



Pastorale Sociale e del Lavoro - Diocesi di Torino

# GIOVANI E LAVORO

Torino, 25 luglio 2012



## Indice generale

Introduzione.....	3
1. Metodologia.....	6
2. I giovani ed il lavoro: un quadro generale.....	7
3. Il lavoro dal punto di vista dei giovani.....	10
4. Reazioni dei giovani alle proposte del tavolo.....	14
4.1 Reazioni complessive.....	14
4.2 Un confronto tra gruppi: la classe sociale come variabile che spiega le differenze.....	17
5. Reazioni e Proposte dei giovani.....	20
5.1 Il Lavoro.....	21
5.1.1 Il lavoro e gli aspetti formali.....	21
5.1.2 Il lavoro e gli aspetti emotivi.....	24
5.1.3 Il lavoro e gli aspetti di contenuto.....	27
5.1.4 Il lavoro e gli aspetti di sviluppo.....	30
5.2 L'imprenditorialità.....	32
5.2.1 L'imprenditorialità e gli aspetti formali.....	32
5.2.2 L'imprenditorialità e gli aspetti emotivi.....	34
5.2.3 L'imprenditorialità e gli aspetti di contenuto.....	37
5.2.4 L'imprenditorialità e gli aspetti di sviluppo.....	38
5.3 La formazione.....	40
5.3.1 La formazione e gli aspetti formali.....	40
5.3.2 La formazione e gli aspetti emotivi.....	41
5.3.3 La formazione e gli aspetti di contenuto.....	42
5.3.4 La formazione e gli aspetti di sviluppo.....	43
5.4 L'orientamento.....	45
5.4.1 L'orientamento e gli aspetti formali.....	45
5.4.2 L'orientamento e gli aspetti emotivi.....	45
5.4.3 L'orientamento e gli aspetti di contenuto.....	47
5.4.4 L'orientamento e gli aspetti di sviluppo.....	49
6. Schede Imprenditorialità.....	50
7. Schede Orientamento.....	59
8. Conclusioni.....	63
9. Bibliografia.....	65

*"Spero che la signora non si senta più una privilegiata perché ha un lavoro. Questo è l'augurio che rivolgo a tutti i giovani "*  
Giorgio Napolitano, 25 gennaio 2012

## Introduzione

Il documento "Un patto per il futuro" del 10 giugno 2011 è il punto di partenza dell'intero lavoro di ricerca. Lo riportiamo integralmente per consentire a tutti i lettori di partire dalle medesime basi conoscitive.

Gli incontri sul tema "Giovani e Lavoro" promossi dall'Arcivescovo di Torino Mons. Cesare Nosiglia con il supporto della Pastorale Sociale e del Lavoro, hanno visto presenti le istituzioni a livello comunale, provinciale e regionale, oltre che del mondo universitario, della cooperazione, del sindacato, dell'impresa, della formazione e del credito. Il tono "operativo" dato a questo confronto ha permesso di andare oltre le analisi, seppur indispensabili per un discernimento realistico della situazione, così da permettere uno scambio e una ricerca di proposte di soluzione che vedrà impegnato questo gruppo anche in futuro con il diretto apporto dei giovani.

Le persone che hanno condiviso a diversi livelli il percorso e questo documento sono: **BARBERIS Alessandro** (Presidente Camera di Commercio di Torino), **GHERZI Giuseppe** (Direttore Unione Industriale), **CHIAMA Carlo** (Assessore per il lavoro, Formazione Professionale Provincia di Torino), **DEALESSANDRI Tom** (Assessore al lavoro e alla formazione professionale Comune di Torino), **FELICI Giorgio** (Presidente Comitato di Coordinamento delle Confederazioni Artigiane Piemonte), **MAESTRI Adriano** (Presidente Commissione ABI Piemonte), **PELIZZETTI Ezio** ( Rettore Università di Torino), **PORCHIETTO Claudia** (Assessore per il lavoro, Formazione Professionale Regione Piemonte), **PROFUMO Francesco** (Rettore Politecnico di Torino), **PUGLIANO Sergio** (Presidente Forma Piemonte), **ROMAGNOLLI Aldo** (Presidente Provinciale Confcooperative), **RUBIETTI Luca** (Consiglio Giovani Arcidiocesi di Torino), **TOSCO Nanni** (Segretario Provinciale CISL), **TREMAMUNDO Filippo** (Consiglio Giovani Arcidiocesi di Torino)

L'obiettivo degli incontri è stato quello di contribuire a rilanciare, nelle diverse sedi istituzionali, alcune proposte di azione capaci di stimolare la politica e il mondo economico a dare maggiore attenzione alle giovani generazioni, ben sapendo che procrastinare ancora delle decisioni in questo campo significa non tenere conto delle conseguenze nefaste che già si manifestano e che stanno portando un danno significativo all'intera società civile.

Consapevoli che le risorse finanziarie a disposizione sono scarse, ma quelle rappresentate dal forte desiderio di cambiamento manifestato dai giovani sono invece ben presenti e attendono di essere valorizzate, si ritiene fondamentale che questo percorso debba tenere conto dell'opinione e della sensibilità dei giovani coinvolti nella sua elaborazione e realizzazione, considerando così questo documento un patto non solo fra le istituzioni, ma anche tra le generazioni.

La crisi che stiamo vivendo è purtroppo ancora considerata un fenomeno passeggero e non strutturale ed è anche per questo motivo ci si è scoperti impreparati al cambiamento e in difficoltà nel trovare strade condivise per una reale innovazione del sistema sociale ed economico. I giovani, in particolare, vivono situazioni paradossali rispetto al mondo del lavoro, prima fra tutte la formazione, talvolta prolungata nel tempo, dispendiosa di denaro in confronto con le basse remunerazioni all'ingresso e contratti di lavoro flessibili, fenomeni che li portano talvolta a considerare l'emigrazione una delle soluzioni preferibili. La bassa scolarità e la dispersione scolastica sono ormai a livelli preoccupanti, insieme a seri problemi di orientamento agli studi

che spesso fanno riferimento a criteri sganciati dalla realtà, condizionati anche dalla scarsa mobilità sociale che rende i percorsi obbligati e chiusi alle opportunità per i più meritevoli. Preoccupante è la situazione di giovani che non cercano più il lavoro, non sufficientemente attrezzati dal punto di vista formativo e vittime di nuove fragilità frutto di una temperie culturale che li fa concentrare solo su se stessi e sulla loro capacità di consumo.

La formazione deve essere al passo con il momento attuale, caratterizzato da veloce trasformazione dell'organizzazione del lavoro e da nuove dinamiche legate alla conoscenza, obiettivo difficile da perseguire in un momento di scarsità di risorse e di bassa propensione allo studio, vissuto poco come patrimonio da acquisire per il proprio futuro e da non abbandonare per l'intero arco della vita professionale.

Solo una politica coraggiosa può riuscire a stimolare l'innovazione come uno degli elementi in grado di essere un "volano" per l'economia del nostro territorio. I modelli proposti dalla società dei consumi, insieme ad altri fenomeni culturali, portano a svilire il lavoro manuale, ritenuto non in grado di garantire ai giovani un futuro e l'indispensabile apprezzamento sociale. Inoltre, è diffusa una mentalità poco aperta al lavoro autonomo, certamente non favorito dalla difficoltà di accesso al credito nonostante la pluralità di strumenti messi a disposizione dagli istituti bancari, dalle istituzioni locali e dalle fondazioni bancarie. Questa mentalità, diversamente dai giovani italiani, è presente negli stranieri che dimostrano di avere visioni della vita più aperte all'innovazione e al lavoro autonomo. Infine, coloro che sono costretti a entrare e uscire dal mercato del lavoro rimangono senza sostegno economico e formazione nel passaggio da una situazione occupazionale all'altra, oltre che vivere questi periodi di transizione in solitudine.

Alla luce di questi fenomeni si desidera condividere con i giovani un "orizzonte" capace di ridare fiducia e speranza nel futuro e attivare tutte le sinergie possibili fra i diversi attori coinvolti riconoscendo la presenza di importanti esperienze in questo campo, ma ancora poco conosciute. Un particolare riferimento va fatto alla necessità di attivare nuove collaborazioni, anche di carattere finanziario, fra il privato e il pubblico, ispirate da un'intelligente sussidiarietà capace di liberare energie talvolta sopite che attendono di essere valorizzate, compiendo delle scelte di medio e lungo periodo che prevedano, in alcuni casi, la concentrazione di risorse su settori specifici. Questo obiettivo potrà essere raggiunto solo spostando una parte delle spese correnti verso le spese di investimento e considerando l'innovazione come discriminante fondamentale nelle scelte da operare.

Gli ambiti sui quali si conferma la necessità di operare sono i seguenti:

#### A. *Stipulare un "patto" per il futuro*

- ⚡ Un "patto" che metta al centro il tema del futuro dei giovani, per declinare le priorità in obiettivi compatibili con le risorse e le competenze a livello locale coinvolgendo il settore privato e quello pubblico, nelle loro componenti economiche, sociali, produttive e istituzionali del territorio.
- ⚡ Tenendo conto del momento positivo di collaborazione vissuto fra le istituzioni su questo argomento, è necessario che siano impostate delle soluzioni che abbiano uno sguardo di medio-lungo periodo, pur continuando a prestare attenzione alle emergenze che si stanno evidenziando.
- ⚡ All'interno di questa collaborazione sarà fondamentale operare per integrare le risorse sociali, economiche e politiche presenti sul territorio per fare in modo che gli strumenti a disposizione siano conosciuti e valorizzati, attivando una riflessione tra il sistema delle imprese e il sistema pubblico locale per promuovere un sistema di welfare che faciliti la coesione e la competitività.
- ⚡ Il raccordo tra la rete territoriale dei servizi per il lavoro pubblici e privati andrà potenziato, rappresentando un elemento imprescindibile per creare sinergie che sappiano consolidarsi nel tempo e trovare sempre migliori soluzioni ai problemi complessi che si presentano.
- ⚡ Reimpostare, come già sta avvenendo, alcuni strumenti per un loro migliore utilizzo consapevoli che non tutto può dipendere dal sistema locale:
  - ⚡ il contratto di apprendistato deve tornare ad essere un fondamentale canale di accesso dei giovani al mondo del lavoro, in una logica di semplificazione delle regole e delle

procedure, di valorizzazione dell'impresa quale soggetto formativo e di una formazione effettiva *on the job* spendibile per l'apprendista, con particolare attenzione ai più giovani ai quali è necessario garantire anche una formazione generale.

- ✦ il sistema di defiscalizzazione a favore di aziende che assumono giovani
- ✦ i tirocini formativi, da utilizzare nell'attuale contesto economico e da valorizzare, soprattutto, quale complemento dei percorsi di formazione e di istruzione tecnica e professionale
- ✦ gli ammortizzatori sociali, per i quali è necessario mirare al rafforzamento dello strumento attraverso l'abbinamento di politiche "attive" e "passive" del lavoro, in modo tale da utilizzare i periodi di sospensione dal lavoro, o quelli successivi alla cessazione del rapporto, per lo svolgimento di percorsi di formazione continua per l'aggiornamento delle competenze e/o al rafforzamento dell'occupabilità, con particolare attenzione verso i giovani che usufruiscono di modalità di lavoro atipico.
- ✦ rendere più aperta la possibilità di usufruire dei prestiti per la formazione universitaria
- ✦ potenziare la formazione per la conoscenza delle lingue in rapporto con l'estero

#### *B. Promozione dell'imprenditorialità associata*

- ✦ Favorire la mentalità aperta al lavoro autonomo in modo associato, creando dei sistemi di accompagnamento dei giovani che desiderano intraprendere una nuova attività produttiva e mettendo a sistema le diverse possibilità di finanziamento esistenti per creazione d'impresa.
- ✦ Favorire l'innovazione per generare nuovo lavoro. Il metodo basato sugli "incubatori", non solo di ambito universitario, è da potenziare e promuovere offrendo la possibilità di formazione e sperimentazione specifica per l'avvio di un'impresa.
- ✦ Potenziare la conoscenza degli strumenti messi a disposizione per l'avvio di un'impresa, sia sotto forma di accompagnamento che di accesso al credito.

#### *C. Orientamento*

- ✦ Considerare l'orientamento come un'opera educativa di accompagnamento che consideri sempre in modo sinergico gli ambiti della famiglia, dei percorsi scolastici e universitari, oltre che della formazione professionale continua.
- ✦ Per realizzare questi percorsi di orientamento è necessario sensibilizzare gli insegnanti sulle caratteristiche e sulle tendenze del mondo del lavoro e delle professioni, riconoscendo che chi ha un contatto quotidiano con gli studenti è il soggetto che meglio di altri può orientarne le scelte conoscendone le potenzialità.
- ✦ Avviare dei corsi brevi di educazione al lavoro a partire dalla scuola primaria, con una particolare attenzione alla consapevolezza dei comportamenti ed alla creazione di una mentalità aperta all'imprenditorialità e alla formazione continua.
- ✦ Favorire la creazione di una rete più stretta fra il mondo dell'istruzione, della formazione professionale e dell'impresa, al fine di favorire la conoscenza del mondo del lavoro da parte dei giovani attraverso esperienze educative concrete.

Questo documento costituisce una tappa di un percorso al quale saranno poste tutte le condizioni perché possa proseguire con un reale coinvolgimento dei giovani nella fase di elaborazione e di realizzazione delle azioni concordate.

# 1. Metodologia

In accordo con quanto riportato nelle ultime righe del testo, il gruppo di lavoro ha scelto di confrontarsi con i giovani relativamente ai contenuti del documento ed ai percorsi di lavoro da intraprendere ed approfondire.

E' stato quindi deciso di avviare un'indagine che coinvolgesse una parte, anche piccola, del mondo giovanile in questo laboratorio di produzione di idee per avere dei feedback dai diretti interessati.

La ricerca che è nata è di tipo **qualitativo**: si è scelto di preferire la **profondità** dell'analisi dei contenuti alla rappresentatività delle risposte dei giovani. Inoltre, in questo modo è stato possibile creare un **feedback immediato** sulle ragioni dei sì e su quelle dei no alle proposte del tavolo. Nonostante il carattere qualitativo della ricerca, si è cercato di utilizzare vari e diversi criteri di scelta, dei target, in modo tale da garantire la maggiore copertura possibile dell'eterogeneo universo giovanile, anche se, ovviamente, non è stato possibile, e non era negli obiettivi della ricerca, raggiungere una copertura statisticamente significativa dell'universo di riferimento.

Il percorso di indagine ha visto quindi la realizzazione di **nove focus group** al fine di raggiungere gruppi di giovani molto differenti tra loro per le caratteristiche socio-demografiche:

- ▲ Musulmani;
- ▲ Giovani in FP (maschi e femmine);
- ▲ Giovani delle tre fasce d'età (15-18 / 19-24 / 25-30);
- ▲ Universitari;
- ▲ Precari;
- ▲ Disoccupati.

La numerosità complessiva del campione (**62 giovani**) è comunque stata soddisfacente.

La scelta del **territorio** di riferimento è stata effettuato cercando di focalizzarsi sul nucleo più numericamente significativo della Diocesi di Torino (quindi il capoluogo e la sua cintura), cercando contemporaneamente di concentrare l'attenzione su un'unica area.

Per questo, il territorio oggetto di indagine è stato abbastanza differenziato: i focus group hanno infatti coinvolto giovani di Torino, Settimo Torinese, Rivoli e Trofarello.

Non si è trattata di un'indagine "di parrocchia": pur avendo utilizzato in alcuni casi dei canali vicini agli ambienti cattolici, spesso i giovani incontrati non hanno un background confessionale cristiano. E' questo il caso dei giovani musulmani, ovviamente, ma anche dei giovani in FP, dei disoccupati (contattati in collaborazione con l'Informagiovani di Trofarello) e di molti ragazzi presenti negli altri gruppi.

Nel presente documento **sono spesso trascritte delle frasi pronunciate dai giovani durante i focus group**: una scelta espositiva di questo tipo mira a rafforzare nei lettori la consapevolezza del contenuto delle idee e delle convinzioni dei giovani. Questa scelta è stata effettuata **a prescindere dalla correttezza oggettiva di quanto viene espresso**: infatti, la progettazione di interventi sui giovani non devono prescindere dalla conoscenza della visione della realtà che possiedono i giovani che abbiamo intervistato.

Un'ultima nota metodologica: in fase di rilettura i contenuti dei focus group sono stati

codificati ed elaborati utilizzando il software di analisi dei dati testuali Weft QDA<sup>1</sup>.

## 2. I giovani ed il lavoro: un quadro generale

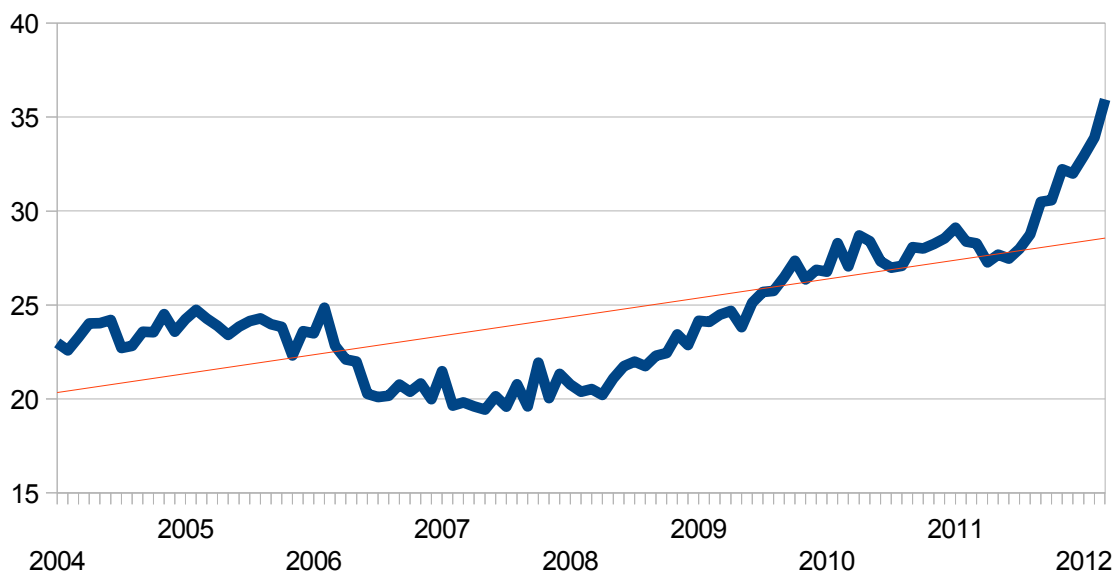
### Italia

Le analisi sociali ed economiche in tempi di crisi molto spesso iniziano con l'espressione abusata "sempre più". Nel caso del tema "Giovani e Lavoro", però, non si tratta purtroppo di un mero stile linguistico, che cerca di evidenziare gli aspetti di allarme sociale presenti, magari solo parzialmente, nel fenomeno.

Il rapporto tra i giovani ed il lavoro si sta rivelando sempre più un non rapporto, in cui i giovani devono sempre più affrontare il tema della disoccupazione.

I dati parlano chiaramente ed evidenziano come i primi segnali del problema fossero già da cogliere un paio di anni prima dell'inizio della crisi, quando cioè il tasso di disoccupazione, che era sceso dai livelli del 2004-2006, non riusciva a sfondare significativamente il pavimento del 20%. Da metà del 2008, poi, il tasso è cresciuto pressoché in maniera costante, arrivando a passare dal 27,5% di giugno 2011 al 35,9% di marzo 2012

**Grafico 1 - Tasso di disoccupazione mensile destagionalizzato (gennaio 2004 - marzo 2012) in Italia tra i 15 ed i 24 anni.**



Se l'andamento dei disoccupati è in costante crescita, la situazione è ancora peggiore se si considera che sono in costante aumento i giovani Neet (dall'acronimo inglese "Not in

<sup>1</sup> <http://www.pressure.to/qda/>

*Education, Employment or Training*"), cioè gli individui che non stanno ricevendo un'istruzione, non hanno un impiego o altre attività assimilabili ( tirocini, lavori domestici, ecc.), e che non stanno cercando un'occupazione.

Secondo l'ISTAT i giovani Neet tra i 15 ed i 29 anni sono poco più di due milioni, il 21,2% della popolazione di riferimento. La quota di Neet è più elevata tra le donne, 24,4 per cento rispetto al 18,2 per cento degli uomini. In leggera flessione nel biennio 2004-2006 e sostanzialmente costante nel biennio successivo, i giovani Neet tornano a crescere nel 2009 durante la fase ciclica negativa dovuta alla crisi economica mondiale.

In Italia la quota di giovani Neet è molto superiore a quella della media europea: nel 2008 rappresentavano il 19,2%, a fronte di un valore medio per i paesi Ue aderenti all'Ocse che si attesta al 12,2%. L'Italia è il paese europeo in cui il fenomeno è più accentuato. L'incidenza è significativamente più alta rispetto ai maggiori paesi europei quali la Spagna (seconda dopo di noi, con il 16,9%), il Regno Unito (14%), la Francia (12,3%) e la Germania (11,6%). I divari sono da ascrivere in primo luogo al minore inserimento dei giovani italiani nell'occupazione e in secondo luogo alla loro maggiore condizione di inattività (piuttosto che di disoccupazione) rispetto ai giovani degli altri paesi europei.

I risultati mettono in luce la **minore capacità del mercato del lavoro italiano di includere i giovani**, e il rischio che, per molti, la permanenza prolungata in uno stato di inattività si trasformi in una condizione permanente.

## **Piemonte**

In Piemonte la situazione non è molto più rosea. Nel corso degli ultimi anni vi è stata una **netta accentuazione dei connotati giovanili assunti dalla crisi**: tra gli occupati aumentano le persone di età matura, mentre diminuiscono nettamente i giovani; tra i disoccupati la quota giovanile si espande con forza, al punto che i tassi di disoccupazione al di sotto dei 25 anni diventano tre volte più elevati di quelli medi. Sotto quest'ultimo aspetto, come su tutti gli altri indicatori problematici, la crisi ha prodotto anche una riapertura dei divari territoriali tra le province piemontesi: in particolare, Torino, dopo gli anni della convergenza verso i valori delle altre province e del Nord-ovest, ritorna a tassi di disoccupazione nettamente superiori a quelli medi, con una quota di giovani disoccupati che corrisponde a circa un terzo delle forze di lavoro di pari età.

La dinamica dell'occupazione per classe di età mostra nel 2010 una flessione concentrata nelle fasce inferiori, fino a 44 anni, in parte condizionata dai processi demografici connessi al calo della natalità, che in questo periodo esplica i suoi effetti sulla coorte della popolazione intorno ai trent'anni.

Sopra tale soglia si osserva un incremento degli addetti: fra gli ultraquarantacinquenni soprattutto per l'arrivo delle generazioni più numerose del baby boom, fra gli ultracinquantenni soprattutto per le modifiche al sistema pensionistico, che frenano le uscite dal lavoro con l'obiettivo di prolungare la vita professionale.

I movimenti segnalati determinano di fatto un **invecchiamento relativo della popolazione occupata**, e costituiscono, nell'insieme, la coda di tendenze in atto già da tempo. Negli ultimi cinque anni il tasso di occupazione nelle tre fasce di età inferiori si è sensibilmente ridotto, con una maggiore accentuazione tra gli uomini: di 9 punti circa fra i più giovani e di quasi 3 punti nelle due classi seguenti, mentre è cresciuto, e di molto, il tasso relativo nelle classi d'età successive: di 3,7 punti tra 45 e 54 anni, e di 6,5 (dal 28%



al 34,5%) tra i 55 e 64 anni, con una variazione positiva più sostenuta tra le donne. Alla resa dei conti, dal 2004 al 2010 la partecipazione al lavoro è rimasta nel complesso invariata, intorno al 63,5%, ma con un divario di genere che è sceso da 19 a 15,5 punti percentuali e con una composizione per età molto più matura.

In un contesto come quello fin qui delineato, **l'aspetto più preoccupante riguarda l'andamento della componente giovanile**, che ha visto peggiorare drasticamente la propria condizione sul mercato del lavoro. In Piemonte il tasso di occupazione dei ragazzi e delle ragazze fra 15 e 24 anni, rimasto stabile sul 30% tra il 2006 e il 2008, è sceso di quasi 6 punti percentuali nel biennio seguente: una caduta che, fra i maschi, raggiunge i 9 punti. Il tasso di disoccupazione specifico, per contro, è cresciuto addirittura di 11,7 punti, dal 14,9 al 26,6%, e il dato attuale presenta uno scarto davvero consistente nei confronti delle altre regioni del Nord Italia. Dietro di noi, con valori superiori al 20%, vengono infatti solo l'Emilia-Romagna (22,4%, la sola area segnata da un incremento dei livelli giovanili paragonabile a quello piemontese) e la Liguria (20,3%), con un dato medio attestato al 20,6%.

Anche in questo caso, e anzi qui più che altrove, si osserva una forte criticità per la componente maschile, soprattutto nel 2010, anno in cui fra i giovani il tasso di disoccupazione femminile diminuisce di 2 punti e mezzo, mentre quello maschile aumenta di ben 5 punti e mezzo. I due valori, fino ad allora divisi da almeno 4 punti percentuali, risultano ora allineati (26,8% contro 26,4% rispettivamente). Di più, in valori assoluti, nel 2010 in Piemonte, i ragazzi fra 15 e 24 anni in cerca di lavoro sono 19.000, a fronte di 15.000 ragazze.

La crescita delle disuguaglianze che molti dati suggeriscono non consentono di dare una risposta rassicurante: particolarmente in provincia di Torino, dove il tasso di occupazione maschile tra 15 e 24 anni è sceso dal 37% del 2005 al 23%, mentre il tasso di disoccupazione è passato dal 14 al 36%.

Non solo disoccupazione ma anche **inattività**: nel 2009 i Neet in Piemonte rappresentavano il 16,6% (erano il 13% nel 2008), un dato che pone la nostra regione sicuramente distante da quelle "meno virtuose" d'Italia (Campania e Sicilia con circa il 33%), ma che la pone nettamente in prima posizione tra le regioni del Nord, che sono tutte comprese tra il 13,2% del Veneto ed il 15,1% della Lombardia. La situazione è peggiore per le donne che per gli uomini: 19,3% vs 14,1%, ma è tra gli uomini che il divario con le altre regioni del nord è maggiore (+2% rispetto alla Lombardia, quasi + 5% rispetto al Veneto).

Si evidenzia una contraddizione che potrebbe rivelarsi pericolosa. Di fatto, si può dire che, nella nostra configurazione socio-professionale e familiare, le difficoltà e le tensioni competitive delle imprese tendono a scaricarsi sui giovani, più esposti alle dinamiche di mercato e meno riparati dagli ammortizzatori sociali. D'altra parte, le imprese dovrebbero porsi come obiettivo strategico l'inserimento nel sistema economico di risorse umane preparate, motivate e flessibili, quale leva per incrementare i livelli di qualità necessari alla crescita duratura della loro presenza sul mercato. Va inoltre ricordata la drastica caduta quantitativa della popolazione giovanile occorsa nel decennio precedente: all'epoca della programmazione delle attività del Fondo Sociale Europeo nel periodo 2000-2006 si era insistito su questi aspetti, sottolineando come i giovani, proprio per la diminuzione dei loro contingenti demografici, costituissero per il sistema Piemonte una risorsa relativamente scarsa e dunque preziosa, da salvaguardare e valorizzare adeguatamente.

Queste valutazioni, alla luce delle evidenze statistiche fin qui presentate, sembrano essere state spazzate via dall'ondata di crisi che ci ha colpito. Eppure è da qui che

occorrerebbe ripartire per rilanciare le prospettive di sviluppo dell'economia regionale, lavorando parallelamente ad un'attenta riconsiderazione delle politiche di mantenimento in attività delle persone mature.

### 3. Il lavoro dal punto di vista dei giovani

Al di là dei dati ufficiali, sempre necessari per inquadrare il tema in maniera oggettiva, era importante comprendere cosa significhi per i giovani il "lavoro", quali accezioni gli diano e come si avvicinano ad esso ed al percorso di avvicinamento, un cammino che, per la maggior parte dei giovani incontrati, è ancora in corso.

All'inizio di ciascun focus group abbiamo domandato a tutti i giovani di indicare su un post-it le tre parole che associano al concetto di "lavoro". Una richiesta molto libera, con pochissime indicazioni proprio per far emergere tutti i punti di vista dai quali i ragazzi osservano questo "moloc".

Come da attese, le risposte sono state estremamente varie ed anche con una certa frammentazione: 82 diverse parole con una su tutte che vince. La parola "Salario" (o stipendio) è stata infatti ripetuta 21 volte, quindi per un giovane su 3 questa è una delle tre parole che associa al termine "Lavoro".

**Tabella 1: Parole associate a "Lavoro" che sono state ripetute almeno 2 volte<sup>2</sup>.**

Parola	Ripetizioni
<b>SALARIO</b>	21
<b>FATICA</b>	8
<b>IMPEGNO</b>	7
<b>INDIPENDENZA</b>	7
<b>PRECARIETA'</b>	7
<b>PUNTUALITA'</b>	6
<b>CRESCITA</b>	5
<b>DIFFICOLTA'</b>	5
<b>FUTURO</b>	5
<b>DISOCCUPAZIONE</b>	4
<b>ESPERIENZA</b>	4
<b>SCARSO</b>	4
<b>DIRITTI</b>	3
<b>FAMIGLIA</b>	3
<b>OPPORTUNITA'</b>	3
<b>PASSIONE</b>	3
<b>PROGETTI</b>	3
<b>RESPONSABILITA'</b>	3
<b>CARRIERA</b>	2

<sup>2</sup> Le parole che sono state indicate solamente una sola volta sono: AMBIZIONE, AMICI, ANGOSCIA, APPLICAZIONE, ATTEGGIAMENTO, BATTAGLIA, BENESSERE, COMPETENZE, COMUNICAZIONE, CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO, CREAZIONE DI VALORE, CREDIBILITA', CRISI, DIVERTIMENTO, DOVE, DOVERE, FORMAZIONE, GARANZIA, INVESTIMENTI, MANCE, NEET, OCCUPAZIONE, ONESTA', ORARIO, ORDINE, ORIZZONTI, PART TIME, PAURA, PAZIENZA, POSSIBILITA', PRESENZA, PRETESE, PREZIOSO, PRODUZIONE, PROFESSIONALITA', QUALITA', RICERCA, RISORSA, SACRIFICIO, SELEZIONE, SINDACATO, SODDISFAZIONE, SOPRAVVIVENZA, STABILITA', STIMOLO, STRAORDINARI, STRESS, STUDIARE, TESTA, TROVARE, VITA, VOGLIA

<b>CONOSCENZA</b>	2
<b>DIGNITA'</b>	2
<b>INCERTEZZA</b>	2
<b>INTRAPRENDENZA</b>	2
<b>INTROVABILE</b>	2
<b>MATURITA'</b>	2
<b>REALIZZAZIONE</b>	2
<b>RISPETTO</b>	2
<b>SERIETA'</b>	2
<b>SICUREZZA</b>	2
<b>TEMPO</b>	2

In generale, emerge una situazione in cui il lavoro è "qualcosa" di precario e difficile ma indispensabile per l'indipendenza e per il futuro in cui, in cambio di impegno, fatica e puntualità, si ottiene uno stipendio e, perché no, anche la possibilità di crescere.

Questa sintesi estrema può però essere notevolmente raffinata confrontando tra loro due tipologie di giovani presenti nel campione: i giovani che sono all'interno di un percorso di Formazione Professionale (FP) "contro" i giovani che non frequentano alcun corso di FP.

**Tabella 2: Percentuale di scelta delle parole associate al lavoro per macro gruppo di giovani**

	No FP	Sì FP
CARRIERA	0,0	12,5
CONOSCENZA	4,4	0,0
CRESCITA	6,7	12,5
DIFFICOLTA'	11,1	0,0
DIGNITA'	4,4	0,0
DIRITTI	6,7	0,0
DISOCCUPAZIONE	8,9	0,0
ESPERIENZA	6,7	6,2
FAMIGLIA	6,7	0,0
FATICA	4,4	37,5
FUTURO	8,9	6,2
IMPEGNO	8,9	18,8
INCERTEZZA	4,4	0,0
INDIPENDENZA	13,3	6,2
INTRAPRENDENZA	4,4	0,0
INTROVABILE	4,4	0,0
MATURITA'	4,4	0,0
OPPORTUNITA'	6,7	0,0
PASSIONE	4,4	6,2
PRECARIETA'	15,6	0,0
PROGETTI	6,7	0,0
PUNTUALITA'	2,2	31,2
REALIZZAZIONE	4,4	0,0
RESPONSABILITA'	2,2	12,5
RISPETTO	2,2	6,2
SALARIO	24,4	62,5
SCARSO	8,9	0,0

SERIETA'	0,0	12,5
SICUREZZA	4,4	0,0
TEMPO	4,4	0,0

Tra i giovani in FP il modello di approccio al lavoro appare regolato da un'equazione abbastanza semplice: il lavoro è qualcosa di faticoso in cui, in cambio di puntualità, serietà e impegno, si riceve uno stipendio. Sono più sullo sfondo parole quali crescita, responsabilità, carriera e serietà.

Nel secondo gruppo, invece, la parola maggiormente associata a "lavoro" è "salario", che è visto come un mezzo per raggiungere l'indipendenza in un'ottica di impegno futuro. Il lavoro è un'opportunità di crescita, un'esperienza e, assieme, un diritto. Ma è anche fonte di forte precarietà, ed è una risorsa scarsa, come evidenzia la notevole disoccupazione tra i giovani.

Il confronto tra i due gruppi, evidenziato dalla tabella precedente, è ricco di indicazioni: innanzitutto è interessante osservare come quasi i due terzi dei ragazzi in FP abbia associato il lavoro alla retribuzione, contro solo un quarto degli altri giovani.

Tra i ragazzi in FP, poi, prevale un peculiare profilo di lavoro tradizionale, molto legato ai percorsi di lavoro fordisti che hanno caratterizzato le esperienze dei genitori, ma soprattutto nettamente diverso da quello degli altri giovani. Il lavoro è fatica, occorrono puntualità, impegno, responsabilità e serietà. Da tutto ciò deriva il meritato salario e, forse, la possibilità di fare carriera.

Sono completamente **assenti** due aspetti:

- ✧ la **valorizzazione personale** attraverso il lavoro: infatti, non compaiono mai termini quali Conoscenza, Dignità, Diritti, Intraprendenza, Opportunità, Maturità, Progetti e Realizzazione.
- ✧ la dimensione dell'**incertezza**: anche in questo caso sono completamente assenti termini quali Difficoltà, Disoccupazione, Incertezza, Introvabile, Precarietà, Scarso e Sicurezza.

Tutto questo evidenzia una visione strumentale del lavoro da parte di un certo tipo di giovani, tendenzialmente meno dotati di strumenti conoscitivi e di chiavi interpretative della realtà, sia della propria che di quella che li circonda.

Per contro, tra i giovani non in FP sono totalmente assenti (o quasi), parole quali Carriera, Serietà, Responsabilità e Rispetto. Molto probabilmente la prima è vista come una chimera, retaggio di tempi passati, mentre le altre tre sono considerate ovvie e scontate.

Ciascuna delle due posizioni comporta dei rischi per i giovani, soprattutto per quelli che meno di altri hanno gli strumenti per comprendere il rapido mutare della società, in generale, e del mercato del lavoro, in particolare.

Anche nel corso dei focus group sono emerse delle considerazioni che supportano l'ipotesi della presenza di tali rischi. In modo particolare, le ragazze ed i ragazzi che stanno seguendo dei percorsi professionalizzanti non vedono il lavoro, ed il percorso di avvicinamento ad esso, come un'occasione di crescita personale. Abbiamo domandato loro se serva studiare: le risposte sono state per lo più di segno negativo:

*"Serve, però per fare il barista non devi studiare. La mia mamma non è andata a scuola, ma è bravissima nel suo mestiere. Nel lavoro l'aspetto teorico non serve."*

FG FP ragazze

*"Durante l'esperienza lavorativa non mi hanno mai chiesto che cosa metti nella tinta. Questi aspetti vengono studiati lo stesso a scuola, ma poi nel quotidiano non servono un granché, anche se devo saper dire le cose se te le chiedono."*

FG FP ragazze

Il lavoro, o meglio, la retribuzione, è un fine da raggiungere, non uno strumento di crescita. In quanto tale, l'obiettivo può essere quello di arrivare al risultato senza essere troppo attenti ai percorsi seguiti, ed alle conseguenze che si possono subire:

*Qual è la cifra sotto cui non volete andare? "Sotto i 700€ mensili a tempo pieno non siamo disposti ad andare."*

FG FP ragazzi

Avete lavorato in nero qualche volta?

*"Ho sempre lavorato in nero. Qualche volta è meglio lavorare in nero che in regola. Ti pagano molto di più perché il datore di lavoro non paga le tasse."*

*"Non sono d'accordo. Se hai un contratto puoi richiedere quello che hai pattuito. Con il lavoro in nero non puoi far valere nessun diritto. Ti possono sfruttare come vogliono."*

*"Nella mia esperienza lavorativa in nero ho sempre preso tutti i soldi che mi dovevano, anche senza nessun contratto firmato. **Erano delle persone fidate.**"*

FG FP ragazzi

Una situazione per certi versi opposta la si riscontra tra i giovani non in FP. Il lavoro è sia un obiettivo che uno strumento di crescita, ed in quanto tale la retribuzione assume un profilo meno rilevante che tra i ragazzi del primo gruppo. Infatti, si riscontra in non pochi casi l'idea per cui possa essere normale iniziare a lavorare per un po' di tempo senza percepire stipendio, e questa è un'esperienza vissuta anche in prima persona da alcuni.

*"Io ora sto lavorando senza prendere soldi"*

FG Universitari

*"Conosco tante persone che lavorano e sono sottopagate o non pagate (dai 20 ai 35 anni). Tipi di lavoro: volantaggio, lavoretti giornalieri, segreteria negli studi di avvocati. Va di pari passo con l'assenza di contratto."*

FG Musulmani

Il lavoro non retribuito non viene visto ovviamente come una condizione permanente, ma quasi come uno scotto da pagare, un investimento dovuto per entrare nel mondo del lavoro e per avere quindi migliori prospettive future. La richiesta più importante per il futuro è la stabilità: ad un contratto stabile si sacrifica la retribuzione immediata.

*"Personalmente preferisco guardare alla tipologia di contratto che mi offrono; spero di avere una paga più bassa, ma un contratto a tempo indeterminato che*

*una paga più alta con un contratto a scadenza. Se devo scegliere voto per la stabilità."*

FG 19-24 anni

## 4. Reazioni dei giovani alle proposte del tavolo

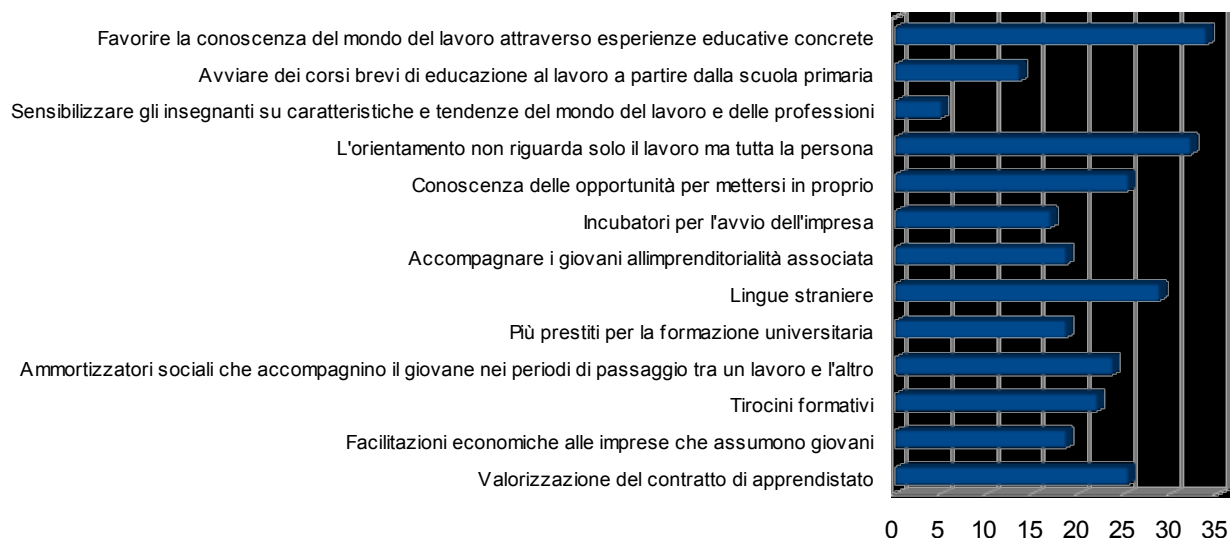
### 4.1 Reazioni complessive

Le reazioni dei giovani rispetto al tema "lavoro" sono varie ed eterogenee, e si differenziano in funzione di aspetti quali l'età, le esperienze, la lontananza o la vicinanza dal momento in cui sarà tecnicamente possibile cercare di accedere al mercato del lavoro.

Una forte varietà si riscontra anche nelle opinioni relative ai punti proposti dal documento "Un patto per il futuro". Abbiamo domandato a tutti giovani di indicare i tre che piacciono di più (o che considerano comunque più vicini a sé, maggiormente affini al proprio percorso di vita) ed i tre punti che piacciono di meno, o che comunque sono considerati maggiormente lontani dal proprio approccio al tema "lavoro".

I risultati emersi sono quantomai interessanti: secondo i giovani che abbiamo sentito occorre ripensare alla filosofia dell'orientamento, dando concretezza al rapporto con il mondo del lavoro, anche sviluppando ciò che maggiormente ci allontana dal resto d'Europa, cioè la conoscenza delle lingue straniere.

#### Grafico 4: i tre punti che piacciono di più



Il grafico 4 ci dice che è molto forte la sensibilità sull'orientamento, un argomento che è stato vissuto dai ragazzi e dalle ragazze come assente o inadeguato e carente di veri contenuti. Come vedremo meglio in seguito, tutti i gruppi hanno segnalato come l'orientamento in terza media si traduca solamente in un indirizzamento legato al rendimento.

In quinta superiore, poi, l'orientamento, quando è presente, si limita ad una mera

presentazione del catalogo universitario, oltretutto locale. Inoltre, sono importantissimi anche alcuni aspetti quali il giudizio dei genitori, le scelte dei pari e la vicinanza con la scuola superiore.

Vi è poi un aspetto estremamente importante, legato alla professionalità dell'orientamento: i giovani sono consapevoli che l'orientatore debba possedere una preparazione propria e ad hoc, altrimenti si rischia di cadere nell'esecuzione pedissequa e non personalizzata di una serie di compiti che portano ad indicazioni standardizzate.

*"Alla fine di quest'anno, nella mia scuola, verrà un professionista, a fare un colloquio personale, per dirci quali studi intraprendere a partire da nostri interessi e capacità... Tale metodo potrebbe essere utilizzato anche alle medie, forse a maggior ragione, perché si è più piccoli. E' sicuramente utile farsi aiutare da altre persone che non siano i genitori."*

FG 16-18 anni

Al di là della necessità di essere accompagnati in un vero percorso di orientamento, i giovani sentono come estremamente importante lo studio delle lingue straniere, in modo particolare dell'inglese. Questo indipendentemente dal fatto che, per la propria professione, si debba emigrare all'estero oppure no, perché anche chi lavora in Italia quotidianamente dialoga con Paesi stranieri o con stranieri presenti nel nostro Paese che non parlano l'italiano.

D'altra parte, questa consapevolezza si scontra talvolta con la mancanza di un grande interesse a studiare una lingua straniera: non c'è proprio voglia di mettersi a studiare, soprattutto tra chi ha già terminato il proprio percorso scolastico oppure tra chi segue un percorso di formazione professionale.

Accanto alla segnalazione di una preferenza, i giovani aggiungono poi suggerimenti interessanti:

*"Se il mio insegnante di storia che mi spiega la guerra d'indipendenza americana utilizzasse un articolo o brano in inglese, sarebbe più utile per l'apprendimento. Il discorso non è necessariamente legato al numero di ore."*

FG 19-24 anni

Più di tutto, però, i giovani che abbiamo contattato sentono la necessità di migliorare la conoscenza del mondo del lavoro attraverso esperienze educative concrete. E' un mondo, quello del lavoro, dal quale si sentono esclusi, anche in virtù del fatto che è in continua evoluzione e mutamento, per cui esserne fuori significa di per sé non conoscerlo. A quasi nulla valgono ormai le conoscenze diffuse, spesso di origine familiare, che facevano sì che il figlio di un operaio che entrava in fabbrica in un ruolo simile a quello del padre si trovasse in un contesto tutto sommato conosciuto e, per questo, non ostile a priori.

*"Nella mia scuola erano venuti dei professionisti in pensione che spiegavano i contenuti dei vari lavori così come sono realmente presenti nel mondo del lavoro."*

FG Universitari

Veniamo ai punti che sono piaciuti di meno tra quelli presenti nei documenti presentati ai giovani e discusso con loro. L'immagine che complessivamente emerge vede una forte

lontananza della scuola dal mondo del lavoro: esiste molta sfiducia verso la capacità degli insegnanti di orientare correttamente i giovani, facendo emergere le reali potenzialità di ciascuno in modo tale da poter indirizzare i ragazzi verso il percorso di studi più corretto. Anche la conoscenza del mercato del lavoro viene considerata deficitaria nel mondo della scuola, accusato di essere eccessivamente distante dal reale mondo dell'impiego.

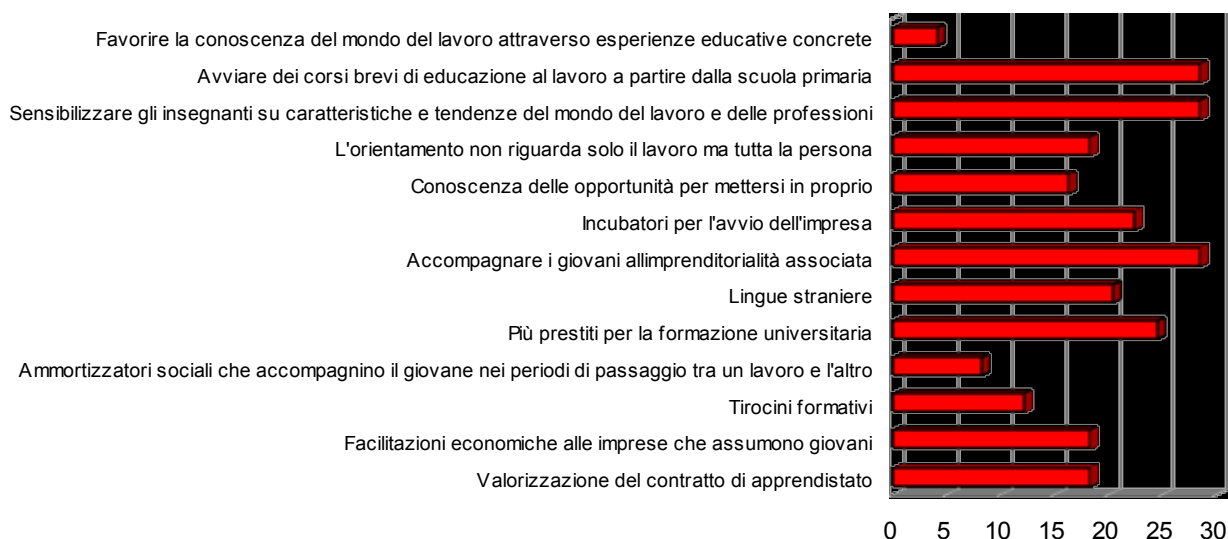
Per questo, la sensibilizzazione degli insegnanti viene considerato un "caso disperato", e questo pessimismo nasce certamente dai problemi di orientamento vissuto da molti giovani.

I corsi brevi di educazione al lavoro già nella scuola primaria, poi, non sono valutati negativamente, ma sono considerati "eccessivi". In realtà, i giovani mostrano di non aver compreso appieno il ruolo che essi dovrebbero rivestire: molti giovani non sentono la necessità di questi corsi perché essi stessi hanno vissuto questo passaggio di principi in famiglia, e non ritengono quindi che la scuola primaria possa essere il luogo deputato a questa pedagogia del lavoro.

Tra i valori del lavoro che un corso di questo tipo potrebbe presentare ai bambini, ad esempio, ma che non pare rientrare nelle corde dei giovani, vi è quello della cooperazione. Si tratta di un aspetto molto importante anche perché l'indagine ha segnalato come l'imprenditorialità sia scarsamente considerata tra le prospettive di lavoro dai giovani, in generale da tutti i giovani, escludendo soprattutto gli immigrati. La parola "rischio" è ricorrente ed è letta quasi solamente dal lato negativo, dissociata quindi dalla parola "opportunità".

Ma se imprenditorialità deve essere, che una ditta individuale sia. L'imprenditorialità associata non viene quasi mai considerata: paura dell'altrui opportunismo, paura di rovinare il rapporto di amicizia con l'altro socio, paura di avere su di sé solo i rischi.

### Grafico 5: i tre punti che piacciono di meno





## 4.2 Un confronto tra gruppi: la classe sociale come variabile che spiega le differenze

All'interno dei differenti gruppi che hanno composto il campione vi sono alcune notevoli differenze di approccio e gradimento rispetto alle proposte avanzate dal tavolo all'interno del documento "Un patto per il lavoro".

L'analisi evidenzia come lo status sociale giochi un ruolo fondamentale nel discriminare la prevalenza di risposte tra i gruppi.

Abbiamo quindi suddiviso i giovani in due gruppi, sulla base dei racconti effettuati e dei titoli di studio in loro possesso:

- ⤴ Gruppo medio-basso: è composto dai giovani intervistati all'interno dei focus group Stranieri, FP femmine e FP maschi, Disoccupati;
- ⤴ Gruppo medio-alto: è composto dai giovani presenti negli altri focus group, ed in particolare Universitari, Giovani (16-18, 19-24 e 25-30 anni) e Precari.

Occorre sempre ricordare che le analisi che qui presentiamo non hanno una valenza significativa dal punto di vista statistico: ciononostante, forniscono degli interessanti spunti di analisi che meritano di essere approfonditi.

Cominciamo dagli aspetti che piacciono di più: i due diversi gruppi sociali considerati scelgono quasi in maniera paritetica alcuni item:

- ⤴ tutti quelli relativi all'imprenditorialità;
- ⤴ tutti quelli che suggeriscono modalità operative di orientamento e di avvicinamento al lavoro.

Viceversa, emergono chiaramente alcune preferenze peculiari:

- ⤴ il gruppo sociale medio basso preferisce in maniera più netta le proposte finalizzate all'ingresso ed alla permanenza dei giovani nel mondo del lavoro in qualità di dipendenti;
- ⤴ il gruppo sociale medio alto guarda con maggiore favore alle proposte che tendono a fornire ai giovani un ampio set di strumenti di crescita personale e professionale.

**Tabella 6: Percentuale di gradimento delle proposte del tavolo per Gruppo sociale**

	Gruppo sociale	
	Medio Basso	Medio Alto
Valorizzazione del contratto di apprendistato	34,5%	16,7%
Facilitazioni economiche alle imprese che assumono giovani	27,6%	10,0%
Tirocini formativi	31,0%	13,3%
Ammortizzatori sociali che accompagnino il giovane nei periodi di passaggio tra un lavoro e l'altro	31,0%	16,7%
Più prestiti per la formazione universitaria	6,9%	30,0%
Lingue straniere	17,2%	40,0%
Accompagnare i giovani all'imprenditorialità associata	17,2%	20,0%
Incubatori per l'avvio dell'impresa	13,8%	20,0%
Conoscenza delle opportunità per mettersi in proprio	27,6%	23,3%
L'orientamento non riguarda solo il lavoro ma tutta la persona	17,2%	46,7%
E' necessario sensibilizzare gli insegnanti sulle caratteristiche e sulle tendenze del mondo del lavoro e delle professioni	3,4%	6,7%

Avviare dei corsi brevi di educazione al lavoro a partire dalla scuola primaria	13,8%	13,3%
Favorire la conoscenza del mondo del lavoro da parte dei giovani attraverso esperienze educative concrete	34,5%	33,3%

Veniamo agli item che i giovani sentono maggiormente distanti da loro, che piacciono meno. Anche in questo caso ve ne sono alcuni che uniscono le opinioni dei giovani: tra tutti segnaliamo l'accompagnamento dei giovani all'imprenditorialità associata e i prestiti alla formazione universitaria.

I giovani che, per semplificare, abbiamo etichettato come appartenenti alla classe sociale medio-bassa hanno maggiormente segnalato le tre iniziative legate all'imprenditorialità e l'apprendimento della lingua inglese.

Per contro, i giovani della classe medio alta disdegnano in maniera peculiarmente netta le facilitazioni economiche alle imprese che assumono (ed consideriamo in questo insieme anche l'apprendistato) nonché le iniziative che prevederebbero un'intensa attività di accompagnamento verso il mondo del lavoro da parte degli insegnanti e della scuola, attività che però avrebbe un alto contenuto teorico ed un basso costruito pratico.

**Tabella 7: Percentuale di non gradimento delle proposte del tavolo per Gruppo sociale**

	Gruppo sociale	
	Medio Basso	Medio Alto
Valorizzazione del contratto di apprendistato	4,8%	28,6%
Facilitazioni economiche alle imprese che assumono giovani	4,8%	28,6%
Tirocini formativi	14,3%	10,7%
Ammortizzatori sociali che accompagnino il giovane nei periodi di passaggio tra un lavoro e l'altro	4,8%	10,7%
Più prestiti per la formazione universitaria	23,8%	25,0%
Lingue straniere	33,3%	10,7%
Accompagnare i giovani all'imprenditorialità associata	28,6%	28,6%
Incubatori per l'avvio dell'impresa	38,1%	10,7%
Conoscenza delle opportunità per mettersi in proprio	23,8%	10,7%
L'orientamento non riguarda solo il lavoro ma tutta la persona	28,6%	10,7%
E' necessario sensibilizzare gli insegnanti sulle caratteristiche e sulle tendenze del mondo del lavoro e delle professioni	14,3%	39,3%
Avviare dei corsi brevi di educazione al lavoro a partire dalla scuola primaria	9,5%	42,9%
Favorire la conoscenza del mondo del lavoro da parte dei giovani attraverso esperienze educative concrete	9,5%	,0%

I giovani, ed in generale gli individui, che possiedono maggiori conoscenze e migliori strumenti interpretativi della realtà si rendono conto più degli altri che conoscenze e strumenti non sono mai sufficienti. Sanno che per costruire un progetto di vita futuro stabile e con prospettive sane e robuste è necessario avere obiettivi a lungo termine.

Occorre capire chi si è, dove si vuole andare, chi sono i soggetti che ci accompagnano e che, talvolta, possono agevolarci nell'apprendimento di conoscenze e di strumenti. Tuttavia, la progettualità di vita non può basarsi in misura preponderante sulla speranza di interventi esterni che ci spianino la strada all'ingresso ed alla permanenza nel mercato del lavoro.

Chi possiede maggiori strumenti possiede anche maggiori possibilità di scelta ed è in

grado di apprezzare l'imprenditorialità come un sogno realizzabile e non come l'ultima alternativa possibile della quale avere solamente timore.

Supportare i giovani con maggiori difficoltà significa, alla fine, allargare la loro visuale, aiutarli a comprendere come poter ampliare il proprio raggio di opportunità: in una parola, significa renderli liberi.

## 5. Reazioni e Proposte dei giovani

I *focus group* hanno visto i giovani realmente protagonisti dei momenti dedicati loro. In ciascuno degli incontri sono emersi con naturalezza e colore idee, opinioni, suggestioni, proposte, indicazioni, paure, sogni e speranze su tutto l'ampio bacino di proposte progettuali formulate all'interno del documento "Un patto per il futuro".

Questa ricchezza di materiale è stata oggetto di un lungo processo di analisi: una codifica dei temi e degli argomenti trattati, l'assegnazione di ciascuna frase pronunciata dai giovani ad un codice tematico, e la collazione, cioè la lettura trasversale dei codici e dei testi. Al termine della disamina dei codici e dei testi, sono emersi quattro temi dominanti (Lavoro, Imprenditorialità, Formazione, Orientamento), ciascuno dei quali può essere letto secondo quattro dimensioni di analisi: aspetti formali, emotivi, di contenuto e di sviluppo.

**Grafico 8: Schema di lettura ragionata dei testi e di scrittura del capitolo**

		DIMENSIONI DI ANALISI			
		Aspetti formali	Aspetti emotivi	Aspetti di contenuto	Aspetti di sviluppo
TEMI	Lavoro				
	Imprenditorialità				
	Formazione				
	Orientamento				

The diagram includes red dashed arrows pointing from each topic row to the right and blue dashed arrows pointing from each analysis dimension column downwards.

Questo lungo capitolo è scritto dedicando ogni paragrafo a ciascuna casella dello schema: 16 paragrafi, quindi, in cui scomporre la ricchezza, la freschezza, l'onestà e, perché no, l'ingenuità del pensiero giovanile su un universo tanto affascinante ed importante quanto sconosciuto e complesso.

## 5.1 Il Lavoro

### 5.1.1 Il lavoro e gli aspetti formali

Il lavoro ed i suoi aspetti formali sono spesso il cuore del tema, come dimostra da anni ormai anche il dibattito pubblico. Logico quindi attendersi che questo aspetto venisse sviscerato trasversalmente da tutti le classi sociali.

La retribuzione è un elemento fondante del lavoro. La sua esistenza quale conseguenza del lavoro è giustamente data per scontata anche se non esistono parametri univoci e condivisi. Sono interessanti, da questo punto di vista, le risposte fornite nel corso del focus group svolto con i maschi in FP. Per uno stesso tipo di lavoro si immaginano stipendi netti mensili variabili tra i 900€ ed i 2000€ e, comunque, i giovani pongono il limite dell'accettabilità a 6-700€ al mese.

E' poi interessante osservare un aspetto: quando il discorso verte sull'imprenditorialità (come vedremo meglio in seguito) allora è ben presente nei giovani il rapporto tra il proprio guadagno e la capacità dell'impresa di stare sul mercato. Quando si trasla il discorso sul lavoro dipendente, invece, il legame con il mercato ed i meccanismi di domanda ed offerta si perdono, sono ignorati, più che delegati al datore di lavoro, tanto che un'eventuale difficoltà di mercato viene considerata un esclusivo problema dell'impresa. La logica, in questi casi, è quella dell'*exit*, senza porsi domande rispetto al proprio posizionamento rispetto al mercato nel suo insieme.

*"Può anche non entrare nessuno, ma l'importante è che mi paghino alla fine del mese. E se vedo che il bar non mi paga perché non va bene, dopo due mesi che non ricevo lo stipendio, me ne vado e cerco un altro posto. Non lavoro per la carità."*

FG FP Femmine

Se la retribuzione è, in teoria, una logica conseguenza del lavoro, in pratica così non è, o almeno non lo è sempre. Moltissimi giovani intervistati hanno dichiarato che essi stessi o altri giovani che conoscono bene hanno lavorato per periodi più o meno lunghi senza essere retribuiti, o con una retribuzione sotto qualsiasi soglia sindacale.

*"Se vai a lavorare in teoria dovrebbero pagarti. In teoria, perché ultimamente ti pagano quando se lo ricordano o comunque i giovani vengono presi per stage infiniti e non sai quando arriva lo stipendio."*

FG 25-30enni

In alcuni casi, soprattutto tra i giovani con un più elevato titolo di studio, il lavoro gratuito viene visto quasi come uno scotto da pagare per entrare nel mercato del lavoro, un percorso di malintesa reciprocità tra l'impresa ed il giovane. Questi ha la necessità di imparare un mestiere, magari dopo molti anni di studi teorici e distanti dalla realtà lavorativa e l'impresa lo "agevola" permettendogli di lavorare in azienda ma senza retribuzione, o con una retribuzione irrisoria.

*"(Il lavoro non pagato) è all'ordine del giorno. Da una parte c'è chi è disposto a*

*lavorare per incrementare la propria esperienza e il CV e dall'altra i datori di lavori ne approfittano."*

*"Sì, soprattutto all'inizio. Io ora sto lavorando senza prendere soldi."*

FG Universitari Lavoratori

Inoltre, la sensazione che si riceve dai giovani intervistati è quella di una visione del mercato del lavoro in cui la vera e più significativa difficoltà sia il primo inserimento. Essere "in cerca di prima occupazione" è devastante: non si conoscono i contesti di approdo, non si hanno rimandi positivi rispetto alla propria capacità di presentarsi alle aziende, ci si sente coinvolti in un vortice senza fine di inadeguatezza e fallimento. Per cui il volontariato *on the job* è il minore dei mali possibile, soprattutto per chi può confidare nella forza dei propri vent'anni.

*"Riprendo il discorso iniziale: siamo disposti a lavorare anche con paghe più basse. Il primo problema è trovare il lavoro, poi, in qualche modo ci si adatta. Ogni persona che inizia un percorso lavorativo deve saper affrontare molte difficoltà. Per noi giovani è più semplice perché è diversi anni che conviviamo con queste criticità; questa fase storica l'abbiamo vissuta sulla nostra pelle, mentre per una persona di mezz'età è uno shock."*

FG 19-24enni

I giovani segnalano con frequenza e con forza come alcuni strumenti nati, in teoria, per favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro, siano utilizzati dai datori di lavoro quale strumento di reclutamento continuo di manodopera a basso costo. Così lo stage non retribuito, il tirocinio, il contratto di collaborazione e perfino l'apprendistato nascondono un forte turnover tra giovani sottopagati o non retribuiti, in cui le caratteristiche personali non vengono valorizzate e non costituiscono non solo un criterio di permanenza, ma neppure di accesso, al mondo del lavoro. Un giovane vale un altro giovane, la differenza la fanno il costo del lavoro e la disponibilità a ricevere una paga bassa, o a non riceverla affatto.

*"Lo stage non retribuito è lo strumento per approfittarsi di questa situazione. Una volta terminato, assumono un altro ragazzo con la stessa metodologia. E' una pratica molto diffusa. "*

FG Universitari Lavoratori

Se a volte vi è un contratto tra le aziende ed i giovani ma manca la retribuzione, in molti casi la retribuzione esiste ma manca il contratto. Il fenomeno del lavoro nero è una piaga enorme nel nostro paese, che distorce il mercato, rallenta la crescita ed il benessere collettivo e toglie ai lavoratori qualsiasi diritto, presente e futuro. All'interno dei nostri focus group abbiamo trovato due atteggiamenti nei confronti di questa piaga.

Tra i giovani immigrati è fortemente presente un ragionamento complessivo sul degrado individuale e sociale conseguente alla presenza ed alla diffusione del lavoro nero. Viceversa, tra i ragazzi iscritti alla scuola di formazione professione il datore di lavoro che non assume viene giustificato e le conseguenze per il lavoratore vengono considerate positive, con una fortissima miopia in termini di prospettive future.

*"In Italia ci sono anche tante aziende che assumono lavoratori in nero. Questo ha 2 conseguenze negative: la prima è che un giovane non ha un futuro*

*assicurato: si è costretti a lavorare molto per essere pagati poco e senza coperture legali; la seconda è che questo è un danno pubblico: lo Stato non incassa le imposte dovute, aumentandole sulle aziende che invece pagano le tasse... Ci sono molti immigrati in Italia che lavorano in nero: se lavorassero con un contratto lo Stato potrebbe avere 15-20 miliardi in più di entrate da imposta, e questi servirebbero per pensioni, servizi pubblici, sanitari, universitari... Già molti cercano di pagare meno le imposte e fare dichiarazioni di reddito basse. Come è possibile che un'azienda, che abbia anche solo un lavoratore, dichiari un "reddito" inferiore di un lavoratore? Come si può credere a questo? Non è accettabile."*

FG Musulmani

*"Ho sempre lavorato in nero. Qualche volta è meglio lavorare in nero che in regola. Ti pagano molto di più perché il datore di lavoro non paga le tasse."*

FG FP Maschi

In un Paese in cui si è giovani fino alla soglia dei 40 anni ed è presente un forte *turnover*, accedere necessariamente ad un (nuovo) lavoro con scarse o nulle coperture economiche e contrattuali significa anche ritardare molto l'inizio della costruzione di una vera progettualità di vita.

*"I giovani devono accontentarsi di uno stipendio minimo, e dopo lo stage molto spesso non vengono assunti. Possono solo "sperare" di essere assunti. Questo attenua la possibilità di un giovane di trovare un lavoro stabile e costruirsi un futuro."*

FG Musulmani

La scarsa retribuzione non è solamente legata all'universo del lavoro dipendente: il lavoro autonomo si sta scontrando sempre più con una contrazione della domanda, in modo particolare di quella pubblica, e con una scarsa liquidità, legata al costante ritardo dei pagamenti da parte degli enti pubblici ed al crescente fenomeno dell'inesigibilità dei crediti vantati nei confronti di privati.

Per le società di piccolissime dimensioni e per le ditte individuali questo si traduce quasi immancabilmente nella mancata retribuzione del lavoro dei titolari. Di fronte ad una situazione di questo tipo, il lavoro dipendente assume agli occhi dei giovani ancora un po' di quel carattere di "non totale precarietà" che lo fa preferire spesso all'imprenditorialità.

*"Io non ho inserito i soldi perché lavoro tantissimo, ma guadagno molto poco. Io ho fondato un'associazione culturale, sto producendo due documentari ma per ora gli unici soldi che vedo sono quelli in uscita. Faccio mille attività, ma per me il lavoro, in questo momento, non ha nulla a che fare con i soldi. Il guadagno è l'ultima cosa che vedo. I pagamenti dei lavori che faccio li incasso dopo un po' di tempo; quando lavoro per le cooperative vedo i soldi dopo 120 giorni. Ho lavorato per una scuola a gennaio/febbraio e mi hanno pagato ad agosto."*

FG Precari

Spesso il discorso sul nuovo mercato del lavoro fa riferimento al termine "flessibilità",

intesa come un'istanza ormai ineluttabile nella vita dei cittadini, specialmente dei più giovani.

Occorrerebbe essere flessibili da un punto di vista contrattuale, nell'ottica di una transazione tra l'accettazione di una minore stabilità (del rapporto di lavoro e dei contenuti del lavoro stesso) in cambio di una crescita globale dell'economia e di un forte incremento delle opportunità occupazionali individuali: un modello di *flexicurity* che in altre parti d'Europa ha dato notevoli frutti, anche se il dibattito è ancora molto aperto e non è esente da dubbi e contraddizioni<sup>3</sup>.

I giovani ritengono che nella situazione italiana la flessibilità sia stata lasciata al caso, o meglio all'opportunismo di alcuni datori di lavoro, che sfruttano gli strumenti normativi messi loro a disposizione non per crescere, investire nelle nuove leve riuscendo a gestire i tempi dei mercati, ma solamente per abbassare il costo del lavoro.

*"La flessibilità deve essere strutturata e non può essere lasciata al caso. E' questo il problema che viviamo oggi. I contratti di collaborazione sono stati usati male, sono stati utilizzati come escamotage per pagare di meno i lavoratori. In realtà dovevano servire alle persone per permettere loro di muoversi su diverse realtà lavorative; di fatto questo aspetto è stato totalmente cancellato. Questo elemento è stato sottovalutato perché alla base è mancata una struttura che organizzasse la flessibilità."*

FG Precari

*"Per quanto concerne il mondo del lavoro bisogna prendere esempio da paesi del Nord Europa (Danimarca): inserire i sussidi di disoccupazione, accompagnare il lavoratore che non ha occupazione a trovarne un'altra. Questo è il vero significato della flessibilità."*

FG 19-24enni

*"Sull'apprendistato: ho lavorato per 4 anni come apprendista, poi mi hanno cambiato mansione e sono di nuovo apprendista."*

FG 25-30enni

## 5.1.2 Il lavoro e gli aspetti emotivi

Il lavoro non è solo contratti e retribuzione: è sogno, aspettative, appagamento, timore, e tale è trasversalmente per tutte le classi sociali. Moltissimi giovani hanno ritrovato nel loro approccio rispetto al lavoro pezzi di emozioni e anche, perché no, di irrazionalità che non possono essere derubricati frettolosamente come poco importanti dal punto di vista pratico.

I sogni sono spesso visti dai giovani come una lontana eredità dell'infanzia, in cui si immaginavano mestieri "impossibili", come l'astronauta, il calciatore o l'attrice. Al crescere dell'età diminuisce il peso ed il valore assegnato ai sogni, con un disincanto ed un distacco emotivo che spesso viene vissuto come realismo.

---

<sup>3</sup> Torben M. Andersen, *A flexicurity labour market in the great recession: the case of Denmark*, Discussion Paper IZA n. 5710, maggio 2011



*"Oramai siamo un po' grandicelli per i sogni, bisogna essere anche realisti. Guardando anche le esperienze lavorative di altre persone, soprattutto quelle negative, è normale che i sogni spariscano. Quest'estate ho lavorato in un ristorante per pagare le vacanze estive. E' stata una bella esperienza, ma non c'era l'aspetto del sogno mentre servivo ai tavoli."*

FG FP femmine

Per contro, si ritrova anche in alcuni casi un atteggiamento di realismo che non rinnega la parte emotiva, ma che cerca di utilizzare questo aspetto del sé come motore di crescita e di realizzazione.

*"Ci pensi da piccolo, pensi a cosa vuoi fare da grande, al tuo sogno, ma poi ti perdi nella concretezza della vita quotidiana. Ci sono tante incognite, ma la prima scelta tocca te, guidata dai tuoi progetti, dai tuoi sogni calati nella realtà."*

FG 16-18enni

Accanto ai sogni, le aspettative giocano un ruolo fondamentale. I giovani che abbiamo intervistato, in modo particolare i disoccupati, hanno evidenziato due tipi di aspettative, lamentando come queste siano spesso disattese e come ciò sia causa di frustrazioni psicologiche, oltre che di disagi materiali.

In primo luogo i disoccupati evidenziano come il contatto con le imprese crei delle situazioni di panico: non si sa bene cosa vogliono le aziende, non si sa cosa sia meglio dire o quando sia meglio tacere, non si ha l'idea di quale sia l'approccio migliore da avere. Inoltre, i giovani non hanno feedback di alcun tipo dalle imprese: "Le faremo sapere" è ormai una frase classica, entrata nella vulgata comune, che non aiuta i giovani a crescere. L'inserimento lavorativo è un processo lungo che richiede costanza: anche su questo aspetto occorre che i giovani siano preparati. La gestione delle negatività è un'abilità che va costruita, che necessita di preparazione tecnica ed emotiva. Il rischio più grosso è lo scoraggiamento dopo le prime (inevitabili) delusioni.

*"Ci trattano come numeri, come carne da macello. Penso che la carriera lavorativa di tutti sia iniziata con qualche boccone amaro da digerire, ma poi una volta che le cose sono andate bene si sono risollepati. Dobbiamo pensare positivo, altrimenti se pensiamo il contrario la nostra speranza se ne va."*

FG Disoccupati

In secondo luogo, i giovani che hanno più difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro hanno un atteggiamento poco flessibile rispetto alla corrispondenza tra ciò che cercano e ciò che si può trovare. Le traiettorie professionali in un mondo che muta velocemente sono sempre più slegate dagli studi scolastici. Questi rappresentano sempre più un substrato necessario alla successiva costruzione di competenze da attuarsi tramite l'apprendimento *on the job* e attraverso percorsi di formazione continua.

*"Contano anche le aspettative, solitamente cerchi un lavoro che sia coerente con i tuoi studi. Io sono diplomata da 5 anni nel settore turistico, ma non ho mai svolto un lavoro in linea con il mio titolo di studio. C'è stato un periodo in*

*cui sono stata davvero male, sono caduta anche in depressione."*

FG Disoccupati

Se si cancellano i sogni e se le aspettative sono troppo rigide, quale ruolo finisce per giocare la passione per il lavoro, o almeno per un lavoro in particolare? Si cancella, muta nei suoi contorni, si trasforma in qualcosa? E che piacere si prova nel fare un lavoro per il quale non si ha passione?

Il tema della passione per il lavoro è emerso con notevole intensità all'interno di due focus group: quello con gli immigrati e quello con i lavoratori precari.

Nel primo caso è apparsa chiarissima l'importanza della passione per il "lavorare", ancor prima che per un lavoro in particolare. Il lavoro come una dimensione della libertà personale, in cui *"il sogno è alzarsi al mattino con la passione di andare a lavorare, senza sentirsi obbligato"*. Libertà che significa, nel caso dei ragazzi immigrati, anche riscatto ed integrazione sociale.

*"Non ho intenzione di tornare al mio Paese, anche se non so ancora che lavoro vorrei fare nella vita. Il mio sogno è entrare a far parte del mondo del lavoro, entrare in modo stabile in questa realtà difficile, senza pensare subito ad un lavoro particolare."*

FG Immigrati

Tra i precari era interessante la contrapposizione tra chi svolge un lavoro a basso contenuto di creatività e chi, invece, ha un'attività in cui la fantasia, l'ingegno e la creatività sono il *core* dell'attività professionale. Se tra i primi è massimo il disincanto, ai limiti del cinismo (*"Sono poche le persone che fanno un lavoro che li soddisfi o che abbiano seguito la propria passione"*), tra i secondi la passione è il vero motore che trascina la costruzione di un futuro e di una progettualità individuale e sociale:

*"Facendo un lavoro creativo, potrei andare avanti per molti anni, senza preoccuparmi della pensione. Nel mio contesto è importante la relazione e collaborazione con gli altri, la creatività e la possibilità di inventarsi sempre qualcosa di nuovo. Non mi pongo il problema. L'aspetto che mi rassicura è il dialogo continuo che avrò in futuro con le nuove generazioni, portatrici sempre di nuove idee. Grazie al dialogo con loro, potrò continuare a essere creativa e fantasiosa e a svolgere il mio lavoro senza stancarmi."*

FG Precari

Questo insieme di emozioni, che nasce certamente da conoscenze della realtà dirette ed indirette, sfocia molto spesso in un turbinio di timori, incertezze, sfiducie e paure per il futuro. I giovani che abbiamo ascoltato sono quasi tutti pienamente consapevoli di vivere un'era differente rispetto a quella vissuta da tutte le generazioni precedenti. Mentre nel passato, più o meno lontano, la difficoltà risiedeva principalmente nella mancanza di diritti sul luogo di lavoro e nello sfruttamento delle capacità lavorative delle persone, che erano spesso sotto pagate, ora il problema risiede nella frammentazione delle prospettive future, oltre che nell'incertezza rispetto alle caratteristiche di ogni singolo frammento:

*"Il mio futuro non è paragonabile a quello dei miei genitori. Non riuscirò a trovare lavoro facilmente come loro. Anche per la carriera sarà così (troppi*

Non si tratta "solamente" di una frammentazione longitudinale, a livello di continuità di carriera. E' chiaramente destinato alla discontinuità anche il percorso professionale di ciascuno: non si sa se si farà qualcosa e cosa si farà, tanto che gli universitari affermano che *"adesso non hai più la sicurezza del tuo mestiere. La nostra generazione non ha più la sicurezza di svolgere un mestiere per cui ha studiato"*.

Allora va in crisi un modello secolare che ha sempre governato il ciclo di vita professionale delle generazioni precedenti: si studia per imparare le nozioni teoriche e (talvolta) pratiche necessarie ad accedere al lavoro che si vuole svolgere per il resto della propria vita.

La domanda implicita che si pongono i giovani, allora, è questa: "perché studio se nel mio futuro non ci sarà ciò per cui mi sto preparando?". Il quesito allora deve essere rivolto a chi gestisce la formazione, che deve far comprendere meglio ai giovani il senso concreto e vivissimo del suo esistere, un senso che è profondamente mutato negli anni. La consapevolezza di tale mutamento è certamente presente tra i formatori ma, forse, il problema risiede negli strumenti conoscitivi ed interpretativi che hanno in mano i giovani per gestire tale nuova modalità di essere della formazione.

Incertezza lavorativa significa poi, di conseguenza, incertezza delle prospettive di vita. In questo senso i timori sono fortissimi e sono amplificati dalla carica emotiva nei valori e negli obiettivi che restano un'incognita: la famiglia, i figli, la tranquillità futura...

*"Io, a 30 anni, ho molti timori. E' un argomento molto dolente. Mi piacerebbe avere delle basi per costruire una famiglia. Quando penso di non avere queste possibilità mi viene a mancare il terreno sotto i piedi: il terrore si impadronisce di me".*

FG Precari

La paura per il futuro incerto è aggravata da un ulteriore aspetto, anche questo nuovo e peculiare di queste nuove generazioni di precari: il fatto che tra i pari manchi una rete di stabilità che compensi il precariato personale. Sia all'interno della famiglia, ristretta o allargata che sia, che tra gli amici le situazioni sono analoghe e non è quindi possibile compensare le difficoltà utilizzando una sorta di welfare familiare o sociale.

*"Il mio compagno è uno scrittore ed è più precario di me. Adesso ha avuto la possibilità di aprire un bed & breakfast; i miei più cari amici vivono nel precariato costante. Un'altra mia amica lavora in un call center a 33 anni, mentre ha studiato per fare la formatrice. La mia realtà, al momento, è di assoluto precariato".*

FG Precari

### **5.1.3 Il lavoro e gli aspetti di contenuto**

Nella mentalità dei giovani, soprattutto di quelli appartenenti alle classi medio basse, è forte la sensibilità ai contenuti concreti del lavoro ed alle caratteristiche personali che

occorre possedere per vivere al meglio l'esperienza lavorativa.

Anzi, proprio su questi aspetti i giovani si sono soffermati maggiormente, lasciando in disparte l'importanza delle competenze e la padronanza dei contenuti tecnici dei lavori. Contano soprattutto caratteristiche personali e relazionali, secondo i giovani che abbiamo sentito: pazienza, educazione, rispetto, impegno e... bella presenza, soprattutto per i lavori a diretto contatto con il pubblico.

Sul valore delle competenze quale elemento essenziale nel lavoro si sono soffermati in modo particolare i giovani disoccupati anche se, soprattutto, per evidenziare una distanza forte tra competenze e possibilità concrete di accesso al mondo del lavoro. Un meccanismo di difesa che, forse partendo anche da elementi fattuali, va a dipingere un mercato del lavoro in cui prevalgono costantemente simpatia e conoscenza a discapito di capacità e competenza.

*"Una mia amica mi ha raccontato che ha trovato un lavoro come segreteria senza avere nessuna esperienza. Come ha fatto? Sono le conoscenze a mandarti avanti; sono i raccomandati senza merito, che non sanno fare il proprio lavoro, a fare carriera. Sono lì solo perché li hanno messi, allora lì mi arrabbio! Non è giusto lasciare a casa chi merita per uno che non sa fare nulla."*

FG Disoccupati

Al di là del valore consolatorio dello sfogo, adottare questo meccanismo psicologico è veramente dirompente perché il soggetto si pone in una posizione di perenne svantaggio immotivato. Ci si deprime ma non si approfondisce abbastanza per analizzare le ragioni dei propri insuccessi perché le cause sono esterne, lontane, ingiuste ed immutabili.

I giovani intervistati hanno poi evidenziato una serie importante di fattori strutturali che costituiscono una barriera all'ingresso nel mondo del lavoro e che sono fattivamente o potenzialmente dei generatori di conflitti.

Il primo problema evidenziato è di genere: in moltissimi casi i giovani riportano esperienze vissute in prima o in seconda persona in cui essere donna ha dato un "punteggio inferiore" nella scelta del nuovo personale. Le donne, soprattutto se giovani, subiscono spesso in sede di selezione un interrogatorio rispetto alla loro situazione familiare ed alla conseguente possibilità di avere figli negli anni immediatamente prossimi.

*"Grazie alla mia esperienza ho notato un ulteriore problema. Se sei giovane e donna ti chiedono subito se hai figli. Quando gli dici che hai un bambino sotto i 10 anni sei sicura che non ti assumerà, perché i bambini creano problemi, si ammalano più facilmente e non possono essere lasciati da soli. Ti chiedono anche con chi vivi per sapere se puoi lasciare il figlio a qualcun altro. E' da tre anni che ho questo problema, nonostante io paghi la babysitter o lo lasci ai miei genitori. A mio parere è un'ingiustizia: non si può avere un lavoro finché un figlio ha 10 anni?"*

FG FP Femmine

Anche quando l'incontro si conclude con un'assunzione la questione non è risolta, andando anzi a configurare situazioni di sudditanza e di costante subalternità delle donne:

*"Conosco una ragazza assunta in un'azienda in cui le hanno chiesto, a voce, di non avere figli per i prossimi 3 anni. Per l'azienda la maternità è un costo da*

sostenere."

FG Disoccupati

Il secondo tipo di conflitto è legato all'età. Da un lato esiste molta solidarietà con le persone più "anziane" che escono anzitempo dal mercato del lavoro, per cui viene evidenziato come vi siano molte similitudini tra le difficoltà che hanno i giovani all'ingresso al lavoro e quelle che hanno gli ultra quarantenni a rientrarvi in caso di espulsione.

Dall'altro lato, però, come in un gioco a somma zero, il mercato del lavoro è visto come un luogo in cui la permanenza di qualcuno impedisce l'ingresso di altri:

*"Se una persona lavora fino a 66/67 anni non viene dato spazio ai giovani. Devono essere liberati dei posti di lavoro per darli ai giovani. Bisogna mandare prima le persone in pensione per poter far entrare i giovani nel mercato del lavoro. "*

FG Disoccupati

*"C'è una visione controversa dei giovani. Per gli adulti che stanno perdendo il posto di lavoro i giovani sono dei competitors e degli avversari, persone da tenere alla larga. Non tutti gli ambienti lavorativi sono stimolanti e accoglienti per i giovani. Quello dove sto io, il mondo del giornalismo, è molto più dinamico, aperto e adatto per i giovani. Altre strutture sono più chiuse, non c'è questa felicità di avere dei giovani stagisti. E' un problema generazionale. Faccio riferimento alla segreteria universitaria. Il giovane non deve essere sfruttato, sottopagato, con un lavoro che agli altri non piace, ma deve essere una figura valorizzata non solo dal punto di vista economico."*

FG 19-24enni

Giovani contro anziani, quindi, ma anche freschezza contro esperienza e, soprattutto, la difficoltà di riuscire ad acquisire quell'esperienza che le aziende richiedono ma che ora, allo stato attuale, si ottiene veramente solo lavorando. Stages, tirocini e apprendistati sono visti come armi troppo spuntate per riuscire ad aggredire il problema che, in modo più o meno strumentale, ritorna spesso nei racconti dei ragazzi.

*"Riguardo all'esperienza lavorativa sì: ad un colloquio la prima cosa che ti chiedono è se hai esperienza, altrimenti ti sottovalutano. Ma se non ci danno la possibilità di lavorare come avremo l'esperienza necessaria?"*

FG Musulmani

Per contro, i giovani danno prospettive di lungo periodo alle aziende che assumono, cosa che una persona "anziana" non può fornire pienamente. In una situazione di crisi come quella attuale, però, la prospettiva di lungo periodo appare come un investimento certamente interessante ma che darà i suoi frutti in tempi troppo lontani.

*"Il problema è che ai giovani richiedono esperienze lavorative pregresse, anche se è impossibile averla se sei uscito da un percorso di studi. Alla persona di mezz'età viene riconosciuta l'esperienza, ma voglio vedere se esiste un'azienda che assume una persona a cui mancano 2 anni di contributi. Dipende anche dal settore: se un giovane vuole entrare in un'officina meccanica ha più difficoltà di*

*una persona più anziana che lavora da 30 anni su un tornio. Mentre esistono altri settori dove alle imprese conviene assumere i giovani: esempio la comunicazione."*

FG 19-24enni

L'impressione che si è avuta durante i focus group è che molti giovani percepiscano la corsa verso la ricerca dell'accesso al lavoro e ad un'occupazione come una "guerra tra poveri", in cui la contrapposizione avviene per la spartizione di un bene sempre più limitato, senza riuscire ad uscire da una logica a "somma zero". Una logica dalla quale si esce solamente in una prospettiva che vede il lavoro come sviluppo.

#### **5.1.4 Il lavoro e gli aspetti di sviluppo**

Trasversale a tutte le classi sociali, la sensibilità del lavoro come sviluppo della persona, e quindi, in qualche modo, della società, si incentra principalmente sul tema della progettualità. Se è vero per molti giovani quanto emerso dai focus group, e cioè che *"se devo trovare un'occupazione lo faccio per costruirmi un futuro. Io quando penso al lavoro mi viene in mente il futuro<sup>4</sup>"*, allora la costruzione di una progettualità di lavoro coincide, in qualche modo, con la costruzione di una progettualità di vita, anzi ne diventa condizione necessaria.

Anche in un momento di crisi come quello attuale, o forse ancora di più che in passato, l'aspirazione va verso la costruzione di un progetto di vita in tempi medio-brevi, forse sulla base della consapevolezza che il periodo di transizione dall'età della giovinezza all'età dell'anzianità (lavorativamente parlando) è sempre più breve.

*"Io delle riflessioni le ho già fatte, sto seguendo un determinato percorso, sono disposta a fare lavori part-time ancora per un paio d'anni, però tra 2/3 anni mi piacerebbe aver costruito un lavoro che mi piaccia e che mi permetta di raggiungere una soglia d'indipendenza economica."*

FG 19-24enni

Il rischio è, infatti, transitare verso la fine della giovinezza senza essere riusciti a raggiungere degli obiettivi anche minimi di stabilità, o almeno delle prospettive economiche e lavorative promettenti. L'inizio della vita "adulta" arriva così all'improvviso, e con essa la consapevolezza del poco tempo a disposizione e l'ansia del tempo perduto. Una *recherche* che slitta in avanti nel tempo verso un traguardo che si sposta al crescere delle generazioni ed al diminuire delle opportunità.

*"E' interessante che lei a 24 anni dica "voglio stabilizzarmi entro i 40". Adesso sono in crisi perché alla loro età pensavo di stabilizzarmi entro i 30. Mi fa riflettere. Se lei dice questo vuole dire che le cose sono cambiate, ma in peggio."*

FG Precari

---

4 Focus Group Disoccupati.

La progettualità di cui parlano i giovani, però, non è solo individuale: è una progettualità in cui l'individuo, agendo dentro la società, contribuisce a cambiarla. E in questo spirito ritroviamo anche i germi di una logica che esce da quella a "somma zero" di cui trattavamo in precedenza. Il lavoro lo può creare, non solamente cercare; e si può e si deve diffidare di un altro luogo comune, cioè che creatività e metodicità siano elementi che non possono convivere in una stessa persona:

*"Io utilizzo sia la sistematicità che la creatività in quel che faccio. Credo che anche nella sistematicità si possa essere creativi; in realtà più che nella creazione credo nell'innovazione. E' questo a far aumentare la crescita nei paesi. L'innovazione crea nuove idee e nuovi posti di lavoro."*

FG Precari

Allora un lavoro creativo è un lavoro che crea opportunità, per sé e per gli altri. Creare opportunità significa anche smettere i panni del vittimismo e della giustificazione dei propri insuccessi che, talvolta, sono un paravento per nascondere delle difficoltà oggettive, dei limiti propri degli strumenti che si possiedono nel proprio bagaglio di competenze. Allora anche chi ha maggiori difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro arriva a dire, dopo un'analisi pedagogicamente disincantata su sé e sugli altri:

*"Io penso che la crisi c'entri poco. Credo che sia più un problema di approccio, perché, al di là di tutto, alcune persone il lavoro lo trovano."*

FG Disoccupati

*"Il lavoro è poco, le offerte sono tante; di conseguenza chi si presenta bene, chi ha una bella lettera, chi ha un buon CV prevale sugli altri. La qualità prevale sulla quantità. "*

FG Disoccupati

Il lavoro è anche qualcosa che va affrontato con determinazione ma anche con umiltà e con disponibilità al cambiamento. Mettersi in gioco, sperimentare un ruolo lavorativo in cui si impara, si cresce, si cambia, nella doppia accezione che può avere questo verbo: riferito a se stessi e riferito alla realtà che ci circonda.

*"Poi nel mondo di oggi non basta conoscere un solo mestiere e fermarsi, bisogna accettare tutte le possibilità che ti capitano: se non sei capace imparerai, partendo da piccoli lavori e senza pretendere subito il massimo. Cominciare dal basso per poi crescere."*

FG Musulmani

In quest'ottica la già ricordata disponibilità a lavorare senza stipendio, o con uno stipendio ridotto, almeno all'inizio della propria carriera, assume un significato differente: lo scambio non è più tra due entità negative (meno capacità=meno stipendio), in cui il lavoratore ci rimette sempre, anche perché non ha la certezza della stabilizzazione una volta acquisite le capacità che gli permetterebbero di avere uno stipendio adeguato.

Lo scambio, invece, è molto più interessante ed è tra uno stipendio inferiore (ma, sottolineiamo noi, in linea con le normative vigenti!) e la possibilità di crescita personale e professionale. Senza che i giovani lo nominino, forse per scarsa conoscenza dei suoi reali

obiettivi, un inno all'apprendistato!

*"Io ho sempre visto il lavoro non solo da quel punto di vista. Se non fai qualcosa che ti realizza non ha senso fare quel lavoro. Se quel lavoro lì non ti fa crescere come persona, l'aspetto economico viene meno."*

FG Disoccupati

## 5.2 L'imprenditorialità

La dimensione dell'imprenditorialità in questo periodo sta diventando sempre più rilevante nel dibattito riguardante l'evoluzione del mercato del lavoro e dei possibili percorsi lavorativi che possono essere intrapresi.

I giovani intervistati hanno mostrato un notevole interesse rispetto a questo tema, interesse però che non è scevro di timori, preoccupazioni e dubbi.

### 5.2.1 L'imprenditorialità e gli aspetti formali

L'imprenditorialità ed i suoi aspetti formali sono stati analizzati e ripresi trasversalmente da tutte le classi sociali, anche se con una certa prevalenza tra le classi medio-alte.

Tra i temi maggiormente ripresi vi è quello della cooperazione, o dell'imprenditorialità associata: già le proposte del tavolo di lavoro andavano ad identificare questo come un possibile sbocco per i giovani, suggerendo quindi agli attori locali di favorire la diffusione ed il perfezionamento degli strumenti utili a promuovere il diffondersi dell'imprenditorialità associata.

I giovani individuano due dimensioni rispetto alle quali identificare le persone con le quali progettare e realizzare un'impresa in comune:

- ✦ la fiducia, *conditio sine qua non* per costituire una società. Sono degne di fiducia le persone molto vicine, con legami parentali o amiche da molto tempo ("*se io dovessi aprire un'attività con mio padre non ci sarebbero problemi.*"<sup>5</sup>);
- ✦ le competenze altrui, che possono essere d'aiuto e andare a completare quelle degli intervistati, anche se il rischio della delega totale è fin troppo evidente ("*meglio con un'altra persona che abbia già esperienza e che sa fare tutto.*"<sup>6</sup>).

E' un percorso duro e difficile, e le perplessità sono molte:

*"Tutti quelli che conosco e hanno lavorato in società, nel lungo tempo, si dividono. Non ho mai conosciuto un'esperienza dove la società non si sia divisa."*

FG FP Maschi

Anche in presenza di fiducia consolidata nel possibile socio, esiste la coscienza che costituire un'impresa è veramente... un'impresa! Si tratta di un'esperienza particolare che, se vissuta in maniera problematica, può mettere in discussione qualsiasi relazione. Allora il

---

5 FG FP Maschi

6 FG FP Maschi



problema è addirittura doppio: non far fallire l'impresa e non rovinare l'amicizia o, perché no, la parentela.

*"E' come andare in vacanza. Dipende dall'amicizia, da cosa capita nel mentre. Se dovessi aprire una società con i miei amici avrei paura di rovinare il rapporto personale d'amicizia per questioni economiche/lavorative. Ma nel caso in cui ci sia un'amicizia forte e un progetto valido, i due aspetti non si escludono."*

FG 19 24enni

Questa paura può anche condizionare la nascita stessa dell'impresa, soprattutto se, come dice il ragazzo intervistato, sia traballante o il rapporto tra le persone oppure il progetto imprenditoriale. Di qui la necessità di supportare soprattutto il secondo aspetto, andando ad analizzare con precisione e "cattiveria" l'idea che sta alla base del desiderio di mettersi in proprio, l'attitudine delle persone e la fattibilità in termini commerciali ed imprenditoriali.

E' questo il ruolo degli sportelli che accompagnano i giovani (ed i meno giovani...) alla creazione d'impresa. Mettersi in proprio è un'esperienza che non può essere presa sotto gamba e la maggior parte delle persone che accedono devono prima comprendere appieno quali siano le reali condizioni per l'apertura di un'impresa e quali siano gli spazi di mercato che si aprono dinnanzi. Senza una valutazione attenta della reale fattibilità e senza il percorso di *empowerment* che sta dietro la produzione di un business plan per la nuova impresa, il rischio veramente molto presente è che l'impresa nasca già morta. E veder fallire la propria impresa comporta dei costi enormi in termini sia psicologici che economici.

Per questo è necessario che i giovani che pensano all'imprenditorialità come possibile sbocco lavorativo e di realizzazione della propria vita professionale si confrontino con soggetti esperti che li sanno indirizzare, forse anche deludere, ma comunque salvaguardare.

*"Un paio d'anni fa io ed una mia amica eravamo andate allo sportello Mip di Rivoli perché c'era venuta in mente l'idea di aprire un baby parking (lei è un'educatrice), un micro nido, un nido aziendale. Siamo andate, siamo state seguite benissimo, nessuno ci ha spezzato il sogno però poi troppi troppi troppi soldi... Normale che uno pensi più al lavoro come dipendente."*

FG 25 30enni

Esistono altri strumenti per far funzionare un'impresa in momenti di crisi o comunque di fronte ad una contrazione del proprio mercato. La risposta dei giovani è abbastanza netta: la soluzione per fronteggiare la crisi è ricorrere al lavoro nero, che diminuisce i costi e che diviene quasi legittimo in una situazione di abbandono, se non di presunta vessazione, da parte dello Stato.

*"Chi ha un'impresa è costretto ad assumere in nero, soprattutto in periodo di crisi per debiti con le banche. Il problema dell'evasione dipende dall'assenza dello Stato che non aiuta chi è in difficoltà. Il grosso problema dell'evasione fiscale arriva da chi ha tanti soldi."*

FG 16 18enni

Giustificare chi assume in nero, anche se si riconoscono gli effetti socialmente devastanti di tale prassi, è molto pericoloso, non solo perché si può essere disposti a far lavorare in nero una volta aperta un'impresa, ma anche e soprattutto perché si è disponibili a comprendere e ad accettare le "ragioni" di un imprenditore siffatto in caso di una proposta di "assunzione".

## 5.2.2 L'imprenditorialità e gli aspetti emotivi

Gli aspetti emotivi legati all'imprenditorialità sono prevalenti soprattutto tra le classi medio basse, e sono in prevalenza, anche se non del tutto, orientate verso sentimenti negativi.

*"C'è paura a mettersi in proprio"*<sup>7</sup>. Questi sono i sentimenti che, prima di tutti, frenano la creazione di un'impresa: paura, rischio e incertezza. Mettersi in proprio incute timore, anche perché non c'è nessuno che insegni l'imprenditorialità: se la scuola fornisce, o dovrebbe fornire, gli strumenti utili alla costituzione di un bagaglio di competenze tecniche personali, è poi il lavoro dipendente che può essere il luogo in cui si apprendono, per intuizione o per analisi costante e mirata, i rudimenti di cosa significhi gestire un'impresa.

*"In Italia prima si pensa a finire gli studi, poi a fare un'esperienza sotto un datore di lavoro e una volta in là con gli anni si può pensare a un percorso in proprio."*

FG Disoccupati

Anche quando si ragiona in maniera più approfondita sull'imprenditorialità prevale in molti giovani il valore della sicurezza, e il posto fisso viene privilegiato rispetto al rischio del mettersi in proprio. Il rischio non è solamente quello di veder svaniti o rovinati i rapporti con eventuali soci, ma anche di perdere tutti i risparmi accumulati (probabilmente) dai genitori.

*"Personalmente ho un po' di paura. Tutte le volte che ho preso in considerazione l'ipotesi di mettermi in proprio ho subito pensato "chi me lo fa fare?". Se va male, io ci perdo tutto e mi indebito; se io sono dipendente nella peggiore dell'ipotesi perdo il lavoro, ma i miei risparmi rimangono intatti."*

FG Universitari

Paura del rischio e timore della propria incapacità non sono però gli unici freni emotivi che ruotano attorno al tema dell'imprenditorialità. Se chi non ha mai avviato un'impresa teme, anche giustamente, l'ignoto, i giovani che si sono già sperimentati in questi percorsi e che, evidentemente, non hanno avuto esiti positivi, sono ancora più netti nei loro giudizi.

*"In società la vedo più critica. Esempio: se 80.000 € è la spesa totale per aprire il locale e li divido per due sono 40.000 ciascuno. Ogni settimana devi sperare che ti entrino almeno 10.000€, ma non è mai così. Mettersi in proprio non è semplice, perché se l'altra persona in società non mette il denaro, lo devi sostituire tu. Lo dice una persona che lo ha provato sulla propria pelle. Dalla*

---

7 FG Musulmani

*mia ex attività avanzo 95.000 €. E' un giro di soldi che non ti rientra più. Soprattutto se fallisci. Oggi mi ritrovo a pagare ancora i mobili del locale in cui non lavoro più"*

FG FP Femmine

L'ignoto fa ancora più paura quando non ci si è confrontati con esso nella propria famiglia di origine. Tranne alcuni ragazzi e ragazze che frequentano la formazione professionale, in generale i ragazzi che abbiamo incontrato sono figli di genitori che provengono da esperienze di lavoro dipendente, in diversi casi anche pubblico. Manca quindi molto la familiarità con il tema, la vicinanza che mostra anche le opportunità presenti in una scelta di questo tipo, pur non nascondendo le indubbie difficoltà. Un'ulteriore dimostrazione del fatto che la mobilità sociale in Italia è molto bassa, anche se sta aumentando... quella in discesa!

*"Io vengo da una famiglia dove dai nonni ai genitori sono sempre stati tutti lavoratori dipendenti e quindi credo che dentro di me si sia già inculcata quest'idea del lavoro dipendente, e anche il corso di studi che ho preso va in quella direzione. Ovviamente non è che il sogno di un'attività autonoma non ci sia, ma se dovessi aprire una cosa mia penso che sarebbe un rischio da prendere subito. Se non va bene patirò le difficoltà che diceva lui e andrei a cercare il mio futuro nel lavoro dipendente. Le difficoltà primarie sono a livello economico: qualunque attività volessi aprire dovrei contrarre un debito e farlo per un ragazzo di 26 anni senza un lavoro... Potrebbero subentrare i miei genitori ma non è neanche detto che possano garantire. O vado dall'usuraio..."*

FG 25 30enni

Il lavoro autonomo significa rischio, incertezza, ma dove c'è maggiore rischio ci sono anche maggiori opportunità ("*aumenta il rischio, ma si accrescono anche le potenzialità di riuscita.*"<sup>8</sup>). Tra queste opportunità i giovani mettono anche quella di seguire la propria passione professionale, il proprio sogno. Il modello che i ragazzi intervistato sembrano proporre è quello di una contrapposizione tra **lavoro dipendente/sicurezza/monotonia** contro **lavoro autonomo/rischio/realizzazione di sogni e passioni**.

I secondi sono i più fortunati, anche perché per accedere a questo percorso occorre avere alle spalle una consistente copertura finanziaria familiare ("*proviene da una famiglia benestante, di conseguenza ha potuto perseguire la sua passione, la cucina.*"<sup>9</sup>).

Il dubbio che emerge dalla correlazione che fanno i giovani tra passione e lavoro autonomo, è che questo sia l'unico ambito in cui il giovane possa appassionarsi al lavoro. Allora forse il dubbio è che i contenuti del lavoro, pur in ambito simile, siano significativamente differenti a seconda del contesto formale in cui si svolge. Essere cuoco come lavoratore dipendente allora non è così appagante come esserlo da lavoratore autonomo?

La risposta è che le molte difficoltà presenti nell'imprenditorialità si superano solamente se esiste una grande passione alle spalle, che fa sopportare il peso delle responsabilità della gestione dell'azienda e della progettazione e dell'attuazione di una linea strategia a medio ma anche a lungo termine.

---

8 FG 19 24enni

9 FG 16 18enni

*"E' importante, se una persona intraprende un lavoro autonomo, essere innamorata persa di quello che fa perché se lo fa per i soldi o per altri motivi non va avanti. Anni fa mio papà era arrivato davanti al bivio tra dipendente e mettersi in proprio, e qui avrebbe anche guadagnato di più ma ha deciso di rimanere dipendente. Ne abbiamo parlato e lui ha detto che non voleva prendersi tutte quelle beghe del lavoro autonomo, non voleva arrivare a casa e non dormire la notte per i problemi. Poi le cose positive ci sono ma voleva vivere la propria famiglia. Se uno da giovane ha un sogno di cui è innamorato è giusto che lo faccia da giovane perché una volta in cui si trova un lavoro da dipendente magari a TI, il rischio non lo corre più."*

FG 25 30enni

L'imprenditorialità è un tema che divide, come accade tutte le volte in cui occorre scegliere tra due beni in cui ciascuno presenta vantaggi e svantaggi di tipo diverso, non comparabili tra loro se non sulla base di criteri e valori assolutamente individuali e non generalizzabili.

Nessuno può affermare in assoluto che la sicurezza di un guadagno certo ma non elevatissimo sia da preferire alla possibilità di guadagnare molto ma correndo il rischio di non guadagnare nulla o di perdere tutto. Dipende da attitudini personali, da esperienze familiari, dal settore merceologico a cui afferisce il tipo di lavoro...

E' quindi naturale che le considerazioni emotive sul tema dell'imprenditorialità vivano continuamente un'oscillazione tra ottimismo e pessimismo: sono fatte da giovani che vedono il tema come qualcosa di molto lontano, dal quale evidentemente sono attratti, in qualche modo, ma del quale hanno paura, come si teme tutto ciò che è poco conosciuto.

*"Non mi è mai passato in mente di aprire un'azienda"*

FG Disoccupati

*"Non funzionerà mai perché le persone son tutte avidi. Quando hai 100 vuoi 200. Quando hai 300 vuoi 1.000."*

FG FP Maschi

*"Si può fare se si lavora bene."*

FG FP Maschi

*"Chi ha tanto capitale lo investe e lo usa per l'attività, quindi sicuramente non cercherà di imbrogliare. Mi viene in mente l'esperienza di mio padre, dove una persona ha messo il capitale e il locale e lo ha dato in gestione a mio padre. I proventi maggiori andranno a chi ha messo i soldi inizialmente. L'idea è che uno compri e l'altro gestisca."*

FG FP Maschi

### 5.2.3 L'imprenditorialità e gli aspetti di contenuto

Il tema dei contenuti dell'essere imprenditore ricorre prevalentemente nelle classi medio basse e riguarda soprattutto il rapporto tra le barriere all'ingresso e le risorse necessarie per avviare un'attività.

In generale, quasi tutti i giovani che hanno trattato questo tema hanno rievocato due tipi di barriere all'ingresso: quelle economiche e quelle normative.

Rispetto alle prime, il quadro che essi delineano è abbastanza sconcertante: per creare ed avviare all'attività un'impresa occorrono molti soldi e sono pochi i giovani che dispongono di capitali, propri o familiari, così ingenti da permettere loro di aprire un'impresa propria. Per questo la mobilità sociale in Italia è così limitata<sup>10</sup>: "*chi è ricco farà l'imprenditore, chi è povero deve essere fortunato per poterlo diventare. Non cambierà nulla*"<sup>11</sup>.

A poco vale (realmente o nell'immaginario dei giovani, poco importa) la possibilità di accedere al credito per avviare un'impresa. Il fatto è che il lavoro autonomo non è in grado di rispondere immediatamente alle esigenze economiche dei giovani, e questo è certamente un problema quando il giovane, soprattutto se straniero, ha una forte necessità immediata di realizzare un guadagno.

*"Io vorrei creare una grande scuola di lingua o un ristorante. Il problema è costituito dai soldi. In questa situazione non andrei mai in banca. Dopo la laurea per 2 anni ho cercato lavoro e ho trovato solo posti nei call center. Poi ho provato come giornalista autonomo, ma il problema è stato l'assicurazione: se lavori in modo autonomo devi pagare circa 200€/mese per essere assicurato, e i guadagni non arrivano mai. Quindi ti blocchi."*

FG Musulmani

A questi temi si aggiunge poi quello legato alle norme, alla burocrazia, uno dei veri mali dell'economia e della gestione italiana. Secondo i ragazzi e le ragazze che abbiamo contattato la vera difficoltà sta nella possibilità di avviare l'impresa, superando quelle barriere burocratiche che spesso frenano anche l'accesso alle risorse economiche.

*"Ho visto una trasmissione TV che diceva che le agevolazioni per aprirsi una ditta propria sono ridotte perché la burocrazia rallenta i processi d'apertura. L'Italia è all'88° posto nel mondo. E' difficile se non hai alla spalle qualcuno che ti aiuti o ti dia una mano. Devi avere le conoscenze giuste."*

FG Universitari

Rispetto al dibattito odierno, è interessante accennare come non sia mai stato accennato esplicitamente ai costi di costituzione delle società. Questa mancanza è tanto più interessante tanto più si pensi a quanto è stato propagandato il tema delle "società per azioni semplificata", introdotta con l'articolo 3 del decreto Cresci Italia, e che ha essenzialmente due caratteristiche: il capitale minimo è di un euro e l'atto costitutivo non richiede la forma pubblica e il vaglio del notaio. Senza entrare nel merito del dibattito<sup>12</sup>, è

<sup>10</sup> A. Schizzerotto, *Mobilità sociale: in Italia è ferma*, LaVoce.info, 24 maggio 2012.

<sup>11</sup> FG FP Femmine

<sup>12</sup> Come mero spunto per una lettura critica rimandiamo a Federico Maria Mucciarelli, *Dubbi sulle società da un euro*,

interessante sottolineare come tutti gli interventi dei ragazzi si siano indirizzati sui costi propri dell'attività (acquisto di macchinari e materiali, affitto di locali...) e in nessun caso si sia accennato ai costi di avviamento, che pure non sono bassi.

Un ultimo punto relativamente alle risorse necessarie per l'avvio di un percorso imprenditoriale: in alcuni casi si è fatto cenno al discorso delle competenze, tecniche professionali o di gestione e conduzione dell'azienda. La frase "*non ci ho mai pensato perché in primo luogo non ho le conoscenze per farlo, in secondo luogo non ho i soldi*"<sup>13</sup> mostra evidenza come esista la consapevolezza di una certa carenza di competenze.

Vogliamo qui soffermarci non tanto sulle competenze legate al core business dell'impresa, tema questo di competenza dei diversi percorsi di professionalizzazione, quanto sulle conoscenze gestionali dell'impresa. Queste mancano e ai giovani italiani mancano possibilità di acquisire esperienze e competenze in tal senso. La necessità è trasversale e va dai ceti sociali medio bassi<sup>14</sup> a quelli medio alti. Qui i giovani hanno mostrato, coerentemente con il più alto livello di strumentazione in loro possesso, di avere acquisito nel tempo alcune competenze ed un lessico non casuale. Un capitale umano che sarebbe veramente un peccato non alimentare con risposte adeguate alle richieste.

*"Morale del lavoro ma anche contrattualistica, diritti e doveri. Poi, aprire più scenari anche dal punto di vista autonomo e quindi migliorare gli incentivi finanziari. Esistono le banche ma che vogliono garanzie, ma ci sono forme di capital venture che forniscono soldi in cambio di una percentuale delle cose che si faranno. Forme più flessibili ed accessibili, che dovrebbero però avere finanziamenti statali."*

FG 25 30enni

## 5.2.4 L'imprenditorialità e gli aspetti di sviluppo

Diventare imprenditori non significa solo rischiare: vuol dire anche progettare per sé un percorso di sviluppo professionale ed umano. E' questa l'ottica in cui si sono posti soprattutto i giovani delle classi medio alte, che possiedono certamente maggiori strumenti di auto programmazione a medio e lungo periodo.

L'imprenditorialità non è solamente un rischio o una fonte di ansia ma è un'opportunità, a volte l'unica che si presenta di fronte alle generazioni più giovani: "*la vedo come unica soluzione per uscire da questo momento di crisi del lavoro. L'imprenditoria è l'unica prospettiva in futuro*", si afferma all'interno del focus group con i giovani precari. Proprio perché sono i giovani con maggiori strumenti di interpretazione della realtà, l'imprenditoria a cui si richiamano è di tipo schumpeteriano: l'imprenditore introduce nuovi prodotti, sfrutta le innovazioni tecnologiche, apre nuovi mercati, cambia le modalità organizzative della produzione<sup>15</sup>.

*"Mi piace l'idea del lavoro autonomo, soprattutto quando penso che il lavoro non va solo cercato, ma anche inventato."*

---

LaVoce.info, 3 febbraio 2012.

13 FG Musulmani

14 "*Il mettersi in proprio viene presentato in modo troppo semplice. Non vengono spiegati mai gli aspetti più tecnici e materiali.*" FG FP Femmine

15 Joseph A. Schumpeter, *Teoria dello sviluppo economico*, ETAS, Milano, 2002

La strada verso l'imprenditorialità può anche prevedere cambiamenti subitanei dello stile di vita: è quanto emerge dai giovani universitari (*"ho visto anche degli esempi positivi, dove i lavoratori che lavoravano in una ditta in fallimento hanno deciso di comprarla. Questa mentalità mi piace; ci rimbocchiamo le maniche e tutti si mettono insieme per risolvere i problemi"*) e dai disoccupati (*"il contesto delle altre società è diverso da quello italiano. Ci sono più opportunità. Conosco diverse persone giovani che sono andate a lavorare in Spagna."*).

In entrambi i casi si evidenzia una notevole apertura verso la novità, verso il non previsto. Un'apertura che, al di là degli esempi riportati, è sintomo almeno di un germe di disponibilità a pensare la propria vita in una dimensione diversa da quella solita.

Questa apertura richiede però, dal punto di vista dei giovani, una qualche forma di accompagnamento che faciliti l'ingresso dei giovani nel mondo dell'imprenditoria e, aggiungiamo noi, dissuada e reindirizzi meglio chi avrebbe voglia ed intenzione di farlo ma non ne possiede i requisiti.

*"La presenza di aiuti che favoriscano la nascita delle imprese e che le aiutino nei momenti di difficoltà spingerebbe molti più giovani a prendere in considerazione effettivamente l'ipotesi di mettersi in proprio."*

FG Universitari

Non "solo" sportelli per l'accompagnamento alla creazione d'impresa che diano informazioni e supporto tecnico ma anche luoghi in cui iniziare ad operare. Il tema degli incubatori d'impresa è emerso durante il FG dei precari ma anche in questo caso è fondamentale sottolineare il ruolo di dissuasione che devono svolgere gli sportelli per la creazione d'impresa nei confronti di chi non ha veramente competenze e piani d'impresa validi. In questo caso, dei veri sportelli per la dissuasione dalla creazione di imprese destinate al fallimento!

*"Volevo aprire una casa editrice, ma mi hanno consigliato di aprire una realtà associativa. Ho trovato poco sostegno. Non c'è un sostegno reale. Se gli incubatori d'impresa funzionassero, l'imprenditoria sarebbe un'ottima soluzione per la creazione di lavoro."*

FG Precari

Imprenditoria è quindi sogno, passione, soddisfazioni, paura e fatica, ma sempre con i piedi piantati per terra. Occorre capire se e quando sia meglio fermarsi, per non trasformare la caparbia in vuota ostinazione.

*"E qui c'è il problema opposto, che in un ambiente artistico il lavoro te lo devi un po' inventare, devi buttarti un po' nelle varie cose, ma ad oggi sono contento: me lo vado ad inventare, cerco il meglio in ogni situazione e anche se guadagno meno da parte mia c'è più soddisfazione. Il patto con me stesso è che se non riuscirò a vivere con l'arte e la musica, il compromesso col perito meccanico lo dovrò fare, però ce la metto tutta perché il percorso più affine a me vada avanti."*

FG 25 30enni

## 5.3 La formazione

### 5.3.1 La formazione e gli aspetti formali

I giovani che abbiamo incontrato sono in maggioranza ancora inseriti nel percorso di formazione scolastica. Questo dato si riflette nel tipo di affermazioni dei protagonisti dei focus group rispetto alla formazione, anche se con accentuazioni di volta in volta differenti. In modo particolare, gli aspetti formali della formazione sono compresi ed evidenziati praticamente in modo esclusivo dalle classi medio alte.

I giovani evidenziano alcune difficoltà strutturali della scuola italiana. Innanzitutto il binomio studenti/insegnanti è strutturalmente difettoso. Le classi pollaio da oltre 30 studenti nella scuola superiore rendono il lavoro quotidiano estremamente pesante, aspecifico e povero di risultati. Da parte loro gli insegnanti riescono a malapena a seguire il percorso didattico e non riescono giocoforza a costruire quel ponte, peraltro auspicato e auspicabile, tra mondo della formazione e mondo del lavoro.

Esistono dei modelli di formazione che potrebbero essere più adatti al loro scopo originario (la dicotomia tra "obbligo scolastico" e "obbligo formativo" probabilmente non ha fatto benissimo ai giovani ed al sistema scuola-lavoro nel suo complesso<sup>16</sup>) ed i giovani invitano a guardare all'Europa per trasferire nel nostro Paese le *good practices* che altrove ha dato frutti migliori.

La difficoltà strutturale più grande della scuola italiana, però, i giovani la individuano, come accennato in precedenza, nella lontananza tra mondo della formazione e luoghi di lavoro, tra contenuti teorici e ricadute ed applicazioni pratiche. Una lontananza di questo tipo non può che avere ricadute pesanti sui percorsi lavorativi dei giovani, che nascono formalmente dal percorso scolastico ma che in esso trovano delle radici troppo deboli per nutrirsi in modo significativo.

*"Dipende tanto da quello che studi. Un conto è studiare Ingegneria e aver fatto qualche stage/tirocinio, un altro è studiare Lingue. Oggi la Facoltà di Lingue è talmente teoretica che una volta uscito dal percorso universitario ti trovi una realtà totalmente diversa. La conseguenza è che ti devi adattare alle offerte del mercato. Può darsi che tu ti trova a fare qualcosa di completamente diverso da quello che hai studiato. Io ho fatto anche l'operaio, il barista e ora faccio la guida"*

FG Universitari

Esistono comunque dei segnali di cambiamento, delle iniziative volte ad avvicinare studio e lavoro, ricomponendo un insieme naturale che la nostra organizzazione artificiale delle cose ha separato. Sono soprattutto i musulmani che sottolineano questo aspetto. Da un lato affermano la necessità del ritorno ad una nuova filosofia (*"non si può solo far imparare agli alunni e poi agire, ma in contemporanea aiutarli e formarli su entrambi i*

---

16 " L'approvazione dell'elevamento dell'obbligo scolastico a 15 anni è stato salutato con tiepidi cenni di consenso dal mondo della scuola. Anzi, la soluzione di creare un ipotetico monoennio all'interno degli attuali assetti della scuola superiore è stata considerata da molti un vero e proprio "pasticcio", un escamotage tutt'al più utile per sanzionare una mediazione tattica tra forze politiche, ma non certamente quel progetto in grado di far "volare alto" l'immaginario e le aspettative della società nei confronti della "sua" scuola.", di Giancarlo Cerini, *In nome della legge: e spuntò l'obbligo a 18 anni*", <http://www.edscuola.it/archivio/riformeonline/obbligo15.html>



*campi fin da piccoli"), e dall'altro lato evidenziano come un certo cambiamento debba essere letto da entrambi i punti di vista, quello dei giovani ma anche da quello delle imprese:*

*"E' però vero che alcune cose stanno cambiando: già solo con le gite dei bambini nei luoghi di lavoro; e per noi giovani è utile che nei corsi di 6 mesi ci sia contemporaneamente studio (mattino) e lavoro (pomeriggio): il datore di lavoro non manda via il proprio dipendente per accettarne uno nuovo e al contempo il giovane guarda e impara affiancando chi lavora."*

FG Musulmani

Anche dal punto di vista dell'avvicinamento dei più piccoli al mondo del lavoro si può lavorare per avvicinare i due universi, adattando i linguaggi alle caratteristiche dei giovani e, in modo particolare, alla loro età:

*"La parola lavoro dovrebbe essere nominata poco, ma si potrebbero utilizzare parole più vicine al mondo infantile. Esempio: i miei compagni di classe non portano libri a scuola quando ci sono le programmate e loro non sono interrogati. E' un atteggiamento sbagliato. Viene meno la serietà."*

FG 16 18enni

Emerge da queste considerazioni un altro problema: i giovani sono tra i primi a segnalare come, in genere, tra i loro coetanei (ma anche tra i più piccoli) manchi una cultura ai valori del lavoro che tradizionalmente era vissuta, sviluppata e diffusa all'interno della famiglia.

Se questo non avviene più, allora è un'altra istituzione sociale che deve prendersi carico del compito, altrimenti il rischio è quello di crescere delle generazioni emotivamente e culturalmente non più preparate all'impatto con il lavoro. Secondo i giovani questo ruolo deve essere raccolto dalla scuola, giudicata come l'unica istituzione universalistica e strategicamente governabile esistente in Italia.

### **5.3.2 La formazione e gli aspetti emotivi**

Il lavoro di codifica delle espressioni e delle idee riportate dai giovani intervistati non ha fatto emergere codici legati alla formazione che richiamino aspetti emotivi, ne' positivi e ne' negativi.

Questa mancanza è comunque molto interessante perché ci dice essenzialmente due cose.

Innanzitutto, i giovani conoscono molto bene il mondo della formazione, ci sono dentro o hanno terminato il proprio percorso formativo da molto poco tempo. Tutte le emozioni negative quali paura, rischio, incertezza e sfiducia non sono state associate dai ragazzi e dalle ragazze alla formazione perché la conoscono, non la temono e, tutto sommato, ne hanno una certa fiducia.

In secondo luogo, mancano anche termini quali sogno, passione, piacere... La formazione è necessaria ma non emoziona, non evoca suggestioni fuori dal comune, non

spinge ad andare più in là.

Sotto metafora, potremmo paragonare la formazione alle strisce pedonali: entrambe favoriscono l'attraversamento, il passaggio sicuro da un punto ad un altro. Sono riconosciute come utili, sono da tutti richieste quando mancano e sono difese se vengono messe in discussione. Ma non emozionano, non appassionano, non toccano i tasti più profondi del nostro essere.

La formazione è lì, conosciuta e rassicurante ma anche statica, noiosa e poco avvincente. Quale situazione migliore per proporre un cambiamento che arrivi anche al cuore dei giovani?

### 5.3.3 La formazione e gli aspetti di contenuto

Come abbiamo accennato nel corso dei paragrafi precedenti, la formazione è un tema in bilico tra inutilità ed importanza e, nei suoi aspetti di contenuto, è trasversale a tutte le classi sociali.

Ciò che chiedono i giovani in primo luogo è la valorizzazione del merito e dell'esperienza. La presenza e il valore del merito nella scuola dovrebbero essere ovvi ma l'esperienza dice che così non è, o non lo è pienamente. In primo luogo, i giovani vedono la stanchezza degli insegnanti che vivono in un sistema che non li premia ne' economicamente e ne' con prospettive di carriera o di progettualità personale.

*"La scuola oggi, ma anche l'università, non sta incoraggiando lo sviluppo e la competitività. Non ci sono sbocchi per i giovani insegnanti, professori universitari. Ci sono tante persone anziane che hanno perso la passione di insegnare e stanno lì finché glielo permettono. La stessa cosa succede in Romania."*

FG Universitari

In secondo luogo i giovani lamentano una scarsa meritocrazia proprio tra gli studenti: occorrerebbe puntare all'eccellenza, solamente l'eccellenza aiuta i singoli giovani ed il sistema nel suo complesso ad uscire dalla crisi.

*"Oxford e Cambridge sono le migliori ma hanno una selezione interna terribile. Il giovane adesso non sa scegliere: non c'è lavoro? Vado all'università!"*

FG 25 30enni

Allora la forza della formazione passa anche attraverso la sua capacità di essere concreta: anche questa capacità fa parte del merito.

*"Se vivi in un determinato contesto, sei figlio di quell'ambiente. Tu vivi di più nel posto in cui abiti che sui libri. Anche se studi la democrazia platonica non capisci, è meglio avere una dimostrazione concreta, soprattutto nell'adolescenza. "*

FG 16 18enni

Così com'è strutturata ora, la formazione non assolve tutte le sue funzioni perché presenta alcune barriere al cambiamento: se in alcune indicazioni (le lingue straniere) i giovani intervistati esprimono affermazioni coerenti con la situazione reale e con il dibattito corrente sul tema, in altre vanno controcorrente, arrivando ad esempio ad enfatizzare la necessità di puntare maggiormente sulle materie umanistiche. Un ragionamento poco economico ma molto democratico.

*"Non si mette più l'accento sulla formazione umanistica, ora si punta solo su mestieri che rendono di più. Tante università hanno tagliato i corsi umanistici. Secondo me è un danno immenso; un uomo che non sa farsi delle domande è una persona controllabile e sottomessa. La formazione umanistica ti permette di costruire un pensiero critico."*

FG Universitari

Infine, i giovani sottolineano un altro limite del sistema scolastico attuale, soprattutto di quello universitario. L'organizzazione delle lezioni e degli esami non facilita assolutamente la possibilità di portare a termine gli studi da parte degli studenti lavoratori. Una difficoltà indubbia, che in generale si ritrova da molti anni praticamente in tutte le facoltà, anche se diverse misure sono state adottate nel tempo. Si tratta di uno spreco di risorse e di opportunità perché si mettono in disparte proprio quei soggetti che direttamente vivono il legame sinergico e contemporaneo tra scuola e lavoro, tra teoria e pratica. Un patrimonio che andrebbe non solo facilitato nello studio, sicuramente, ma forse anche valorizzato nell'insegnamento.

### **5.3.4 La formazione e gli aspetti di sviluppo**

Come per il lavoro e l'imprenditorialità, anche per la formazione il tema dello sviluppo è prevalente nelle classi medio alte.

In un mondo che evolve a ritmi vertiginosi il tema del cambiamento deve almeno entrare nell'agenda della scuola e della formazione di oggi. Uno dei cambiamenti sui quali puntano i giovani intervistati, soprattutto quelli tra i 19 ed i 24 anni, è lo sviluppo dell'insegnamento delle lingue straniere. Strumento del cambiamento non è solamente una crescita del numero di ore di insegnamento, aspetto questo giudicato necessario ma non sufficiente. Il vero cambiamento risiede nella capacità di vedere la realtà esistente da un altro punto di vista, scorgendo una bellezza che altrimenti è nascosta o poco valorizzata.

*"Il punto è che gli insegnati devono insegnare la bellezza della materia. In questo modo mi rendo conto dell'utilità a tutto tondo di ciò che mi insegnano. Nel mio percorso ho trovato troppi professori d'inglese incompetenti. Vi porto l'esperienza di una scuola di Torino: insegnano inglese anche nelle altre materie e non solo nell'ora preposta. Il segreto sta tutto nello stimolare le motivazioni di ciò che stai studiando."*

FG 19 24enni

Tale cambiamento è il punto di partenza per una rivoluzione culturale che incoraggi i

giovani e che non li demotivi. Occorre dotarsi della capacità di saper affrontare il cambiamento cogliendone le opportunità che si celano dietro ogni situazione della vita.

Un discorso questo che, lungi dal voler essere elitario, nasce proprio dalla considerazione del fatto che per affrontare questo tema è necessario essere dotati di notevoli strumenti culturali. Proprio per questo emerge forse tra le righe, nel non detto dei giovani, la loro sensibilità verso la costruzione di una cultura del lavoro che non può (solamente) essere presentata in quinta superiore o, se va bene, in terza media. Occorre partire molto prima, con i termini ed i modi più adeguati alle età ed agli stadi di crescita di tutti e di ciascuno.

Durante il focus group con gli universitari è stato detto che *"in una società ideale l'istruzione dovrebbe essere gratuita. In una società civile l'istruzione dovrebbe essere aperta a tutti. Le cose fondamentali della civiltà dovrebbe essere gratuite"*.

Un concetto corretto che però può essere ulteriormente esteso ragionando sulla reale possibilità di accesso all'istruzione. L'aspetto della gratuità è uno, è molto importante, ma non è l'unico. Basti pensare, infatti, a quante risorse umane la dispersione scolastica toglia al sistema Italia. Tale dispersione può e deve essere fronteggiata anche con strumenti nuovi, ma è anche necessario che il periodo in cui la presenza scolastica rasenta l'universo (le scuole elementari ed i primi anni delle scuole medie inferiori) venga sfruttato per fornire strumenti di base a tutti i bambini, in modo particolare a quelli che in generale ne sono più sprovvisti.

## 5.4 L'orientamento

### 5.4.1 L'orientamento e gli aspetti formali

Gli aspetti formali dell'orientamento sono stati trattati esclusivamente dalle classi medio alte. Il problema essenziale che è stato evidenziato in modo pressoché simile da almeno una decina di giovani è la forma che l'orientamento assume in terza media.

In primo luogo, secondo i ragazzi intervistati 13 anni non è l'età più adatta per organizzare e decidere il proprio futuro. Le conoscenze sono minime, frammentarie e spesso manca la motivazione ad impegnarsi nella scelta. Questo lo si denota soprattutto nelle classi del primo anno dei licei, classi in cui avviene una fortissima scrematura.

*"Su 30 alunni della nostra classe almeno 15 si lamentano di aver scelto il liceo. La metà della classe ha ricevuto la lettera di avviso bocciatura. Sono davvero tanti. Altri hanno una materia sotto, ma non hanno ricevuto la lettera."*

FG 16 18enni

La scelta avviene solitamente in base alle materie che piacciono maggiormente ed al voto complessivo, e su questo aspetto i giovani lamentano uno scarso appoggio attivo da parte degli insegnanti.

*"Sono molto scettica sull'orientamento alle medie. Con i ragazzini di quell'età funziona molto di più il discorso della scelta legata al piacere. La mia scelta, che non rinnego, del liceo classico, è stata fatta così; non ho scelto in base al lavoro, ma rispetto a quello che mi piaceva studiare. La scelta è stata funzionale a quello che mi piaceva; in 5° superiore bisognerebbe lavorare molto di più sull'orientamento."*

FG Universitari

### 5.4.2 L'orientamento e gli aspetti emotivi

Tema quasi esclusivo nelle classi medio alte, l'emozione dell'orientamento ha due facce nettamente distinte.

- ▲ Il positivo, che comprende il sogno, la passione, le aspettative;
- ▲ Il negativo, cioè incertezza e paura.

Veniamo agli aspetti più positivi. Orientamento significa indirizzarsi verso un particolare percorso di vita, per cui è abbastanza chiaro che si dovrebbe essere guidati non solamente dalla razionalità che ci porterebbe a chiederci quale lavoro avrà più mercato tra 5 o 10 anni, domanda che peraltro non ci offre la possibilità di elaborare alcuna risposta seria.

Contano l'emozione, la passione, non declinate nella forma di un effimero sentimento, ma dal punto di vista etimologico dei termini, cioè da una forte ed intensa attrazione verso qualcosa, in questo caso di tipo professionale e lavorativo, che attira inevitabilmente verso

di sé.

E' difficile valutare quanta passione ci sia in una scelta di questo tipo: facile diviene quando la scelta viene effettuata controcorrente, contro i pareri degli insegnanti e della società.

*"Solo un ragazzo che è uscito con distinto alle medie ha scelto l'alberghiero, ma è stato criticato dai prof: "sei sprecato per quel tipo di studi". Intanto ha già un lavoro!"*

FG 16 18enni

*"Bisogna slegare la scelta occupazionale dal voto con cui esci (anche alle superiori). Se sei bravissimo con le macchine e il tuo interesse personale è "giocare" con la meccanica non devi essere obbligato a scegliere la vita universitaria."*

FG 19 24enni

Allora le indicazioni orientative non possono solamente basarsi su un parametro così sintetico come il voto finale. E' necessario che il percorso di orientamento sia effettuato da persone professionalmente preparate (orientatori non ci si improvvisa e non lo si è solamente perché si insegna una qualche materia) che giudicano i soggetti secondo una visione olistica.

*"Ma è necessario guardare alle attitudini, agli interessi ed alle passioni. Esempio: se gioco sempre con le macchinine e con la meccanica non è detto che debba fare liceo solo perché ho distinto/ottimo, magari posso fare il meccanico perché ho quell'interesse. Se avessi scelto di fare il meccanico i miei comunque sarebbero stati contenti. "*

FG 16 18enni

Se il punto di partenza si sposta avanti di cinque anni prevalgono tra i giovani sentimenti di paura ed incertezza. Cinque anni sono trascorsi dal precedente orientamento e ci sono sempre meno possibilità di sbagliare. Cresce l'ansia e soprattutto tra chi ha vissuto l'inutilità dell'orientamento precedente (o la sua dannosità) si fa strada la paura di sbagliare.

La scelta deve essere fatta tenendo conto di due aspetti. Da un lato, il panorama di offerta formativa post diploma è sconfinato. Dall'altro lato, non si hanno ben chiari (e come si potrebbe?!) i contorni ed i contenuti del mercato del lavoro degli anni successivi. L'opinione di questo giovane mostra con profondo realismo ed alta drammaticità gli estremi del dubbio.

*"Paradossalmente le mie idee sono ancora più confuse, perché il panorama didattico è sterminato. Mi piacerebbe provare i test di medicina (ma è difficile entrarvi) o provare la facoltà di giurisprudenza (qui gli studi sono interessanti, ma il lavoro molto meno, non mi piacerebbe seguire questo percorso lavorativo)."*

FG 16 18enni

Questa frase, pronunciata alla fine del 2011, non può non essere confrontata con

quanto veniva previsto quattro anni prima rispetto al futuro dell'orientamento post diploma. Un confronto che, lungi da voler mettere alla berlina gli autore dello scritto, vuol sottolineare quanto ancora occorra lavorare per avvicinare il mondo reale agli obiettivi che ci si pone a livello politico e strategico:

*"...se si vogliono sistemi di orientamento efficaci occorre migliorare la conoscenza, al momento ancora superficiale, dei meccanismi che conducono alla decisione di iscriversi a un determinato corso. Con il nuovo ordinamento ormai quasi a regime stanno riattivandosi i canali informativi interrotti tra mondo del lavoro e università: sarà nuovamente possibile scegliere un itinerario avendo una qualche idea sulla sorte professionale di chi lo ha già imboccato e percorso fino in fondo. Ma ancora poco si sa del modo in cui queste nuove informazioni sugli sbocchi professionali, sui tempi di ricerca del primo lavoro, sul reddito percepito e sul grado di soddisfazione dichiarato, si combineranno con altri fattori in grado di influenzare le scelte, all'interno di strategie formative messe in atto dai giovani e dalle famiglie per fronteggiare incertezze e precarietà diffuse. Una messa a fuoco aggiornata dei meccanismi che attualmente determinano la scelta universitaria è un compito utile e complesso, che chiama in causa diverse componenti della ricerca sociale in Italia, e che costituisce la premessa non soltanto di politiche più mirate, ma anche di una maggiore, e necessaria, consapevolezza da parte dei giovani e delle famiglie."<sup>17</sup>*

### 5.4.3 L'orientamento e gli aspetti di contenuto

Tema prevalente nelle classi medio alte, il giudizio sul contenuto dell'orientamento è tendenzialmente negativo. Tra gli strumenti utilizzati viene ricordato il test "Arianna", un programma che a volte è stato compilato "senza pensarci più di tanto" e che comunque mai ha fornito ai nostri giovani indicazioni memorabili.

Secondo i ragazzi, inoltre, esisteva una parziale discrasia tra lo strumento di valutazione e l'oggetto da valutare, che non sempre corrispondevano nei contenuti.

*"I test fatti sono stati completamente inutili. Molti dei quesiti che ci ponevano non erano mai state affrontate in classe. Inoltre non si può affidare a un solo test la scelta della scuola superiore. E' stata molto più utile la consegna di un libretto di orientamento, in cui era presente la descrizione dettagliata di tutte scuole superiori. Anche i professori lo hanno riconosciuto e anche loro dividevano la scarsezza dei test che abbiamo fatto."*

FG 16 18enni

Vero è che ad un giovane di terza media occorre anche spiegare, ex ante ed ex post, il significato ed i contenuti del test. Se questo non viene fatto, di tutto ciò resta ben poco.

---

<sup>17</sup> Marco Demarie, Stefano Molina in *Fondazione Giovanni Agnelli, La scelta universitaria: istruire la pratica*, di Andrea Cammelli, Marco Demarie, Stefano Molina, Luisa Ribolzi, Anthony Watts, Torino, 2007, pag. 16

Anche altre esperienze non hanno lasciato ricordi entusiastici, anche se, in diversi casi, la mancanza di risorse economiche ha avuto un forte effetto depauperante del percorso iniziato o progettato.

*"L'orientamento in uscita dalle superiori è un grande fallimento. La scuola non mi ha dato questo grande aiuto. Perché? Il programma d'orientamento era molto bello, ma sono mancati i soldi e non si è fatto più nulla, se non due ore tenute dall'ex dirigente scolastico. La grande fatica che fanno gli studenti del I anno è ambientarsi nel contesto in cui si vengono a trovare, che è completamente diverso dalle superiori. "*

FG 19 24enni

*"Nella mia scuola il test d'orientamento non è servito a nulla. Hanno programmato 1 mese d'incontri, 2 ogni settimana, dove un esponente per ogni facoltà università veniva a spiegare il piano di studi e gli sbocchi occupazionali. Dovevano venire 24 relatori, ne sono venuti solo 4. "*

FG 19 24enni

La pochezza, almeno soggettivamente percepita come tale, dei contenuti dell'orientamento offerti ai giovani comporta che nel corso degli anni successivi avvengano dei ripensamenti. Dai normali dubbi ai più completi pentimenti che sono il preludio spesso a cambi di rotta di 180°.

*"In terza superiore mi sono accorto che non era quello che volevo fare, ero più orientato verso l'arte, lo spettacolo. Allora, dopo che mi sono comunque diplomato, ho fatto la scelta di andare all'università. Mio papà non era molto d'accordo, avrebbe preferito fossi andato in fabbrica, con uno stipendio, magari facendomi un mazzo così, otto ore, i turni ma con lo stipendio. Dignitosissimo, per carità, ma non era la cosa che volevo fare. Allora con un po' di discussioni mi sono iscritto al DAMS"*

FG 25 30enni

Abituati a sentir dire nella scuola (e non solo!) che la specializzazione è il futuro delle professioni, i giovani si chiedono perché un tema forte come quello dell'orientamento non debba essere affrontato da personale esperto e formato in materia. I giovani non fanno più affidamento sulla parola dei professori per una scelta di vita così importante ma ritengono molto più utile una persona professionista che fa quello "di mestiere":

*"Un buon bilancio di competenze per capire dove i ragazzi sono orientati. Vero che con i tagli non hanno più neppure tempo per far lezione, ma aiutarli a capire cosa sanno veramente fare, se sono più pratici o più analitici, più teorici."*

FG 25 30enni

Quest'ultimo aspetto, dettato da molto "buon senso", merita però un'importante osservazione: se è vero che l'esperto dell'università o della scuola superiore conosce bene la propria realtà e, prevedibilmente, riesce a spiegarla ed a proporla bene ai potenziali "clienti", il docente della scuola di provenienza dei giovani o ancor meglio il professionista dell'orientamento sono scevri da conflitti di interessi personali o aziendali:



*"Come per altri campi in cui l'informazione svolge un ruolo cruciale (dai mercati di borsa al settore farmaceutico), pare quanto mai opportuna un'assunzione di responsabilità da parte di coloro che elargiscono, direttamente o indirettamente, informazioni sulle caratteristiche dell'offerta formativa e sulle connesse prospettive occupazionali. L'attività di orientamento dovrebbe essere svincolata e comunque distinguibile da quella, del tutto legittima, di promozione degli interessi. Ma è sensato ragionare di una deontologia dell'orientamento (e degli orientatori)? E in caso di risposta affermativa, quali potrebbero essere le iniziative più opportune per definirla e promuoverla?"<sup>18</sup>*

#### **5.4.4 L'orientamento e gli aspetti di sviluppo**

Ultimo aspetto, esclusivo nelle classi medio alte, è quello relativo agli aspetti di sviluppo insiti nell'orientamento, primo fra tutti la necessità di godere di un vero e proprio accompagnamento.

Il momento dell'orientamento è troppo importante per essere vissuto da soli: così, in mancanza di qualcosa di strutturato, si ricorre a due percorsi. Da un lato l'auto orientamento, che poi spesso "auto" non è del tutto, perché comunque si basa su qualcosa: il gruppo dei pari, quello che è rimasto nella testa dell'orientamento fatto a scuola, quanto si sente alla televisione o si legge sui social network...

Dall'altro lato, l'orientamento che utilizza palesemente il supporto familiare. E qui si ricade nel problema legato alla professionalità: i genitori vogliono certamente bene ai figli, vogliono il loro bene ma non per questo possiedono necessariamente tutti gli strumenti per aiutarli correttamente nel percorso di orientamento. Allora i danni possono essere molto gravi.

*"Il passaggio al liceo viene erroneamente accompagnato dai genitori e non viene mai consigliato al proprio figlio che prende "distinto" di scegliere il professionale. Non si possono guardare solo i voti per scegliere il tuo percorso lavorativo"*

FG 16 18 anni

Il momento dell'orientamento potrebbe essere comunque utilizzato, financo dai non professionisti, per presentare quanto esiste già.

*"Per esempio esiste un bel progetto provincia di Torino "L'Atlante delle professioni", ma non viene mai presentato agli incontri d'orientamento delle superiori; molto spesso ti trovi l'Università che ti vuole convincere che il loro posto è il migliore. Bisognerebbe lavorare sui 18enni, su quali professioni esistono, quale professione ti piacerebbe fare e quali scuole sono adatte. Dall'altra parte comunque ti trovi un mondo del lavoro assai chiuso."*

FG Universitari

---

<sup>18</sup> Ibidem, pag. 15

## 6. Schede Imprenditorialità

La ricerca ha evidenziato la scarsa conoscenza e la diffidenza che i giovani hanno rispetto alla strada dell'auto-imprenditorialità.

In queste pagine segnaliamo le opportunità di accompagnamento alla creazione d'impresa offerte dai soggetti pubblici e privati nell'ambito del territorio provinciale.

<b>Nome</b>	<b>Mip – Mettersi in Proprio</b>
<b>Soggetto organizzatore</b>	Provincia di Torino
<b>Attività</b>	<p>Mip - Mettersi in proprio è un servizio di supporto alla creazione di nuove imprese/attività di lavoro autonomo formato da un insieme di azioni volte a diffondere una cultura imprenditoriale e a stimolare la nascita di nuove attività in proprio.</p> <p>Mip è promosso dalla Provincia di Torino ed è interamente gratuito, grazie a finanziamenti dell'Unione europea (Fondo Sociale Europeo), dello Stato italiano e della Regione Piemonte previsti dal Programma Operativo Regione Piemonte 2007-2013, FSE, Obiettivo "Competitività regionale e occupazione ", Asse "Adattabilità", Attività "Percorsi Integrati per la Creazione d'Impresa".</p> <p>Oltre a fornire servizi di consulenza, tutoraggio, orientamento, assistenza e formazione, il MIP supporta le imprese nella delicata fase dello start up, per i primi 36 mesi dall'avvio delle stesse. Possono accedere al servizio uomini e donne, inoccupati e occupati, italiani e stranieri, privi di Partita IVA o di iscrizione alla Camera di Commercio nel settore della nuova impresa, residenti o domiciliati nella Regione Piemonte, che intendano realizzare un'attività imprenditoriale e siano interessati a valutarne la fattibilità.</p> <p>Lo sportello riceve esclusivamente su appuntamento, da concordare attraverso il numero verde o da richiedere compilando l'apposito modulo disponibile sul sito.</p>
<b>Sito internet</b>	<a href="http://www.mettersinproprio.it/">http://www.mettersinproprio.it/</a> <a href="http://www.provincia.torino.it/sviluppolocale/crea_impresa/rete">http://www.provincia.torino.it/sviluppolocale/crea_impresa/rete</a>

<b>Nome</b>	<b>Misure per la promozione e lo sviluppo dell'imprenditorialità</b>
<b>Soggetto organizzatore</b>	Regione Piemonte
<b>Attività</b>	<p>Per la promozione e lo sviluppo dell'imprenditorialità la Regione Piemonte Piemonte si è dotata:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di misure per l'offerta di percorsi integrati per la creazione d'impresa, affidate e gestite dalle Province nell'ambito della programmazione regionale del POR-FSE per gli anni 2007-2013;</li> <li>- di leggi regionali specificatamente orientate a sostenere politiche di intervento attivo sul mercato del lavoro e mirate a creare occupazione stabile attraverso l'incentivazione a nuove iniziative imprenditoriali;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- di misure per sostenere il lavoro autonomo nella fase di avvio dell'attività;</li> <li>- di fondi di garanzia per favorire l'accesso al credito a soggetti "deboli" del mercato del lavoro (donne e giovani);</li> <li>- di servizi territoriali per fornire assistenza e consulenza alle nuove imprese, alle imprese a rischio di continuità aziendale e per il trasferimento d'impresa extra famiglia.</li> </ul>
<b>Sito internet</b>	<a href="http://www.regione.piemonte.it/lavoro/imprendi/imprendi/index.htm">http://www.regione.piemonte.it/lavoro/imprendi/imprendi/index.htm</a> <a href="http://www.regione.piemonte.it/lavoro/imprendi/imprendi/dwd/sostegno/servacc34.pdf">http://www.regione.piemonte.it/lavoro/imprendi/imprendi/dwd/sostegno/servacc34.pdf</a>

<b>Nome</b>	<b>Nuove imprese</b>
<b>Soggetto organizzatore</b>	CCIAA Torino
<b>Attività</b>	<p>La Camera di commercio di Torino offre un ampio servizio di informazione, orientamento e assistenza a tutti coloro che desiderano ideare o realizzare una nuova attività economica.</p> <p>Il settore Nuove Imprese è dedicato a quanti desiderano diventare imprenditori. Il Settore riceve su appuntamento telefonico e offre i seguenti servizi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⤴ sportello d'orientamento pubblico per la creazione di un'attività imprenditoriale</li> <li>⤴ analisi dei pro e dei contro delle diverse connotazioni possibili dell'impresa immaginata</li> <li>⤴ informazioni sui vari adempimenti amministrativi per poter operare</li> <li>⤴ delucidazioni su oltre tremila tipi di attività, con riferimento a obblighi, autorizzazioni, permessi e divieti stabiliti dalla molteplice legislazione nazionale e locale</li> <li>⤴ informazioni sulle opportunità di finanziamento garantite da norme dello Stato o delle Regioni</li> <li>⤴ iniziative formative in materia di business plan, marketing, e altre tematiche gestionali di interesse</li> <li>⤴ consultazione e acquisizione di documentazione specifica</li> </ul>
<b>Sito internet</b>	<a href="http://www.to.camcom.it/nuoveimprese">http://www.to.camcom.it/nuoveimprese</a>

<b>Nome</b>	<b>Creare impresa – Sportello Unico Attività Produttive</b>
<b>Soggetto organizzatore</b>	Comune di Torino
<b>Attività</b>	<p>Lo Sportello Unico per le Attività produttive raccoglie una serie di servizi a favore delle imprese della Città. Per le aziende che debbono avviare un'attività, si accolgono le domande con la documentazione da inviare alle diverse Amministrazioni che concorrono all'espressione dei pareri, liberando il richiedente dalla necessità di rapportarsi con ognuna di esse.</p> <p>Lo Sportello garantisce poi la conclusione delle richieste nei tempi previsti</p>

	<p>dalla legge, sollecitando gli Enti ritardatari. Attualmente il SUAP esplica la sua funzione per i procedimenti unici relativi a Medie e Grandi Strutture di Vendita, Impianti di distribuzione Carburante, Impianti Radioelettrici e ambulatori medici.</p> <p>Accanto a questi servizi di orientamento ed affiancamento nel rapporto con la burocrazia pubblica, sono stati realizzati servizi di sostegno finanziario che offrono il credito necessario per avviare e rinnovare piccole attività. Gli operatori di questi servizi lavorano in rete con gli altri Enti (Camera di Commercio, Regione, Provincia) per proporre non solo l'offerta più ampia di finanziamenti in campo pubblico, ma anche l'assistenza sui temi giuridici ed economici legati alla nascita dell'impresa (costruzione di business plan, scelta della ragione sociale,...). E' anche allo studio la realizzazione di servizi speciali, come la costituzione di piccoli incubatori, per favorire l'aggregazione di attività omogenee in ambiti attrezzati.</p> <p>A fianco di questi servizi aperti alle imprese, è nato, all'interno dello Sportello, un gruppo di lavoro dedicato alle iniziative di sviluppo economico per incentivare i processi di innovazione (utilizzo dei fondi strutturali, incubatori dell'Università e del Politecnico, Comitato Aerospazio,...) e di promozione (Virtuality, Torino Design,...) per il rilancio del settore produttivo.</p>
<b>Sito internet</b>	<a href="http://sportellounico.comune.torino.it/creare_impresa/index.html">http://sportellounico.comune.torino.it/creare_impresa/index.html</a>

<b>Nome</b>	<b>Centro Lavoro Torino</b>
<b>Soggetto organizzatore</b>	Comune di Torino
<b>Attività</b>	Il Centro Lavoro Torino è uno spazio, gestito dalla Divisione Lavoro Formazione e Sviluppo Economico del Comune di Torino, che offre ascolto, informazioni e orientamento su percorsi lavorativi, professionali e formativi. Il servizio è gratuito e rivolto a tutti i cittadini. In particolare, per l'autoimpiego e le microimprese, viene fornita consulenza sugli strumenti di finanziamento esistenti nel settore (leggi regionali e nazionali).
<b>Sito internet</b>	<a href="http://www.comune.torino.it/centrolavorotorino">http://www.comune.torino.it/centrolavorotorino</a>

<b>Nome</b>	<b>Pratika a Barriera</b>
<b>Soggetto organizzatore</b>	Comune di Torino
<b>Attività</b>	<p>Il servizio è rivolto ai giovani di età compresa tra 18 e 35 anni, residenti o meno nel quartiere di Barriera di Milano a Torino, che intendono aprire o che sono già possessori di una Partita IVA per un'attività da esercitare o esercitata nel quartiere.</p> <p>Offre i seguenti servizi gratuiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– informazioni fiscali, societarie e previdenziali per la propria attività autonoma;</li> <li>– assistenza personalizzata nell'ambito della sostenibilità economica e</li> </ul>

	finanziaria del progetto, del marketing operativo e della profilazione del prodotto o del servizio; – accompagnamento al credito e/o ai finanziamenti pubblici.
<b>Sito internet</b>	<a href="http://www.comune.torino.it/urbanbarriera/lavora/servizio-pratika-a-barriera.shtml">http://www.comune.torino.it/urbanbarriera/lavora/servizio-pratika-a-barriera.shtml</a>

<b>Nome</b>	<b>Sportello Impresa Giovani</b>
<b>Soggetto organizzatore</b>	Comune di Torino
<b>Attività</b>	<p>Lo Sportello Impresa Giovani, attivo presso il Centro InformaGiovani di Torino, è un servizio gratuito di informazione e orientamento per l'avvio di un'impresa o di un'attività autonoma. Si rivolge ai giovani di età compresa tra 18 e 35 anni che siano interessati a mettersi in proprio.</p> <p>SERVIZI:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fornisce una prima informazione orientativa sul percorso da seguire per mettersi in proprio, mediante colloqui con operatori specializzati;</li> <li>• facilita i giovani nel reperimento di canali utili per poter avviare un'attività di lavoro autonomo o un'impresa;</li> <li>• individua risorse, strumenti, servizi e competenze già presenti sul territorio che accompagnano i giovani all'avvio di imprese;</li> <li>• promuove l'imprenditoria giovanile e genera interesse verso l'attività autonoma come alternativa al lavoro dipendente;</li> <li>• organizza seminari e attività ludico-formative sul tema dell'imprenditoria.</li> </ul>
<b>Sito internet</b>	<a href="http://www.comune.torino.it/infogio/impresa_giovani/guida_impresa.pdf">http://www.comune.torino.it/infogio/impresa_giovani/guida_impresa.pdf</a>

<b>Nome</b>	<b>I3P incubatore per le imprese innovative del Politecnico</b>
<b>Soggetto organizzatore</b>	Politecnico di Torino
<b>Attività</b>	<p>I3P è il principale incubatore universitario italiano e uno dei maggiori a livello europeo. Favorisce la nascita di nuove imprese science-based con validata potenzialità di crescita, fondate sia da ricercatori universitari sia da imprenditori esterni, fornendo loro spazi attrezzati, servizi di consulenza e professionali per avviare la propria attività imprenditoriale e un network di imprenditori, manager e investitori.</p> <p>Fondato nel 1999, I3P è situato nella Cittadella Politecnica e ad oggi ha avviato 140 start up che hanno saputo mettere a frutto i risultati della ricerca in diversi settori: dal cleantech al medtech, dall'Information Technology all'elettronica e automazione, dall'energia alla meccanica, agli altri settori industriali.</p> <p>Nel 2011, I3P ha lanciato TreataBit, un percorso di incubazione dedicato ai progetti digitali rivolti al mercato consumer, quali portali di e-commerce, siti di social network, applicazioni web e mobile.</p> <p>Mediamente, ogni anno I3P riceve oltre 200 idee imprenditoriali, valuta più</p>

	<p>di 60 business plan e avvia circa 15 nuove start up.</p> <p>Promotore di importanti iniziative per il trasferimento tecnologico, l'incubazione e la crescita di impresa, la sua attività si inquadra nelle strategie globali del territorio piemontese volte a sostenere la ricerca, l'innovazione tecnologica e la nuova imprenditoria.</p>
<b>Sito internet</b>	<a href="http://www.i3p.it/">http://www.i3p.it/</a>

<b>Nome</b>	<b>2I3T incubatore per le imprese innovative dell'Università</b>
<b>Soggetto organizzatore</b>	Università di Torino
<b>Attività</b>	<p>2I3T è la società per la gestione dell'incubatore di imprese e per il trasferimento tecnologico, costituita da Università degli Studi di Torino, Provincia di Torino, Città di Torino e FinPiemonte SpA.</p> <p>L'incubatore è il luogo in cui ricerca, sviluppo tecnologico e imprenditorialità ad alto contenuto di conoscenza si incontrano e confrontano per fondersi e creare nuove iniziative. Scopo dell'incubatore è, infatti, quello di favorire la nascita e la crescita di imprese che provengono dal mondo della ricerca accademica o che possono usufruire dei risultati della ricerca universitaria per sviluppare prodotti e servizi innovativi.</p>
<b>Sito internet</b>	<a href="http://www.2i3t.it/index.swf">http://www.2i3t.it/index.swf</a>

<b>Nome</b>	<b>Creare impresa - CNA World Dedalo Torino</b>
<b>Soggetto organizzatore</b>	CNA Torino
<b>Attività</b>	<p>L'Associazione provinciale di Torino della CNA offre un ampio servizio di informazione, orientamento e assistenza a tutti coloro che desiderano ideare o realizzare una nuova attività economica.</p> <p>Tramite lo sportello <b>Creare Impresa</b> offre un ampio servizio di informazione, orientamento e assistenza a tutti coloro che desiderano ideare o realizzare una nuova attività economica. Per i soci è previsto anche un servizio di consulenza gratuita fornito esclusivamente via mail su opportunità economiche e finanziarie e novità legislative e di mercato</p> <p><b>CNA World Dedalo Torino:</b> Lo sportello offre un aiuto concreto e gratuito agli stranieri non comunitari, che intendono intraprendere un'attività di lavoro in proprio. Dall'analisi della sostenibilità del progetto, aiutando a risolvere i problemi che la burocrazia frappone alla creazione della nuova impresa, all'elaborazione di un business plan, il servizio si propone come supporto completo ai nuovi imprenditori.</p> <p><b>CNA Impresa Donna:</b> è nata nel 1989 per sostenere, qualificare e promuovere lo sviluppo di tutte le imprese costituite da donne.</p>
<b>Sito internet</b>	<a href="http://www.cna.to.it/CNA/articoli/articoli?idart=Doc24">http://www.cna.to.it/CNA/articoli/articoli?idart=Doc24</a> <a href="http://www.cna.to.it/CNA/creare/">http://www.cna.to.it/CNA/creare/</a> <a href="http://www.cna-to.it/CNA/servizi/Cat10/Ass1">http://www.cna-to.it/CNA/servizi/Cat10/Ass1</a>

<b>Nome</b>	<b>Inizio attività</b>
<b>Soggetto organizzatore</b>	Confartigianato Torino
<b>Attività</b>	Tramite i gruppi sociali Donna Impresa e Giovani Imprenditori fornisce assistenza e supporto allo sviluppo dell'imprenditorialità femminile e giovanile, consulenza relativa ai finanziamenti destinati a queste due categorie specifiche, programmi di formazione per giovani imprenditrici/imprenditori.  Pagina informativa sul sito internet.
<b>Sito internet</b>	<a href="http://www.confartigianatorino.it">http://www.confartigianatorino.it</a> <a href="http://www.confartigianatorino.it/documenti/faq/inizio-attivita#Cosa%20devo%20fare">http://www.confartigianatorino.it/documenti/faq/inizio-attivita#Cosa%20devo%20fare</a>

<b>Nome</b>	<b>Avvio nuove imprese</b>
<b>Soggetto organizzatore</b>	Confesercenti Torino
<b>Attività</b>	Tramite il servizio <i>Confesercenti Fidi</i> garantisce a giovani, donne e, in generale, ai propri associati finanziamenti agevolati o contributi a fondo perduto (erogati dallo Stato e dalla Regione Piemonte) per l'acquisto, la ristrutturazione o il rinnovo dei locali della propria attività economica.  Il <i>CIF - Coordinamento Imprenditoria Femminile</i> fornisce assistenza e consulenza alle imprenditrici.  Pagina informativa sul sito internet.
<b>Sito internet</b>	<a href="http://www.confesercenti-to.it">http://www.confesercenti-to.it</a> <a href="http://www.confesercenti-to.it/area_impreditoriale/impreditoriale.php">http://www.confesercenti-to.it/area_impreditoriale/impreditoriale.php</a>

<b>Nome</b>	<b>Fidi</b>
<b>Soggetto organizzatore</b>	ASCOM Torino
<b>Attività</b>	Tramite la cooperativa Ascomfidi garantisce finanziamenti agevolati alle imprese socie grazie a una rete di convenzioni con i principali istituti creditizi della provincia di Torino.
<b>Sito internet</b>	<a href="http://www.ascomtorino.it">http://www.ascomtorino.it</a>

<b>Nome</b>	<b>Fare una cooperativa</b>
<b>Soggetto organizzatore</b>	Legacoop Piemonte
<b>Attività</b>	Nella sezione Cooperazione del sito si trovano informazioni utili su come avviare una società cooperativa.  Pagina informativa sul sito internet.

<b>Sito internet</b>	<a href="http://www.legacoop-piemonte.coop">http://www.legacoop-piemonte.coop</a> <a href="http://www.legacoop-piemonte.coop/aprire-cooperativa.php">http://www.legacoop-piemonte.coop/aprire-cooperativa.php</a>
----------------------	--

<b>Nome</b>	<b>Centro Servizi</b>
<b>Soggetto organizzatore</b>	Confcooperative Torino
<b>Attività</b>	Tramite appositi centri servizi fornisce tutte le informazioni relative alla costituzione di società cooperative.
<b>Sito internet</b>	<a href="http://www.torino.confcooperative.it">http://www.torino.confcooperative.it</a>

<b>Nome</b>	<b>Consulenza</b>
<b>Soggetto organizzatore</b>	UN.I.COOP
<b>Attività</b>	Informazioni, consulenza, sito internet
<b>Sito internet</b>	<a href="http://www.unicoop.it/index.php?option=com_contact&amp;view=category&amp;catid=177&amp;Itemid=347">http://www.unicoop.it/index.php?option=com_contact&amp;view=category&amp;catid=177&amp;Itemid=347</a>

<b>Nome</b>	<b>Consulenza</b>
<b>Soggetto organizzatore</b>	ARCUP
<b>Attività</b>	L'Unione Nazionale Cooperative Italiane, costituita nel 1971, è una delle cinque associazioni nazionali di rappresentanza, tutela, assistenza e revisione del movimento cooperativo. Tra i suoi obiettivi principali c'è quello di promuovere l'occupazione attraverso la creazione di nuove imprese.
<b>Sito internet</b>	<a href="http://www.unci-piemonte.it">http://www.unci-piemonte.it</a>

<b>Nome</b>	<b>Sportello Impresa</b>
<b>Soggetto organizzatore</b>	AGCI
<b>Attività</b>	Nata nel 1952, l'AGCI è un'associazione libera e indipendente che ha come fine istituzionale la rappresentanza, l'assistenza e la tutela del movimento cooperativo. Ha attivato diversi sportelli rivolti sia alle cooperative aderenti sia a quelle non aderenti, tra i quali lo sportello Impresa, che offre orientamento e consulenza per la costituzione di una cooperativa. Sono inoltre presenti lo sportello Qualità e finanziamenti, che offre in particolare informazioni sui finanziamenti e lo sportello Imprenditorialità femminile, che offre orientamento e consulenza relativamente a forme di imprenditorialità femminile.



<b>Sito internet</b>	<a href="http://www.agcpiemonte.it">http://www.agcpiemonte.it</a>
----------------------	---

<b>Soggetto organizzatore</b>	<b>UNIONE INDUSTRIALE DI TORINO</b>
<b>Attività</b>	Informazioni, accompagnamento, sito internet
<b>Sito internet</b>	<a href="http://www.ui.torino.it">http://www.ui.torino.it</a> <a href="http://www.giovanimpreditori.ui.torino.it">http://www.giovanimpreditori.ui.torino.it</a>

<b>Nome</b>	<b>Gruppo Giovani Imprenditori</b>
<b>Soggetto organizzatore</b>	API Torino
<b>Attività</b>	L'associazione, costituitasi nel 1949, ha lo scopo di tutelare le piccole e medie imprese nel campo sindacale, economico, tecnologico e ambientale, assumendone la rappresentanza unitaria nei confronti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, di qualsiasi autorità amministrativa, di enti e di associazioni in Italia e all'estero.
<b>Sito internet</b>	<a href="http://www.apito.it">http://www.apito.it</a>

<b>Nome</b>	<b>Centro Servizi</b>
<b>Soggetto organizzatore</b>	Confagricoltura Torino
<b>Attività</b>	Sito internet
<b>Sito internet</b>	<a href="http://www.torino.confagricoltura.it">http://www.torino.confagricoltura.it</a>

<b>Nome</b>	<b>Sportello informativo sui sostegni comunitari, nazionali e regionali per la nascita e lo sviluppo di imprese</b>
<b>Soggetto organizzatore</b>	ASPLI - Associazione per lo Studio dei Problemi del Lavoro e dell'Innovazione
<b>Attività</b>	E' un'agenzia nata nel 1987 per assistere e formare i giovani che vogliono aprire un'attività in proprio. Tramite il pagamento di una tessera annuale, che ha un costo di € 25, gli associati possono usufruire di numerosi servizi. Fornisce informazioni e consulenza su tutte le problematiche connesse all'avvio di una nuova attività economica: stesura del business plan; contesto legislativo vigente; iter burocratico da seguire per avviare un'impresa; notizie necessarie per ottenere finanziamenti europei, nazionali e regionali; assistenza tecnico-manageriale per un anno.
<b>E-mail</b>	<a href="mailto:aspli@libero.it">aspli@libero.it</a>

<b>Soggetto organizzatore</b>	<b>ASSOCIAZIONE S.O.L.E.</b>
<b>Attività</b>	L'Associazione S.O.L.E. si rivolge a quanti stanno affrontando una fase di transizione nel mondo della scuola, del lavoro, delle professioni, delle imprese: co.co.pro, possessori di Partita IVA, piccoli imprenditori, professionisti, studenti, giovani. In particolare, offre a coloro che intendono avviare un'impresa o un'attività in proprio un incontro orientativo gratuito sugli aspetti societari, fiscali, amministrativi e di comunicazione legati allo start up.
<b>Sito internet</b>	<a href="http://www.soletorino.org">http://www.soletorino.org</a>

## 7. Schede Orientamento

Il Rapporto Orientamento 2010 – La domanda e l'offerta di Orientamento, pubblicato dall'ISFOL nel febbraio 2011, al cui interno viene delineato l'universo degli Enti che erogano offerta di orientamento, evidenzia 5 differenti macro-contesti in cui operano enti ed organizzazioni, ciascuno dei quali, per il Piemonte e la provincia di Torino hanno la seguente consistenza:

**Tabella 9: Soggetti erogatori di servizi di orientamento per tipologia e territorio**

<b>Tipologia di Ente</b>	<b>Piemonte<sup>19</sup></b>	<b>Provincia di Torino<sup>20</sup></b>
Istruzione	653	325
Università e alta formazione	9	2
Formazione professionale	352	185
Centri di orientamento e servizi per il lavoro <sup>21</sup>	224	116
Aziende	35	n.d.

All'indirizzo <http://rapporto-orientamento.isfol.it/> è possibile consultare l'archivio nominativo degli enti e delle organizzazioni che erogano servizi di orientamento. Nella successiva tabella sono riportati i nominativi dei Centri di orientamento e servizi per il lavoro presenti all'interno del territorio della provincia di Torino.

**Tabella 10: Centri di orientamento e servizi per il lavoro in provincia di Torino**

<a href="#">A &amp; G Srl</a>
<a href="#">About Job</a>
<a href="#">ADOC Group Srl</a>
<a href="#">Aizoon Consulting Srl</a>
<a href="#">Amministrazione Provinciale di Torino - Servizio Programmazione Sistema Educativo e Formazione Professionale</a>
<a href="#">Andros Risorse Umane a Misura d'Impresa Sas</a>
<a href="#">Arpa Consulting Srl</a>
<a href="#">ASAI Associazione Animazione Interculturale</a>
<a href="#">Assioma.Net Srl</a>
<a href="#">Assist Srl</a>
<a href="#">Associazione del Commercio, del Turismo e dei Servizi della Provincia di Torino</a>
<a href="#">Associazione Formazione 80</a>
<a href="#">Associazione Idea Lavoro Onlus</a>
<a href="#">Associazione Levi-Montalcini</a>

19 Il dato piemontese è ricavato dal volume *Rapporto Orientamento 2010 – La domanda e l'offerta di Orientamento*, ISFOL, febbraio 2011, tabella 1.4, pag. 40

20 Il dato della provincia di Torino è ricavato dal sito <http://rapporto-orientamento.isfol.it/> sul quale stanno migrando i dati provenienti da un vecchio sito dedicato, ora dismesso.

21 In questa categoria sono presenti Agenzie per il lavoro, CPI, Informagiovani, Associazioni di categoria, Altri centri.

<a href="#">Atempo Spa</a>
<a href="#">BILCO Centro di Bilancio delle Competenze e Orientamento Professionale</a>
<a href="#">Career Counseling</a>
<a href="#">CENJO Comune di Buttiglieria Alta</a>
<a href="#">Centro Informagiovani</a>
<a href="#">Centro Lavoro del Comune di Torino</a>
<a href="#">Centro per l'Impiego di Chieri</a>
<a href="#">Centro per l'Impiego di Chivasso</a>
<a href="#">Centro per l'Impiego di Ciriè</a>
<a href="#">Centro per l'Impiego Di Cuornè</a>
<a href="#">Centro per l'Impiego di Moncalieri</a>
<a href="#">Centro per l'Impiego di Orbassano</a>
<a href="#">Centro per l'Impiego Di Pinerolo</a>
<a href="#">Centro Per L'Impiego di Rivoli</a>
<a href="#">Centro per l'Impiego di Settimo Torinese</a>
<a href="#">Centro per l'Impiego di Susa</a>
<a href="#">Centro per l'Impiego di Torino</a>
<a href="#">Centro per l'Impiego di Ivrea</a>
<a href="#">Centro per l'Impiego di Moncalieri, sede di Carmagnola</a>
<a href="#">CISA 12 Consorzio Intercomunale Socio-Assistenziale</a>
<a href="#">Città Di Torino Divisione Lavoro Formazione Professionale E Sviluppo Economico</a>
<a href="#">Comando Regione Militare Nord Sezione Collocamento Ed Euroformazione</a>
<a href="#">Comune di Torino SDL 10</a>
<a href="#">Comune di Torino-Servizio decentrato per il lavoro Circostrizione 5</a>
<a href="#">Comune di Torino-Servizio decentrato per il lavoro Circostrizione 7</a>
<a href="#">Confagricoltura Torino</a>
<a href="#">Confindustria Canavese - Associazione Industriali del Canavese</a>
<a href="#">Consea Srl</a>
<a href="#">Cooperativa Sociale CRS Educazione Progetto Onlus</a>
<a href="#">COSP Centro di Orientamento Scolastico e Professionale del Comune di Torino</a>
<a href="#">COSPES</a>
<a href="#">Dalla Stessa Parte Soc coop</a>
<a href="#">DBM Italia Srl</a>
<a href="#">During Spa</a>
<a href="#">Eleusis</a>
<a href="#">Eta Beta Soc coop</a>
<a href="#">Euren Intersearch Srl</a>
<a href="#">Evoluzione Professionale Srl</a>
<a href="#">Excursus Srl</a>
<a href="#">Federazione Nazionale Commercianti Colori Vernici e Affini</a>
<a href="#">Federazione Nazionale delle Associazioni degli Operatori all'Ingrosso Agro-Orto-Floro-Ittico-Alimentari</a>
<a href="#">Garino &amp; Partners Sas</a>

<a href="#">GB Job Spa</a>
<a href="#">GCH Consulting Srl</a>
<a href="#">Gedi Srl</a>
<a href="#">Giovaninforma Comune di Cuornè</a>
<a href="#">HR Soluzioni Srl</a>
<a href="#">Idea Agenzia Per Il Lavoro</a>
<a href="#">Informagiovani - Informalavoro Comune di Venaria Reale</a>
<a href="#">Informagiovani CIM Consorzio Intercomunale Mappano</a>
<a href="#">Informagiovani Comune di Alpignano</a>
<a href="#">Informagiovani Comune di Borgaro</a>
<a href="#">Informagiovani Comune di Brandizzo</a>
<a href="#">Informagiovani Comune di Carmagnola</a>
<a href="#">Informagiovani Comune di Caselle Torinese</a>
<a href="#">Informagiovani Comune di Chieri</a>
<a href="#">Informagiovani Comune di Chivasso</a>
<a href="#">Informagiovani Comune di Ciriè</a>
<a href="#">Informagiovani Comune di Collegno</a>
<a href="#">Informagiovani Comune di Grugliasco</a>
<a href="#">Informagiovani Comune di Ivrea</a>
<a href="#">Informagiovani Comune di Moncalieri</a>
<a href="#">Informagiovani Comune di Nichelino</a>
<a href="#">Informagiovani Comune di None</a>
<a href="#">Informagiovani Comune di Pinerolo</a>
<a href="#">Informagiovani Comune di Rivalta di Torino</a>
<a href="#">Informagiovani Comune di Rivarolo Canavese</a>
<a href="#">Informagiovani Comune di Rivoli</a>
<a href="#">Informagiovani Comune di San Mauro Torinese</a>
<a href="#">Informagiovani Comune di Settimo Torinese</a>
<a href="#">Informagiovani Comune di Trofarello</a>
<a href="#">Informagiovani Comune di Vinovo</a>
<a href="#">Informagiovani Comune di Vinovo</a>
<a href="#">Informagiovani Comune di Volpiano</a>
<a href="#">Informagiovani Comunità Montana Valli Chisone e Germanasca</a>
<a href="#">Informagiovani del Comune di Leini</a>
<a href="#">Informagiovani di Caselette Punto Info@valle - Comunità Montana Bassa Valle di Susa e Val Cenischia</a>
<a href="#">Informagiovani di Sant'Antonino di Susa - Punto Info@valle Comunità Montana Bassa Valle di Susa e Val Cenischia</a>
<a href="#">Informagiovani di Villardora</a>
<a href="#">Informagiovani Valsusa - Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone</a>
<a href="#">Kairòs Consorzio Cooperativa Sociale</a>
<a href="#">Op Solution Srl</a>
<a href="#">Orfeo Scarl</a>

<a href="#">ORSO Soc coop</a>
<a href="#">Personnel Research Sas</a>
<a href="#">Pinerolo Partner Snc - Gruppo carriere</a>
<a href="#">Pragmos Risorse Umane Srl</a>
<a href="#">Praxi Spa</a>
<a href="#">Proposte - Search &amp; Selection Srl</a>
<a href="#">Provincia di Torino</a>
<a href="#">Regione Piemonte</a>
<a href="#">Sam Headhunting Italy Srl</a>
<a href="#">Soart Consulting Srl</a>
<a href="#">Standler Italia Spa</a>
<a href="#">Studio Asco Elaborazione Dati Aziendali Sas</a>
<a href="#">Studio Selfohr Srl</a>
<a href="#">Studio Tiseo Benedetto &amp; Associati Sas</a>
<a href="#">Synergie Italia Spa</a>
<a href="#">Unimpiego Confindustria</a>
<a href="#">Unione Regionale del Commercio e del Turismo del Piemonte</a>
<a href="#">Walking World Consultancy Srl</a>
<a href="#">Zerbinati &amp; Associati</a>

## 8. Conclusioni

Gli incontri sul tema "Giovani e Lavoro" ed il documento "Un patto per il lavoro" hanno preso vita in un momento estremamente delicato per l'economia e la società italiana e piemontese. Il merito principale di questa iniziativa è sicuramente stato quello di tentare di costruire una proposta complessa e domandare ai diretti interessati di confrontarsi su di essa.

Due sono i temi caldi che sono stati evidenziati dai giovani e sui quali è possibile costruire delle iniziative integrate: l'imprenditorialità e l'orientamento.

La crisi sta cancellando la residua voglia di fare impresa. Dal 2004 al 2011 gli imprenditori sono scesi da 402mila a 232mila. Un calo ininterrotto che ha quasi dimezzato questa categoria. Basti pensare come solo nell'ultimo anno il ribasso è stato del 9,8%. La riduzione è iniziata prima della crisi e si è poi aggravata in seguito. In Piemonte il turnover nel 2010 è stato di -1,1% (-0,3% nel 2009), un valore che pone la nostra regione agli ultimi posti nel Centro Nord, seguita solo dal Friuli Venezia Giulia. Inoltre, mentre nel 2009 la situazione del Piemonte era significativamente meno grave di quella del Nord Ovest, nel 2010 la nostra regione va peggio della media complessiva<sup>22</sup>.

In questo quadro si inseriscono le paure dei giovani, la loro lontananza culturale dal tema, la difficoltà a pensarsi in proprio se non da soli. La proposta del tavolo appare tanto più corretta quanto più è audace e controcorrente. Diviene quindi fondamentale insistere sulla diffusione della cultura dell'imprenditorialità, ed in modo particolare di quella associata, magari iniziando dalle scuole, anche permettendo ai giovani di sperimentare la propria potenzialità imprenditiva con esperimenti che nulla hanno di semplicistico e scontato.

Rispetto all'orientamento ci pare utile partire da quanto rilevato dall'ISFOL rispetto alla situazione piemontese: *"Alla luce di questo breve inquadramento e dei preziosi contributi raccolti nel corso della ricerca è possibile delineare alcune peculiarità dell'offerta di orientamento presente nel panorama regionale e provinciale del Piemonte, qui di seguito sinteticamente riportate:*

↳ *la creazione di reti stabili tra i diversi sistemi della Regione Piemonte come dispositivo d'integrazione tra le politiche dell'Istruzione della Formazione e del Lavoro. Questo punto si traduce nella disponibilità dei referenti dei diversi sistemi di lavorare insieme per l'elaborazione di proposte utili a far fronte ai bisogni delle persone;*

↳ *la partecipazione attiva di tutti gli attori che, sul territorio regionale, fanno capo ai sistemi Istruzione, Università, Lavoro e Formazione Professionale, per l'elaborazione delle proposte da presentare alla Giunta Regionale;*

↳ *il riconoscimento dei servizi di orientamento territoriali e la possibilità di organizzare servizi individuali che sostanziano l'obiettivo di "mettere la persona al centro delle politiche";*

↳ *la presenza di una sinergia istituzionale dell'Ufficio Scolastico Regionale con il settore Orientamento della Regione, delle Province e dell'Università, teso a favorire la costituzione delle reti sia a livello regionale che provinciale."*<sup>23</sup>

22 ISTAT, *Demografia d'impresa. Anni 2005-2010*, 11 luglio 2012, [http://www.istat.it/it/files/2012/07/Demografia\\_dimpresa\\_2012\\_.pdf?title=Demografia+d%27impresa+-+11%2Fflug%2F2012+-+Testo+integrabile.pdf](http://www.istat.it/it/files/2012/07/Demografia_dimpresa_2012_.pdf?title=Demografia+d%27impresa+-+11%2Fflug%2F2012+-+Testo+integrabile.pdf)

23 Cfr. *Rapporto Orientamento 2010 – La domanda e l'offerta di Orientamento*, ISFOL, febbraio 2011, pag. 232

Certo i dati ci mostrano un grande fervore negli ambienti dell'education relativamente alle pratiche orientative, tuttavia i canali di scelta privilegiati sono, in generale, la famiglia e gli insegnanti. Un ruolo importante per la scelta dei giovani è rivestito dalla rete di supporto informale, e questo consente di affermare con forza la necessità di interventi di orientamento integrati che si rivolgano anche alla famiglie e agli insegnanti.

Apprendo nuovi scenari e prospettive, vogliamo segnalare la necessità di accompagnare le transizioni anche prevedendo nuovi servizi e nuove funzioni ma soprattutto raccogliendo, nominando e catalogando le azioni già sperimentate e presenti nei diversi contesti per renderle visibili e trasferibili, mettendo a punto una solida e valida modellistica di servizi e azioni orientative identificando le dimensioni su cui lavorare e diversificandoli a seconda del ciclo di vita e della diversa transizione che supportano.

In tutto ciò è anche fondamentale il riconoscimento e la valorizzazione dei vari professionisti dell'orientamento definendone profilo, competenze e formazione, professioni che rientrino a pieno titolo nella messa a punto di percorsi di orientamento specificamente volti al *target* giovanile per facilitare la transizione istruzione-lavoro.



## 9. Bibliografia

Joseph A. Schumpeter, *Teoria dello sviluppo economico*, ETAS, Milano, 2002

Piero Amerio, *Giovani al lavoro: significati, prospettive e aspirazioni*, Il Mulino, Bologna, 2009

Biblioteca Civica centrale Collocazione BCT10 C 214 Inventario 01-384934 Disponibile  
Prestabile

Giuliano Cazzola, *Lavoro e welfare: giovani versus anziani: conflitto tra generazioni o lotta di classe del 21. secolo?*, Rubbettino, 2004

Biblioteca Civica centrale Collocazione BCT 307.H.102 Inventario 01-314367 Disponibile  
Prestabile

Luigi Furini, *Volevo solo lavorare : siamo tutti precari: da giovani flessibili, licenziati a cinquant'anni... e la pensione che non arriva*, Milano, Garzanti, 2008

Biblioteca Civica centrale Collocazione BCT 666.F.223 Inventario 01-365863 Disponibile  
Prestabile

Giuseppe Bertagna, *Lavoro e formazione dei giovani*, La Scuola, 2011

Davide Roccati, *Percorsi di Creazione d'Impresa*, Torino, CODEX, 1999

Cesar Vicenza, *Mettersi in proprio. Promuovere la cultura imprenditoriale nei giovani*, Franco Angeli, 2011

Giovani e lavoro, Una ricerca sul campo in provincia di Taranto [Anna Giulia Ingellis](#) - [Marina Pietroforte](#) ediesse 2010

Ires Piemonte, PES 2010

ISTAT, *Giovani che non lavorano e non studiano in Noi Italia 2011*, <http://noi-italia2011.istat.it/>

Fondazione Giovanni Agnelli, *La scelta universitaria: istruire la pratica*, di Andrea Cammelli, Marco Demarie, Stefano Molina, Luisa Ribolzi, Anthony Watts, Torino, 2007

ISFOL, *Rapporto Orientamento 2010 – La domanda e l'offerta di Orientamento*, ISFOL, febbraio 2011