



collana editoriale
“Sociologia e Servizio sociale”

***La trappola delle aspirazioni e la propensione al lavoro
“in deroga”: un confronto tra giovani movers e stayers***

Andrea Casavecchia e Gianfranco Zucca

working paper

1/2019

I working papers della collana *Sociologia e Servizio Sociale* edita dalla casa editrice *Roma TrE-Press* sono pubblicazioni scientifiche il cui scopo è favorire una rapida divulgazione di risultati originali derivanti da studi e ricerche su tematiche riconducibili alle aree di interesse definite nel progetto editoriale della collana. Ciò non di meno, i lavori sono pubblicati solo allorché hanno una forma che li renderebbe suscettibili di sottomissione ad una rivista scientifica. Non possono trovare collocazione nei working paper materiale didattico, parti di tesi di dottorato non rielaborate, studi preliminari e incompleti.

La trappola delle aspirazioni e la propensione al lavoro “in deroga”: un confronto tra giovani *movers* e *stayers*

Andrea Casavecchia e Gianfranco Zucca*

1. Il lavoro in deroga come forma di adattamento alla precarietà

Instabilità lavorativa, *mismatch* tra formazione e lavoro, disoccupazione giovanile mostrano diversi aspetti delle difficoltà affrontate dai giovani nel percorso intrapreso per inserirsi nel mercato del lavoro. L'incertezza lavorativa appare un tratto costitutivo della loro condizione. I giovani, almeno a partire da quelli nati dopo gli anni '90 potrebbero essere la prima generazione nativa precaria. Come ha evidenziato Guy Standing (2011), i *millennials* sono una generazione che ha visto i propri genitori cadere nelle trappole della precarietà, li ha visti perdere status e reddito e vivere periodi di disoccupazione forzata. Ora questi giovani vanno alla ricerca di un'occupazione con un'immagine del lavoro univoca: mentre per la generazione dei loro nonni l'inserimento lavorativo segnava l'ingresso stabile in una nuova fase della vita, per loro rappresenta l'avvio di un percorso a ostacoli.

I Neet (Not in Employment, in Education or in Training) sono un caso macroscopico. Dietro l'acronimo si nascondono situazioni diverse anche se tutte sono contrassegnate da un forte e trasversale segnale di disorientamento rispetto ai percorsi di inserimento lavorativo: come evidenziano Coccetti e Marcozzi (2017) ci sono i disoccupati e i fuoriusciti che si dichiarano alla ricerca di un posto di lavoro, ma non sanno come trovarlo; ci sono i disoccupati e gli indisponibili che aspirano ad apprendere il modo per orientarsi nel mercato prima di iniziare una ricerca; ci sono gli *opportunity workers* e i *voluntary neet*, i quali aspirano a costruire una propria occupabilità e creare il proprio lavoro¹.

Inoltre in questo quadro la fase di vita che affronta il passaggio tra lo studio e il lavoro assume traiettorie complesse e irregolari caratterizzate da una forte reversibilità, tanto che il periodo di inserimento lavorativo è stato descritto come una transizione a *yo-yo* (Biggart, Walther 2006); per indicare gli alti e bassi di un tempo di grande instabilità. I giovani dunque si muovono in uno scenario mobile, dovuto innanzitutto alla ristrutturazione del mercato del lavoro, avviata durante l'ultimo decennio dello scorso secolo, e aggravata da una forte crisi economica. Ciò ha di fatto trasformato la transizione verso il lavoro in un continuo movimento di aggiramento delle penalizzazioni incontrate (Vogel 2015). A ciò occorre aggiungere che nel contesto

* I contenuti del saggio sono frutto del lavoro comune dei due autori ma A. Casavecchia ha scritto i paragrafi 1, 2 e 5, G. Zucca i paragrafi 3 e 4 mentre il paragrafo 6 è stato scritto insieme.

¹ A riguardo c'è da notare che in una delle più approfondite ricerche sul tema, realizzata dall'Istituto Toniolo, si preferisce considerare questa categoria in termini di “giovani senza segnali amministrativi di istruzione, formazione e lavoro” per significare che la condizione di NEET può nascondere situazioni di vita molto eterogenee che sfuggono alle statistiche amministrative (Filippini, Laghi, Ricciari 2017).

italiano la capacità del welfare di mitigare queste forze è stata particolarmente limitata (Blossfeld *et al.* 2012).

All'interno di questo contesto i ragazzi sono chiamati a decidere frequentemente come affrontare la loro sfida e si trovano a dover compiere delle scelte, il più delle volte con prospettive di successo limitate. Il presente studio si concentra sulla loro *agency*, ossia sulla capacità degli individui di agire tenendo conto dei vincoli e delle opportunità del contesto. Questo significa guardare ai modi con i quali le azioni dei giovani, pur essendo condizionate dalle strutture socio-economiche, hanno un influsso sulle stesse e in alcuni casi le modificano².

2. Le forme di agency tra i giovani

Alcuni studi offrono indicazioni sulle forme che assume l'*agency* dei giovani nel mercato del lavoro. Si possono identificare due strategie di azione. La prima è adattiva e può essere formulata in questi termini: l'importante è conservare il lavoro sul resto si può (e si deve) cedere. I dati raccolti dall'Istituto Toniolo nell'indagine a supporto del Rapporto giovani evidenziano, ad esempio, che il 60% di loro considera poco o per nulla problematico il lavoro festivo, il lavoro di notte, le frequenti trasferte e il cambio frequente di orari³. Queste concessioni rispetto agli standard di lavoro mettono in evidenza un atteggiamento che assume come dato di fatto l'invasione del lavoro negli altri tempi della vita: il mutamento dei calendari di lavoro, così come la sua “domesticizzazione” (Bologna, Fumagalli 1997: 16), sono dati per scontati. In altri casi si rimane impigliati nel circuito dell’“economia della promessa”, per il quale le attese sulle ricompense future compensano le penalizzazioni subite nel presente lavorativo: oltre al pagamento in denaro, la prestazione può essere retribuita con la “promessa” di uno status visibile nel presente o di un futuro lavoro stabile (Bascetta 2016). Non di rado questi fenomeni si combinano con la ricerca di un lavoro “aspirazionale” (Cook 2016; Duffy 2017), un'occupazione che è fonte di senso e conferma le aspettative professionali, ma non fornisce un reddito sufficiente. In questo caso agisce la cosiddetta “trappola della passione” (Murgia, Poggio 2012), in virtù della quale la forte motivazione personale prevale su condizioni di lavoro tutt'altro che di vantaggio (questa dinamica si riscontra soprattutto tra i giovani più qualificati). In questi casi uno dei rischi più gravi è lo sfruttamento da parte delle aziende, così come evidenziato da Ross Perlin (2012) nel suo studio sui tirocinanti nelle grandi multinazionali americane, il quale aggiunge un'osservazione non di poco conto: solo le persone ricche possono permettersi di lavorare gratis e quindi derogare al guadagno per coltivare le proprie aspirazioni professionali. Quest'ultima considerazione impone di considerare un elemento che in Italia spesso fa la differenza: il sostegno familiare tende a favorire le strategie di inserimento nel mondo del lavoro. Quando la famiglia può offrire una protezione materiale ed emotiva, tende a sostenere le scelte dei suoi membri più giovani, anche quando si tratta di opzioni attendiste (Sica *et al.* 2016).

² Si può descrivere l'*agency* come una condotta intenzionale che, anche in presenza di condizioni strutturali non completamente conosciute, modifica il mondo e produce conseguenze non necessariamente attese (Giddens 1979: 55-58).

³ Fonte: <http://dati.rapportogiovani.it/indagine/2015/>.

Un altro tipo di *agency* si esplica nella scelta di trasferirsi all'estero. Stando agli studi sulle nuove forme di mobilità, i moventi sono sostanzialmente due: lo studio (Cairns 2014) e il lavoro (Recchi 2015, Favell 2008). Le analisi sottolineano la ricerca di autorealizzazione collegata alla mobilità del lavoro qualificato e insistono non solo sui fattori *push* dell'espatrio, ma anche sull'attrattiva del lavoro all'estero. Come evidenzia Raffini (2014): una delle strategie di successo per affrontare la precarietà lavorativa è la mobilità. Emigrare rientra dentro un nuovo modo di vivere la mobilità territoriale dei giovani, dove i percorsi – specialmente professionali – sono vissuti in modo reversibile e in continua ridefinizione (Zurla, 2014). Lo spettro di motivazioni che stanno dietro alla scelta di andar via dall'Italia, può essere poi completato aggiungendo l'insoddisfazione per la situazione socio-politica e, più in generale, il clima sociale del paese di origine (Bygnes, Flipo 2017). Al di là del perché i giovani decidano di andar via dall'Italia, dal nostro punto di vista è interessante cercare di capire come questa scelta influisca sull'esperienza lavorativa e sulla percezione del lavoro.

Nel presente lavoro si indaga una particolare forma d'*agency*, la deroga rispetto ad alcuni standard lavorativi, soprattutto nel contesto di carriere centrate sul conseguimento di una posizione occupazionale in linea con le aspirazioni personali. Ci si chiede, in altre parole, a quali diritti o garanzie i giovani siano disposti a rinunciare pur di conservare un lavoro o per raggiungere l'occupazione attesa. In questo modo si vuole approfondire il nesso tra rischio di disoccupazione, aspirazioni professionali e disponibilità a derogare, all'interno di due diversi gruppi di under 30 italiani: i *movers*, i ragazzi che sono andati a lavorare all'estero e gli *stayers*, giovani che invece lavorano in Italia.

A partire dai dati di un'indagine su 2.500 giovani under 30 (il 20% dei quali *movers*), condotta nella primavera del 2017 dall'Istituto di Ricerche Educative e Formative (IREF 2017; Zucca 2018), si rilevano gli atteggiamenti dei giovani nei confronti delle richieste di deroga su salario e tempi e, in generale, condizioni di lavoro. Prima si analizza la propensione alla deroga rispetto al rischio disoccupazione, poi si introduce il desiderio di ottenere una posizione lavorativa coincidente con le aspirazioni personali. Nello specifico, si considera il lavoro in deroga come un atteggiamento che esprime la disponibilità ad assecondare i vincoli dati per agire cercando di sfruttarli a proprio vantaggio; quindi il costrutto analitico proposto non si riferisce a comportamenti concreti o a esperienze vissute, ma indica una disposizione personale, una propensione all'azione. Quindi nella lettura dei risultati, si cercherà di ricostruire come queste opinioni possano essere usate per delimitare una cultura del lavoro specifica degli under 30.

3. Caratteristiche dell'indagine sul campo: metodo, strumenti e descrizione del campione

L'indagine ha coinvolto più di 2.500 ragazzi⁴ di cui 1.755 italiani che vivono nella penisola (69,7%), 535 italiani che vivono all'estero da almeno sei mesi (i cosiddetti

⁴ Il campione è auto selettivo. L'indagine è stata realizzata con una piattaforma di web-survey nel periodo compreso tra aprile e giugno 2017. A tale scopo è stato predisposto un questionario di 55 domande a risposte chiuse, su tre aree tematiche: la diversificazione delle traiettorie biografiche; le

movers: 21,%) e 229 residenti in Italia ma figli di entrambi i genitori stranieri (9.1%)⁵. Successivamente, i tre target sono stati suddivisi considerando due delle principali transizioni alla vita adulta: l’andare a vivere da soli e ottenere una laurea. Sono state così ottenute sette condizioni biografiche (Tab. 1). I giovani residenti in Italia possono essere distinti in quattro sottogruppi:

- a) coloro che si sono laureati e vivono da soli (14,1% del totale degli intervistati ITA1)
- b) chi vive per conto proprio senza essersi laureato (17,6% ITA2)
- c) i laureati che vivono ancora in famiglia (15% ITA3)
- d) i ragazzi che stanno a casa con i genitori senza essersi laureati (22,9% ITA4).

Tra i *movers* invece si ha un 13,7% di laureati (pari al 65% degli appartenenti a questo target EXPT1) e un 7,5% di non laureati (EXPT2). A causa della numerosità non si è ritenuto di segmentare le seconde generazioni⁶.

Tab. 1 *Condizione biografica degli intervistati*

<i>Condizioni biografiche</i>	<i>N</i>	<i>% sul totale</i>	<i>% all'interno del gruppo target</i>
ITALIANI (ITA)	1755	69,7	
ITA 1 Vive per conto proprio Laureato	354	14,1	20,2
ITA 2 Vive per conto proprio Non Laureato	440	17,6	25,1
ITA 3 Vive in famiglia Laureato	377	15,0	21,5
ITA 4 Vive in famiglia Non laureato	574	22,9	32,7
EXPAT (EXPT)	535	21,2	
EXPT 1 Vive all'estero Laureato	346	13,7	64,7
EXPT 2 Vive all'estero Non Laureato	189	7,5	35,3
SECONDEGENERAZIONI (G2)	229	9,1	
Totale	2519	100,0	

Iref-Acli 2017

Il campione è a maggioranza femminile (65,2%): la percentuale minore di ragazze si incontra tra gli expat non laureati (45,5%) e tra i giovani italiani che vivono in famiglia non laureati (54,5%); invece tra gli italiani che vivono da soli laureati la percentuale di donne arriva al 76%. La seconda caratterizzazione del campione è l’età degli intervistati (Tab. 2).

soluzioni per l’inserimento lavorativo; l’emergere di una nuova cultura del lavoro. Per promuovere la partecipazione all’indagine è stato inviato un messaggio e-mail ad un indirizzario di giovani tra i 18 e i 30 anni, fornito dalle ACLI, nei tre mesi di rilevazione sono stati inviati quattro messaggi di sollecito, per rinnovare l’invito a partecipare. In parallelo, la ricerca è stata promossa sui principali social network (Facebook, Twitter e Instagram) e su diversi siti web. Questa strategia di contatto ha permesso di intercettare anche la componente sulla carta più difficile da raggiungere, ossia i giovani italiani all’estero, per i quali non esistono archivi attendibili.

⁵ La *survey* non prevedeva criteri restrittivi, per la selezione degli intervistati era sufficiente rientrare in uno dei tre target e avere tra i 18 e i 29 anni: ciò ovviamente ha influito sulla consistenza numerica dei tre sottogruppi. Due dei tre gruppi considerati sono sottoinsiemi, abbastanza ristretti, della popolazione 18-29 anni per cui ottenere una numerosità equilibrata senza prevedere delle quote fisse di interviste per ogni target non era possibile. Occorre ribadire che la valenza dello studio è da ricercare soprattutto nella possibilità di comparare profili personali differenti piuttosto che nell’interesse per la generalizzazione.

⁶ In ragione delle finalità del presente lavoro non verranno considerati i dati sui giovani di seconda generazione, per tali approfondimenti si rimanda a Zucca 2018. Ci si concentra sugli altri due gruppi.

Tab. 2 *Età in classi per condizione biografica (%)*

Condizione biografica	Età in classi			Totale
	18-21 anni	22-25 anni	26-29 anni	
ITA 1 Vive per conto proprio Laureato	-	14,7	85,3	100
ITA 2 Vive per conto proprio Non Laureato	5,0	26,1	68,9	100
ITA 3 Vive in famiglia Laureato	-	33,4	66,6	100
ITA 4 Vive in famiglia Non laureato	28,7	39,1	32,2	100
EXPT 1 Vive all'estero Laureato	0,3	26,0	73,7	100
EXPT 2 Vive all'estero Non laureato	21,7	33,3	45,0	100
G2 Seconda generazione	47,6	20,5	31,9	100
Totale	13,5	28,6	57,9	100

Iref-Acli 2017

La fascia d'età più rappresentata è quella tra i 26 e i 29 anni (58%), i ragazzi tra i 22 e i 25 anni rappresentano invece il 28,6% del totale; mentre i più giovani (18-21 anni) sono il 13,5%⁷. Anche se la prevalenza di donne e di individui con più di 25 anni (e quindi l'elevata quota di laureati) sono significative, l'ampiezza del campione permette di isolare sotto-gruppi utili ad articolare un'analisi anche su altre componenti dell'universo giovanile come ad esempio, i giovani non laureati che vivono per conto proprio (in Italia o all'estero).

Per terminare la descrizione del campione, è utile alle finalità dell'articolo evidenziare la condizione occupazionale dei giovani intervistati (Tab. 3).

Tab. 3 *Condizione occupazionale per condizione biografica (%)*

Condizione biografica	Condizione occupazionale		Totale
	Lavora	Non lavora	
ITA 1 Vive per conto proprio Laureato	80,2	19,8	100
ITA 2 Vive per conto proprio Non Laureato	73,9	26,1	100
ITA 3 Vive in famiglia Laureato	59,4	40,6	100
ITA 4 Vive in famiglia Non laureato	55,7	44,3	100
EXPT 1 Vive all'estero Laureato	80,1	19,9	100
EXPT 2 Vive all'estero Non laureato	88,9	11,1	100
G2 Seconda generazione	57,6	42,4	100
Totale	69,0	31,0	100

Iref-Acli 2017

Gli occupati sono il 69% di occupati sul totale. La maggiore presenza si incontra tra coloro che vivono fuori casa (in Italia o all'Estero), mentre si rileva una forte componente (il 40,6%) di giovani laureati che vivono in casa dei genitori e non lavorano. Bisogna specificare che la quota di ragazzi impiegati con un contratto di lavoro a tempo indeterminato ammonta al 27,7% (43% tra i *movers*), lavora a tempo determinato il 25,8%; mentre circa il 10% degli intervistati lavora “in nero” o fa

⁷ La condizione biografica dell'individuo è fortemente legata all'età: chi vive da solo ha mediamente un'età più elevata, così come chi è laureato: ad esempio, nel gruppo ITA1, i 26-29enni sono l'85%, di converso nel gruppo ITA4 o tra le seconde generazioni non superano il 35%.

qualche lavoretto ogni tanto. Gli intervistati in condizione non lavorativa sono per il 13,9% inoccupati con una precedente esperienza lavorativa e per il 7,4% giovani che non hanno mai lavorato (dati fuori tabella).

4. Derogare ai diritti per conservare l'occupazione

Inizialmente si esaminano le risposte degli intervistati rispetto alla possibilità di derogare per conservare il lavoro. Come si osserva dalla tabella 4, la prospettiva di lavorare in nero qualora ci si trovasse senza occupazione è considerata dal 35,6% degli intervistati.

Tab. 4 *Strategia in caso di disoccupazione*

<i>Se in futuro dovessi rimanere disoccupato per più di un anno cosa faresti?</i>	<i>%</i>
Accetterei qualsiasi lavoro, anche “in nero	35,6
Tornerei a studiare	7,0
Lavorerei da un'altra parte, anche all'estero	38,2
Aspetterei l'occasione buona	2,9
Cercherei un lavoro simile al vecchio	16,3

Iref-Acli 2017

A questo gruppo se ne può affiancare un secondo, che invece adotta la strategia della mobilità (il 38,2%). Sin da ora si può notare che dei due atteggiamenti uno indica un adattamento al ribasso che tende ad accantonare la garanzia di condizioni lavorative dignitose, l'altro evidenzia la ricerca di un contesto sociale differente – una strategia di *exit* – molto probabilmente per conservare un livello di qualità del lavoro adeguato ai propri standard.

Un altro indicatore descrive il clima culturale nel quale maturano le aspettative sul mondo del lavoro. Le opinioni riguardo all'attesa del posto fisso (tab. 5) manifestano la decostruzione di un'ideale lavorativo basato sulla stabilità: il 18,5% dichiara che aspettare l'occasione giusta è da “illusi”, mentre un altro 20,4% non giudica l'atteggiamento degli altri, ma non la ritiene una strategia personalmente concretizzabile. L'attesa per il 32,9% degli intervistati è perseguibile se c'è una famiglia alle spalle.

Tab. 5 *Opinioni su “posto fisso” per propensione al “lavoro in deroga” (%)*

<i>Cosa ne pensi dei ragazzi che aspettano di trovare il “posto fisso”?</i>	<i>Indice propensione al “lavoro in deroga”</i>			<i>Totale</i>
	<i>Alta</i>	<i>Media</i>	<i>Bassa</i>	
Che sono degli illusi	22,0	17,5	16,6	18,5
Fanno bene ad aspettare l'occasione giusta	8,2	14,3	15,4	13,0
Non saprei, ma io non lo farei mai	16,9	20,5	23,8	20,4
Che se lo possono permettere perché hanno alle spalle la famiglia	40,9	31,5	27,4	32,9
Non ne ho idea	12,1	16,1	16,8	15,3

Iref-Acli 2017

Un secondo indicatore della propensione alla “deroga” per conservare il proprio lavoro ipotizza un pericolo di imminente licenziamento: si chiede agli intervistati a cosa potrebbero rinunciare per mantenere il loro posto (Tab. 6).

Tab. 6 *Propensioni rispetto al mantenimento del posto di lavoro (%)*

<i>A cosa rinunceresti pur di mantenere un posto di lavoro?</i>	
Pur di non rinunciare ai miei diritti mi farei licenziare	32,8
Ai giorni di malattia	10,5
A una parte dello stipendio	12,4
Alle ferie	16,7
Ai giorni festivi	27,6

Iref-Acli 2017

Solo il 32,8% ritiene sia meglio farsi licenziare piuttosto di rinunciare ai propri diritti. Due intervistati su tre, invece, sarebbero disposti a fare una qualche concessione: il 27,6% rinunciarebbe ai festivi, il 16,7% alle ferie, il 12,4% a una parte dello stipendio e il 10,5% ai giorni di malattia. Dunque buona parte dei giovani intervistati sembra aver fatto propria la considerazione di senso comune per la quale di questi tempi l'importante è tenersi il lavoro: se per far ciò occorre cedere qualcosa bisogna rendersi disponibili.

Per approfondire la “cultura del lavoro in deroga” si possono combinare le risposte alle due domande appena descritte, creando un indice di propensione a tre posizioni (alta, media e bassa)⁸. Quando si confrontano i valori assunti dall'indice con le sette condizioni biografiche (tab. 7) si rileva che la propensione maggiore al lavoro in deroga si ha tra i giovani italiani che vivono da soli e non laureati (37,7%), poi tra i non laureati che vivono in famiglia (30,7%). Al contrario, tra i *movers* in pochissimi presentano un'alta propensione a rinunciare ai propri diritti (poco più del 10%) e si perde anche l'effetto del titolo di studio per cui, tra laureati e non, ci sono poche differenze.

Tab. 7 *Propensione al “lavoro in deroga” per condizione biografica (%)*

<i>Condizione biografica</i>	<i>Indice di propensione al “lavoro in deroga”</i>			<i>Totale</i>
	<i>Alta</i>	<i>Media</i>	<i>Bassa</i>	
ITA 1 Vive per conto proprio Laureato	26,1	51,6	22,4	100
ITA 2 Vive per conto proprio Non Laureato	37,7	46,3	16,0	100
ITA 3 Vive in famiglia Laureato	23,3	52,0	24,7	100
ITA 4 Vive in famiglia Non laureato	30,7	48,2	21,1	100
EXPT 1 Vive all'estero Laureato	11,3	45,7	43,1	100
EXPT 2 Vive all'estero Non laureato	12,2	43,1	44,7	100
G2 Seconda generazione	27,5	55,0	17,5	100
Totale	25,8	48,8	25,4	100

Iref-Acli 2017

La bassa disponibilità alla deroga prevale tra i *movers*, all'interno dei quali a prescindere dal titolo di studio le percentuali sono al di sopra del 40%. Invece per i giovani che lavorano in Italia la bassa propensione alla deroga è un fenomeno abbastanza

⁸ L'indice è di tipo additivo e somma la disponibilità al lavoro irregolare con le concessioni per il mantenimento del posto di lavoro.

circoscritto e raggiunge le punte più alte – poco superiori al 20% – tra i laureati o tra quelli che vivono in famiglia. In Italia sembra affermarsi un contesto culturale che vede nella rinuncia ai propri diritti una strategia adattativa alla conservazione del posto del lavoro.

Si osservi ora la propensione alla deroga rispetto alla mobilità professionale. Si è chiesto ai giovani cosa ne pensassero dei loro coetanei che si trovano a cambiare spesso lavoro⁹ (tab. 8).

Tab. 8 *Opinioni su mobilità lavorativa per propensione al “lavoro in deroga” (%)*

<i>Cosa ne pensi di quei ragazzi che cambiano in continuazione lavoro?</i>	<i>Indice propensione al “lavoro in deroga”</i>			Totale
	Alta	Media	Bassa	
Che non si sanno comportare	6,4	5,1	3,3	5,0
Li ammira perché non si arrendono	23,7	22,8	22,9	23,1
Non hanno molto da offrire	4,1	4,6	3,6	4,2
Bene o male lavorano e quindi sono fortunati	30,4	20,5	12,2	21,0
Stanno cercando la propria strada	35,4	46,9	57,9	46,7

Iref-Acli 2017

La maggior parte degli intervistati sostiene che si cambi lavoro per trovare la propria strada (46,7%). Questo item è associato negativamente con la propensione alla deroga (alta 35,4%, media 46,9%, bassa 57,9%). Il resto degli intervistati si distribuisce soprattutto tra due item, semanticamente diversi: il 23,1% afferma di ammirare chi cambia spesso lavoro perché non si arrende, mentre il 21% pensa che siano fortunati perché bene o male questi ragazzi lavorano. In entrambi i casi l’immagine del lavoro che emerge non è positiva. Quest’ultima modalità di risposta è quella che maggiormente reagisce con la propensione al lavoro in deroga: nei tre intervalli previsti dalla scala dell’indice il dato aumenta costantemente: 12,2% (bassa propensione alla deroga), 20,5% (media) 30,4% (alta). Emerge che i giovani con un atteggiamento proattivo nei confronti del lavoro tendono a limitare la propensione alla deroga.

Sintetizzando quanto discusso, una parte del campione per conservare il lavoro mostra un’ampia disponibilità a derogare sui diritti e sulle condizioni lavorative: i giovani maggiormente disponibili a fare queste concessioni sono gli *stayers*. Tra costoro si rileva una disillusione e un atteggiamento di adattamento al ribasso.

5. Derogare per coronare un’aspirazione

Dopo avere analizzato la propensione alla deroga ci si propone di verificare se esiste anche una strategia di adattamento attivo. Per fare ciò si utilizza la categoria di lavoro “aspirazionale”, cioè un’occupazione che soddisfa le attese personali perché corona un sogno professionale. Una delle domande proposte nel questionario chiedeva: “per fare il lavoro che ti piace saresti disposto a...”. Le deroghe ipotizzate giocano su due assi di rinunce: uno temporale l’altro remunerativo. Come si evince dalla tabella 9, il 43,4% degli intervistati sarebbe disposto a lavorare molte ore più degli altri e il 41,9% a lavorare anche da casa, il 38% occuperebbe anche il proprio tempo libero pur di raggiungere la propria meta professionale. Si tratta quindi soprattutto di sacrificare il proprio tempo e di la-

⁹ Gli item di risposta tematizzano l’opposizione tra libera scelta (si cambia lavoro per trovare quello più adatto alle proprie aspirazioni) e costrizione (si cambia lavoro perché c’è la precarietà).

sciario invadere dal lavoro. La seconda forma di deroga è di ordine salariale: il 34,6% degli intervistati sarebbe disposto a essere pagato poco, il 33,2% a lavorare gratis per un periodo. Dunque, una motivazione alla deroga per parte dei giovani è data dalla finalità di perseguire il lavoro dei sogni. Come visto in precedenza, questo può facilitare l'economia della promessa, ma indica anche la presenza di giovani proattivi capaci di sacrificarsi per attuare strategie per raggiungere il progetto professionale a cui si aspira.

Tab. 9 *Deroghe lavorative in funzione del progetto professionale*

<i>Per fare un lavoro che ti piace saresti disposto a...</i>	possibilità di risposta multipla
Lavorare gratis per un periodo	33,2%
Lavorare anche da casa	41,9%
Essere pagato poco	34,6%
Lavorare anche nel tempo libero	38,0%
Lavorare molte ore più degli altri	43,4%
Lavorare anche di notte	23,5%
Non sarei disposto a fare nessuna di queste cose	9,2%

Iref-Acli 2017

Quando si applica l'indice di propensione al lavoro in deroga¹⁰, si evidenzia l'importanza del titolo di studio universitario. La deroga rispetto alle prospettive di lavoro è più forte tra coloro i quali hanno investito di più nel percorso formativo (tab. 10). Nel dettaglio, i non occupati laureati presentano un alto livello di deroga nel 53% dei casi, laddove sul totale dei non occupati ci si ferma al 44% e sul totale del campione non si supera il 35%. Viceversa, gli occupati non laureati presentano un'alta propensione alla deroga solo nel 29,9% dei casi. Derogare sulle condizioni di lavoro ha dunque la funzione di facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro in vista di un inserimento professionale che sia ottimale rispetto al percorso di studi fatto.

Tab. 10 *Propensione al lavoro in deroga in funzione del progetto professionale per titolo di studio e condizione occupazionale*

<i>Condizione occupazionale</i>	<i>Propensione al lavoro in deroga in funzione del progetto professionale</i>	<i>Titolo di studio</i>		<i>Totale</i>
		<i>Non laureato</i>	<i>Laureato</i>	
Occupato	Assente	10,7	10,5	10,6
	Bassa	33,0	27,6	30,4
	Media	26,4	25,3	25,9
	Alta	29,9	36,5	33,1
	Totale	100,0	100,0	100,0
Non occupato	Assente	6,7	2,4	5,4
	Bassa	24,7	15,7	21,9
	Media	28,0	28,9	28,3
	Alta	40,6	53,0	44,4
	Totale	100,0	100,0	100,0
Totale	Assente	9,6	9,4	9,5
	Bassa	30,8	25,9	28,6
	Media	26,8	25,9	26,4
	Alta	32,8	38,9	35,5

¹⁰ L'indice di lavoro in deroga in funzione delle aspirazioni professionali è il risultato del conteggio delle deroghe alle quali l'intervistato è disponibile: nella modalità “alto”, ad esempio, sono inseriti gli intervistati disponibili a quattro, cinque o sei delle deroghe previste dal questionario.

	Totale	100,0	100,0	100,0
--	--------	-------	-------	-------

Iref-Acli 2017

Un elemento inaspettato, ma coerente con la condizione biografica, è che tra laureati *movers* e *stayers* le differenze si riducono, presumibilmente, perché il progetto professionale è parte integrante della scelta di mobilità.

6. Conclusioni

Sulla base dei dati analizzati possiamo evidenziare due atteggiamenti, a volte compresenti rispetto alla propensione alla deroga sulle condizioni lavorative. Innanzitutto si tratta di una forma di *agency* difensiva, che prende atto di vincoli strutturali per i giovani nel mercato del lavoro. La deroga diventa una risposta adattiva e rassegnata. Appare in questo caso la diffusione tra gli intervistati di una cultura della precarietà, caratterizzata da una sorta di *imprinting precario* (Chicchi, Leonardi, Lucarelli 2016)¹¹, ciò spinge molti giovani a sostenere atteggiamenti remissivi rispetto alle probabili difficoltà che si troveranno – o già si sono trovati – a fronteggiare nel mondo del lavoro. Per loro le difficoltà occupazionali vanno accettate così come si presentano, non c'è alternativa.

La forza di questo atteggiamento si lega alla particolare condizione vissuta dai giovani nel mercato del lavoro italiano. Nel confronto tra giovani *movers* e *stayers* si nota una netta differenza: per i primi il lavoro in deroga è agito prevalentemente in funzione del progetto professionale. Tra i secondi si rileva con più frequenza ed è agito soprattutto per arginare l'eventualità di perdere il lavoro. La mobilità si collega dunque all'elaborazione di un progetto di lavoro da sviluppare in contesti occupazionali nei quali vigono regole diverse e le promesse di avanzamento lavorativo non sono continuamente dilazionate o addirittura tradite. La deroga ai diritti diventa una strategia mitigata quando si incontrano i giovani laureati. In questo caso (in modo simile ai *movers*) la deroga è praticata in funzione alla riduzione del progetto professionale. Insomma, la laurea implica un investimento sul proprio futuro lavorativo, per questo la deroga per motivi aspirazionali si configura come una “tattica”, agita nell'immediato per raggiungere un obiettivo. Andrebbe in futuro verificato se le rinunce presenti riusciranno a portare frutti in tempi successivi. Nel frattempo ci si limita a rilevare come anche le aspirazioni alla progettualità di vita conducano i giovani a rinunciare ad alcuni dei propri diritti.

Bibliografia

- Bascetta M. (2016), *Al mercato delle illusioni. Lo sfruttamento del lavoro gratuito*, Roma: Manifestolibri
- Bygnes S. e Flipo A. (2017) Political motivations for intra-European migration in *Acta Sociologica*, 60, 3, pp.199-212

¹¹ Per la precisione, la logica dell'*imprinting* ha “il suo rapporto sociale di produzione fondamentale nella soggettività investita da un'ingiunzione alla concorrenzialità, alla libera iniziativa, all'investimento sulle proprie qualità di autonomia professionale e alla re-incorporazione progressiva dei mezzi di produzione” (Chicchi, Leonardi, Lucarelli 2016: 28).

- Biggart A. e Walther A. (2006), *Coping with yo-yo transitions: youngadults' struggle for support, between family and state in comparative perspective* in C. Leccardi, E. Ruspini (eds), *A new youth? Young people, generations and family life*, London: Ashgate, pp.41-62
- Blossfeld H. P., Buchholz S., Hofäcker D. e Bertolini S. (2012), *Selective Flexibilization and Deregulation of the Labor Market: The answer of Continental and Southern Europe* in *Stato e Mercato*, 96, 3, pp.363-390
- Bologna S. e Fumagalli A. (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli
- Cairns D. (2014), *Youth Transitions, International Student Mobility and Spatial Reflexivity Being Mobile?* London: Palgrave-MacMillan.
- Chicchi F., Leonardi E. e Lucarelli S. (2016), *Logiche dello sfruttamento. Oltre la dissoluzione del rapporto salariale*, Verona, Ombre Corte
- Cocchetti F. e Marcozzi I. (2017), *Che tipo di Neet? Uno zoom sulla complessità del fenomeno*, in Alfieri S., Simoni E. (a cura di), *Generazioni in panchina*, Quaderni Rapporto Giovani, 6, pp.84-93
- Cook E. (2016), *Reconstructing Adult Masculinities: Part-time Work in Contemporary Japan*, London, Routledge
- Duffy B. E. (2017), *(Not) Getting Paid to Do What You Love: Gender, Social Media, and Aspirational Work*, New Haven, Yale University Press
- Filippini R., Laghi A. e Ricciari V. (2017), *Giovani senza segnali di istruzione, formazione, lavoro in Emilia Romagna e Lombardia* in Alfieri S. e Sironi E., a cura di, *Una generazione in panchina. Da NEET a risorsa per il paese*, Milano, Vita & Pensiero, pp. 69-83.
- Favell A. (2008), *Eurostars and Eurocities: free movement and mobility in an integrating Europe*, Oxford, Blackwell
- Giddens A. (1979), *Central Problems in Social Theory. Action, structure and contradiction in social analysis*, London, Palgrave-MacMillan
- IREF (2017), *Il ri(s)catto del presente. Giovani italiani, expat e seconde generazioni di fronte al lavoro e al cambiamento delle prospettive generazionali*, a cura di Zucca, G., Roma, Rapporto di ricerca
- Murgia A. e Poggio B. (2012), *La trappola della passione. Esperienze di precarietà dei giovani highlyskilled in Italia, Spagna e Regno Unito* in Cordella G. e Masi S.E., a cura di, *Condizione giovanile e nuovi rischi sociali. Quali politiche?*, Roma, Carocci, pp.105-112
- Perlin R. (2012), *Intern Nation. How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy*, London, Verso
- Raffini L. (2014), *Quando la generazione Erasmus incontra la generazione precaria. La mobilità transnazionale dei giovani italiani e spagnoli*, in *Revista de Ciencias Sociales*, 9, 1, pp.39-165
- Recchi E. (2015), *Mobile Europe. The Theory and Practice of Free Movement in the EU*, Palgrave MacMillan
- Standing G. (2011), *The Precariat. The New Dangerous Class*, London, Bloomsbury Academic

- Vogel P. (2015), *Generation Jobless? Turning the Youth Unemployment Crisis into Opportunity*, Palgrave Macmillan, New York
- Sica L.S., Crocetti E., Ragozini G., Sestito L.A. e Serafini, T. (2016), Future-oriented or present-focused? The role of social support and identity styles on ‘futuring’ in Italian late adolescents and emerging adults in *Journal of Youth Studies*, 19, 2, pp.183-203
- Zucca G. (2018), a cura di, *Il ri(s)catto del presente. Giovani e lavoro nell’Italia della crisi*, Soveria Mannelli: Rubbettino
- Zurla P. (2014), L’emigrazione dei giovani italiani alla ricerca del lavoro: mobilità o fuga dei cervelli? in *Sociologia del Lavoro*, 136, pp.51-70.