

COLLANA
FOCUS
ANPAL
N°65



METODOLOGIE E APPROFONDIMENTI

**LO SFRUTTAMENTO DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE
PER UN'ANALISI LONGITUDINALE**

LUGLIO 2019

L'Anpal – Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro – è stata istituita dal d.lgs. 150/2015 con lo scopo di coordinare la rete dei servizi per le politiche del lavoro, la gestione delle politiche attive del lavoro, di promuovere l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione e all'elevazione professionale, mediante interventi e servizi che migliorino l'efficienza del mercato del lavoro. Tramite le proprie strutture di ricerca, l'Agenzia svolge anche analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche attive e dei servizi per il lavoro.

Presidente: Domenico Parisi

Direttore generale: Salvatore Pirrone

ANPAL

Via Fornovo, 8

00192 Roma

www.anpal.gov.it

Il lavoro è stato realizzato da un Gruppo di lavoro della Struttura di ricerca IV – Analisi del contesto occupazionale (responsabile Guido Baronio) nell’ambito delle attività rientranti nelle Azioni di sistema per il Rafforzamento dei Servizi per l’impiego e le politiche attive – Asse occupazione – Priorità 8vii – Monitoraggio e valutazione dei Servizi per l’impiego e delle politiche
Il working paper è stato presentato a Urbino (settembre 2019) in occasione dei lavori della XII Conferenza ESPAnet Italia “Territori del welfare: (de-)globalizzazioni, innovazioni e conservazioni” (Università degli studi di Urbino, Carlo Bo) all’interno della Sessione 22 dal titolo Istruzione, occupazioni, stratificazione sociale, tra mercati e welfare

Gruppo di lavoro:

Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica IV – Analisi del contesto occupazionale

Alessandro Chiozza

Luca Mattei

Benedetta Torchia

Sono autori del testo: Chiozza A., Mattei L., Torchia B.

Testo chiuso a luglio 2019

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell’Agenzia.

Alcuni diritti riservati [2018] [Anpal]

Quest’opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione – Non commerciale

Condividi allo stesso modo 4.0. Italia License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



Sommario

PREMESSA.....	5
SEZIONE I – L’IMPOSTAZIONE DI ANALISI.....	6
SEZIONE II – LA DIMENSIONE COMPARATIVA.....	7
SEZIONE III – BIOGRAFIE PROFESSIONALI E TRANSIZIONI AL LAVORO.....	10
CONCLUSIONI	16
Bibliografia essenziale.....	17

PREMESSA

Le caratteristiche del mercato del lavoro si sono ormai da tempo ridelineate producendo, tra gli altri, un progressivo cambiamento, anche a livello micro, nelle storie professionali che evidenziano il passaggio dalla carriera – intesa come sequenza di eventi caratterizzati da una sostanziale logica cumulativa (di reddito, esperienze, posizioni) – alla affermazione di una identità lavorativa che si sostanzia di una pluralità di contratti e si costruisce attorno a un processo combinatorio di diversi status occupazionali e all’alternarsi di elementi che identificano il singolo rapporto di lavoro (luogo, contratto, datore di lavoro, professione, ecc.).

Si tratta di fenomeni di discontinuità (e reversibilità) che tuttavia non hanno interessato e non interessano solo la vita professionale ma certamente impattano – con una forte dimensione relazionale – anche sugli ambiti più strettamente personali, di progettazione dell’esistenza (si pensi ad esempio alla sfera della costruzione di una propria famiglia e della genitorialità), nonché sull’equilibrio dello scambio intergenerazionale.

Così, laddove si intendano affrontare percorsi di analisi sulle entrate e uscite dalla occupazione e scendere a una maggiore profondità conoscitiva che apra orizzonti di comprensione verso le scelte, i limiti, le opportunità e i progetti di sviluppo delle persone e dei territori, risulta ormai irrinunciabile il ricorso a un approccio multidimensionale capace di tenere conto delle caratteristiche dell’individuo, delle esigenze produttive del territorio, degli obiettivi macro e della mission istituzionale di soggetti deputati alla attuazione e al monitoraggio delle stesse politiche per il lavoro e sul lavoro.

La lettura proposta di alcune tra le informazioni derivanti dall’Archivio Anpal delle Comunicazioni Obbligatorie costituisce, dunque, una occasione a partire dalla quale si auspica che queste possano essere rilette attraverso la costruzione condivisa di indicatori capaci di indagare proprio i confini frastagliati delle combinazioni possibili di status e professioni, attribuendo un peso alla variabilità dei processi di transizione troppo spesso ancora percepiti come tali solo se riconducibili a percorsi univoci o lineari.

Infatti, congiuntamente a una lettura delle dinamiche che assegni rilevanza agli aspetti quantitativi dell’occupazione, oggi torna a essere necessario presidiare anche i fenomeni connessi ai temi delle caratteristiche e della qualità del lavoro rispetto alla vocazione e ai talenti, alla relazione fra occupazione e progetti di vita e, non ultimo, al carattere identitario dei territori e degli individui che li animano.

Su questo, forse meno risultano esplorate le potenzialità delle fonti di dati amministrativi e, anzi, in questa sede, rispetto a queste si è consci di poter restituire una descrizione dell’occupazione capace di garantire solo in parte la completezza del quadro. Gli archivi amministrativi delle comunicazioni obbligatorie (CO), ovvero quelle informazioni comunicate da ogni datore di lavoro che attiva, cessa o trasforma un contratto alle dipendenze o in parasubordinazione, espongono al rischio di non poter restituire una visione anche periferica¹ dei fenomeni quando questi escono dal campo di osservazione (Favero, Trivellato 2011) e, sotto il profilo conoscitivo, la questione appunto rimane ancora aperta in assenza di controlli incrociati con altre banche dati amministrative.

Ciò detto, va comunque ricordato come i contenuti informativi siano stati progressivamente aggiornati alle trasformazioni normative che hanno interessato i contratti di lavoro dipendente e parasubordinato, dando vita ad un sistema informativo dinamico. Per tale ragione, rispetto al contributo proposto, si crede che le dimensioni e l’insieme delle informazioni (su attivazioni e individui) possano, comunque, contribuire a offrire una base dati importante anche in un’ottica longitudinale.

Va infine sottolineato che, nonostante sarebbe stato possibile sfruttare il potenziale offerto dal processo di digitalizzazione avviato già negli anni ’90, le difficoltà connesse al dialogo dei diversi sistemi sia sul piano tecnico, sia su quello istituzionale ha fatto sì che la configurazione progressiva delle modalità di transizione, elaborazione, trattamento dei micro dati – dai nodi periferici a quelli centrali dell’amministrazione – abbia avuto in esito un archivio che, per la robustezza e la validazione delle informazioni ivi confluite, presenta un consolidato a livello nazionale di poco meno di un decennio (Anastasia et al. 2018).

L’oggettivo tempo di vita degli archivi permette quindi di ragionare su tempi di vita e lavoro ancora contingentati e, benché la natura delle CO tagli fuori parti importanti dell’occupazione e che, quindi, l’ambito di osservazione

¹ Si consideri ad esempio, che nel caso fossero attivi rapporti di lavoro a tempo indeterminato attivati prima della validazione degli archivi, questi potrebbero non essere tracciati se non hanno creato movimentazioni (attivazione, cessazione o trasformazione) e dunque, in assenza di controlli incrociati con altri archivi, potrebbero non risultare visibili nella descrizione dei flussi delle comunicazioni obbligatorie.

si concentri sulla quota parte – pur rilevante ma non esaustiva – delle movimentazioni offerte dall’attivazione di rapporti di lavoro alle dipendenze e in somministrazione, di fatto, l’Archivio delle CO, costituisce comunque una fonte imprescindibile in materia di rapporti di lavoro. Fonte che, certamente, potrà giovare di un progressivo affinamento della qualità delle informazioni² e, ovviamente, della altrettanto progressiva estensione del periodo di raccolta, validazione e osservazione delle stesse.

In questa sede, la ricostruzione dei contenuti informativi ha riguardato i singoli eventi. Infatti, come già detto, ogni comunicazione obbligatoria – ossia l’informazione elementare – è definibile come un evento di un certo tipo osservato in un certo momento temporale: un avviamento al lavoro, una trasformazione, una proroga, una cessazione, che traccia la relazione fra un datore di lavoro e un lavoratore e consente di ricostruire le durate previste ed effettive dei rapporti di lavoro e le storie occupazionali dei soggetti.

SEZIONE I – L’IMPOSTAZIONE DI ANALISI

Il contributo, dunque, restituisce alcune risultanze derivanti dallo sfruttamento delle informazioni contenute nel sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie dell’Anpal. Più precisamente, attraverso un approccio empirico si è proceduto a esplorare le potenzialità dell’archivio, sia mediante la lettura del dato relativo al confronto dei flussi di ingresso e uscita dal mercato in dati periodi, sia ricostruendo in senso longitudinale i vissuti lavorativi degli individui, andando a descrivere le variazioni rispetto alla condizione di lavoro e non lavoro e alla mobilità in termini di tipologia contrattuale e professione svolta.

Il senso di tale lavoro, pertanto, appare più proficuamente connesso alla volontà di esplicitare alcune delle possibili direttrici di approfondimento per le analisi sul mercato del lavoro, piuttosto che all’obiettivo di mostrare i risultati, veri e propri e contenuti di analisi, che da tale approfondimento emergono. Sullo sfondo, infatti, vi è l’idea che occorra non abbandonare – pur nello sfruttamento del dato amministrativo e nella realizzazione delle analisi sugli andamenti dell’occupazione – la dimensione biografica, ovvero quell’approccio che restituisce alla narrazione di storie complesse la funzione di riaggregare le dimensioni individuali attorno ad assi comuni. Nella realizzazione del presente lavoro – e proprio nella logica di mantenere tale approccio – l’esercizio è stato proprio quello di mettere in relazione le informazioni sulle quali è possibile lavorare attraverso l’utilizzazione delle CO e le ipotesi di implementazione delle conoscenze ritenute utili a migliorare il quadro di analisi. Come è stato già esplicitato, si crede infatti che il solo utilizzo della fonte amministrativa – il sistema delle CO in questo caso – per quanto costituisca uno straordinario bacino di conoscenza, non possa rappresentare, da solo, l’unica base per la definizione di chiavi interpretative esaustive sia ai fini della messa a punto delle politiche di inclusione lavorativa, sia ai fini della loro attuazione sui territori.

Nella pratica, sono state individuate due coorti di popolazione: la prima di nati fra il 1987 e il 1992; la seconda di individui nati fra il 1992 e il 1997. In entrambi i casi gli individui compresi fra le coorti individuate sono stati interessati dalla attivazione di almeno un rapporto di lavoro alle dipendenze, parasubordinato o in somministrazione, rispettivamente negli anni 2011 e 2016.

Si tratta, dunque, di giovani di età compresa tra i 19 e i 24 anni, rispetto ai quali si è proceduto, in una prima fase e secondo una pratica comparativa, alla ricostruzione degli eventi (attivazioni, trasformazioni, numero di eventi, ecc.) che ricadono nel periodo considerato.

Inoltre, per i giovani appartenenti alla prima coorte del 2011, ovvero i nati negli anni 1987-1992, è stato possibile ricostruire la loro carriera e la mobilità occupazionale e professionale nei sette anni successivi al primo evento osservato.

In sintesi, dunque, a partire dalla presa in esame di alcuni elementi delle storie lavorative delle due coorti di giovani.

Nello specifico, considerando che le caratteristiche delle due coorti e la loro collocazione rispetto all’arco temporale offerto dalla vita del sistema informativo, il contributo riferisce di due distinti contenuti ovvero 1) la fotografia relativa ai 19-24enni interessati da almeno un rapporto di lavoro in due anni (2011 e 2016) a sostegno,

² Con particolare riferimento, ad esempio, alla variabile del titolo di studio degli individui oggi solo in parte valorizzata.

pur in una dimensione ormai retrospettiva, di alcune riflessioni circa le differenze tra le due generazioni di giovani; 2) una esemplificazione della possibile ricostruzione della storia professionale dei giovani che nel 2011 erano 19-24enni.

È evidente che, rispetto all'analisi, i due diversi archi temporali sono stati interessati da dinamiche tendenziali e cicliche decisamente differenti sulle quali hanno insistito l'introduzione di diversi strumenti contrattuali e la regolazione di misure e incentivi all'occupazione direttamente riconducibili a specifiche politiche per il lavoro. È chiaro dunque che le due coorti siano soggette – soprattutto nel confronto – a trend o oscillazioni legate tanto ai cicli economici, tanto alle dinamiche dell'occupazione nel complesso, tanto infine anche a misure e strumenti messi in atto dalle diverse riforme normative e finanziarie (contributi, sgravi, incentivi) che hanno interessato il mercato del lavoro in genere.

SEZIONE II – LA DIMENSIONE COMPARATIVA

La popolazione di 19-24enni per i due anni considerati si componeva di 3.652.600 giovani per l'anno 2011 e di 3.602.290 per l'anno 2016 con una flessione, dunque, di oltre 50mila unità in cinque anni. Senza qui voler dar seguito ad analisi demografiche che da sole potrebbero essere oggetto di approfondimento, soprattutto in relazione alla tenuta dei sistemi del lavoro e di welfare, l'analisi proposta si riferisce ai giovani 19-24enni nel 2011 e ai giovani 19-24enni nel 2016 che nei rispettivi anni di riferimento hanno visto l'attivazione di almeno un rapporto di lavoro.

Tabella 1 – Individui di 19-24 anni e attivazioni di nuovi rapporti di lavoro – Anni 2011 e 2016 (v.a. e val.%)

	2011	2016	Var.%	Incidenza sul totale delle attivazioni nell'anno	
				2011	2016
Individui interessati da attivazione	1.110.549	930.672	-16,2	17,4	16,0
Numero attivazioni	1.994.321	1.744.804	-12,5	16,9	15,4

Fonte: ANPAL – Sistema Informativo Statistico sulle Comunicazioni Obbligatorie

Poiché ogni individuo può avere sottoscritto più di un rapporto di lavoro nello stesso anno (2011 o 2016), ciascun rapporto di lavoro (1,994milioni di unità per l'anno 2011 e poco più di 1,744milioni per l'anno 2016) è stato ricondotto – attraverso identificativo univoco – alle persone fisiche interessate arrivando a dar conto di 1.110.549 giovani 19-24enni per il 2011 e di 930.672 coetanei per il 2016, ovvero del 30,4% e del 25,84% sul totale della popolazione di età corrispondente.

Considerando inoltre il complesso di tutti gli individui interessati dall'attivazione di un rapporto di lavoro, i 19-24enni rappresentano il 17,4% per l'anno 2011 e il 16% per l'anno 2016. Tali dati già da soli suggeriscono (o confermano) una minore partecipazione dei giovani al mercato del lavoro e la contrazione della numerosità degli occupati più giovani. La variazione dei nuovi rapporti di lavoro avviati complessivamente fra i due anni, infatti, presenta una variazione negativa più contenuta di quanto invece rilevato per il numero di individui tra i 19 e i 24 anni (-12,5% di attivazioni totali contro il -16,2% di giovani).

Tale dinamica, che richiama la dimensione della partecipazione al lavoro dei più giovani – alla quale non ha fatto da contraltare una maggiore partecipazione alle attività formative tanto che nel periodo considerato i NEET, nella loro compagine complessiva, crescono – ha peraltro motivato sia l'adesione, negli stessi anni, dell'Italia al programma Garanzia Giovani, sia l'introduzione di importanti incentivi all'occupazione anche per questa particolare fascia di età.

Incrociando il numero di nuovi contratti con la tipologia contrattuale possiamo avere un riscontro circa il permanere – l'aggravarsi addirittura – della ridotta inclusione dei giovani nel mercato del lavoro.

La lettura congiunta del decremento delle attivazioni e della distribuzione percentuale di queste ultime per tipologia di contratto conferma che, a cinque anni di distanza, è aumentato il ricorso a contratti brevi o a termine (Tabella 2).

Tabella 2 – Giovani 19-24enni: attivazioni di rapporti di lavoro nel 2011 e nel 2016 per tipologia di contratto (v.a. e val.%)

Tipologia di contratto	2011		2016		2011-2016 var. %	2011 incidenza su tot. attivazioni	2016
	v.a.	%	v.a.	%			
Tempo Indeterminato	201.532	10,1	145.167	8,3	-28,0	10,7	8,8
Apprendistato	181.193	9,1	158.642	9,1	-12,4	59,7	58,7
Tempo Determinato	820.854	41,2	870.537	49,9	6,1	13,9	13,3
Collaborazioni e altro lavoro autonomo non professionale	216.851	10,9	71.243	4,1	-67,1	19,0	16,7
Somministrazione	299.680	15,0	395.430	22,7	32,0	23,8	21,9
Intermittente	198.461	10,0	86.400	5,0	-56,5	29,8	26,2
Altri contratti	75.750	3,8	17.385	1,0	-77,0	12,0	6,4
Totale	1.994.321	100	1.744.804	100	-12,5	16,9	15,4

Fonte: ANPAL – Sistema Informativo Statistico sulle Comunicazioni Obbligatorie

Ad uno sguardo d'insieme, decrescono tutte le tipologie di contratto ad eccezione del contratto a tempo determinato (41,2% per il 2011 e 49,9% per il 2016) e del contratto di lavoro in somministrazione con una variazione tra i cinque anni pari a +32%.

Ancora un'altra e diversa informazione si desume dalla lettura del dato relativo all'incidenza di ciascuna tipologia contrattuale utilizzata per regolare i rapporti di lavoro sul totale delle attivazioni. I giovani con contratto di apprendistato in questa fascia di età rappresentano il 60% circa di tutti i contratti di apprendistato attivati. Sono stati titolari, inoltre, di più di un contratto su cinque fra quelli firmati in somministrazione e più di uno su quattro per quelli intermittenti.

Riprendendo quanto detto in premessa, queste modificazioni si legano anche a interventi legislativi che hanno visto puntare e riformare ora uno statuto contrattuale ora un altro e, rispetto ai quali si sono spostate le preferenze dei datori di lavoro in favore di soluzioni più convenienti sia da un punto di vista finanziario o fiscale, sia per combinare più facilmente il personale alle dipendenze con i tempi della produzione. In questa sede, dunque, si prova a non soffermarsi sulla misura dei valori relativi alle singole tipologie contrattuali perché le variazioni tra una coorte e l'altra non esprimono appieno quel che avviene all'interno di quei confini frastagliati che perimetrano il susseguirsi di eventi di lavoro e non lavoro, soprattutto per i più giovani.

Se, infatti, sempre più spesso – anche in termini paradossali o iperbolici a volte pensando alle caratteristiche dell'offerta – si parla di processi di contaminazione tra tempo di vita e di lavoro, della messa in valore e combinazione di risorse proprie con quelle dell'impresa, della necessità di rendere più spendibili talenti e creatività, di lavorare secondo canovacci di professioni piuttosto che seguire mansionari, di economia della conoscenza come strumento e volano per garantire una competitività delle imprese, altrettanto dibattute dovrebbero essere le questioni relative a come e quali elementi potrebbero essere capaci di connotare l'occupazione in relazione alla dimensione biografica della persona, presupponendo riflessioni approfondite ad esempio, sulle questioni di genere, mobilità nazionale o transnazionale, equità di accesso ai diversi sistemi di istruzione, rimozione di ostacoli legati a differenze reddito, disabilità, processi di cura propri e di familiari, ecc.

Una sfida o un compito, quello di scegliere le informazioni capaci di descrivere un universo giovanile – sempre più ridotto da un punto di vista quantitativo ma difforme, forse anche più che in passato, per sogni, atteggiamento, preparazione, storie di vita e dote familiare – che dovrebbe accompagnare chiunque si trovi a leggere le traiettorie che conducono al mercato del lavoro; una sfida che si attua su un tessuto, prioritariamente culturale, caratterizzato – anche a livello europeo – dal progressivo spostamento dagli obiettivi dell'occupazione alla occupabilità e che, sul piano filosofico, ha reso tutti, anche i più giovani, corresponsabili – nei termini che Foucault critica – nel gestire un capitale (umano o sociale) e nel cimentarsi nell'iniziativa (privata) per trasformarsi, infine, in una impresa permanente e multipla (in Chicchi, Simone, 2017).

Ad esempio, a partire da quanto speso per incentivare la crescita dei livelli di istruzione e avvicinarsi ai benchmark europei, il dato relativo alle diverse componenti di genere rappresenta un alert che impone di

verificare in quanti, quali territori e con quali modalità sia garantita la qualità dei percorsi di studio e formazione lungo tutto l'arco della vita³.

Le giovanissime con un rapporto di lavoro sono oltre 505mila unità nel 2011 e poco più di 403mila nel 2016 con una variazione negativa che supera il -20%. Eppure, se si potesse procedere alla condivisione di analisi capace di tenere insieme gli obiettivi istituzionali di innalzare il livello di istruzione della popolazione verso titoli di studio di livelli terziario – anche in quelle discipline tecniche che tanto sono valorizzate all'interno dei processi di sviluppo più innovativi –, la propensione delle donne a conseguire titoli più elevati dei loro coetanei e l'evidenza di una minore movimentazione delle Comunicazioni Obbligatorie registrata dalla componente femminile rispetto a quella maschile, il dato appena accennato sulla minore movimentazione di CO da parte della componente femminile non necessariamente presenta una accezione di per sé negativa in termini valoriali e valutativi.

La questione su cui interrogarsi è appunto quali flussi informativi o variabili possano confortare questa prospettiva. Il timore, di contro, è quello che la visione sempre parziale dei singoli fenomeni si traduca nella gittata sempre più contingentata degli orizzonti su cui vengono programmate o declinate azioni, strategie, investimenti e che, dunque, la questione della partecipazione al mercato non venga declinata sul piano delle azioni di un sistema Paese che include anche i temi dell'orientamento, della didattica e degli investimenti anche sul versante della domanda di lavoro ma, ancora una volta, assuma la connotazione negativa di una storia che racconta solo il disallineamento delle scelte dei più giovani – e delle più giovani – rispetto ai meccanismi di incontro domanda-offerta.

Tabella 3 – Individui di 19-24 anni con nuovi rapporti di lavoro attivati nel 2011 e nel 2016, per genere (v.a. e val.%)

	2011	2016	Var.%	2011	2016
				Incidenza sul totale individui interessati da una attivazione (val.%)	
Donne	505.036	403.703	-20,1	16,7	15,1
Uomini	605.513	526.969	-13,0	18,1	16,7
Totale	1.110.549	930.672	-16,2	17,4	16,0

Fonte: ANPAL – Sistema Informativo Statistico sulle Comunicazioni Obbligatorie

Proprio in relazione ai giovanissimi, e alle innovazioni tecnologiche che denotano nuove complessità di lavoro, ad esempio, è bene ricordare che le stesse attraversano in modo diverso il mondo delle professioni e che a ciascun ambito lavorativo corrispondono diverse possibilità di imparare, sollecitare le competenze già possedute, ricorrere all'agire competente, esercitare una dimensione riflessiva dell'agire. Se dunque è giusto puntare alla valorizzazione del luogo di lavoro come contesto di apprendimento, è anche indubbio che esiste e si amplia la divaricazione tra chi esercita in un contesto stimolante e coloro a cui non è richiesto altro se non la dimensione esecutiva del lavoro. Analizzare quale esperienza abbia connotato la storia professionale rappresenta uno dei punti centrali per riflettere anche su quanto sia perseguibile l'obiettivo di sostenere lo sviluppo della persona e di perseguire quel match tra domanda e offerta di lavoro assunto tra gli obiettivi di sistema dei livelli politici nazionali ed europei.

A tale fine sono state presi in esame i codici relativi alle professioni (fino al V digit) che riconducono il rapporto di lavoro al profilo specifico della unità professionale (e laddove possibile della voce professionale) indicata dal datore di lavoro al momento della attivazione della Comunicazione Obbligatoria.

Di seguito, solo per agevolare la lettura, si è proceduto riaggregando le singole figure nei Grandi Gruppi Professionali.

La distribuzione delle attivazioni 2011 e 2016 per grande gruppo professionale conferma la forbice rispetto alla quale si sta muovendo il mercato, ovvero, da un lato, la diminuzione delle professioni intermedie, legate all'artigianato e ai lavori d'ufficio – anche se sempre consistenti rispetto alla distribuzione percentuale delle attivazioni per grandi gruppi professionali – e, dall'altra, la continua crescita delle professioni qualificate legate ad attività commerciali e turistiche e delle figure ad elevata qualificazione e specializzazione e, contestualmente, delle figure a scarsa o nulla qualificazione (Gruppo 8).

³ In questa sede per sintesi non si ripercorrono, pur tenendoli sempre presenti, tutti gli studi che hanno dimostrato una connessione diretta tra background familiare ed esito scolastico dei giovani, oppure un legame tra la partecipazione ad esperienze di lavoro e tirocinio e propensione a proseguire o meno gli studi, oppure tutte le analisi che in letteratura hanno già affrontato il tema della didattica di genere. È proprio a partire dalla complessità dei temi infatti che si ribadisce il necessario il rafforzamento delle fonti amministrative con l'ampliamento degli ambiti di analisi attraverso la connessione con altre fonti (amministrative o dirette).

Tabella 4 – Giovani 19-24enni: attivazioni nel 2011 e nel 2016, per Grande Gruppo Professionale (CP 2011) (v.a. e val.%)

Grande Gruppo Professionale	2011		2016	
	v.a.	%	v.a.	%
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	2.724	0,1	838	-
Prof. intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	92.345	4,6	97.293	5,6
Professioni tecniche	191.474	9,6	124.071	7,1
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	201.275	10,1	141.694	8,1
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	742.375	37,3	693.419	39,8
artigiani, operai specializzati e agricoltori	189.533	9,5	140.381	8,1
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	128.593	6,5	100.068	5,7
Professioni non qualificate	441.265	22,2	446.023	25,6
Totale*	1.989.584	100	1.743.787	100

*I totali delle attivazioni differiscono da quelli sinora presentati perché alcune CO non riportavano in modo corretto l'informazione circa la figura professionale cui si riferiva il rapporto di lavoro attivato.

Fonte: ANPAL – Sistema Informativo Statistico sulle Comunicazioni Obbligatorie

Si tratta di una dinamica che tra i giovani avviene anche più velocemente che nel resto degli occupati: è decisamente interessante notare quanto nel 2016 questa forbice sia tanto più accentuata perché – sempre utilizzando la classificazione Istat CP 2011 – risulta schiacciata ulteriormente verso il basso. Crescono percentualmente le professioni intellettuali scientifiche (Gruppo 2) ma decrescono le attivazioni collegate alle professioni tecniche (Gruppo 3). Inoltre sono pressoché assenti, o comunque in diminuzione pur nella residualità del dato rispetto al 2011, i giovani 19-24enni che nel 2016 erano stati assunti per svolgere attività professionali connesse al Gruppo 1 (direttori, dirigenti, legislatori, ecc.); ma, al contrario, nel 2016 i rapporti di lavoro prevedono attività e contenuti sempre più frequentemente afferenti le professioni a scarsa qualificazione (Gruppo 8).

SEZIONE III – BIOGRAFIE PROFESSIONALI E TRANSIZIONI AL LAVORO

Per provare a isolare i ragionamenti da variabili che più dipendono o rispecchiano i cambiamenti generali del mercato, si è provato a guardare cosa avviene all'interno di una singola coorte (i 19-24enni nel 2011) per la quale si avevano a disposizione sette anni successivi all'evento considerato.

Se, da un lato, le carriere e le vite professionali rispondono a criteri sempre meno standardizzati, è anche vero che oggi è più problematico utilizzare alcune categorie interpretative che si limitano alla analisi degli eventi come elementi capaci di restituire un tracciato lineare. Più spesso, ed è quello che si vede nella coorte presa in esame, il concetto di storia professionale sembra dover essere sostituito dalla categoria della transizione biografica caratterizzata da turning point e dal passaggio da una condizione all'altra (occupazione/non occupazione) e da un ruolo all'altro (conciliazione, assistenza, coabitazione) anche nella quotidianità (contesto micro).

In questo senso la storia professionale si configura come una combinazione di eventi, non sempre attesi, non sempre codificati, non sempre programmabili.

Considerando la coorte dei 19-24enni interessata dall'attivazione di un rapporto di lavoro nel 2011, il primo elemento di analisi è stata la verifica di quanti fossero ancora presenti nell'occupazione a intervalli prestabiliti nei sette anni successivi alla prima attivazione. La tabella 5 riporta i dati in valori assoluti e percentuali e mostra il carattere diffuso dei fenomeni di discontinuità lavorativa: a un anno dalla prima attivazione permane in stato

di occupazione il 53,8% di chi aveva un rapporto di lavoro nel 2011. L'oscillazione dei valori mostra con tutta evidenza che la continuità lavorativa può non interessare gli stessi individui e può realizzarsi anche ad intervalli non sequenziali rispetto al momento di osservazione iniziale.

Tabella 5 – Giovani 19-24enni con rapporto di lavoro attivo al 2011 e permanenza nell'occupazione nei sette anni successivi (v.a. e val.%)

Individui con rapporto di lavoro attivo al 2011	Presenza a 1 anno	Presenza a 2 anni	Presenza a 3 anni	Presenza a 4 anni	Presenza a 5 anni	Presenza a 6 anni	Presenza a 7 anni
1.110.549	597.589	554.062	550.549	554.956	574.216	599.856	618.786
100%	53,8%	49,9%	49,6%	50,0%	51,7%	54,0%	55,7%

Fonte: ANPAL – Sistema Informativo Statistico sulle Comunicazioni Obbligatorie

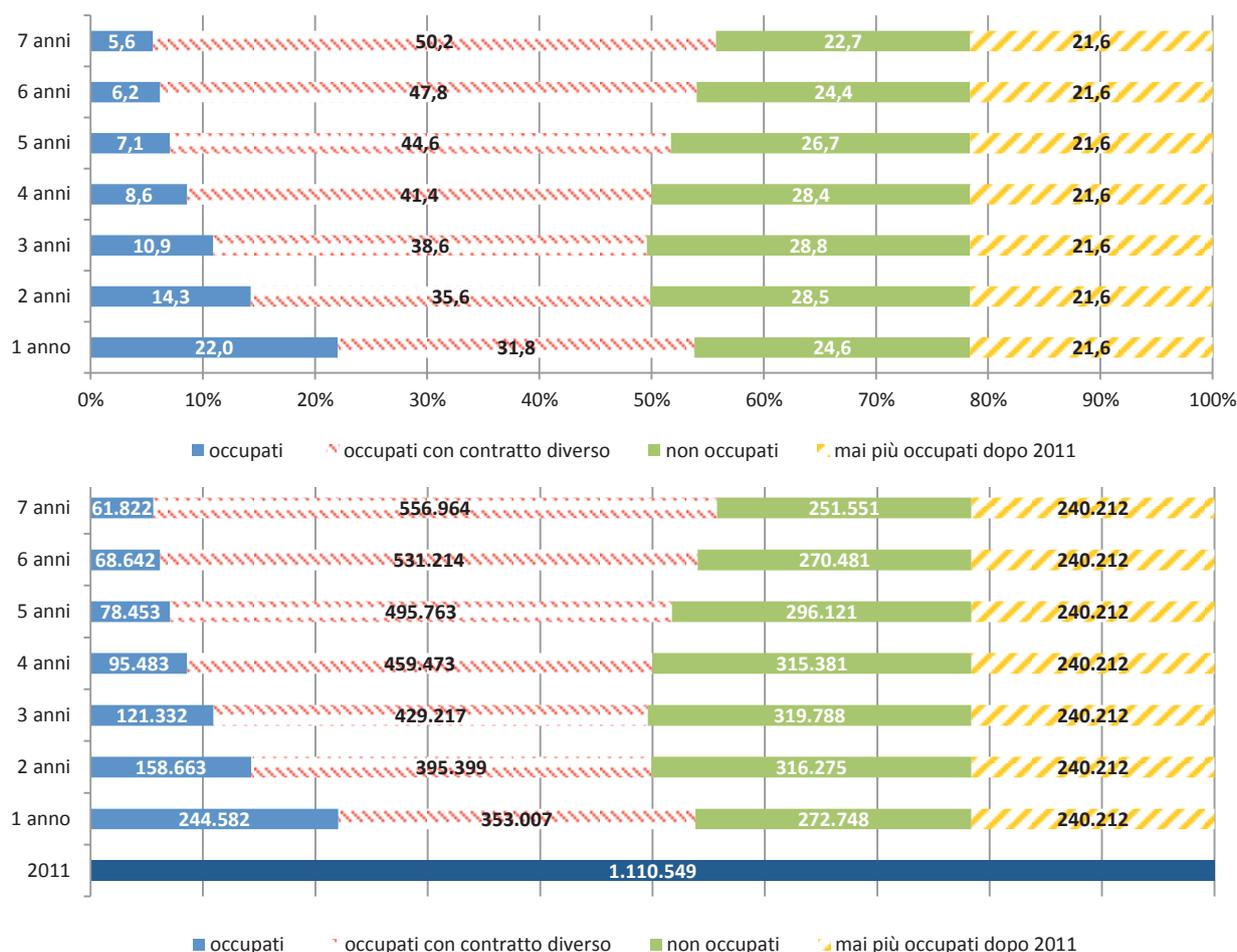
Se, infatti, guardiamo nel dettaglio cosa accade a quel milione di giovani, nei sette anni successivi alla occupazione del 2011, scopriamo che solo poco più di 61mila mantengono lo stesso rapporto di lavoro per tutti gli anni successivi. Si tratta del 5,6% del complesso di chi aveva avuto un lavoro nel 2011. La quota cioè di coloro che hanno continuato a lavorare con lo stesso rapporto di lavoro si riduce in modo vertiginoso al passare degli anni, fino a disegnare una piramide (Figura 1). Di contro, è rimasta invariata quella quota parte che, pur avendo lavorato nel 2011, non ha poi più lavorato alle dipendenze (o in parasubordinazione) nei sette anni successivi (sino al 2018). Nonostante sul valore assoluto, pari a oltre 240mila unità e sul peso percentuale assunto rispetto a tutta la coorte presa in esame (21,6%) incidano anche scelte di studio e familiari, la dimensione di questa porzione di giovani pone l'accento sulla necessità di ripensare il carattere tutt'altro che lineare delle transizioni che dai percorsi di studio conducono al lavoro. In particolare, l'episodicità dell'esperienza di lavoro per più di un giovane dei cinque che hanno lavorato nel 2011 è soggetta ai normali processi di obsolescenza che possono interessare sia le soft sia le technical skills. Pur senza volere qui connotare aprioristicamente e in modo negativo la singola esperienza di lavoro – che, anche per le ragioni anagrafiche che caratterizzano questa quota parte di popolazione, costituisce comunque un ambito di apprendimento non formale funzionale alla costruzione di una propria identità professionale – è innegabile che il valore dell'evento dipende proprio dalla traiettoria che il soggetto percorre o dentro cui si trova ad agire e operare le proprie scelte di vita o di lavoro.

In questo senso, se l'episodio di lavoro si inserisce all'interno di un processo di orientamento (per proseguire gli studi o formazione o cercare un altro lavoro) di certo assumerà un valore differente rispetto a chi invece, pur avendo maturato una sporadica esperienza di lavoro, sceglie di procrastinare o interrompere un processo di avvicinamento al lavoro senza tutelarsi (attraverso altre esperienze di formazione formale, non formale o informale) dal rischio di disperdere quel che il soggetto ha investito in termini di relazioni, risorse (anche emotive), processo di apprendimento. Una questione questa che ha bisogno di più fonti per esprimere la capacità delle esperienze di restituire, o meno, senso a transizioni e scelte dettate – soprattutto in così giovane età – da strategie, adattative o performative, individuali (o familiari). Poiché, infatti, sui processi di transizione e sulla loro lunghezza e linearità sempre più spesso pesa il volume delle doti familiari, producendo, da un lato, transizioni più veloci ma verso lavori spesso anche lontani da abilità e competenze già maturate, e, all'opposto, una decelerazione dei percorsi di inserimento in favore di tempi di ricerca più lunghi che garantiscano un più favorevole screening delle opportunità, sarebbe urgente oggi capire quali siano gli investimenti e i ritorni di investimento rispetto a queste dinamiche, soprattutto per intervenire con misure che possano combinare le logiche del capability approach con logiche di social investment tali da rimuovere quegli ostacoli che non permettono equità di accesso a opportunità e servizi diversi da quelli offerti dalla rete più prossima di familiari, ostacoli che, se lasciati agire, sul medio e lungo periodo, moltiplicano le disuguaglianze.

Qui peraltro è interessante sottolineare che le maggiori oscillazioni interessano la più larga piramide (rovesciata questa volta) disegnata da tutti quei giovani che hanno continuato a lavorare nei sette anni considerati ma in modo discontinuo e con altri e diversi rapporti di lavoro.

È questa quota parte di giovani che assume una rilevanza importante per ragionare su quanto il lavoro per questa fascia di età assuma il carattere episodico sia per i cambiamenti dello status, sia per i cambiamenti rispetto al rapporto di lavoro. Cambiamenti che, in assenza di sufficienti tutele, espongono al rischio di una concreta difficoltà, fino ai limiti della impossibilità, di mettere a valore le esperienze in funzione di una cumulazione di risorse (monetarie, esperienziali, immaginifiche) tali da poter essere successivamente oggetto di re-investimento.

Figura 1 – Permanenza nell'occupazione in ciascuno dei sette anni successivi, dei giovani con almeno un rapporto di lavoro attivato nel 2011 (valori % e v.a.)



Fonte: ANPAL – Sistema Informativo Statistico sulle Comunicazioni Obbligatorie

Negli otto anni considerati (2011-2018), includendo nel calcolo anche tutti coloro che hanno sempre lavorato senza mai cambiare rapporto di lavoro, in media, ciascun giovane ha avuto almeno 8 attivazioni. Valore medio dato appunto da una molteplicità di condizioni rispetto al lavoro anche molto differenti tra loro. I giovani che sono stati protagonisti di una sola attivazione sono stati il 13,6% di tutta la coorte e coloro che nei sette anni successivi hanno visto l'attivazione fino a 5 rapporti di lavoro rappresentano invece il 58% della stessa coorte (Tabella 6). Questo vuol dire che nell'arco di tempo considerato, la quasi totalità dei giovani (circa il 95%) ha cambiato status, posto di lavoro, professione. Si pensi, ad esempio, pur nella residualità numerica degli individui interessati (qualche centinaio) che ci sono stati giovani di età compresa tra i 19 e i 24 anni che hanno sottoscritto intorno al migliaio di rapporti di lavoro.

Tabella 6 – Giovani di 19-24 anni per numero di attivazioni nel periodo 2011 - 2018 (v.a. e val.%)

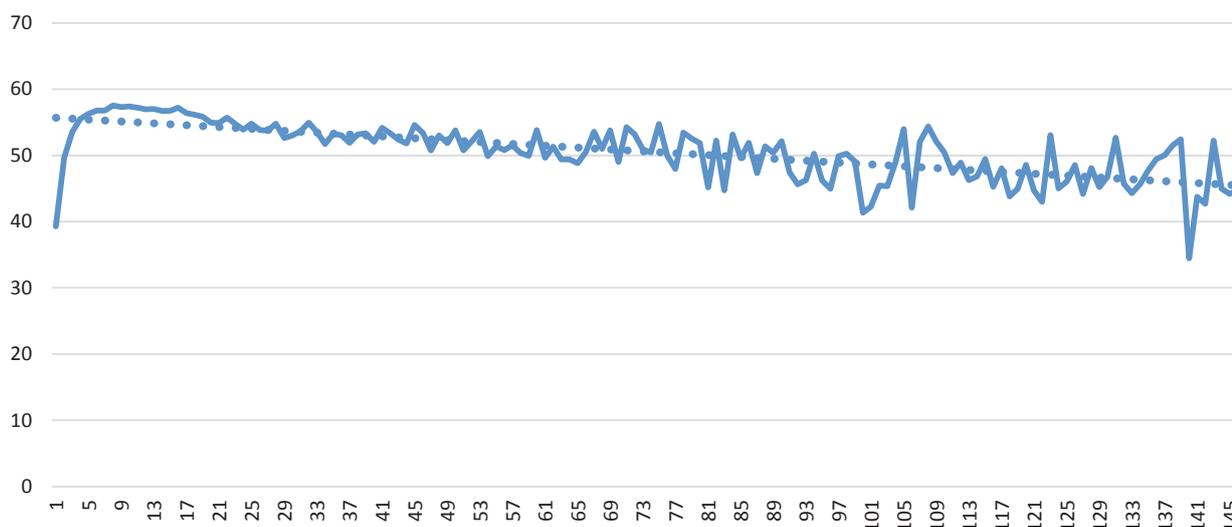
1 attivazione	2 attivazioni	3 attivazioni	4 attivazioni	5 attivazioni	da 6 a 10 attivazioni	da 11 a 50 attivazioni	51 attivazioni e oltre
151.054	146.805	133.283	114.901	96.985	288.027	167.716	11.778
13,6%	13,2%	12,0%	10,4%	8,7%	25,9%	15,1%	1,1%

Fonte: ANPAL – Sistema Informativo Statistico sulle Comunicazioni Obbligatorie

È in qualche modo lo specchio di quanto già osservato ed emerso dalla disaggregazione del dato per tipologia del primo rapporto di lavoro nel 2011 e rispetto alla quale i giovani assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato erano poco più del 10% contro circa il 41% a tempo determinato cui si sommavano (a normativa

vigente nell'anno 2011), anche i giovani apprendisti, poiché in quel momento il contratto era incluso tra quelli a tempo determinato e la data di fine prevista coincideva con la fine del periodo di formazione.

Figura 2 – Giovani 19-24enni: tasso di saturazione delle giornate lavorate su quelle previste nei sette anni successivi al primo rapporto di lavoro nel 2011 per numero di attivazioni (val.%)



Fonte: ANPAL – Sistema Informativo Statistico sulle Comunicazioni Obbligatorie

Il tasso di saturazione, indicatore che misura quanto lavoro abbiano prodotto – nel periodo considerato – gli eventi lavorativi, disaggregato per numero di attivazioni (nel grafico della Figura 2 sono riportati per facilità di lettura i valori calcolati sino a un massimo di 147 attivazioni nei sette anni considerati) mostra che le giornate contrattualizzate su quelle contrattualizzabili sono sempre al di sotto del 58%. Mostra inoltre – pur in modo non lineare – che il numero di queste stesse giornate decresce al crescere del numero di attivazioni e che, dunque, la numerosità dei rapporti di lavoro di fatto non corrisponde in modo diretto a una continuità stipendiale ma disegna invece una relazione opaca fra lavoro e non lavoro, senza cioè, confini continuativi fra i due status.

Come si vede, il tasso di saturazione scende man mano che cresce il numero di eventi lavorativi che danno luogo a nuove attivazioni. Questo si spiega per via del fatto che, più è breve il contratto di lavoro o si riferisce all'acquisto di singole giornate lavorative, più si estende il numero di giornate che – non lavorate – di fatto non ricadono in alcun tempo contrattualizzato. Al contrario, più lungo o strutturato è il contratto di lavoro, più numerose saranno le giornate non lavorate ma comunque contrattualizzate; pensiamo ad esempio alle festività o ai riposi settimanali previsti nel contratto di apprendistato o a tempo indeterminato, e di contro, ai contratti accesi, ad esempio, per il lavoro in somministrazione o intermittente che possono interessare e riferirsi anche solo a singole giornate lavorative.

Discontinuità lavorativa, peraltro, che viene solo in parte compensata da una continuità maturata rispetto ai contenuti dell'attività lavorativa che i giovani svolgono.

A tal proposito, proprio per approfondire i meccanismi che insistono e caratterizzano il processo di mobilità all'interno del sistema delle occupazioni, si torna a analizzare la professione svolta. Questa infatti assume una dimensione descrittiva che riferisce del contesto culturale e del sistema valoriale che la persona attraversa mentre lavora in termini di competenze agite, redditività del lavoro, riconoscibilità sociale; elementi che si modificano quando si entra o si esce da una condizione interessata da quella professione.

Considerando la classificazione Istat delle professioni fino al V digit, i 19-24enni tra il 2011 e il 2018 hanno cambiato in media sino a 2,81 unità professionali. Gli "spostamenti" sono avvenuti sia all'interno che trasversalmente ai diversi Grandi Gruppi di professioni (aggregati a un digit della stessa classificazione).

Rispetto a quest'ultima dinamica si sottolinea che in media i giovani attraversano fino a 1,94 Grandi Gruppi professionali. Nello specifico è solo il 39,3% degli individui che – pur cambiando rapporto di lavoro – rimane all'interno di un solo Grande Gruppo professionale; il 35,9% ne cambia due e il 17,6% ne cambia tre.

All'aumentare del numero di rapporti di lavoro attivati aumenta anche il numero delle famiglie professionali attraversate dai giovani. Un panorama che, più che presupporre una reale mobilità professionale o la costruzione di un progetto occupazionale preciso, attesta la peculiare capacità adattiva dei giovani rispetto alla possibilità di accedere al lavoro (Tabella 7).

Se poi si disaggrega ulteriormente il dato – pur sempre nelle semplificazioni qui adottate – e si arriva al III digit della Classificazione Istat, in sette anni, solo meno di un terzo dei giovani (Tabella 8) ha svolto lavori riferibili alla stessa professione (31,2%). Tutti gli altri hanno cambiato alternativamente o in modo combinato sia rapporto di lavoro, sia professione e si è spostato da una figura all'altra sino a un massimo di 23 figure professionali differenti (sulle 126 previste al III digit).

Tabella 7 – Giovani 19-24enni per numero di attivazioni e numero di Grandi Gruppi Professionali interessati dai diversi rapporti di lavoro, nel periodo 2011 - 2018 (v.a. val.%)

Numero di attivazioni	Numero di Grandi Gruppi Professionali attraversati dai 19-24enni nei sette anni considerati							Totale
	1	2	3	4	5	6	7	
fino a 5	77,9	57,2	33,9	12,6	2,1	-	-	57,9
da 6 a 10	14,7	27,7	41,0	44,7	34,2	18,8	6,0	25,9
da 11 a 50	6,8	14,0	23,7	40,3	60,0	74,6	83,3	15,1
più di 50	0,5	1,1	1,5	2,4	3,8	6,6	10,7	1,1
<i>Totale (di colonna)</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
fino a 5	52,9	35,5	10,3	1,2	-	-	-	100
da 6 a 10	22,3	38,3	27,7	9,8	1,7	0,1	-	100
da 11 a 50	17,8	33,3	27,5	15,2	5,2	1,0	0,1	100
più di 50	20,0	36,2	25,1	12,7	4,6	1,2	0,1	100
<i>Totale (per riga)</i>	<i>39,3</i>	<i>35,9</i>	<i>17,6</i>	<i>5,7</i>	<i>1,3</i>	<i>0,2</i>	<i>0,01</i>	<i>100</i>
v.a.	436.811	398.413	194.952	63.221	14.415	2.182	150	1.110.549

Fonte: ANPAL – Sistema Informativo Statistico sulle Comunicazioni Obbligatorie

Tabella 8 – Giovani 19-24enni per numero di attivazioni e figure professionali aggregate al III digit e attraversate nel periodo 2011 - 2018 (v.a. val.%)

Numero di classi professionali (III digit) attraversate dai 19-24enni	Numero di attivazioni nei sette anni successivi al 2011				Totale
	fino a 5	da 6 a 10	da 11 a 50	più di 50	
1	43,9	14,7	12,3	14,3	31,2
2	33,6	23,1	19,0	24,1	28,6
3	16,7	24,9	19,3	21,4	19,2
4	5,1	19,6	16,6	15,1	10,7
5	0,7	11,4	12,7	9,2	5,4
6		4,6	8,5	5,7	2,5
7		1,3	5,4	3,9	1,2
8		0,3	3,1	2,3	0,571
9		0,1	1,6	1,5	0,275
10			0,738	0,87	0,121
11			0,385	0,60	0,064
12			0,174	0,43	0,031
13			0,096	0,26	0,017
14			0,042	0,13	0,008
15			0,021	0,09	0,004
16			0,013	0,03	0,002
17			0,005	0,05	0,001
18			0,004	0,000	0,001
19			0,001	0,017	0,000
20			0,000	0,008	0,000
22			0,001	0,000	0,000
23			0,000	0,008	0,000
<i>Totale</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
v.a.	643.028	288.027	167.716	11.778	1.110.549

Fonte: ANPAL – Sistema Informativo Statistico sulle Comunicazioni Obbligatorie

Non potendo qui dilungarsi sulle questioni relative alla relazione tra le prime esperienze di lavoro e la natura dei percorsi professionali e di carriera successivi (path dependence) nonché sugli elementi di complessità che connotano le caratteristiche (quali-quantitative) degli ingressi (strategie di messa a valore degli investimenti compiuti a livello familiare o individuali, misure di impatto dirette, effetti di composizione e di autoselezione, livello di istruzione e competenze individuali, scale di prestigio delle professioni, narrazioni collettive e di comunità sul valore del lavoro, ecc.), il confronto tra la professione svolta nel 2011 (primo evento rilevato) e l'ultima svolta nel periodo considerato offre comunque alcune altre possibili suggestioni che si riferiscono a due fenomeni (Tabella 9).

Tabella 9 – Giovani 19-24enni: confronto tra la figura professione – riaggregata in Grande Gruppo Professionale – relativa al primo rapporto di lavoro nel 2011 e all'ultima attivazione nei sette anni successivi (v.a. e val.%)

GGP – Prima attivazione	Grande Gruppo Professionale – Ultima attivazione								Totale
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5,9	6,2	9,4	17,7	41,6	5,2	3,6	10,4	100
2	0,2	39,0	20,1	14,0	17,0	2,7	1,7	5,5	100
3	0,2	15,3	31,6	19,2	20,8	4,0	2,9	5,9	100
4	0,2	6,1	12,1	37,1	27,0	4,4	3,9	9,3	100
5	0,2	4,4	7,3	11,1	59,1	4,5	3,0	10,4	100
6	0,1	1,4	4,4	5,4	15,4	36,9	10,8	25,5	100
7	0,1	1,7	6,5	7,1	12,8	17,8	35,3	18,8	100
8	0,1	1,9	4,1	6,5	18,3	13,0	7,9	48,2	100
<i>Totale (riga)</i>	<i>0,2</i>	<i>5,6</i>	<i>9,4</i>	<i>12,7</i>	<i>33,6</i>	<i>10,7</i>	<i>7,0</i>	<i>20,8</i>	<i>100</i>
GGP – Prima attivazione	1	2	3	4	5	6	7	8	Totale
1	5,5	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2
2	4,1	22,5	7,0	3,6	1,6	0,8	0,8	0,9	3,3
3	12,4	25,7	31,9	14,4	5,9	3,6	3,9	2,7	9,5
4	13,6	10,9	13,0	29,7	8,1	4,1	5,7	4,6	10,1
5	45,0	28,2	28,4	32,0	64,1	15,3	15,6	18,2	36,4
6	5,7	2,7	5,1	4,6	5,0	37,6	16,8	13,4	10,9
7	3,3	1,8	4,2	3,4	2,3	10,0	30,4	5,4	6,0
8	10,5	7,9	10,2	12,2	12,8	28,6	26,7	54,8	23,6
<i>Totale (colonna)</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Totale (v.a.)	1.712	54.018	90.011	121.426	322.805	102.984	67.245	199.291	959.494

Fonte: ANPAL – Sistema Informativo Statistico sulle Comunicazioni Obbligatorie

Il primo dà conto di una prevalente stabilità⁴. All'interno dei Grandi Gruppi afferenti la professione oggetto dell'ultimo rapporto di lavoro, la distribuzione percentuale restituisce il valore più alto sempre per quegli individui che avevano già svolto una professione dello stesso Gruppo già nel 2011. Un trend che, pur trasversale a tutte le famiglie professionali, prevale e caratterizza per lo più il V Grande gruppo, ovvero quello delle figure qualificate dei servizi e del commercio e l'ottavo (cioè quello che raccoglie le figure professionali a scarsa qualificazione).

Tale aspetto anticipa e prelude il secondo fenomeno. Il confronto tra il Gruppo di riferimento per il primo rapporto di lavoro nel 2011 e il Gruppo Professionale interessato dall'ultima attivazione rilevata attesta un più generale movimento che attraversa in senso discendente le esperienze. Pur nell'approssimazione che offre qui l'aggregazione, di fatto, a perdere occupati è il Gruppo delle professioni tecniche (Gruppo 3), dei conduttori di impianti (Gruppo 7) e delle professioni impiegatizie (Gruppo 4) a favore, invece, per lo più, di due grandi gruppi, ovvero, di nuovo, quello delle professioni non qualificate (Gruppo 8) e delle professioni del commercio e del servizio (Gruppo 5). Ridistribuzioni tra prima e dopo che però esprimono livelli di dinamicità differenti e che interessano in misura diversa i singoli gruppi. Ad esempio, chi ha avuto l'ultimo rapporto di lavoro nell'ambito del Gruppo 3 delle professioni tecniche, in oltre il 60% dei casi (e dunque con una dinamica ascendente) proviene da gruppi professionali pari o successivi al quarto. Attraversamenti che rispetto alla sostenibilità di un sistema di formazione lungo tutto l'arco della vita impone, da un lato, di valorizzare le azioni volte a favorire

⁴ Dall'analisi sono stati esclusi tutti i giovani 19-24enni che nel periodo considerato hanno visto l'attivazione di un solo rapporto di lavoro.

momenti di ritorno riflessivo capaci di portare a sintesi la molteplicità delle esperienze e, dall'altra, di riprendere un dialogo che torni ad ampliare la riflessione sulla qualità della domanda di lavoro alle dipendenze puntando forse più alla combinazione di saperi piuttosto che alla sola flessibilità delle presenze in impresa.

Una fotografia questa che richiede di ragionare non solo in termini di processo di apprendimento cumulativo ma in una dimensione che combini le dinamiche di accesso al mercato con i contenuti del lavoro che si alimentano attraverso l'apprendere e il disapprendere. Un movimento che di fatto costituisce il cuore del processo necessario alla costruzione della storia professionale di un individuo.

Il tema risulta particolarmente attuale proprio per le modificazioni che hanno investito sia la struttura del mercato del lavoro, sia le riforme che hanno via via interessato i sistemi di istruzione e accademici in direzione della ricerca di un maggior dialogo con il mercato del lavoro anche attraverso l'estensione di misure volte a favorire l'incontro domanda-offerta (stage, progetti di scambio internazionale, creazione di sistemi di istruzione terziaria non accademica, alternanza scuola-lavoro ecc.).

Se da un lato, infatti, le soft skills presuppongono l'aggregazione e la rimodulazione progressiva e costante, capace di garantire una sempre più elevata spendibilità delle stesse in diversi ambiti, settori e contesti professionali, i contenuti specifici della professione, così come gli applicativi, le modalità organizzative e la gestione delle relazioni possono presentarsi sempre diversi da impresa ad impresa. Un processo cognitivo rispetto al quale le giovani leve sono chiamate a rispondere in modo nuovo rispetto alle generazioni precedenti e che impatta non solo sulla messa a punto di uno specifico progetto professionale ma anche, e soprattutto, nella definizione di quella identità professionale che costituisce la leva prioritaria per esercitare quella responsabilità di impresa anche nei confronti delle proprie competenze tecnico-professionalizzanti.

CONCLUSIONI

Sembra che, se fino a qualche anno fa il rapporto di lavoro si (con)fondeva con la professione e la popolazione occupata si identificava con chi aveva un lavoro salariato pressoché continuativo nel tempo, ora chiunque si trovi ad affrontare la questione del lavoro, soprattutto del lavoro giovanile, non può più limitarsi a una lettura basata sulla dicotomia tra lavoro e non lavoro. Di più, è chiamato a tenere insieme informazioni circa le dinamiche del mercato e di produttività con informazioni circa le variabili che compongono e insistono sul benessere della persona che si trova a svolgere l'attività lavorativa all'interno di sistemi complessi, condizionati da cicli di produzione di beni e servizi e che rispondono a logiche anche molto distanti dai territori entro cui trovano attuazione. In questo senso, e di riflesso, la vita lavorativa che i giovani 19-24enni abitano – guardando a quel che avviene nelle due diverse coorti – sembra sempre meno organizzata secondo schemi salariali standardizzati o mediante tipologie contrattuali fino a poco tempo fa ritenute meta e traguardo del processo di transizione alla vita adulta (si pensi ad esempio a quelle forme che sancivano un ingresso stabile nel mercato o che preludevano a una progressiva crescita delle condizioni di lavoro) né, tantomeno, sembra caratterizzarsi dalla coincidenza di esperienza, professione e identità. La storia professionale dunque sembra doversi lasciare descrivere come la sommatoria degli eventi che trovano un loro senso solo nella ricomposizione unitaria all'interno di una dimensione soggettiva; senso che, sul versante di chi legge le dinamiche, si riesce a cogliere solo quando si connettono i flussi di entrata, uscita, le trasformazioni e i trend con una serie di informazioni anche qualitative legate ai diversi livelli di congruenza e di progettualità che danno luogo a differenti strategie prima che a differenti esiti.

Ben sapendo quanto la dimensione progettuale risulti nel tempo tanto più efficace quanto più sia in grado di stratificare le esperienze, a maggior ragione, si crede, sarà importante esplorare anche quegli elementi di messa a valore – o quegli ostacoli – che consentono al singolo di intessere le relazioni e creare occasioni che gli permettono di rendere significative le diverse esperienze.

Il rischio rispetto al quale sarebbe importante che le analisi e i sistemi informativi si concentrassero, infatti, è quello di continuare a non considerare, pur nella dimensione amministrativa dei dati, quegli elementi o fattori che consentono al soggetto stesso – in questo caso i giovanissimi – di non rimanere intrappolati dalla pratica

della diversificazione continua (Han, 2016). Proprio rispetto alla fascia di età considerata, provare a passare dalla definizione dell'universo dei giovani alla specificità dei profili di gruppi di giovani, non definiti aprioristicamente ma mutevoli in relazione anche alla vita delle loro famiglie (di origine o di nuova costituzione) e alle condizioni dei territori dentro cui si muovono, si formano, lavorano, conferma la necessità di integrare le informazioni amministrative con contenuti più qualitativi. E, seppure la disponibilità di dati amministrativi digitalizzati chiede di provare a ragionare sulla standardizzazione (e loro rappresentazione) di indicatori anche longitudinali capaci di descrivere l'evoluzione dei comportamenti della popolazione, è pur vero che per osservarne le caratteristiche e la natura dei percorsi è anche necessario superare la pretesa di riuscire a catturare con i soli indicatori quantitativi la consistenza e le dinamiche di variazione.

Rispetto al sistema delle CO, la difficoltà è stata quella di riportare alla storia individuale il susseguirsi di attivazioni, cessazioni, permanenze nell'occupazione con il rischio di far collassare le analisi delle dinamiche su eventi (rapporti di lavoro) che avrebbero potuto non essere significativi (per durata, sostanza, contenuto o livello della professione).

Così, benché la lettura confermi quanto ci si sarebbe aspettato, ovvero che il rischio di perdere il lavoro o rimanere esclusi dalla occupazione è inversamente collegato alla lunghezza dall'impiego registrato, e che più la natura delle prime esperienze di lavoro è sporadica più si rischia di rimanerne al di fuori dell'occupazione, nei fatti, si auspica che le riflessioni su quello spazio indefinito o difficilmente definibile all'interno del quale avviene il maggior numero di eventi e di movimentazioni non rimanga oscurato sotto il peso di narrazioni che prendano in considerazione in modo esclusivo le singole sequenze fotografiche.

L'invito dunque è che tali esercizi possano trovare una loro utilità nel condividere e accrescere il numero di occasioni e piattaforme a cui ricondurre e mediante le quali confrontare una pluralità di informazioni (es. sui beneficiari delle politiche, sulla natura dei percorsi, sulla dimensione familiare di origine o propria, etc.), superando la fiducia nei soli meccanismi di indicizzazione per estendere gli ambiti di ricerca e offrire nuovi contenuti a rafforzamento della natura prospettica della visione politica, a medio e lungo termine, quale garante per la tenuta della dimensione comunitaria e della società civile.

Bibliografia essenziale

Anastasia B., Disarò M., Gambuzza M., Rasera M. (2009), *Comunicazioni obbligatorie e analisi congiunturale del mercato del lavoro: evoluzione, problemi metodologici, risultati*, i Tartufi, n. 35.

Anastasia B., Gambuzza M., F. Gatti, S. Maschio, Rasera M. (2018), *L'apporto conoscitivo degli indicatori longitudinali per l'analisi del mercato del lavoro*, Osservatorio mercato del lavoro, Veneto lavoro

Anpal, Inail, Inps, Istat, Ministero del lavoro, dicembre 2017, *Il mercato del lavoro: verso una lettura integrata*, Rapporto congiunto, Roma: <http://www.anpal.gov.it/Notizie/Pagine/Rapporto-congiunto-sul-mercato-del-lavoro.aspx>

Bazzoli M, Mazradro S. Schizzerotto A. Trivellato U. (2018), Come sono cambiate le storie lavorative dei giovani negli ultimi quaranta anni? Evidenze di uno studio pilota, in AA.VV. Stato mercato, lavoro Povertà e disuguaglianze, n. 114, dicembre, Il Mulino pp. 369-418

Cannari L., D'Alessio G., (2018) *Istruzione, reddito e ricchezza: la persistenza tra generazioni in Italia*, in "Questioni di Economia e Finanza" n.476, dicembre 2018

Comitato tecnico per l'implementazione delle azioni e la produzione di indicatori, *Sistema permanente di monitoraggio della L.92/2012*, Nota metodologica

Chiozza A., Mattei L., Torchia B., (2018a), *La condizione di non occupazione tra storie e biografie*, in AA.VV. Porte girevoli, Fondazione Feltrinelli

Chiozza A., Mattei L., Torchia B., (2018b), *I servizi di accompagnamento al lavoro tra bisogni individuali e risposte integrate*, Working paper Anpal, Roma: <https://www.anpal.gov.it/documents/20126/41748/i-servizi-di-accompagnamento-al-lavoro-online2018.pdf/2124c94e-37e5-3417-8e7d-62fcb532512a?t=1559656303840>

Chicchi F. Simone A. (2017), *La società della prestazione*, Ediesse

Favero G.; Trivellato U. (2011), *La Statistica nell'Università di Padova: un percorso emblematico dalla Restaurazione all'età repubblicana* in Rivista di storia economica, vol. 27, pp. 21-60

Han B.C. (2016) *Psicopolitica. Il neoliberalismo e le nuove tecniche del potere* (a cura di Buongiorno F.) Nottetempo