

Giovani e mercato del lavoro: un'analisi critica della letteratura

Young people and the labour market: a critical literature review

VALENTINA LAMONICA

CNR-IRCRES, Consiglio Nazionale delle Ricerche - Istituto di Ricerca sulla Crescita Economica Sostenibile, via Real Collegio 30, Moncalieri (TO) – Italia

corresponding author: valentina.lamonica @ircres.cnr.it

ABSTRACT

In the twentieth century, the European labour market was affected by deep changes, which contributed to the redefinition of the regulatory framework of employment insertions. The strategy pursued by Europe has been oriented towards the deregulation of the labour market, in order to increase its internal flexibility and make the mobility of individuals more dynamic. However, the results of this process was different for each country. The Italian case is emblematic because since the end of the 1990s, many labour market reforms have been carried out and the outcome has been twofold: on the one hand, they have led to the selective and partial deregulation of the labour market, on the other to its polarization and segmentation. This study aims to contribute to the debate on the weakness of youth transitions in Italy, providing interpretative tools to capture the specificities and differences compared to European countries, through an in-depth literature review.

KEYWORDS: Labour market, youth transitions, welfare regimes.

JEL CODES: A14, Z13

DOI: 10.23760/2499-6661.2018.020

HOW TO CITE THIS ARTICLE

Lamonica, V. (2018). Giovani e mercato del lavoro: un'analisi critica della letteratura. *Quaderni IRCrES-CNR*, 3(5), 31–48. <http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2018.020>

- 1 Introduzione
- 2 Il mercato del lavoro italiano, ieri ed oggi
- 3 Le transizioni alla vita adulta
- 4 I regimi di welfare
- 5 la connessione tra il sistema educativo e le imprese
- 6 Conclusioni
- 7 Bibliografia

1 INTRODUZIONE

Nel corso del XX secolo il mercato del lavoro europeo è stato intaccato da profondi cambiamenti, che hanno contribuito alla ridefinizione dell'assetto normativo atto a regolare gli inserimenti occupazionali degli individui. La strategia perseguita dall'Europa è stata orientata alla deregolamentazione del mercato del lavoro, per aumentarne la flessibilità interna e rendere maggiormente dinamica la mobilità degli individui. Tuttavia, gli esiti di questa manovra non sono stati i medesimi per tutti i Paesi. Il caso italiano è emblematico perché, dalla fine degli anni Novanta ad oggi, sono state realizzate numerose riforme del mercato del lavoro dall'esito duplice: da un lato, hanno condotto alla deregolamentazione selettiva e parziale del mercato del lavoro; dall'altro, alla sua polarizzazione e segmentazione. Il presente studio ha l'obiettivo di contribuire al dibattito sulla debolezza delle transizioni giovanili in Italia, fornendo gli strumenti interpretativi per cogliere le specificità e le differenze rispetto agli altri Paesi europei. Quali sono gli elementi che determinano la lenta transizione dei giovani italiani al mercato del lavoro? Quali le differenze, rispetto alla Germania che presenta solamente il 6,5% di giovani disoccupati? (Eurostat, 2018). Per rispondere a queste domande si è scelto di avviare in chiave comparativa uno studio multilivello della letteratura sul fenomeno delle transizioni, per meglio comprendere le specificità del regime di transizione italiano.

Le transizioni giovanili al mercato del lavoro sono determinate da differenti fattori; innanzitutto, le caratteristiche del mercato del lavoro hanno un ruolo decisivo nel facilitarle oppure ostacolarle. L'accesso all'occupazione, per i giovanissimi, è fortemente connesso alle politiche attive messe in atto dai singoli stati, ovvero alla regolamentazione normativa attuata per accompagnarli durante questo processo. Un altro aspetto fondamentale da tenere in considerazione quando si studiano le transizioni al mercato del lavoro è la connessione tra il sistema educativo e formativo e le imprese. L'integrazione tra questi due sistemi, infatti, è una condizione decisiva nel determinare un *matching* efficace tra domanda e offerta. In Italia, la debole integrazione tra questi due sistemi causa una mancata valorizzazione dei percorsi di studio e un maggior peso dato alle esperienze lavorative accumulate. Come facilmente intuibile, tale processo non può che svantaggiare i giovani alle prime esperienze i quali, oltre a non avere competenze specifiche, hanno anche un network molto fragile su cui appoggiarsi.

Il presente lavoro propone un approfondimento della letteratura sociologica ed economica sul tema attraverso quattro capitoli principali. La prima parte del lavoro è orientata all'analisi dei mutamenti legislativi intercorsi nel mercato del lavoro durante il XX secolo, a livello sia europeo sia italiano. Nel terzo paragrafo verranno approfondite le transizioni alla vita adulta, ovvero i passaggi tra i diversi stati, un tempo rigidi e scanditi dall'accesso al mercato del lavoro, oggi meno determinati e unidirezionali. Nel quarto paragrafo verranno poi descritti i regimi di welfare europei e si cercherà di fare chiarezza sulle differenze, in termini di *policy* per il sostegno dei giovani. Infine, nell'ultimo paragrafo verranno indagate le connessioni tra il sistema educativo e il sistema produttivo, nuovamente con uno sguardo comparativo rispetto agli stati europei.

2 IL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO, IERI ED OGGI

Nel corso del XX secolo, le caratteristiche del mercato del lavoro in Europa hanno subito profondi cambiamenti. Il modello occupazionale predominante degli anni Sessanta era caratterizzato da occupazioni dipendenti, full-time, maschili, che assicuravano una qualità della vita soddisfacente e percorsi lavorativi altamente prevedibili (Drobnic & Blossfeld, 2004; Fuller & Stecy-Hildebrandt, 2014; Sennett, 2011; Standing, 2011). La crisi del modello fordista ha portato con sé il declino delle professioni manuali, lo sviluppo delle occupazioni impiegate, la crescita dei livelli educativi per fronteggiare le richieste sempre più specializzate del mercato del lavoro, nonché l'emergere del terziario, settore che sino agli anni Ottanta non aveva un peso

economico importante (Aoyama & Castells, 2002; Gallino, 1987). Nel 1988, descrivendo il mercato del lavoro, Levy osservava l'espandersi di un modello occupazionale caratterizzato da lavori poco retribuiti e da una nuova classe operaia precaria, flessibile, circoscritta nelle zone periferiche (Levy, 1987). Tuttavia, il lento declino dei lavori manuali e dequalificati non ha condotto all'estinzione degli stessi, ma – complice l'aumento della scolarizzazione e la sempre maggiore specializzazione delle mansioni svolte – la popolazione che occupa queste posizioni lavorative è molto cambiata dagli anni Ottanta del Novecento ad oggi. Nello specifico, vi sono delle vere e proprie nicchie occupazionali abbandonate dagli autoctoni (perché troppo faticose o dequalificate) quasi interamente saturate dai migranti (Ambrosini, 2011; Fullin & Reyneri, 2011).

Per rispondere ai mutamenti intercorsi nel mercato del lavoro, i Paesi dell'Europa continentale hanno seguito la strada della deregolamentazione, con l'intento di aumentarne la flessibilità interna. Tale manovra è stata messa a sistema con l'idea che una maggiore flessibilità del mercato del lavoro ne avrebbe diminuito il costo e favorito la diminuzione delle protezioni legislative dei lavoratori. Tuttavia, mentre in Europa questo processo ha coinvolto selettivamente le forme occupazionali meno stabili senza intaccare quelle permanenti, in Italia è avvenuto il contrario (Esping-Andersen & Regini, 2000; Streeck, 2001).

Dagli anni Ottanta, il concetto di flessibilità in Italia è stato declinato e attuato principalmente in tre forme: *salariale*, *funzionale* e *numerica* (Atkinson, 1984; Pastore, 2011). La flessibilità *salariale* implica l'aumento dei salari correlato all'aumento della produttività del lavoro e non a quello dell'inflazione. La flessibilità *funzionale* riguarda il ruolo dei lavoratori dipendenti e la possibilità di impiegarli, a seconda delle necessità produttive, per lo svolgimento di molteplici mansioni. Infine, la flessibilità *numerica* fa riferimento all'introduzione nel mercato del lavoro italiano di nuove forme contrattuali flessibili, come il lavoro subordinato e le collaborazioni a vario titolo. In riferimento all'introduzione di questi nuovi contratti, Gallino (2006) parlava di nascita del lavoro *usa e getta*, il cui ruolo si rivelerà determinante nel processo di destandardizzazione delle transizioni al mercato del lavoro (Barbieri & Scherer, 2009; Buchmann & Kriesi, 2011; Walther, 2006). Questo complesso processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro è andato di pari passo con la deregolamentazione delle condizioni occupazionali intesa come possibilità di gestire l'orario lavorativo dei dipendenti secondo le necessità produttive delle aziende, di strutturare in modo dinamico l'organizzazione del lavoro e di prevedere retribuzioni non standardizzate sulle prerogative dei contratti collettivi.

Tra il 1990 e il 1995 sono state introdotte numerose disposizioni in materia di mercato del lavoro¹, che hanno reiterato il processo di deregolamentazione iniziato a metà degli anni Ottanta. Gli interventi legislativi di questo periodo sono stati caratterizzati da una forte frammentarietà, superata attraverso il patto per il lavoro del 1996, siglato dall'allora Ministro Treu e dalle parti sociali, che ha aperto la strada alle molteplici revisioni e disposizioni varate attraverso il così detto Pacchetto Treu, L. 196/1997, orientato alla riforma dei contratti di lavoro flessibile e della formazione per aumentare l'occupazione. Per quanto riguarda le misure per rendere maggiormente flessibile il mercato del lavoro, attraverso il Pacchetto Treu viene istituito il lavoro interinale, che cambia i rapporti tra domanda e offerta nel mercato del lavoro attraverso l'introduzione di una terza figura di mediazione, che regola le prestazioni lavorative: le agenzie interinali. Ciò ha inevitabilmente indebolito le garanzie del lavoratore che, da questo momento, oltre alla discontinuità dei contratti deve accogliere anche il sistema delle prestazioni lavorative.

La legge che ha continuato quanto avviato con la L. 196/1997 è la 30/2003, la c.d. legge Biagi, anche questa orientata a dare disposizioni in materia di flessibilità numerica, apportando delle modifiche alla precedente normativa a tutela dei diritti dei lavoratori. Con questa legge sono stati regolamentati i servizi per l'impiego, i contratti di apprendistato e le nuove tipologie contrattuali flessibili. Nello specifico, sono stati introdotti i contratti di lavoro intermittente e il

¹ Tra le altre: la L. 236/1993 *interventi urgenti a sostegno dell'occupazione* e il D.lgs. 416/1995 che ha riformato la normativa sugli stage incentivando gli imprenditori attraverso lo spostamento degli oneri assicurativi dalle imprese all'ente promotore.

lavoro ripartito, tipologie contrattuali caratterizzate dalla discontinuità e dalla mancata predefinizione. Mentre le normative precedenti hanno per lo più regolamentato i contratti di lavoro stabili, con la L. Biagi per la prima volta è stato dato spazio anche alle fasce più deboli del mercato del lavoro: i giovani in cerca di prima occupazione e i disoccupati. Con questa legge, infatti, i contratti di formazione e lavoro (istituiti con la L. 285 del giugno 1977) sono stati sostituiti con quelli di inserimento, mantenendone gli incentivi fiscali e la temporaneità. Tuttavia, la legge Biagi ha implicato una riduzione dei costi di licenziamento solamente per i giovani neoassunti con contratti precari, senza aver apportato dei cambiamenti significativi per i lavoratori con contratti stabili. Tale provvedimento è stato il completamento di un processo iniziato con la Legge 196/1997, caratterizzato dal mantenimento dei diritti e delle protezioni acquisite dai lavoratori a tempo indeterminato, senza aver favorito l'incremento delle tutele per il lavoro atipico (Ichino, 2015; Pastore, Leonardi, & Pucino, 2016).

Parallelamente all'iter legislativo avviato tra gli anni Ottanta e Novanta, le attività lavorative hanno subito una vera e propria polarizzazione. Con tale termine si intende lo sviluppo di occupazioni altamente specializzate, che richiedono alti livelli di istruzione, contemporaneamente alla crescita di posizioni lavorative poco qualificate, per le quali sono sufficienti basse competenze (Fernández-Macías, 2012). Nello stesso periodo, la flessibilità del mercato del lavoro continua ad aumentare e il processo è riconducibile principalmente a due ragioni. La prima riguarda l'importante peso del settore manifatturiero in Italia, la cui sopravvivenza è stata a lungo determinata dalla capacità di essere concorrenziale nel prezzo caratteristica che ha esposto il settore al continuo abbassamento dei costi. La seconda ragione, invece, può essere ricondotta all'eccessiva rigidità del mercato del lavoro italiano. In particolare, si fa riferimento ai costi di licenziamento e all'ingente peso dei sindacati nella trattativa per l'innalzamento dei prezzi degli stipendi al di sopra del livello di equilibrio (Pastore et al., 2016). Questi meccanismi hanno avuto come principale esito il disincentivo alle assunzioni di nuovi dipendenti, anche in periodi di crescita economica, finalizzato al contenimento dei costi aziendali.

Dal 2008, a causa della crisi economica, vi è stata un'ulteriore accelerazione dei processi di deindustrializzazione e di polarizzazione del Paese, trend ampiamente criticati sia dalla letteratura sociologica (Barbieri, 2011; Esping-Andersen & Regini, 2000; Gallino, 2001, 2011), sia da quella economica (Boeri & Garibaldi, 2007). L'acuirsi di questi fenomeni ha condotto all'aumento delle occupazioni poco specializzate ed è in questo periodo che l'inversione del trend italiano rispetto a quello europeo si è palesato in tutta la sua gravità: sono infatti i lavoratori altamente qualificati ad aver assorbito il peso economico e sociale della crisi (Fellini & Chiesi, 2014). Dal punto di vista legislativo, questi anni sono stati segnati dalla legge 92/2012, la c.d. legge Fornero. L'obiettivo principale della legge è stato l'aumento del costo del lavoro temporaneo per i datori di lavoro, attraverso la riduzione dei costi (in uscita) dei lavori a tempo indeterminato. La legge, infatti, non ha regolato l'accesso alle occupazioni a tempo indeterminato, ma ne ha reso maggiormente flessibile l'uscita. Alla base dell'attuazione della Legge Fornero c'è l'ipotesi che, rendendo più semplice il licenziamento dei lavoratori, i datori di lavoro possano essere incentivati ad assumere con contratti a tempo indeterminato, venendo meno molti dei vincoli per il licenziamento. A tal riguardo, la L. 92/2012 ha abolito l'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, sostituendolo con l'art. 14 della suddetta legge, che prevede tre diversi tipi di licenziamento: per motivi economici, disciplinari e discriminatori. La novità rispetto al passato è data dalla modalità di reintegro lavorativo per i licenziati *senza giusta causa*. Prima dell'entrata in vigore della legge, infatti, il reintegro era assicurato e supportato dall'accredito degli stipendi persi, così come della contribuzione previdenziale, il tutto a carico del datore di lavoro. Con la legge Fornero, il reintegro è obbligatorio solamente per i lavoratori licenziati a causa di discriminazioni, ma non lo è per i licenziamenti per motivi economici (ad esempio causati dalla chiusura di un reparto dell'azienda) e resta discrezionale (dipende dal giudizio del giudice) per i lavoratori licenziati per motivi disciplinari. Questa legge ha inevitabilmente depotenziato il processo di reintegro, oltre ad aver indebolito il potere di negoziazione dei lavoratori dipendenti (Meucci, 2012).

Nonostante le differenze tra le normative appena descritte, l'assenza di investimenti sulle politiche attive per il lavoro (PAL) è uno degli elementi comuni di insuccesso degli interventi normativi attuati fino al 2012. Le riforme del mercato del lavoro susseguitesi fino alla legge 92/2012 hanno infatti favorito la flessibilità in entrata e in uscita dal mercato del lavoro, senza sostenere adeguatamente il processo di accompagnamento al reintegro². Non solo, la crescita del lavoro temporaneo e più in generale del lavoro atipico ha caratterizzato in modo selettivo e parziale i giovani e le donne in transizione al mercato del lavoro. Proprio per questo, l'aumento delle carriere lavorative precarie e frammentarie è particolarmente rilevante in questi due gruppi (Gualmini & Rizza, 2011).

L'ultima riforma riguarda l'attuazione della legge delega 183/2014, il c.d. *Jobs Act*, introdotta sotto la guida del governo Renzi. L'intento primario della legge è il contrasto alla segmentazione del mercato del lavoro italiano, provvedimento finalizzato al miglioramento delle condizioni occupazionali, soprattutto dei giovani. I decreti costitutivi del *Jobs Act* sono otto e riguardano aspetti diversi del mercato del lavoro: il nuovo trattamento della disoccupazione tramite il NASPI, la disciplina per i licenziamenti tramite i contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti, la conciliazione lavoro-famiglia, il riordino contrattuale, la cassa integrazione e i fondi di solidarietà, l'unificazione dei servizi ispettivi, l'assegno di ricollocazione, il collocamento obbligatorio. In breve, viene istituita la Nuova Assicurazione Sociale Per l'Impiego; la distinzione rispetto all'ASPI è data dai requisiti necessari per fare richiesta, molto meno rigidi rispetto a quanto richiesto dalla legge Fornero. Sono infatti necessarie solamente 13 settimane di contribuzione negli ultimi quattro anni per fare richiesta, invece delle 26 precedentemente previste. Oltre a ciò, vengono rivisti sia i termini di durata massima della disoccupazione, sia la percentuale rispetto allo stipendio precedentemente percepito. La novità maggiore è data dal focus del *Jobs Act* sulle PAL, che fino alla legge Fornero non avevano acquisito un posto significativo nella struttura della riforma del mercato del lavoro. Tra gli obiettivi della legge c'è la creazione dell'Agenzia Nazionale Per le Politiche Attive al lavoro (ANPAL), con la duplice partecipazione statale e regionale, affiancata dalle agenzie private accreditate, per la somministrazione del lavoro. Le politiche attive non sono esclusivamente orientate ai giovani, ma sono rivolte a tutti i lavoratori; nonostante ciò, il supporto per l'inclusione lavorativa tramite la presa in carico dell'individuo può risultare particolarmente efficace per i giovani durante la transizione al mercato del lavoro. Allo stato attuale, però, tale processo risulta solamente abbozzato, a causa del complicato iter politico che sta affrontando il Paese (Vesan, 2016). Sempre nell'ottica del supporto ai giovani, il *Jobs Act* prevede un rafforzamento delle tutele per i lavoratori più flessibili (ad es. per coloro che sono assunti con un contratto a progetto o in apprendistato), per favorire lo sviluppo di un mercato del lavoro basato sulla flessicurezza³. Questo modello, sperimentato per la prima volta in Danimarca negli anni Novanta, è caratterizzato da tre elementi: un mercato del lavoro flessibile, con debole protezione legislativa dell'occupazione; un'alta protezione del reddito in caso di disoccupazione; un ampio sistema di politiche attive per la riqualificazione dei lavoratori e per favorirne la loro occupabilità (Bredgaard, Larsen, & Madsen, 2005; Gualmini & Rizza, 2013).

Per sostenere la transizione dei giovani al mercato del lavoro, il *Jobs Act* ha previsto due azioni specificatamente dirette ai giovani. La prima riguarda l'apprendistato, sia quello di primo livello (rivolto ai giovani tra i 15 e 25 anni compiuti, per il raggiungimento della qualifica, del diploma professionale, del diploma di istruzione secondaria di secondo grado e per la specializzazione tecnica superiore), sia quello di terzo livello (rivolto ai giovani tra 18 e 29 anni che seguono percorsi di alta formazione e ricerca). La seconda azione riprende la struttura del sistema duale tedesco (Ballarino & Scherer, 2013), rendendo obbligatoria l'alternanza scuola-lavoro in

² Per reintegro si intende ad esempio il sostegno al reddito (sussidi al termine dell'Assicurazione Sociale Per l'Impiego-ASPI) e agli investimenti nelle politiche attive per l'occupazione (Pastore, Leonardi, & Pucino, 2016).

³ La Flessicurezza viene descritta come una strategia politica che da un lato tenta di accrescere (sincreticamente e in modo deliberato) la flessibilità del mercato del lavoro, dell'organizzazione del lavoro e dei rapporti di lavoro, mentre dall'altro cerca di migliorare la sicurezza occupazionale e sociale dei gruppi deboli, all'interno e all'esterno del mercato del lavoro (Wilthagen & Tros, 2004, pag. 169).

tutte le scuole secondarie di secondo grado. La possibilità di fare esperienza nelle aziende non resta dunque esclusiva della formazione professionale e degli istituti tecnici, ma viene allargata anche ai licei. Infine, l'ultimo intervento promosso per favorire la transizione dei giovani al mercato del lavoro è *l'accordo tra Governo, Regioni ed enti locali orientato alla definizione delle linee strategiche in ordine ai servizi per l'apprendimento permanente e all'organizzazione delle reti territoriali* del 10 luglio 2014. Con tale accordo si promuove la creazione di un sistema nazionale per l'apprendimento permanente, orientato a sostenere l'apprendimento formale, non formale e informale. La promozione di questa sinergia istituzionale multilivello, coerentemente con i suggerimenti della Commissione europea, è orientata all'aggiornamento costante delle competenze dei giovani, per favorirne l'occupabilità. Oltre alla riuscita dei processi appena descritti, che richiedono un vero e proprio cambio di prospettiva orientato alla stretta cooperazione tra più istituzioni, mercato del lavoro e scuola (ancora lontana dalla realtà italiana), il *Jobs Act* ha quantomeno il pregio di aver aperto il dialogo sulla necessità di queste connessioni e interazioni sistematiche.

3 LE TRANSIZIONI ALLA VITA ADULTA

L'analisi dei mutamenti intercorsi nella regolamentazione del mercato del lavoro italiano vuole essere propedeutica allo studio delle transizioni giovanili.

Le transizioni possono essere definite come "passaggi, più o meno normati e prevedibili da uno stato all'altro, esposti a differenziazioni e contingenze differenziate per età e incastonati in percorsi di stabilità e cambiamento a lungo termine (traiettorie)" (Bonica & Cardano, 2008, pag. 27). Il luogo e il momento storico in cui avvengono le transizioni sono due fattori impattanti sui percorsi dei giovani verso la vita adulta e conseguentemente sulle loro transizioni al mercato del lavoro.

Fino agli anni Ottanta del XX secolo, le fasi della vita erano scandite dall'ingresso nel mercato del lavoro. I corsi di vita degli individui risultavano istituzionalizzati da parte dello Stato e del mercato del lavoro, che avevano un ruolo centrale nella definizione della sequenza degli eventi caratterizzanti (istituzione dell'età dell'obbligo scolastico, dell'età minima per accedere al mercato del lavoro e per potersi sposare) (Chiara Saraceno, 1991). Parallelamente alla rigida definizione dei passaggi tra gli stati dell'esistenza, l'aumento della speranza di vita e le nuove sicurezze sociali acquisite con i sistemi di welfare hanno permesso agli individui di ottenere un maggior controllo sulla propria realtà. In quel momento storico, l'infanzia e l'adolescenza venivano percepite come fasi pre lavorative, l'età adulta era caratterizzata dalla fase lavorativa, mentre la vecchiaia segnava il ritiro dal mercato del lavoro (Cuconato & Walther, 2015). La definizione dei corsi di vita è stata a lungo determinata dalla prima occupazione, poiché era proprio questo passaggio ad avviare il processo di emancipazione dal nucleo familiare di origine, per favorire, eventualmente, la costruzione di un progetto di coppia (McGrath & Keister, 2008; Ranson, 1998; Scherer, 2009). Quanto appena descritto ha permesso il perpetuarsi di corsi di vita tipici, caratterizzati dalla prevedibilità delle transizioni. La discriminante principale era dettata dalle specifiche di genere, che risultavano determinanti per l'accesso al mercato del lavoro. Fino agli anni Sessanta, infatti, il matrimonio e la maternità erano gli eventi principali per definire i corsi di vita della donna, che a differenza dell'uomo non accedeva al mercato del lavoro.

Dopo gli anni Ottanta, le transizioni diventano processi sempre più de-istituzionalizzati. Pur restando fondamentale il ruolo dello Stato e del mercato del lavoro nella definizione dei corsi di vita, si osserva un dilatamento progressivo dei passaggi tra le varie fasi, dovuto da un lato al ristagno economico e, dall'altro, alla precarizzazione dell'occupazione giovanile. Per spiegare questa nuova situazione, Lucchini e Schizzerotto (2001) hanno introdotto il concetto di *postadolescenza*, introducendo quindi una nuova fase dei corsi di vita. L'innalzamento del livello di scolarità ha procurato un aumento delle aspettative lavorative dei giovani, rinegoziate a seconda delle congiunture economiche e delle fluttuazioni dei tassi di disoccupazione, tutti elementi che impattano sui passaggi tra le diverse fasi della vita adulta. In questo contesto, il ruolo genitoriale di supporto economico ai figli diventa un fattore di spinta importante per sperimentare nuove

transizioni nelle diverse fasi della vita (Cavalli & Galland, 1995; Strandh, 2000). Il supporto dei genitori permette di invertire l'ordine prestabilito dalle norme sociali, che continuano ad avere un ruolo importante, ma non condizionante; risulta sempre meno raro, ad esempio, l'avvio di un progetto familiare prima del termine del percorso di studi, o della stabilizzazione occupazionale (Barbieri & Bozzon, 2016; Lucchini & Schizzerotto, 2001).

Tra gli elementi che hanno maggiormente contribuito alla progressiva differenziazione delle modalità di transizione europee al mercato del lavoro vi sono le strategie messe in atto per favorire lo sviluppo del capitale umano e le caratteristiche del mercato del lavoro dei diversi Paesi. Un'ampia spinta alla definizione delle strategie è venuta dal Consiglio Europeo, attraverso la Strategia di Lisbona (2000), che ha dettato le linee guida per lo sviluppo della *società della conoscenza*, attraverso l'investimento nel *lifelong learning*⁴. In questo contesto, lo sviluppo del capitale umano⁵ dei cittadini europei viene posto come obiettivo primario per la crescita economica e sociale dei Paesi membri.

Rispetto alle caratteristiche del mercato del lavoro italiano, la polarizzazione e la deregolamentazione di cui si è parlato poco sopra hanno portato ad un graduale disallineamento tra educazione e mercato. La deregolamentazione è avvenuta in modo selettivo e parziale (Esping-Andersen & Regini, 2000), penalizzando i giovani e avendo un effetto di segmentazione per coorti di età (nonché di discriminazione), piuttosto che per livello educativo, come avvenuto nell'Europa del Nord (De Luigi & Rizza, 2011; Reyneri, 2011). Lo sviluppo del capitale culturale non è andato di pari passo con la capacità del mercato di accogliere le figure professionali più specializzate. Sono proprio i giovani ad avere accusato maggiormente tali incongruenze, il cui esito più evidente è il prolungamento del tempo necessario per transitare al mondo del lavoro. Questa estensione temporale ha altresì determinato il cambiamento dei ritmi che scandiscono i passaggi tra le fasi dei corsi di vita; per questo motivo, alcuni studiosi hanno introdotto concetto di transizioni *yo-yo* (Walther, 2006). L'espressione definisce in modo emblematico l'attuale condizione dei giovani, che si trovano a sperimentare contemporaneamente alcuni aspetti della vita adulta e altri della vita giovanile, trovandosi in una situazione di mezzo, che li porta ad avanzare e a retrocedere continuamente tra gli stati (Walther & Stauber, 2002). Rispetto al passato, non è più possibile fare riferimento alle transizioni giovanili come percorsi standardizzati ed omogenei, ma possono essere definite come processi costitutivi della sfera identitaria dell'attore sociale, estremamente eterogenei.

Il ruolo dell'istruzione e della formazione nella società della conoscenza è divenuto sempre più importante in questi anni. Proprio per il suo peso nell'Agenda europea, sono molteplici gli studi orientati ad indagare gli *outcome* educativi dei giovani che transitano al mercato del lavoro. Dagli anni Duemila, la letteratura sul tema ha cercato di spiegare cosa accade quando si sposta la responsabilità dalla collettività all'individuo e le traiettorie risultano sempre più individualizzate, diverse le une dalle altre (Brzinsky-Fay, 2007).

Gli studi comparativi sulle transizioni europee, sia di tipo quantitativo (Ballarino & Scherer, 2013) sia qualitativo (Walther, 2015; Walther *et al.*, 2016), evidenziano la differenza in termini di durata e conseguentemente di accesso al mercato del lavoro da parte dei giovani. Nello specifico, all'interno del panorama europeo la Germania è il Paese che presenta il tasso di disoccupazione giovanile (fino ai 24 anni) più basso, con un valore pari al 6,5%, mentre la Grecia è il Paese con le transizioni più complesse, con il 42,8% di giovani disoccupati, seguita dalla Spagna 37,8% e dall'Italia, che ha il 35,2% di giovani disoccupati. Per comprendere il peso di questi Paesi è bene rilevare che la media UE28 rispetto all'indicatore in oggetto è del 16,8% (Eurostat,

⁴ Con questo termine si intende un processo intenzionale di apprendimento perseguito per motivi personali o professionali. L'obiettivo generale dell'apprendimento è migliorare le conoscenze e le competenze. L'intenzione di imparare distingue le attività di apprendimento dalle attività non orientate al mero apprendimento come quelle culturali o sportive (Eurostat, 2017).

⁵ Il capitale umano è l'insieme delle facoltà, delle risorse umane, della conoscenza, dell'istruzione, dell'informazione e delle capacità tecniche acquisite da un individuo che danno luogo alla capacità umana di svolgere attività di trasformazione e creazione finalizzate al raggiungimento di obiettivi sociali ed economici singoli o collettivi (Becker, 1964).

2018). La velocità delle transizioni al mercato del lavoro e le loro caratteristiche sono determinate da molteplici fattori. Tra gli elementi determinanti vi sono le scelte educative degli individui, ma anche le istituzioni sociali che regolano le interazioni tra i giovani e la società in cui vivono. Le strutture che impattano maggiormente sono tre: prima di tutto, il sistema di istruzione e formazione; in secondo luogo, il mercato del lavoro (la sua ricettività); infine, il sistema di politiche attive implementato per mediare tra i due. Dall'interazione di questi sistemi è possibile identificare diversi regimi di welfare che corrispondono ad altrettanti regimi di transizione dei giovani. Nel paragrafo seguente si cercherà di riordinare la letteratura sul tema, per fornire un *framework* interpretativo il più possibile dettagliato.

4 I REGIMI DI WELFARE

Lo studio dell'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro impone l'analisi dei regimi di welfare dei Paesi europei, poiché da questi è possibile desumere le traiettorie di transizione e identificarne le tipologie emergenti.

La prima proposta di classificazione è stata ideata da Esping-Andersen negli anni Novanta. L'autore ha individuato tre idealtipi distinguendo il tipo di istituzione (Stato, Mercato, famiglia) che prende in carico gli individui, nel momento in cui non hanno a disposizione il reddito da lavoro dipendente.

Il primo regime di welfare è definito *liberale*, tipico dei Paesi anglosassoni, nei quali è il Mercato ad avere la responsabilità sociale maggiore. Il secondo regime è definito *universalistico* ed è caratteristico dei Paesi nordici, dove è lo Stato a prendere in carico gli individui. Infine, il terzo regime è quello *conservatore*, tipico dei Paesi continentali, in cui è la famiglia ad attutire la perdita di reddito (Esping-Andersen, 1990). La classificazione ha segnato il punto di partenza per lo studio delle transizioni al mercato del lavoro, permettendo l'impiego del concetto di *regime* sia in riferimento al welfare sia alle transizioni. Esattamente come avviene per le transizioni, il sistema statale di welfare afferisce alla struttura socioeconomica, ai modelli culturali e alle istituzioni dei Paesi. Da un punto di vista macro, la regolazione del mercato del lavoro, la sua mobilità interna e il sistema educativo sono tutti fattori da tenere in considerazione sia per l'analisi dei regimi di welfare sia per quelli di transizione (Pohl & Walther, 2007). La classificazione di Esping-Andersen è stata il punto di partenza per le successive riflessioni sul tema, permettendo ad esempio a Gallie e Paugam (2000) di ripensare il regime *conservatore* suddividendolo in due sottogruppi: il regime *centrato sul lavoro* e quello *subprotettivo*. I Paesi dell'Europa meridionale, tra cui Italia, Spagna e Portogallo, sono riconducibili a questa tipologia, perché caratterizzati dall'importante ruolo della famiglia nella protezione sociale degli individui e dalla debole e incompleta copertura da parte dello Stato. Per quanto concerne il regime centrato sul lavoro, Francia, Germania e Paesi Bassi sono i Paesi che meglio rappresentano questo idealtipo: la copertura da parte dello Stato è maggiore rispetto al regime subprotettivo, ma risulta variabile e diseguale tra gli attori sociali.

Chevalier (2016) definisce il welfare *di cittadinanza dei giovani* l'insieme di policy messe in atto dai singoli stati per sostenere l'assenza di reddito. Le dimensioni del welfare *di cittadinanza* sono due: quella sociale e quella economica. La prima fa riferimento all'immagine che gli Stati hanno dei giovani e può essere *familiarizzata* oppure *individualizzata*.

La dimensione sociale del welfare di cittadinanza può essere definita familiarizzata negli stati che percepiscono la giovinezza come estensione dell'infanzia: proprio per questo, il supporto della famiglia risulta fondamentale sino al raggiungimento dell'indipendenza economica. La cittadinanza sociale può invece essere definita individualizzata quando i giovani vengono accorpate alla categoria degli adulti, piuttosto che a quella dei bambini; questo fa sì che sia lo Stato a prendersi carico dei giovani, attraverso dei benefit, anche durante il periodo di formazione.

La dimensione economica del welfare di cittadinanza descrive l'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro. Per favorirne le transizioni, gli Stati possono mettere in atto diverse strategie: il supporto al reddito dei giovani, ma anche il sostegno per lo sviluppo delle *skill*. Le strategie della dimensione economica della cittadinanza sono due: la prima è definita *comprensiva*, la

seconda *selettiva*. La strategia comprensiva è quella attuata dagli Stati che, tramite il sistema educativo, forniscono le *skill* a tutti i giovani e tramite l'intervento statale accompagnano i giovani al mercato del lavoro, riducendo la disoccupazione giovanile. La diffusione della formazione e l'aggiornamento continuo delle competenze sono i due mezzi attraverso i quali si sostiene l'apprendimento continuo dei giovani e il loro inserimento nel mercato del lavoro. La strategia selettiva, al contrario, elargisce competenze solamente ad una parte dei giovani, favorendo così le diseguaglianze interne. Da parte dello Stato, la disoccupazione giovanile non viene affrontata tramite l'investimento nel capitale umano, ma con l'implementazione di policy atte a diminuire i costi di accesso al mercato del lavoro, ad esempio attraverso incentivi per l'assunzione. Per riassumere, la tipologia emergente è composta da quattro cluster:

Tabella 1. cluster, tipologia “welfare di cittadinanza”

	Selettiva (dimensione economica del welfare di cittadinanza)	Comprensiva (dimensione economica del welfare di cittadinanza)
Individualizzata (dimensione sociale del welfare di cittadinanza)	Cittadinanza dei giovani di seconda classe (U.K., Irlanda)	Cittadinanza dei giovani abilitata (Svezia, Finlandia, Danimarca, Paesi Bassi)
Familiarizzata (dimensione sociale del welfare di cittadinanza)	Cittadinanza dei giovani negata (Spagna, Portogallo, Francia, Italia, Belgio, Grecia)	Cittadinanza dei giovani monitorata (Germania, Austria, Lussemburgo)

Fonte: Chevalier, 2016, p.13, trad.

Entrando nel merito delle caratteristiche dei quattro tipi di welfare di cittadinanza, la tipologia di *seconda classe* è caratterizzata dalla mancanza di obblighi da parte della famiglia relativamente al supporto dei giovani in uscita dalla scuola dell'obbligo (sedici anni). La dimensione sociale del welfare è individualizzata mentre quella economica è selettiva; in Inghilterra (uno dei Paesi rappresentativi del cluster), i giovani sono considerati adulti ma il loro status nel mercato del lavoro è nettamente più basso, dunque proprio per questo si parla di welfare di cittadinanza di seconda classe. Nella tipologia della *cittadinanza negata* vi sono i Paesi dell'Europa meridionale e il Belgio. Anche in questo caso vi è selettività della dimensione economica di welfare, ma la dimensione sociale è familiarizzata: ciò significa che le famiglie supportano i giovani durante la transizione al mercato del lavoro. Questo cluster è costituito dai Paesi in cui la stratificazione sociale e le diseguaglianze hanno un forte peso, perché il supporto della famiglia dipende strettamente dalle disponibilità economiche. Tra le prerogative di questi sistemi, seppure con differenze interne, si rilevano le difficili transizioni al mercato del lavoro per i giovani con background socioeconomico meno favorevole (Barone & Schizzerotto, 2011). Tale tipologia riflette una strategia elitaria di allocazione delle competenze in direzione dei giovani maggiormente qualificati e con il background socioeconomico migliore. Questo fattore, aggiunto alla mancata indipendenza dalla famiglia, determina la condizione di cittadinanza giovanile negata.

La tipologia della *cittadinanza abilitata* è invece tipica dei paesi dell'Europa settentrionale: la dimensione economica del welfare di cittadinanza è comprensiva, mentre la dimensione sociale è individualizzata. In altre parole, i Paesi in questa tipologia intendono i giovani come parte della categoria degli adulti e forniscono loro pari opportunità, indifferentemente dalle specifiche socioeconomiche e dal loro background. Questa percezione dei giovani fa sì che vi siano ampi investimenti nel loro capitale umano, poiché risultano una risorsa e non un peso sociale. È proprio il ruolo attivo dei giovani cittadini a dare il nome alla tipologia in oggetto.

Infine, l'ultimo cluster è popolato dalla Germania, dall'Austria e dal Lussemburgo. In questi Paesi la dimensione economica del welfare è comprensiva, come per i Paesi dell'Europa settentrionale, ma la dimensione sociale del welfare di cittadinanza è familiarizzata. La famiglia ha un

ruolo sociale molto importante per i giovani e ha il dovere di sostenerli fino al compimento degli studi, come avviene in Italia, ma la differenza tra le due tipologie riguarda l'acquisizione delle *skill*. Mentre in Europa meridionale la logica è quella di fornire competenze generaliste ai giovani, in Germania le *skill* sono molto specifiche (Chevalier, 2016). Il sistema educativo tedesco, altamente selettivo, direttivo e poco flessibile (Ballarino & Scherer, 2013; Ballarino 2013) è interpretato da Chevalier (2016) come esito funzionale dell'allocazione delle competenze specifiche. Secondo l'autore, infatti, la rigidità del sistema sarebbe dovuta alla necessità di incanalare i giovani formati verso specifici percorsi lavorativi, per orientare le specifiche competenze apprese nel percorso scolastico. Per altri autori, tali competenze sono talmente specifiche da poter divenire un punto di debolezza (Pastore et al., 2016; Steedman, 1993). In un mercato del lavoro altamente flessibile e de-standardizzato, sempre più condizionato dall'innovazione tecnologica, la capacità di adattamento di questa tipologia di formati potrebbe essere più bassa di quella di chi ha frequentato percorsi di formazione più generalisti. Il modello tedesco viene definito di *cittadinanza monitorata* proprio in ragione del fatto che le protezioni sociali dei giovani sono fortemente regolate sia dalla famiglia, sia dal sistema educativo.

Partendo dalla tipologia ideata da Gallie e Paugam (2000), Pohl e Walther (2007) arricchiscono gli idealtipi, introducendo il concetto di transizione accanto a quello di regime. Gli autori non si limitano a considerare il grado di sicurezza sociale dei singoli Stati, ma analizzano altre prerogative impattanti sulle transizioni giovanili. Nell'analisi vengono infatti inseriti i sistemi educativi e formativi, le peculiarità del sistema di protezione sociale, le specifiche del mercato del lavoro (con particolare attenzione all'inclusione femminile), il significato attribuito al termine *giovane* da parte dei singoli Stati e a quello di *svantaggio*.

Gli idealtipi emersi dalla classificazione sono cinque: *universalistico*, *centrato sul lavoro*, *liberale*, *subprotettivo*, *dei Paesi post-comunisti*. Dal confronto con la classificazione di Gallie e Paugam (2000) si evince un nuovo idealtipo, che fino a questo momento non era stato considerato, cioè quello dei Paesi dell'ex blocco comunista, le cui specifiche li rendono difficilmente accorpabili agli altri Paesi europei.

Il regime di transizione *universalistico*, tipico della Danimarca e della Finlandia, è caratterizzato da un sistema scolastico non selettivo, che permette l'accesso ai percorsi universitari anche a seguito dell'ottenimento della qualifica professionale. Per quanto concerne la protezione sociale, la responsabilità dei giovani è dello Stato, il mercato del lavoro è caratterizzato da alti tassi di occupazione femminile e da un settore pubblico molto esteso. I Paesi in questo regime sono improntati allo sviluppo di policy tese all'attivazione dei giovani, per renderli cittadini indipendenti e motivati. Proprio per questo, lo svantaggio viene interpretato come una condizione transitoria e individuale, sulla quale è possibile lavorare per invertirne la traiettoria.

Il regime di transizione *liberale* è tipico dell'Inghilterra; anche in questo caso il sistema scolastico non è selettivo ed è caratterizzato da un sistema di formazione professionale flessibile, che permette facili entrate e uscite tra i percorsi. Anche qui è lo Stato ad avere la responsabilità sociale maggiore sui giovani, espletata tramite un investimento educativo e formativo funzionale ad aumentarne il capitale umano. Questo processo è supportato per migliorare la transizione al mercato del lavoro e per rendere economicamente indipendenti i giovani nel minor tempo possibile. Anche in questo caso, il concetto di svantaggio è inteso come condizione individuale, ma il focus delle transizioni è spostato sull'asse lavorativo a dispetto di quello educativo. Questo significa che gli investimenti statali supportano maggiormente le politiche attive per l'accompagnamento durante le transizioni, piuttosto che investire nei processi di attivazione durante il percorso educativo.

Il regime di transizione *centrato sull'impiego* è specifico della Germania e dell'Austria. In questi Paesi il sistema educativo è selettivo e poco flessibile; le carriere professionali sono strettamente connesse al percorso scolastico ed entrate e uscite dal sistema sono strettamente regolate. Un'altra caratteristica dei Paesi in questo regime di transizione è lo stretto collegamento tra la formazione professionale e il mercato del lavoro alla base del c.d. sistema duale. Le politiche attive, a differenza di quanto avviene per i Paesi del regime di transizione universalistico, sono

percepita come un mezzo utile al *recruiting* dei giovani disoccupati, non come strumento di riattivazione utile per sviluppare specifiche *skill*.

I Paesi dell'Europa meridionale afferiscono al regime di transizione *sottoprotetto*: la famiglia si occupa della protezione sociale dei giovani, sopperendo alle mancanze istituzionali, per sostenere i giovani nel difficile percorso di transizione. Il sistema della formazione professionale risulta secondario rispetto al percorso educativo tradizionale (licei, istituti tecnici); a differenza di quanto avviene in Germania, il coinvolgimento delle aziende è ridotto al minimo. La segmentazione del mercato del lavoro di questi Paesi e il mancato supporto da parte dello Stato, che percepisce i giovani come una categoria intermedia tra l'adolescenza e l'età adulta, contribuiscono a perpetuare gli alti tassi di disoccupazione giovanile. Le politiche volte a favorire la transizione al mercato del lavoro sono per lo più orientate ad investimenti sul lato della domanda, tramite lo stanziamento di incentivi per le assunzioni dei giovani in modo da creare posti di lavoro *ad hoc*.

L'ultimo regime di transizione individuato da Pohl e Walther (2007) include i paesi dell'Europa centrale e dell'est. Le transizioni di questi Paesi, fino all'inizio degli anni Novanta, erano fortemente standardizzate a causa della poca autonomia decisionale dei singoli individui. Con la caduta dei regimi comunisti, le evoluzioni dei singoli Stati sono state diverse e proprio per questo è difficile categorizzare questa tipologia di transizione in modo univoco (Walther, Stauber, & Pohl, 2009). Il sistema di istruzione e formazione è comprensivo e la protezione sociale è garantita sia dallo Stato, sia dalla famiglia. Il mercato del lavoro resta chiuso, così come l'accesso delle donne al mercato del lavoro, che rimane molto basso.

La descrizione dei regimi di welfare e di transizione riportata in questo paragrafo è volta a fornire un quadro generale sulle istituzioni e sui diversi fattori che contribuiscono a determinare gli esiti delle transizioni dei giovani al mercato del lavoro. A determinare i regimi di transizione non sono le singole caratteristiche, ma l'insieme delle relazioni che si instaurano tra Stato, welfare e contesto socio-culturale di riferimento. Come si evince dalle pagine precedenti, lo Stato, il mercato del lavoro e la famiglia hanno ruoli complementari nella protezione sociale dei giovani in transizione.

A seconda dei Paesi, i giovani acquisiscono diverso status, talvolta venendo assimilati alla categoria dei bambini, talaltra a quella degli adulti; da questa diversa percezione consegue la presa in carico da parte di istituzioni diverse. Come osservato, i Paesi che assimilano i giovani alla categoria dei bambini si limitano a delegare alle famiglie "l'indipendenza" finanziaria dei giovani, senza partecipare attraverso politiche di sostegno al reddito o di sostegno all'inclusione lavorativa (PAL) per favorirne la transizione al mercato del lavoro.

5 LA CONNESSIONE TRA IL SISTEMA EDUCATIVO E LE IMPRESE

L'analisi dei regimi di welfare e di transizione dei giovani europei permette l'inquadramento a livello macro del fenomeno in studio, attraverso l'esplicitazione delle differenze e delle analogie tra i Paesi europei. Questo punto di vista non è tuttavia l'unico; risulta altresì necessario approfondire l'interazione tra il sistema educativo e formativo e il mercato del lavoro.

Dalla fine degli anni Novanta, l'analisi delle transizioni è stata condotta attraverso la distinzione di due dimensioni istituzionali: il grado di *flessibilità* del mercato del lavoro e quello di *occupazionalizzazione* (Gangl, 2001; Hannan, Raffe, & Smyth, 1996). Mentre il concetto di flessibilità è stato ampiamente descritto nei paragrafi precedenti, con *occupazionalizzazione* si intende la misura in cui le diverse coorti di età vengono formate per essere impiegate in specifiche occupazioni (Markus Gangl, 2001). La prima classificazione che considera queste dimensioni divide in tre cluster gli Stati. Il primo, definito *Occupational Labour Market* (OLM), raccoglie i Paesi con un mercato del lavoro giovanile altamente occupazionalizzato: Austria, Danimarca, Paesi Bassi e Germania. Il secondo cluster, definito *Flexible Labour Market* (FLM), accoglie i Paesi con un mercato del lavoro giovanile non occupazionalizzato, ma flessibile: Francia, Belgio, Irlanda, Inghilterra e Spagna. Infine, l'ultimo gruppo è costituito dai Paesi dell'Europa meridionale, quindi Italia, Grecia e Portogallo, che alla fine degli anni Novanta si

distinguevano per avere un mercato del lavoro fortemente regolamentato, ma poco ricettivo per l'inclusione dei giovani (Markus Gangl, 2001). Alla base di questa classificazione c'è l'ipotesi che mercati del lavoro con alta occupazionalizzazione, quindi caratterizzati da un sistema di istruzione e formazione molto specializzati, limitino la capacità del sistema di adattarsi ai cambiamenti strutturali, a causa degli stretti collegamenti tra gli specifici percorsi educativi e le altrettante specifiche posizioni occupazionali (Diprete, De Graaf, Luijkx, Tåhlin, & Blossfeld, 1997).

Gli studi comparativi sul tema delle transizioni hanno ripreso le categorie appena accennate ridefinendo due modelli: il primo viene chiamato *occupational labour market*, in riferimento al concetto di occupazionalizzazione (Hannan et al., 1996; Marsden & Ryan, 1995), mentre il secondo è definito *Institutional Labour Market* oppure *Internal Labour Market* (ILM) (Brzinsky-Fay, 2007; Shavit, Müller, & Tame, 1998). L'attenzione si sposta dunque dalla flessibilizzazione del mercato del lavoro alle caratteristiche del sistema di istruzione e formazione professionale, nonché al grado di specificità delle *skill* acquisite in questi percorsi educativi (M. Gangl, 2003).

Il sistema detto *occupational labour market* è caratterizzato da un buon *matching* tra educazione e mercato del lavoro, determinato dalle competenze acquisite durante il percorso educativo, alla base delle rapide transizioni. Al contrario, nel sistema definito *institutional labour market* l'educazione determina in modo minore le transizioni al mercato del lavoro, che risultano maggiormente discrezionali, poiché l'importanza data alle *skill* acquisite durante il percorso educativo è minore rispetto al sistema precedente, mentre risulta maggiore il peso alle competenze acquisite *on the job* (Markus Gangl, 2001; Shavit et al., 1998).

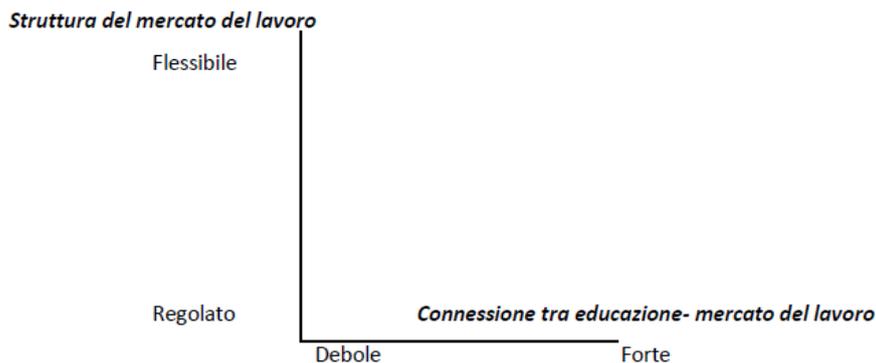
Considerando la dicotomia appena descritta, i cluster emergenti sono tre. Innanzi tutto quello dei Paesi dell'Europa meridionale, composto dall'Italia, dalla Grecia e dal Portogallo. Il secondo cluster comprende i Paesi dell'Europa nord occidentale: Francia, Irlanda, Belgio, Inghilterra e Spagna e infine, il gruppo composto dall'Austria, Germania, Danimarca e Paesi Bassi. La distinzione nei tre gruppi risponde alle caratteristiche del sistema di formazione professionale dei Paesi europei e il cluster dell'Europa nord occidentale è quello che risponde meglio alla distinzione OLM- ILM. I Paesi dell'Europa meridionale presentano alcuni tratti del sistema ILM (come il forte peso dell'esperienza lavorativa nel determinare i livelli di disoccupazione giovanile), sia del sistema OLM (come il basso peso dell'educazione nel determinare l'occupazione e i bassi livelli di mobilità del mercato del lavoro). L'Inghilterra, la Francia, l'Irlanda e il Belgio, coerentemente con le caratteristiche dell'*institutional labour market*, assegnano all'esperienza un ruolo importante per la selezione dei lavoratori. A differenza dei Paesi dell'Europa meridionale, in questo cluster la mobilità è forte anche tra i lavoratori più giovani. Infine, l'Austria, la Danimarca, la Germania e i paesi Bassi rispondono alle caratteristiche del sistema OLM. In questi Paesi, infatti, la formazione professionale è orientata a soddisfare le specifiche richieste del mercato del lavoro (in termini di competenze), elemento che potrebbe favorire la rapidità delle transizioni (Markus Gangl, 2001).

Un altro parametro utile per l'analisi delle transizioni in Europa è il grado di interdipendenza, ovvero il tipo di connessione tra il sistema educativo e il mercato del lavoro. Hannan *et al.* (1996) e successivamente Iannelli e Raffe (2007) classificano i Paesi in quattro tipologie. La prima tipologia è caratterizzata da *collegamenti diretti e forti* tra educazione-formazione professionale e mercato del lavoro. I Paesi caratterizzati da queste specifiche hanno un mercato del lavoro fortemente occupazionalizzato e segmentato. I formati godono di un supporto diretto da parte delle aziende, che si assumono la responsabilità anche finanziaria della formazione. Questa tipologia, tipica della Germania e della Danimarca, risponde molto bene al sistema duale, caratterizzato appunto da una forte connessione tra formazione e mercato del lavoro. La seconda tipologia ha un *collegamento collineare* tra i due sistemi e i Paesi Bassi ne sono un esempio; gli Stati in questo cluster sono caratterizzati da un mercato del lavoro occupazionalizzato, permeabile per coloro che seguono percorsi educativi molto specializzati, ma poco accogliente nei confronti del sistema formativo. La terza tipologia emergente è senza *collegamento diretto* tra i due sistemi: appartengono a questa categoria l'Italia, la Francia, la Scandinavia e l'Irlanda. Le

aziende non sono coinvolte nella sovvenzione del sistema educativo e formativo; nonostante ciò, gli output scolastici e le competenze acquisite dagli studenti sono valorizzati nel processo di transizione al mercato del lavoro (Hannan et al., 1996). Le tipologie appena descritte riflettono la struttura del mercato del lavoro e dell'educazione dei singoli Stati. Proprio per questo, i Paesi possono cambiare la loro posizione nel medio e lungo periodo, ad esempio passando da un livello basso di standardizzazione del mercato del lavoro ad uno alto, oppure passando da un sistema educativo meno comprensivo ad uno più inclusivo.

Alla luce di questa considerazione, Schröder (2004) riprende la tipologia ideata da Hannan (1996) rileggendo le interazioni tra i due sistemi rispetto ai cambiamenti intercorsi.

Figura 1: transizione al mercato del lavoro



Fonte: Schröder, 2004 p. 7.

I due assi nella figura 1 rappresentano dal lato delle ascisse la connessione tra educazione e mercato del lavoro (debole o forte), dall'asse delle ordinate le caratteristiche del mercato del lavoro (flessibile o regolato). La connessione tra il sistema educativo e il mercato del lavoro è definita *forte* quando i sistemi educativi prevedono un coinvolgimento attivo dei datori di lavoro, tramite il finanziamento diretto dei sistemi di formazione professionale. La formazione è altamente professionalizzante, orientata a creare delle occupazioni molto qualificate. Per quanto concerne la struttura del mercato del lavoro, Schröder (2004) lo definisce regolato se vi è un forte controllo da parte dello Stato, che regola il sistema attraverso leggi *ad hoc*; in caso contrario, viene definito flessibile.

Dall'incrocio dei due assi appena descritti emergono i diversi modelli di transizione. Al di là delle caratteristiche dei singoli Stati, lo studio stabilisce che la stretta connessione tra il sistema educativo e il mercato del lavoro ha degli impatti positivi sulle transizioni. Al contrario, la combinazione più svantaggiosa si verifica quando i legami tra i due sistemi risultano deboli e il mercato del lavoro presenta una struttura fortemente regolata.

In linea generale, il modello presentato suggerisce il miglioramento delle transizioni giovanili ogniqualvolta ci si allontana dal vertice della figura 1, perché vicino all'origine il *mismatch* tra le competenze acquisite, le richieste del settore produttivo e la capacità ricettiva del mercato del lavoro è molto alto (C. Iannelli & D. Raffe, 2007; Schröder, 2004).

6 CONCLUSIONI

Le transizioni dei giovani italiani al mercato del lavoro possono essere definite processi eterogenei, spesso lunghi e macchinosi. Lunghi dall'omogeneità e dalla standardizzazione che le caratterizzava all'inizio del XX secolo, i giovani che si apprestano ad entrare nel mercato del lavoro odierno devono inevitabilmente confrontarsi con le mutate caratteristiche del sistema normativo, economico e culturale. La letteratura presa in analisi nell'articolo intende stimolare una riflessione critica sulle transizioni giovanili, attraverso l'approfondimento dei sistemi di welfare

europei e delle diverse tipologie di connessioni che esistono tra il mercato del lavoro e il sistema educativo. Il fenomeno è stato descritto ripercorrendo i principali mutamenti intercorsi, in termini sia legislativi sia culturali.

Alla luce della letteratura analizzata, la descrizione del regime di welfare italiano proposta da Esping-Andersen (1990) resta decisamente attuale. Il welfare del nostro Paese può ancora essere definito conservatore, caratterizzato dal forte sostegno ai giovani da parte della famiglia nei momenti di assenza di reddito da occupazione. Questa peculiarità ha degli impatti evidenti sulle transizioni al mercato del lavoro, mediamente più lunghe di quelle dei giovani colleghi europei e non supportate da politiche attive strutturali per l'inserimento lavorativo. Il mancato sostegno alle transizioni giovanili da parte dello Stato è coerente con la percezione di questa coorte. Lo Stato non assimila i giovani in transizione alla categoria degli adulti, ma a quella dei bambini; proprio per questo è possibile parlare di cittadinanza negata. Infatti, la condizione giovanile è in un limbo socio-istituzionale che non permette un facile passaggio all'età adulta tramite l'espletamento di diritti e doveri fondamentali, tra cui il lavoro. In questo contesto, le famiglie risultano il principale supporto economico per i giovani in transizione. Tuttavia, delegare il sostegno dei giovani alle famiglie implica porre alla base del sistema di welfare la perpetuazione delle disuguaglianze sociali (Ballarino & Schadee, 2008; Benadusi & Giancola, 2014; Bukodi & Goldthorpe, 2012; Heckman, 2011). Le famiglie con *background* socioeconomico favorevole, infatti, possono permettersi un maggiore intervento a sostegno dei figli rispetto alle famiglie che vertono in difficoltà economiche.

La complessità delle transizioni dei giovani italiani risulta altresì determinata dalle limitate competenze *on the job*, dalle poche competenze trasversali possedute e dalla debolezza del network, tutti elementi fortemente limitanti in termini di competitività. Il sistema educativo e formativo risulta ancora poco integrato con il mercato del lavoro (Schizzerotto & Barone, 2006); le due istituzioni procedono spesso a compartimenti stagni, senza reali contaminazioni tra le parti. Tale prerogativa è particolarmente rilevante per il sistema di formazione professionale che, dovendo rispondere alle esigenze del territorio, dovrebbe essere in piena sinergia con il sistema produttivo, per favorire il *matching* tra domanda e offerta. Il mancato intervento da parte del settore produttivo nella sovvenzione del sistema di formazione professionale (come avviene ad es. in Germania), se da un lato tutela i formati dall'essere inseriti in percorsi formativi molto specializzati, dall'altro espone i giovani ad un maggiore rischio nel momento in cui si apprestano a cercare la prima occupazione. In particolare, la mancata partecipazione delle aziende nel processo di definizione e sviluppo delle competenze dei formati crea un *mismatch* tra *skill* acquisite e necessità produttive. Proprio per questo, i datori di lavoro italiani tendono ad attribuire maggiore importanza alle esperienze acquisite *on the job*, piuttosto che alle conoscenze acquisite durante il periodo educativo e formativo, condizione che non facilita l'ingresso dei giovani in uscita dal percorso di studi.

In conclusione, la rassegna della letteratura permette di osservare come il regime di transizione italiano non abbia subito cambiamenti di rilievo, nonostante i mutamenti intercorsi nella struttura del mercato del lavoro e nell'apparato normativo atto a regolarlo. L'introduzione della flessibilità quale perno dell'attuale mercato del lavoro, oltre alla sua deregolamentazione parziale e selettiva, hanno penalizzato i giovani, imponendo un effetto di segmentazione per coorti di età e non per livello di istruzione, come invece avvenuto in Europa. I risultati di questo processo sono il prolungamento del tempo necessario per transitare al mercato del lavoro e la crescente difficoltà ad emanciparsi dalla famiglia, che resta l'istituzione cardine per compiere transizioni vantaggiose verso il mercato del lavoro.

7 BIBLIOGRAFIA

- Ambrosini, M. (2011). *Sociologia delle migrazioni*. Bologna: Il Mulino.
- Aoyama, Y., & Castells, M. (2002). An empirical assessment of the informational society: Employment and occupational structures of G-7 countries, 1920-2000. *International Labour Review*, 141(1-2), 123-159. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2002.tb00233.x>

- Atkinson, J. (1984). Manpower Strategies for Flexible Organizations. *Personnel Management*, 15(8), 28–31.
- Ballarino, G. (2013). Istruzione, formazione professionale, transizione scuola-lavoro. Il caso italiano in prospettiva comparata. *Rapporto di ricerca IRPET*.
- Ballarino, G., & Schadee, H. (2008). La disuguaglianza delle opportunità educative in Italia, 1930-1980: tendenze e cause. *Polis*, 22(3), 373–402.
- Ballarino, G., & Scherer, S. (2013). More investment-less returns? Changing returns to education in Italy across three decades. *Stato e mercato*, 33(3), 359–388. <https://doi.org/10.1425/75010>
- Barbieri, P. (2011). Italy: No Country for Young Men (and Women): The Italian Way of Coping with Increasing Demands for Labour Market Flexibility and Rising Welfare Problems. In H.-P. Blossfeld, S. Buchholz, D. Hofäcker, & K. Kolb (A c. Di), *Globalized Labour Markets and Social Inequality in Europe* (pagg. 108–145). London: Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/9780230319882_5
- Barbieri, P., & Bozzon, R. (2016). Welfare, labour market deregulation and households' poverty risks: An analysis of the risk of entering poverty at childbirth in different European welfare clusters. *Journal of European Social Policy*, 26(2), 99–123. <https://doi.org/10.1177/0958928716633044>
- Barbieri, P., & Scherer, S. (2009). Labour market flexibilization and its consequences in Italy. *European Sociological Review*, 25(6), 677–692. <https://doi.org/10.1093/esr/jep009>
- Barone, C., & Schizzerotto, A. (2011). Introduction: Career mobility, education, and intergenerational reproduction in five European societies. *European Societies*, 13(3), 331–345. <https://doi.org/10.1080/14616696.2011.568248>
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital*, (2nd ed.), New York: Columbia University Press.
- Benadusi, L., & Giancola, O. (2014). Saggio introduttivo: sistemi di scuola secondaria comprensivi versus selettivi. Una comparazione in termini di equità (English version included). *Scuola democratica*, (2), 461–482. <https://doi.org/10.12828/77426>
- Boeri, T., & Garibaldi, P. (2007). Two Tier Reforms of Employment Protection: A Honeymoon Effect? *The Economic Journal*, 117(521), F357–F385. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02060.x>
- Bonica, L., & Cardano, M. (2008). *Punti di svolta: analisi del mutamento biografico*. Bologna: Il Mulino.
- Bredgaard, T., Larsen, F., & Madsen, P. K. (2005). The Flexible Danish Labour Market - A Review. *CARMA Research Papers Aalborg University*, (1).
- Brzinsky-Fay, C. (2007). Lost in transition? Labour market entry sequences of school leavers in Europe. *European Sociological Review*, 23(4), 409–422.
- Buchmann, M. C., & Kriesi, I. (2011). Transition to Adulthood in Europe. *Annual Review of Sociology*, 37(1), 481–503. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-081309-150212>
- Bukodi, E., & Goldthorpe, J. H. (2012). Decomposing «Social Origins»: The Effects of Parents' Class, Status, and Education on the Educational Attainment of Their Children. *European Sociological Review*, 29(5), 1024–1039. <https://doi.org/10.1093/esr/jcs079>
- C. Iannelli, & D. Raffe. (2007). Vocational upper-secondary education and the transition from school. *European Sociological Review*, 23(1), 49–63.
- Cavalli, A., & Galland, O. (A c. di). (1995). *Youth in Europe*. London ; New York : New York: Pinter ; Distributed in the USA by St. Martin's Press.
- Chevalier, T. (2016). Varieties of youth welfare citizenship: Towards a two-dimension typology. *Journal of European Social Policy*, 26(1), 3–19. <https://doi.org/10.1177/0958928715621710>
- Chiara Saraceno. (1991). Dalla istituzionalizzazione alla de-istituzionalizzazione dei corsi di vita femminili e maschili? *Stato e mercato*, 33(3), 431–449.
- Cuconato, M., & Walther, A. (2015). 'Doing transitions' in education. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 28(3), 283–296. <https://doi.org/10.1080/09518398.2014.987851>

- De Luigi, N., & Rizza, R. (2011). La vulnerabilità dei giovani nel mercato del lavoro italiano: dinamiche e persistenze. *Sociologia del Lavoro*, 124, 117–147.
- Diprete, T. A., De Graaf, P. M., Luijkx, R., Tåhlin, M., & Blossfeld, H. (1997). Collectivist versus Individualist Mobility Regimes? Structural Change and Job Mobility in Four Countries. *American Journal of Sociology*, 103(2), 318–358. <https://doi.org/10.1086/231210>
- Drobnic, S., & Blossfeld, H.-P. (2004). Career patterns over the life course: Gender, class, and linked lives. *Research in Social Stratification and Mobility*, 21(4), 139–164.
- Esping-Andersen, G. (1990). The Three Political Economies of the Welfare State. *International Journal of Sociology*, 20(3), 92–123.
- Esping-Andersen, G., & Regini, M. (A c. di). (2000). *Why deregulate labour markets?* Oxford [UK]; New York: Oxford University Press.
- Eurostat. (2017). Lifelong learning. *Statistics Explained*. Recuperato da https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Lifelong_learning
- Eurostat. (2018). Harmonised unemployment rate by sex - age group 15-24. Recuperato da <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&pcode=teilm021&language=en&toolbox=sort>
- Fellini, I., & Chiesi, A. (2014). Le specificità e le trasformazioni della struttura occupazionale italiana. In P. Barbieri & G. Fullin (A c. Di), *Lavoro, istituzioni, diseguaglianze* (pagg. 19–45). Bologna: Il Mulino.
- Fernández-Macías, E. (2012). Job Polarization in Europe? Changes in the Employment Structure and Job Quality, 1995-2007. *Work and Occupations*, 39(2), 157–182. <https://doi.org/10.1177/0730888411427078>
- Fuller, S., & Stecy-Hildebrandt, N. (2014). Lasting Disadvantage? Comparing Career Trajectories of Matched Temporary and Permanent Workers in Canada: Lasting Disadvantage? *Canadian Review of Sociology/Revue Canadienne de Sociologie*, 51(4), 293–324. <https://doi.org/10.1111/cars.12049>
- Fullin, G., & Reyneri, E. (2011). Low Unemployment and Bad Jobs for New Immigrants in Italy: Unemployment in Italy. *International Migration*, 49(1), 118–147. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2009.00594.x>
- Gallie, D., & Paugam, S. (A c. di). (2000). *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*. Oxford [England]; New York: Oxford University Press.
- Gallino, L. (1987). *Della ingovernabilità: la società italiana tra premoderno e neo-industriale*. Roma: Edizioni Comunità.
- Gallino, L. (2001). *Il costo umano della flessibilità*. Bari: Laterza.
- Gallino, L. (2006). *Italia in frantumi* (2° ed.). Bari: Laterza.
- Gallino, L. (2011). *Il lavoro non è una merce: contro la flessibilità*. Bari: Laterza.
- Gangl, M. (2003). The Only Way is Up?: Employment Protection and Job Mobility among Recent Entrants to European Labour Markets. *European Sociological Review*, 19(5), 429–449. <https://doi.org/10.1093/esr/19.5.429>
- Gangl, Markus. (2001). European patterns of labour market entry. A dichotomy of occupationalized vs. non-occupationalized systems? *European Societies*, 3(4), 471–494. <https://doi.org/10.1080/14616690120112226>
- Gualmini, E., & Rizza, R. (2011). Attivazione, occupabilità e nuovi orientamenti nelle politiche del lavoro: il caso italiano e tedesco a confronto. *Stato e mercato*, 2, 195–222.
- Gualmini, E., & Rizza, R. (2013). *Le politiche del lavoro*. Bologna: Il Mulino.
- Hannan, D. F., Raffe, D., & Smyth, E. (1996). Cross-National Research on School to Work Transitions: An Analytical Framework. OECD Secretariat.
- Heckman, J. J. (2011). The Economics of Inequality: The Value of Early Childhood Education. *American Educator*, 35(1), 31–47.
- Ichino, P. (2015). *Il lavoro ritrovato: come la riforma sta abbattendo il muro tra i garantiti, i precari e gli esclusi* (I edizione). Milano: Mondadori.
- Levy, F. (1987). *Dollars and dreams: the changing American income distribution*. New York: Russell Sage Foundation for the National Committee for Research on the 1980 Census.

- Lucchini, M., & Schizzerotto, A. (2001). Mutamenti nel tempo delle transizioni alla condizione adulta: un'analisi comparativa. *Polis*, (3), 431. <https://doi.org/10.1424/2920>
- Marsden, D., & Ryan, P. (1995). Work, labour markets and vocational preparation: Anglo-German comparisons of training in intermediate skills. In *Youth, Education and Work* (pagg. 67–79). London ; Philadelphia: Kogam Page.
- McGrath, D. M., & Keister, L. A. (2008). The Effect of Temporary Employment on Asset Accumulation Processes. *Work and Occupations*, 35(2), 196–222. <https://doi.org/10.1177/0730888407312275>
- Meucci, M. (2012, luglio 11). La nuova disciplina dei licenziamenti: una legge malfatta. Recuperato da <http://www.altalex.com/documents/news/2012/09/24/la-nuova-disciplina-dei-licenziamenti-una-legge-malfatta>
- Pastore, F. (2011). *Fuori dal tunnel: le difficili transizioni dalla scuola al lavoro in Italia e nel mondo*. Torino: G. Giappichelli.
- Pastore, F., Leonardi, M., & Pucino, A. (2016). *Fuori dal tunnel: le difficili transizioni dalla scuola al lavoro in Italia e nel mondo* (Seconda edizione). Torino: G. Giappichelli editore.
- Pohl, A., & Walther, A. (2007). Activating the disadvantaged. Variations in addressing youth transitions across Europe. *International Journal of Lifelong Education*, 26(5), 533–553. <https://doi.org/10.1080/02601370701559631>
- Ranson, G. (1998). Education, Work and Family Decision Making: Finding the “Right Time” to Have a Baby*. *Canadian Review of Sociology/Revue Canadienne de Sociologie*, 35(4), 517–533. <https://doi.org/10.1111/j.1755-618X.1998.tb00734.x>
- Reyneri, E. (2011). *Sociologia del mercato del lavoro. 1, 1*. Bologna: Il Mulino.
- Scherer, S. (2009). The Social Consequences of Insecure Jobs. *Social Indicators Research*, 93(3), 527–547.
- Schizzerotto, A., & Barone, C. (2006). *Sociologia dell'istruzione*. Bologna: Il Mulino.
- Schröder, L. (2004). *The role of youth programmes in the transition from school to work* (IFAU Working Paper 2004/5). Uppsala, S: Institute for Labour Market Policy Evaluation. Retrieved from <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2004/wp04-05.pdf>
- Sennett, R. (2011). *The corrosion of character: the personal consequences of work in the new capitalism* (1. publ. as a Norton paperback). New York, NY: Norton.
- Shavit, Y., Müller, W., & Tame, C. (A c. di). (1998). *From school to work: a comparative study of educational qualifications and occupational destinations*. Oxford : New York: Clarendon Press ; Oxford University Press.
- Standing, G. (2011). *The precariat: the new dangerous class*. London, UK ; New York, NY: Bloomsbury.
- Steedman, H. (1993). The Economics of Youth Training in Germany,. *Economic Journal, Royal Economic Society*, 103(420), 1279–1291.
- Strandh, M. (2000). Different Exit Routes from Unemployment and their Impact on Mental Well-Being: The Role of the Economic Situation and the Predictability of the Life Course. *Work, Employment and Society*, 14(3), 459–479. <https://doi.org/10.1177/09500170022118527>
- Streeck, W. (2001). High equality, low activity: the contribution of the social welfare system to the stability of the German collective bargaining regime. *Industrial and Labour Relations Review*, 54(3), 698–706.
- Vesan, P. (2016). Per uno schema europeo di sostegno alle transizioni attive: prime riflessioni a partire dalle politiche per l'occupazione giovanile in Italia. *Politiche Sociali*, (2), 269–286. <https://doi.org/10.7389/84004>
- Walther, A. (A c. di). (2006). *Participation in transition: motivation of young adults in Europe for learning and working*. Frankfurt am Main: Lang.
- Walther, A. (2015). The Struggle for Realistic Career Perspectives: Cooling-out versus Recognition of Aspirations in School-to-Work-Transitions. *Italian Journal of Sociology of Education*, 18–42. <https://doi.org/10.14658/pupj-ijse-2015-2-2>
- Walther, A., Amaral Parreira do, M., Cuconato, M., & Dale, R. (2016). *Governance of Educational Trajectories in Europe: pathways, policy and practice*. S.l.: BLOOMSBURY.

- Walther, A., & Stauber, B. (A c. di). (2002). *Misleading trajectories: integration policies for young adults in Europe?* Opladen: Leske + Budrich.
- Walther, A., Stauber, B., & Pohl, Axel. (2009). UP2YOUTH. Youth – Actor of Social Change. Final Report. *IRIS Arbeitspapiere*, (1).
- Wilthagen, T., & Tros, F. (2004). The concept of ‘flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(2), 166–186. <https://doi.org/10.1177/102425890401000204>