infine, ha espresso la necessità di un sindacato più attento all'erogazione di servizi per i propri iscritti: un'ulteriore riprova di quanto questa generazione non veda solo nei servizi il vero valore aggiunto dell'azione sindacale.

SCARICA L'APP NOI CGIL



5. Conclusioni

Nel corso di queste pagine abbiamo provato a raccontare il mondo dei giovani lombardi concentrandoci sulla loro condizione lavorativa, sul loro grado di inclusione nella vita sociale e politica, sul loro rapporto con le istituzioni, sulle loro aspirazioni e sulle loro preoccupazioni rispetto al futuro. Infine, abbiamo voluto approfondire il tema della relazione tra le nuove generazioni e le organizzazioni sindacali. Queste, infatti, in virtù della loro capillare presenza all'interno dei siti produttivi della Lombardia, sono le organizzazioni più prossime ai bisogni dei giovani lavoratori e possono, perciò, giocare un ruolo decisivo nell'intercettare le richieste della forza lavoro e trasformarle in una proposta complessiva in grado di dare voce alle nuove generazioni.

La struttura analitica proposta ci ha permesso di restituire l'immagine di una generazione che sperimenta condizioni di lavoro non sempre adeguate; che per buona parte versa in una situazione di esclusione sociale; che si dimostra mediamente interessata alla dimensione pubblica, anche se presenta una scarsa propensione all'azione collettiva; che è sfiduciata nei confronti delle istituzioni e più in generale presenta livelli di fiducia nel proprio futuro estremamente limitati.

In particolare, dal punto di vista materiale, possiamo rinvenire una forte eterogeneità tra i nostri intervistati, che rende difficile parlare dei giovani come di un corpo sociale omogeneo. Ci riferiamo alla forte stratificazione sociale, la quale rende possibile estrapolare dal nostro campione almeno quattro distinti gruppi sociali. Da un lato, infatti, l'effetto congiunto della contrattazione atipica con la flessibilità oraria ha dato luogo a una netta demarcazione tra chi è stato assunto con un contratto a tempo indeterminato e lavora a tempo pieno e chi, invece, sperimenta le più disparate forme contrattuali. Si pensi, infatti, che se il nostro campione guadagna in media 1.297 euro al mese, vi è una forte polarizzazione tra chi percepisce una retribuzione inferiore ai 600 euro (11,5%) e chi guadagna oltre 1500 euro (18,4%).

Dall'altro, invece, all'interno del variegato mondo della disoccupazione, a emergere è una chiara separazione tra quella fascia della popolazione che sperimenta brevi periodi di ricerca del lavoro, che è relativamente più giovane e che possiede un titolo di studio elevato e quella consistente fetta del nostro campione che è imbrigliata in una disoccupazione di lungo periodo e risulta priva di adeguati strumenti per competere nel mercato del lavoro. In particolare, ci riferiamo a quel 24% dei nostri disoccupati, che hanno tra i 25 e i 34 anni, che risultano privi di un titolo di studio universitario e che parallelamente non hanno mai svolto attività lavorativa o che hanno svolto solo impieghi di natura saltuaria.

Sempre dal punto di vista del lavoro, va segnalato che se le condizioni economiche appaiono non sempre adeguate, il livello di soddisfazione lavorativa misurato attraverso le nostre interviste appare generalmente buono. In pratica, i giovani lombardi tendono a compensare l'insoddisfazione per il proprio reddito con altri aspetti quali la possibilità di sviluppare percorsi di crescita professionale, lo svolgimento di mansioni coerenti con le proprie aspettative e i rapporti interpersonali in azienda. In pratica, per i nostri intervistati, il lavoro non rappresenta esclusivamente uno strumento di natura economica, ma può diventare anche un importante mezzo per l'autorealizzazione personale.

Rispetto alla partecipazione sociale, invece, i nostri dati tendono a non confermare lo stereotipo di fondo che vede nelle nuove generazioni una distanza siderale dalla sfera sociale. Quella che emerge da questa ricostruzione, infatti, è una generazione che nutre un certo interesse per la vita pubblica. Ci riferiamo ai livelli di ascolto dei dibattiti politici (40,2%), alla tendenza a discutere frequentemente con i propri coetanei di politica (36,1%) e alla lettura quotidiana dei giornali (38,2%). Si tratta, tuttavia, di un interesse di natura passiva, il quale solo in rare occasioni si trasforma in una vera e propria azione collettiva. Si pensi, infatti, che meno del 12% dei nostri intervistati ha preso parte negli ultimi 12 mesi a un comizio o a un corteo.

Attraverso questi dati, perciò, possiamo far emergere due distinti fenomeni sociali. Da un lato, infatti, le nuove

generazioni sarebbero caratterizzate da un atteggiamento di natura più pragmatica e meno propensa all'azione collettiva. Dall'altro, i dati ci dimostrano che la minor propensione alla partecipazione diretta è principalmente associata a quei gruppi sociali più marginalizzati che fanno più fatica a trovare canali di rappresentanza adeguati: un dato confermato dall'analisi sulla fiducia nelle istituzioni, che vede la politica nettamente all'ultimo posto, con solo 10,1% dei nostri intervistati che dichiara di fidarsi almeno in parte di essa.

Tutti questi elementi si ripercuotono in maniera evidente sulla percezione che i giovani hanno del loro futuro. Quella che emerge dalla nostra analisi, infatti, è una generazione totalmente sfiduciata, che si dichiara preoccupata per il proprio futuro (82,4%) e che immagina di provare a cambiare la propria condizione emigrando all'estero (26,3%). Anche in questo caso, i più colpiti appaiono proprio i più deboli, che si dimostrano i più desiderosi di cercare fortuna al di fuori dell'Italia.

In ultima analisi, a emergere è il ritratto di una generazione pienamente consapevole del divario di opportunità che sta vivendo nei confronti delle coorti di età nate negli anni precedenti. Si tratta, infatti, della prima generazione che dal dopoguerra a oggi sperimenta condizioni di vita e di lavoro inferiori a quelle dei propri genitori, senza riuscire a immaginare una possibile via di uscita alla propria esclusione sociale.

Da questo punto di vista, i dati che abbiamo raccolto mettono in luce quattro importanti sfide alle quali le organizzazioni di rappresentanza dovrebbero provare a dare risposta per migliorare la condizione materiale dei giovani e colmare il senso di abbandono di parte di una parte sempre più rilevante della popolazione.

In primo luogo vi è la lotta alla precarietà. Questa, infatti, si configura come una vera e propria piaga sociale che si ripercuote negativamente in tutti gli ambiti che abbiamo analizzato all'interno di questo lavoro. Se, infatti, nel nostro campione solo il 45,1% è attualmente assunto con un contratto a tempo indeterminato, i dati ci dimostrano che il massiccio ricorso alla flessibilità contrattuale nella maggior parte dei casi rischia di trasformarsi nella cosiddetta spirale della precarietà. Si pensi, alla questione salariale che vede i giovani con contratto atipico guadagnare il 73% rispetto alla media del campione o al fatto che chi è assunto con contratto atipico tende ad avere un tasso di turnover lavorativo estremamente più elevato rispetto ai propri colleghi con contratti stabili. Come abbiamo visto, inoltre, il ricorso alla contrattazione atipica non ha effetti negativi solo per quanto riguarda la condizione lavorativa, ma influenza anche tutte le altre dimensioni che abbiamo analizzato. Ci riferiamo al grado di inclusione nella vita pubblica, al livello di fiducia nelle istituzioni e alla percezione di preoccupazione rispetto al proprio futuro.

Altrettanto importante risulta la lotta alla disoccupazione giovanile attraverso il miglioramento del livello di connessione tra la scuola e il mondo del lavoro e degli strumenti di politiche attive. I dati raccolti dalla nostra inchiesta, infatti, mostrano che per una parte consistente del campione la ricerca di lavoro appare come una condizione strutturale di lungo periodo. Si pensi, infatti, che il 51,8% degli intervistati è alla ricerca di un'occupazione da più di sei mesi. Si tratta di un dato estremamente preoccupante che mette in luce tutte le inefficienze del nostro sistema di collocamento e di raccordo tra il mondo dell'istruzione e quello del lavoro. Tra i nostri intervistati, infatti, solo il 29,8% ha ricevuto formazione scolastica per l'orientamento al lavoro. Inoltre, ben più preoccupante appare il dato sui canali di accesso all'impiego. Tra questi, infatti, il ruolo dell'intermediazione di amici, parenti e conoscenti appare ancora oggi fondamentale per il 27,4% degli occupati, mentre solo l'8,5% di chi è attualmente impiegato ha usufruito dei servizi offerti da un centro per l'impiego pubblico o privato. Si tratta di un dato che mette in evidenza come un sistema di reclutamento di tipo familistico-tradizionale sia ancora fortemente radicato nel contesto lombardo.

Il terzo elemento su cui occorre focalizzare l'attenzione è certamente l'istruzione. Come abbiamo potuto apprezzare, infatti, questa si configura come l'unico strumento effettivo per ridurre l'esclusione sociale e migliorare le condizioni materiali dei giovani. All'interno dei nostri dati, infatti, l'istruzione universitaria ha un impatto positivo sul salario, sull'occupazione, sulla soddisfazione lavorativa, sul grado di partecipazione alla vita pubblica e su una migliore considerazione del futuro. Si tratta, inoltre, di uno strumento in grado di ridurre il rischio della spirale della precarietà, contribuendo a un minor tasso di turnover lavorativo. In questo contesto, investire sull'istruzione di massa e sui percorsi

di formazione interprofessionale può diventare uno strumento fondamentale per migliorare la condizione delle future generazioni e combattere l'esclusione sociale.

Infine, i dati ci mostrano che il capitale sociale inteso come partecipazione alla vita pubblica incide positivamente sul benessere e sulle possibilità lavorative. In questo contesto, gli individui più attivi nella sfera politica appaiono come i più propensi a immaginarsi un futuro positivo e i meno disposti a emigrare all'estero. Da questo punto di vista, incentivare la partecipazione sociale e politica, attraverso forme di rappresentanza più aperte verso le giovani generazioni, non descrive solo uno strumento di rinnovamento, ma anche un'occasione per migliorare la condizione materiale e sociale dei più giovani.

In questo quadro articolato, il sindacato appare uno dei soggetti più adatti a raccogliere queste nuove sfide. Si tratta, infatti, di un'organizzazione che, all'interno della profonda crisi di rappresentanza dei corpi intermedi della società, ha conservato un grado di consenso sufficiente per riuscire a mobilitare le persone e porsi come strumento di cambiamento sociale. Da questo punto di vista i dati raccolti ci mostrano un livello di fiducia nel sindacato che si attesta al 31,6% a fronte del 10,1% della politica. Inoltre, per via del suo ruolo strategico all'interno delle imprese, l'organizzazione di rappresentanza del mondo del lavoro risulta in una posizione avvantaggiata per comprendere i processi di trasformazione in atto nel mercato del lavoro.

In tale prospettiva, quindi, il sindacato potrà svolgere un ruolo determinante nel processo di riscatto sociale di un'intera generazione, se sarà in grado di raccogliere le nuove sfide e le nuove rivendicazioni dei giovani e trasformarle in una piattaforma di rivendicazioni ampia, inclusiva ed efficace.

APPENDICE

Il questionario rivolto ai giovani 17-34 anni

INDICAZIONI ANAGRAFICHE DELLA PERSONA INTERVISTATA

A1. Provincia di residenza

A2. Sesso

Maschio Femmina

A3. Età

tra 16 e 20

tra 21 e 25

tra 26 e 30

tra 31 e 35

A4. Nazionalità

Italiana Comunitaria Non comunitaria

A5. Tipologia del nucleo familiare

Vivo da solo

In famiglia (padre, madre, figli)

Con coniuge/partner

Con coniuge/partner e figli

Solo con figli

Con colleghi/amici/conoscenti

Altro (spec. _____)

A6. Titolo di studio

Nessun titolo

Licenza elementare

Licenza scuola media inferiore

Qualifica professionale (2 o 3 anni)

Diploma di scuola media superiore

Laurea

Master post laurea

Dottorato

A7. Attualmente sei:

Occupato (sezione B)

Studente/Impegnato in un Tirocinio/stage (training) vai a A8

In cerca di Occupazione (sezione C)

Non sono impegnato nello studio o nella formazione/tirocinio, non lavoro e non cerco (sezione D)

Altro (specificare) _____

A8. Al momento sei studente di

Liceo

Istituto tecnico

Istituto professionale

Università

Corso Post Laurea

Chi risponde alla A8 va poi alla sezione E

B. OCCUPATI: INDICAZIONI SU POSIZIONE LAVORATIVA E CONTESTO AZIENDALE

B1. Come è inquadrata la sua attività

Libero professionista

Imprenditore

Impiegato

Tecnico specializzato

Operaio

Apprendista

B2. Allo stato attuale qual è la tua condizione occupazionale (solo una risposta)

Lavoro con contratto a tempo indeterminato B4

Lavoro con contratto a tempo determinato B4

Lavoro con contratto stagionale B4

Lavoro con un contratto di collaborazione B4

Lavoro con Partita Iva B4

Lavoro con un contratto interinale B4

Lavoro con un contratto di apprendistato B4

Nessun contratto (vai alla dom B3)

Lavoro con contratto a chiamata B4

Altro

B3. Per quale motivo hai accettato un lavoro "senza contratto":

Avevo bisogno di soldi

Avevo timore di non ottenere o di perdere il lavoro

Ho preferito lavorare senza contratto per convenienza personale

Non mi è stata offerta una condizione alternativa

Quando ho accettato non ho posto attenzione a questo aspetto

B4. Mi diresti il settore in cui lavori

Agricoltura

Manifatturiero

Costruzioni

Turismo e Ristorazione

Banche e Assicurazioni

Grande Distribuzione e Retail

Informatica, IT e Telecomunicazioni

Comunicazione, grafica e creatività

Pubblica Amministrazione

Sanità

Istruzione

Altro

B5. Come hai trovato questo lavoro?

- Attraverso il centro per l'impiego (cpi)
- Agenzia interinale o altra agenzia privata di intermediazione
- Rivolto direttamente al datore di lavoro
- Parenti/Amici/conoscenti
- Concorso
- Segnalazione della scuola, Università
- Lavoro nell'azienda in cui ho svolto precedentemente un tirocinio/stage
- Risposto ad inserzione su giornale, internet

B6. Quanti siete in azienda (dipendenti, soci attivi, collaboratori) |__|__|

B7. Qual è il tuo orario di lavoro (numero medio ore di lavoro settimanale) |__|__|

B8. Qual è la tua retribuzione mensile

- Meno di 500
- Tra 500 e 1000
- Tra 1000 e 1500
- Tra 1500 e 2000
- Più di 2000

B9. Quanti lavori hai cambiato negli ultimi 5 anni |__|__|

B10. La tua formazione è stata utile per ottenere questo lavoro?

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per nulla

B11. Sei soddisfatto dei seguenti aspetti del tuo attuale lavoro (Una risposta per riga)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla
Retribuzione/ Guadagno economico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mansioni e ruoli ricoperti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizzazione del lavoro (orari, turni, gestione straordinari, ferie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rapporti con i colleghi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rapporti con superiori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Condizioni interne di sicurezza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tempo necessario per raggiungere il luogo di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sviluppo competenze e acquisizione professionalità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interesse per quello che faccio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prestigio sociale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stabilità del posto di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autonomia nell'organizzare il mio lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Possibilità di fare carriera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilità sociale del mio lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tempo libero rimanente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vai alla sezione E

C. IN CERCA DI OCCUPAZIONE

C1. Hai mai svolto un'attività lavorativa

- No, mai
- Sì, ma saltuaria
- Sì, ho svolto un'attività lavorativa continuativa

C2. Se eri un lavoratore, avevi un contratto:

- A tempo determinato
- A tempo indeterminato
- Di lavoro interinale o di somministrazione lavoro
- Di apprendistato
- Altro (specificare)
- Non avevo un contratto

C3. Quanto è durato il tuo lavoro? (indicare in mesi) _____

C4. Attualmente stai cercando un lavoro?

- No, vai a D
- Sì.

C5. Da quanto tempo stai cercando un lavoro?

- meno di un mese
- da 1 a 6 mesi
- da 6 mesi ad un anno
- Più di un anno

C6. In che modo stai cercando lavoro/attraverso quali canali?

- Ho avuto contatti con un Centro pubblico per l'impiego
- Ho avuto contatti con una agenzia interinale
- Ho partecipato ad un concorso pubblico
- Ho messo inserzioni sui giornali o ha risposto ad annunci
- Ho fatto domande di lavoro e/o inviato (o consegnato) curriculum a privati
- Mi sono rivolto a parenti, amici, conoscenti, sindacati
- Ho cercato lavoro su Internet
- Ho fatto ricerche per avviare una attività autonoma (permessi, licenze, locali)

C7. in quale settore stai cercando lavoro?

- In qualunque settore
- Agricoltura
- Manifatturiero
- Costruzioni
- Turismo e Ristorazione
- Banche e Assicurazioni
- Grande Distribuzione e Retail
- Informatica, IT e Telecomunicazioni
- Comunicazione, grafica e creatività
- Pubblica Amministrazione
- Sanità
- Istruzione
- Non so

C8. Dove stai cercando lavoro

- Nella mia città/comune
- Vicino alla mia città/comune
- Nella mia Regione
- In qualsiasi parte d'Italia
- All'estero
- Ovunque

C9. Qualcuno ti ha mai insegnato come si cerca lavoro (come si scrive un curriculum, a chi rivolgersi...)?

- No
- Sì, a scuola
- Sì, i miei genitori
- Sì, all'informagiovani
- Sì, amici che già lavorano

C10. Sei mai stato in un Centro per l'impiego (CPI)

- Sì, sono iscritto
- Sì
- No
- No, non so cosa sia un Cpi

Vai alla sezione E

D. NEET

D1. Perché se non sei occupato, al momento non sei alla ricerca di un lavoro o non sei inserito in un percorso di istruzione e formazione

- Malattia, problemi di salute personale
- Per prendermi cura dei figli, di bambini e/o di altre persone non autosufficienti
- Ritengo di non riuscire a trovare lavoro
- Non mi interessa lavorare o studiare/non ne ho bisogno
- Sto aspettando gli esiti di passate azioni di ricerca
- Altri motivi (specificare)
- Non so

Vai alla sezione E

E. PARTECIPAZIONE

E1. Negli ultimi 12 mesi, ti è capitato di:

- | | SI | NO |
|--|--------------------------|--------------------------|
| Partecipare a un comizio | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Partecipare a un corteo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sentire un dibattito politico | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Dare soldi a un partito (per sottoscrizione, iscrizione, sostegno) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Dare soldi ad una associazione | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Prendere parte ad una raccolta firme | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

E2. Partecipazione e social media

	SI	NO
Utilizzi i social network	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Segui blog o forum sui temi sociali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Partecipi alle discussioni sui social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Produci materiali multimediali sui temi sociali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E3. Quanti libri non scolastici hai letto negli ultimi 6 mesi? (anche una stima approssimativa)

Indicare il numero |__|__| Nessun libro

E4. Negli ultimi 12 mesi hai letto giornali e quotidiani (anche on line)

Tutti i giorni	<input type="checkbox"/>
Una volta a settimana	<input type="checkbox"/>
Una volta al mese	<input type="checkbox"/>
Mai	<input type="checkbox"/>

E5. Fai o hai fatto parte di

	Non ne ho mai fatto parte	In passato, ma non ne faccio più parte	Attualmente ne faccio parte
Partiti/Altri movimenti Politici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Centri sociali o collettivi politici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Associazioni sportive	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Associazioni culturali e ludico/ricreativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizzazioni per la difesa dei diritti dell'uomo (Emergency, Amnesty International, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Associazioni o gruppi di volontariato sociale/assistenziale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Associazioni ambientali o per la tutela degli animali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizzazioni studentesche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Associazioni per le pari opportunità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Associazioni para-militari	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Associazioni e gruppi di ispirazione religiosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E6. Quanto ritieni sia utile impegnarsi in prima persona nella politica?

Molto	<input type="checkbox"/>
Abbastanza	<input type="checkbox"/>
Poco	<input type="checkbox"/>
Per nulla	<input type="checkbox"/>

E7. Ti capita mai di parlare di politica con i tuoi coetanei?

Sempre	<input type="checkbox"/>
Spesso	<input type="checkbox"/>
Qualche volta	<input type="checkbox"/>
Mai	<input type="checkbox"/>

E8. Qual è il tuo livello di fiducia nei confronti delle seguenti figure/enti

	Molta	Abbastanza	Poca	Nessuna
La pubblica amministrazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La scuola	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le forze dell'ordine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il sindacato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La chiesa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

La politica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La sanità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gli scienziati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La magistratura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I media	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'unione europea (UE)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E9. Sei mai stato iscritto a qualche sindacato dei lavoratori

- No, mai, vai a E12
- Sì, in passato
- Sì, sono ancora iscritto

E10. Se la risposta E9 è stata SI sono ancora iscritto , puoi indicarci:

- Da quanti anni è iscritto
- A quale organizzazione è iscritto
- CGIL
- CISL
- UIL
- Altro (Specificare)

Quali sono i motivi per i quali si è iscritto? (max due risposte)

- Per ottenere servizi
- Per far valere i miei interessi
- Per affinità ideale/valoriale
- Perché il mio coniuge era/è iscritto al sindacato
- Perché mi è stato consigliato da un collega
- Altro (specificare)

E11. Se la risposta E9 è stata SI, ma in passato, per quali ragioni non si è più iscritto (max due risposte)

- Disaccordo con le scelte nazionali dei sindacati
- Disaccordo con le scelte dei sindacati sul mio luogo di lavoro
- Ho cambiato datore di lavoro
- Mi sono messo in proprio
- Non credo che il sindacato abbia tutelato i miei interessi
- Ritengo che il sindacato non sia stato in grado di offrirmi servizi adeguati
- Voglio risparmiare i costi della tessera
- Altro specificare

E12. Se la risposta E9 è stata NO, mai, Quali sono i motivi per i quali non si è mai iscritto (max tre risposte)

- Non ho voglia di partecipare alle attività sindacali
- Nessuno mi ha chiesto di iscrivermi
- Non ritengo di avere bisogno del sindacato
- Voglio risparmiare i costi della tessera
- Il sindacato non rappresenta i miei interessi
- Il sindacato non rappresenta gli interessi dei lavoratori
- Ho paura di essere discriminato e/o licenziato
- Il sindacato mi ha deluso
- Il sindacato non è presente nella mia azienda
- Il sindacato è una organo che esprime la volontà di alcuni partiti politici
- Altro (Specificare)

E13. Indipendentemente dalle sue scelte personali, secondo Lei cosa il sindacato potrebbe fare di più o meglio (max 4 risposte)

- Difendere le pensioni
- Favorire i miglioramenti di carriera e inquadramento professionale
- Aumentare le prestazioni sociali
- Migliorare i servizi pubblici
- Migliorare i servizi a favore degli iscritti
- Rivendicare un reddito minimo per i più bisognosi
- Impegnarsi per lo sviluppo economico
- Far pagare le tasse a tutti
- Stabilizzare i lavori precari
- Difendere ambiente e sicurezza dei lavoratori
- Estendere le tutele a chi non ne ha
- Vigilare sulla corretta applicazione dei contratti
- Ridurre le tasse
- Aumentare le retribuzioni
- Ridurre il lavoro precario
- Ridurre l'orario di lavoro
- Aumentare le indennità per permessi e congedi
- Contrattare welfare integrativo
- Contrattare la produttività
- Altro (specificare) _____

Vai alla sezione F

F. IL FUTURO

F1. Quando pensi al tuo futuro lavorativo ti senti più preoccupato o più fiducioso (una sola risposta)?

- Mi sento molto preoccupato vai a F3
- Mi sento abbastanza preoccupato vai a F3
- Mi sento abbastanza fiducioso
- Mi sento decisamente fiducioso

F2. Se hai affermato che ti senti molto oppure abbastanza fiducioso nella precedente domanda, puoi dircene le ragioni?

	Per niente d'accordo	Poco d'accordo	Molto d'accordo	Totale accordo
Conto su una buona preparazione scolastica e/o universitaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ho già un'idea precisa su dove inserirmi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conto prima o dopo di mettermi in proprio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Penso di lavorare nell'azienda familiare/amici di famiglia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conto sull'aiuto della mia famiglia nel trovare una collocazione lavorativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conto sull'aiuto della mia famiglia finché non trovo un lavoro stabile, vivendo con i miei genitori e ricevendo qualche aiuto economico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sono pronto a muovermi anche fuori dalla mia città pur di trovare lavoro, grazie all'aiuto che mi può dare in tal senso la mia famiglia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intendo cercare la mia strada senza poter contare affatto sull'aiuto familiare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vai a F4

F3. Se ti senti preoccupato, puoi dircene le ragioni?

	Per niente d'accordo	Poco d'accordo	Molto d'accordo	Totale accordo
Oggi mi sembra difficile trovare lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se si trova lavoro, spesso è di tipo precario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le retribuzioni non sono abbastanza adeguate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non è facile trovare una corrispondenza tra la preparazione ricevuta nella scuola/università e quello che si può effettivamente fare all'interno di un'azienda o di un'altra organizzazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non c'è più un lavoro che dà la sicurezza e la continuità, una volta inseriti nell'azienda o in un'altra organizzazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F4. Tra un anno ti immagini

Studente	<input type="checkbox"/>
Occupato stabilmente	<input type="checkbox"/>
Occupato precario	<input type="checkbox"/>
Disoccupato	<input type="checkbox"/>
Nessuna delle precedenti	<input type="checkbox"/>
Altro	<input type="checkbox"/>

F5. Dove immagini il tuo futuro lavorativo

Nella mia città	<input type="checkbox"/>
In Italia	<input type="checkbox"/>
Fuori dall'Italia	<input type="checkbox"/>

F6. Qual è secondo te l'aspetto più importante del tuo lavoro futuro (possibili max 3 risposte)

Carriera	<input type="checkbox"/>
Guadagni	<input type="checkbox"/>
Coerenza con le mie competenze	<input type="checkbox"/>
Coerenza con le mie aspirazioni	<input type="checkbox"/>
Crescita professionale	<input type="checkbox"/>
Autonomia	<input type="checkbox"/>
Flessibilità	<input type="checkbox"/>
Ambiente di lavoro	<input type="checkbox"/>
Rapporto con i colleghi	<input type="checkbox"/>
Orari e tempi di lavoro	<input type="checkbox"/>
Prestigio sociale	<input type="checkbox"/>
Stabilità/sicurezza	<input type="checkbox"/>

F7. In futuro credi che i tuoi rapporti con il sindacato

Si intensificheranno	<input type="checkbox"/>
Non si intensificheranno	<input type="checkbox"/>
Resteranno invariati	<input type="checkbox"/>