EU.R.E.S.
Ricerche Economiche e Sociali

CONSIGLIO NAZIONALE
DEI GIOVANI

Nuove professioni e nuove marginalità

Opportunità, lavori e diritti per i giovani del terzo millennio

Rapporto di ricerca

Luglio 2022

Indice

Introduzione 3

Capitolo 1 I nuovi lavori dei giovani: riferimenti teorici ed empirici del fenomeno 6

1.1 Evoluzione e flessibilità del mercato del lavoro **7**

1.2 Tecnologia e nuovi lavori tra rischi e opportunità **10**

1.3 Giovani e lavoro: precariato e bassa retribuzione **13**

Capitolo 2 Le opportunità per i giovani attraverso l'analisi degli annunci di lavoro 16

2.1 Nota introduttiva **17**

2.2 La semantica degli annunci **19**

2.3 I profili professionali richiesti dagli annunci di lavoro osservati **20**

2.4 Le informazioni sulla retribuzione e il contratto **23**

2.5 Orari, giorni lavorativi e formazione offerta **28**

2.6 Le caratteristiche dei candidati **30**

2.7 Le caratteristiche dell'impresa **36**

Capitolo 3 L'analisi dell'offerta di lavoro giovanile: gli annunci alla luce dei colloqui 40

3.1 Nota metodologica **41**

3.2 L'analisi delle testimonianze dirette e delle denunce **42**

3.3 I resoconti dei colloqui di lavoro effettuati **46**

Capitolo 4 L'indagine pilota tra i giovani occupati 50

4.1. Nota metodologica e caratteristiche dei giovani intervistati **51**

4.2. Altre caratteristiche degli intervistati **54**

4.3. Il percorso lavorativo e le condizioni dell'attuale impiego degli intervistati **57**

4.4. Le motivazioni e il livello di soddisfazione per il lavoro svolto **63**

4.5. L'accesso al lavoro: canali e competenze **70**

4.6. La situazione retributiva **78**

4.7. Criticità sul lavoro e tutele sindacali **85**

Introduzione

Il lavoro dei giovani e la costruzione di un contesto economico e giuridico adeguato a valorizzarne il contributo ed a garantire loro un adeguato livello di integrazione/protezione sociale, costituiscono questioni centrali per i decisori politici, per le organizzazioni sindacali e per gli osservatori sociali.

In uno scenario di costante mutamento dei contenuti, delle modalità operative e dei rapporti di lavoro – condizionato da un lato dal sempre maggiore protagonismo dell'innovazione e dalle tecnologie digitali e, dall'altro, da una ormai strutturale tendenza alla precarizzazione – occorre quindi approfondire la conoscenza delle reali condizioni che regolano i "nuovi lavori" dei giovani per poter progettare risposte efficaci e differenziate in relazione alle specificità dei bisogni di tutela espressi.

Tale affermazione risulta quanto mai rilevante considerando che il lavoro dei giovani sembra essere sempre più segmentato in relazione ai contesti in cui è realizzato e che – al di là delle pur numerose opportunità di lavoro qualificato, stabile e ben retribuito –, sia nell'ambito del lavoro esecutivo sia in quello del lavoro digitale, sono sempre più numerose le fasce della precarietà, del lavoro povero e della mancanza di tutele.

Allo stesso modo, soprattutto nelle "professioni digitali", ovvero nell'ambito della produzione e divulgazione di contenuti multimediali, si assiste al continuo "sconfinamento" ed alla "sovrapposizione" tra professioni in passato distinte e distinguibili accanto alla formazione di nuovi profili che in molti casi immettono i giovani in un mercato del lavoro fluido e senza garanzie. Tale condizione incrocia peraltro il tema del rapporto di lavoro governato dalle piattaforme e, più in generale, dalla GIG economy, dove sono gli algoritmi di misurazione della produttività e del massimo profitto a definire tempi e distribuzione del lavoro, sempre più spersonalizzato e ridotto a mera funzione aritmetica.

Lo iato crescente tra giovani e mercato del lavoro è riscontrabile anche nel fenomeno dei Neet, che rappresentano in Italia il 23,3% dei giovani nella fascia 15-29 anni (il valore più alto tra i Paesi UE), tra i quali la dimensione culturale e motivazionale (cioè le aspettative e i valori attribuiti al lavoro) dovrebbero trovare nei nuovi lavori una effettiva opportunità di accesso al mercato, ovvero di uscita dalla condizione dall'inattività, e non, come spesso avviene, un ulteriore canale di demotivazione.

L'esigenza di riflettere sulle effettive condizioni e sulle esigenze di rappresentanza e di tutela connesse ai nuovi lavori dei giovani, vista la forte segmentazione e differenziazione che li accompagna, ha dunque suggerito un percorso metodologico articolato in diversi focus tematici, integrando la ricostruzione del dibattito scientifico, politico e giuridico, ad azioni di carattere empirico, sia nella messa a sistema dei dati prodotti dalle più accreditate fonti aperte disponibili, sia nella realizzazione di azioni a

carattere sperimentale (indagini di campo) che raccolgano direttamente informazioni, esperienze e dati relativi alle effettive condizioni di lavoro dei giovani, alla retribuzione percepita, agli orari di lavoro e alle tutele presenti e/o attese.

L'insieme delle azioni proposte, tanto più considerando che ciascuna ha offerto un contributo conoscitivo soltanto parziale rispetto agli obiettivi sopra indicati, ha consentito di pervenire a risultati di valore generale, quanto meno nella individuazione delle uniformità ricorrenti e, conseguentemente, nella definizione degli interventi necessari a sostenere i giovani nel percorso verso la piena autonomia e nell'accesso ai diritti fondamentali connessi al lavoro (previdenza, malattia, turni e orari, retribuzione) che in diversi contesti non risultano garantiti.

Più in dettaglio il percorso di ricerca è stato articolato in quattro successive azioni, integrate tra loro. La prima azione ha riguardato la ricostruzione del dibattito scientifico, politico e giuridico relativo alla tematica dei nuovi lavori dei giovani e delle nuove esigenze di rappresentanza e di tutela che ad essi si accompagnano, realizzata attraverso la ricognizione e l'analisi dei più autorevoli interventi sul tema; più complessa è invece risultata la raccolta di analisi empiriche capaci di inquadrare in termini tipologici e dimensionali i nuovi lavori dei giovani (caratteristiche, distribuzione, settori, inquadramento, livelli retributivi, ecc.); in assenza di informazioni complessive sul fenomeno si è quindi fatto riferimento ai pur parziali indicatori disponibili presso le più accreditate fonti aperte (Istat, Inps, Inapp, Unioncamere/Excelsior, ecc.).

La seconda azione di ricerca è stata costituita da un ampio lavoro di selezione e analisi degli annunci di lavoro destinati ai giovani (anche soltanto in termini intuitivamente preferenziali), volta ad esplorare il lato della domanda di lavoro e ad approfondire la conoscenza delle reali condizioni che regolano i "nuovi lavori": tale azione, che in fase progettuale prevedeva l'analisi di 100 annunci è stata in corso d'opera estesa a 250, per poter disporre di una più solida base informativa e per poter realizzare elaborazioni statistiche significative.

In linea con quanto prefigurato in fase progettuale, e in accordo con i referenti del Consiglio Nazionale dei Giovani, l'analisi degli annunci ha riguardato sia "nuove professioni", per lo più riferite alla gestione o all'utilizzo di sistemi informatici, sia "professioni tradizionali", in particolare nell'ambito della commercializzazione e della logistica, che sempre più impiegano giovani per periodi di tempo limitati in attività e con qualifiche generalmente basse o medio-basse.

Le variabili oggetto di analisi hanno riguardato il profilo dell'impresa, le caratteristiche, le competenze tecniche e trasversali richieste al/alla candidato/a, la tipologia di lavoro, le condizioni contrattuali e retributive, il luogo e gli orari di lavoro, le eventuali tutele, la presenza di attività formative (retribuite o meno) e le altre informazioni significative eventualmente incontrate nella lettura degli annunci.

La raccolta e l'analisi delle informazioni è stata realizzata in forma aggregata, senza cioè associare il singolo annuncio al nome di una determinata azienda, peraltro nella maggior parte dei casi non citato all'interno degli annunci stessi.

Al lavoro di ricognizione, selezione e analisi degli annunci è seguita un'attività di mistery client sulle opportunità di lavoro per i giovani, contattando le imprese che hanno pubblicato gli annunci e sostenendo, in caso di risposta positiva, il colloquio di selezione. Tale attività – peraltro integrata da una ricognizione di altre analoghe indagini giornalistiche –, ha consentito di pervenire ad un primo significativo output del disallineamento, e quindi del negativo impatto sulle condizioni di lavoro dei giovani, tra contenuti degli annunci e condizioni effettive proposte nei colloqui. In termini generali ne sono emerse quattro "condizioni ricorrenti", approfondite nel lavoro di analisi, riferite alla scarsità/omissione di informazioni essenziali; alla ambiguità e genericità della comunicazione; alla contraddittorietà delle informazioni fornite ed ai livelli retributivi incerti e sotto la soglia di povertà.

La quarta azione è stata infine costituita da un'indagine pilota con panel di giovani impegnati in professioni e/o attività lavorative ad alta, media e bassa qualificazione, finalizzate a conoscerne le condizioni di lavoro, la formazione delle competenze, i percorsi di ricerca del lavoro, le coordinate culturali di riferimento e le eventuali più rilevanti esigenze di rappresentanza e di tutela (consapevoli e inconsapevoli). A tale riguardo, la previsione progettuale di circa 160-200 interviste suddivise in quattro cluster (professioni digitali, lavori qualificati/specializzati del terziario, lavori non qualificati/non specializzati del terziario, attività di vendita e consegne) è stata leggermente ampliata in fase operativa, portando le dimensioni del panel a 226 interviste valide e complete (sulle circa 360 complessivamente raccolte).

Capitolo 1

I nuovi lavori dei giovani: riferimenti teorici ed empirici del fenomeno

1.1 Evoluzione e flessibilità del mercato del lavoro

Le trasformazioni dei modelli di produzione e di organizzazione del lavoro, con le conseguenti implicazioni economiche e sociali, hanno dominato il dibattito pubblico degli ultimi anni, anche per i loro ineludibili rimandi al quadro politico-giuridico che ne dovrà ridisegnare le regole e le tutele.

Già negli ultimi decenni del secolo scorso le trasformazioni demografiche, economiche e sociali, come l'allungamento dell'aspettativa di vita e il contestuale calo della natalità, la terziarizzazione della società, l'estensione dell'obbligatorietà scolastica nonché lo sviluppo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione hanno fatto emergere profonde criticità e interrogativi sul mercato occupazionale nelle "società dell'informazione" (Lane).

Un vero e proprio cambio di paradigma nel dibattito sui rapporti di lavoro è riscontrabile nell'orizzonte aperto a partire dagli anni '80, quando – sulla spinta dell'impostazione neo-liberista – il mercato del lavoro si è progressivamente votato alla flessibilità: la graduale sostituzione del modello fordista (con il lavoro standardizzato all'interno di grandi unità produttive) con forme di lavoro meno strutturate, più in grado di adattarsi velocemente alle nuove richieste del mercato, nonché l'avvento del modello post-industriale e la progressiva terziarizzazione delle economie avanzate, hanno quindi riaperto il dibattito sui tempi, sull'organizzazione e sul "valore" del lavoro. Con l'avvento del cosiddetto capitalismo flessibile (Sennett), infatti, è il senso stesso dell'attività lavorativa a essere messo in questione: a carriere di lunga durata, che determinavano la percezione di sé e del proprio ruolo nella società, si sostituiscono occupazioni di durata incerta, caratterizzate strutturalmente da elementi d'instabilità, quali, ad esempio, la mutevolezza delle mansioni, i continui processi di ristrutturazione aziendale e la concreta possibilità di svolgere la propria attività in diversi siti produttivi.

L'orizzonte di senso in cui si inserisce il lavoro viene ulteriormente modificato dalla semplificazione dei processi produttivi dovuta all'introduzione delle nuove tecnologie, che, da un lato, rendono più agevole lo svolgimento delle mansioni – contribuendo così alla declinazione in termini di flessibilità dell'attività lavorativa –, dall'altro, comportano l'illeggibilità del proprio lavoro, che, sempre più mediato dai processi di automazione, diviene, agli occhi stessi di chi lo produce, di difficile comprensione.

È in questo contesto, quindi, che nasce e matura l'economia digitale, ovvero un nuovo paradigma economico basato sulla digitalizzazione dei processi produttivi, e che assume un'importanza sempre più centrale, fino a rivestire un ruolo primario con l'avvento della quarta rivoluzione industriale (industria 4.0, ma in ambito europeo è già in corso una riflessione su industria 5.0) che si fonda sull'automazione delle dinamiche produttive.

Sul fronte dell'innovazione tecnologica, inoltre, l'avvento della pandemia da Covid-19 ha impresso una forte accelerazione alle trasformazioni già in atto: le misure imposte dal Governo per contenere l'ondata dei contagi, infatti, hanno reso necessario un ripensamento dell'organizzazione del lavoro, accelerandone la digitalizzazione ed il ricorso al lavoro agile. La conversione digitale del modello produttivo, già in atto nei settori imprenditoriali ad alto contenuto tecnologico/innovativo, durante l'emergenza pandemica ha coinvolto l'intero tessuto produttivo, rendendo necessario anche per le piccole e micro imprese un adeguamento al nuovo paradigma. Proprio quest'ultimo aspetto rappresenta un forte elemento di criticità, poiché le micro imprese – che assorbono quasi il 95% delle unità produttive del Paese – investono significativamente meno risorse nella transizione digitale rispetto a quanto non facciano quelle di dimensioni maggiori: secondo il sistema informativo Excelsior di Unioncamere, infatti, nel 2021 le microimprese che hanno investito risorse nella transizione digitale sono state i due terzi del totale, raggiungendo tuttavia tale valore il 92,5% tra quelle più grandi. In tale contesto appare dunque necessario dare seguito a quanto previsto da Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che mira a sostenere l'adozione da parte delle imprese, in particolare quelle di dimensioni minori, di tecnologie digitali.

Lo scenario appena descritto, pur avendo una portata globale, non coinvolge i diversi territori in maniera omogenea, evidenziandosi in generale uno sviluppo dell'innovazione strettamente connesso al progresso industriale delle singole macroaree del Paese. In questo senso, appare significativo osservare come oltre la metà delle imprese ad alto contenuto innovativo si concentri nel Nord Italia e, più nello specifico, in Lombardia, che da sola raccoglie oltre un quarto delle start up innovative del territorio nazionale.

L'esigenza di maggiori investimenti in innovazione resta tuttavia un problema dell'interno sistema-Paese, la cui spesa in ricerca e sviluppo, pari a 425 euro per abitante, continua a mantenersi su livelli decisamente inferiori alla media europea, che nel 2021 raggiunge circa 700 euro per abitante.

Una delle principali conseguenze dell'avvento dell'automazione e della digitalizzazione nei processi produttivi e nella attività dei servizi, con effetti particolarmente marcati sull'offerta di lavoro giovanile, è costituita dalla polarizzazione delle competenze, per cui a profili professionali più qualificati/specializzati si "contrappongono" i cosiddetti *de-skilled jobs*, ossia mansioni che richiedono competenze minime (se non nulle), mentre le mansioni generiche e ripetitive sono state progressivamente espulse dal mercato e rimpiazzate dalle macchine.

La lettura e il dibattito relativo a tali processi risultano tuttavia compositi: se da un lato, infatti, diversi studi hanno sottolineato come l'automazione e la digitalizzazione abbiano portato all'erosione della categoria dei lavori "intermedi", rendendo di fatto superfluo ricorrere all'attività umana per svolgere compiti standardizzati, dall'altro si sottolinea come la rivoluzione digitale abbia avuto un impatto positivo sia in termini occupazionali sia sotto l'aspetto delle condizioni di lavoro. La svolta tecnologica, infatti,

ha generato una più ampia richiesta di competenze, creando nuove figure professionali, quali, ad esempio, specialisti di intelligenza artificiale, di big data, di Internet of Things e Digital Marketing e, più in generale, la nuova articolata categoria dei lavoratori digitali.

Sul fronte occupazionale l'effetto congiunto di flessibilità e strumenti digitali ha reso più agevole l'accesso (al di là della qualità e delle condizioni) al mercato del lavoro, anche ai lavoratori a bassa qualificazione, quali ad esempio quelli della *gig economy*, che comprende attività quali il *food delivery*, il noleggio di beni (a*sset rental*) e il *crowdworking*. Il tratto caratteristico della cosiddetta "economia dei lavoretti", spesso svolta su piattaforme, consiste nella possibilità, per domanda e offerta, di "incontrarsi" nello spazio digitale, all'interno del quale le prestazioni lavorative sono frazionate, traducendosi spesso nell'esecuzione di singoli compiti/attività.

A tale maggiore accessibilità al mercato del lavoro, fanno tuttavia da contraltare evidenti criticità sul piano delle tutele, delle retribuzioni e dei diritti del lavoratore, che amplificano il fenomeno del lavoro povero. L'elemento caratterizzate del lavoro su piattaforma è infatti quello di consentire ai lavoratori provenienti da ogni parte del mondo di competere all'interno di un unico mercato, dando luogo a un'"asta virtuale" all'interno della quale il prezzo della prestazione lavorativa può essere significativamente ribassato.

A tale riguardo Massimo Paci ha rilevato due strategie competitive totalmente opposte, che richiedono due differenti forme di flessibilità da parte dei lavoratori: la prima si basa su basse retribuzioni, bassa qualificazione del lavoro, scarso coinvolgimento dei lavoratori e bassa qualità del prodotto, mentre la seconda predilige alti salari, alta qualificazione, alto grado di cooperazione e produzione di qualità. Se dunque la prima richiede una flessibilità quantitativa, intesa come la capacità di rapido reinserimento nel mercato, la seconda, invece, è una flessibilità funzionale caratterizzata da un'elevata mobilità verticale e orizzontale tra mansioni e professioni, e dalla trasversalità e versatilità delle competenze necessarie.

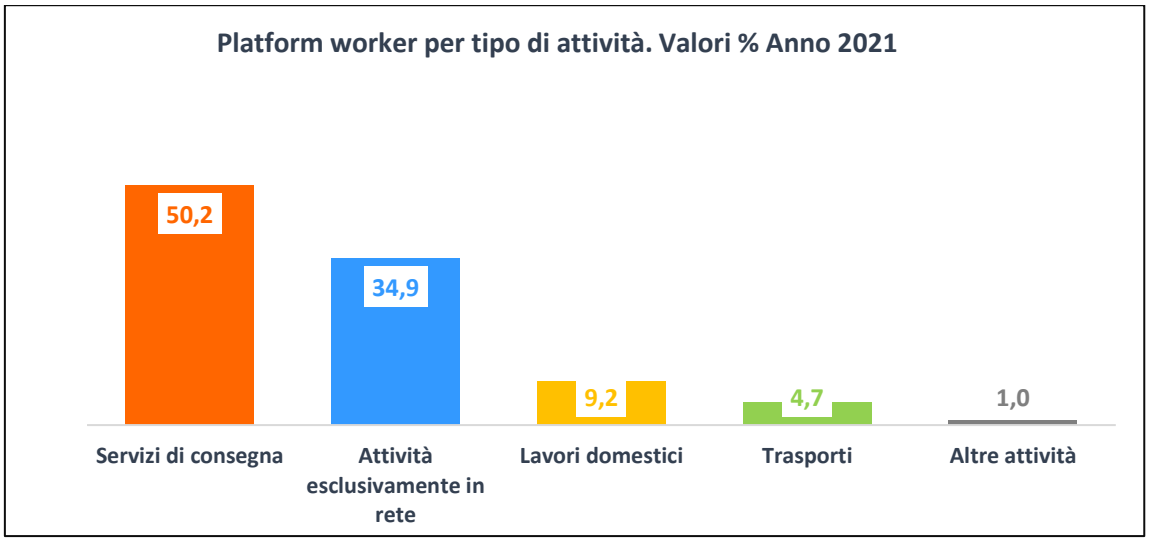
In questo senso, è opportuno ricordare come già nel 2006 la Commissione Europea, con la pubblicazione del Libro Verde intitolato *Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*, pose l'accento sui rischi connessi alla natura flessibile del mercato del lavoro, evidenziando come la modernizzazione dell'organizzazione d'impresa non si accompagnasse ad alcun aumento delle tutele e della sicurezza dei lavoratori. Nell'ultimo ventennio la proliferazione di forme contrattuali atipiche – su cui ha influito proprio la digitalizzazione dei processi produttivi – ha inoltre acuito l'instabilità della classe lavoratrice, aggravando, in particolare, le criticità delle componenti più fragili, quali, in primo luogo, i giovani.

1.2 Tecnologia e nuovi lavori tra rischi e opportunità

Le trasformazioni introdotte con la rivoluzione digitale hanno, dunque, favorito l'avvento di una "nuova" occupazione, che ha ridisegnato il concetto di "lavoro" tradizionalmente inteso, sostituendo al rapporto di tipo subordinato – a tempo pieno e indeterminato – una dimensione maggiormente autonoma, contraddistinta da una forte precarietà e occasionalità del "rapporto" di lavoro, ponendo il lavoratore in una situazione di strutturale vulnerabilità, insicurezza e discontinuità lavorativa.

L'avvento delle piattaforme, inoltre, ha reso labile e sfumato il confine tra spazi e tempi di lavoro e di vita: questo nuovo approccio al lavoro, da un lato, ha consentito di accedere a una dimensione maggiormente autonoma anche nell'organizzazione del proprio tempo, mentre dall'altro ha aumentato il rischio che la dimensione lavorativa assorba totalmente quella personale.

Un tentativo recente di quantificare e descrivere il fenomeno dell'economia delle piattaforme è stato prodotto dall'indagine Inapp-plus, che quantifica in 2,2 milioni di utenti coloro che, tra il 2020 e il 2021, hanno ricavato un reddito grazie ai servizi digitali, di cui 570 mila, ovvero oltre uno su quattro, hanno svolto prestazione lavorative attraverso piattaforma. È opportuno tenere presente che i *platform worker* vengono classificati in *web based* e *lacation based*: i primi svolgono le proprie micro-prestazioni interamente sulla rete (attività di traduzione, programmazione informatica, progettazione, ecc.), mentre i secondi erogano le proprie prestazioni lavorative in ambiti fisici territorialmente localizzati (servizi di consegne, lavori domestici, trasporti, ecc.), rappresentando la "categoria" più nutrita con quasi 370mila addetti (il 64,9% del totale), di cui il 77% offre servizi di consegna (pasti a domicilio, pacchi e prodotti vari), arrivando così a rappresentare la metà dei *platform worker*.

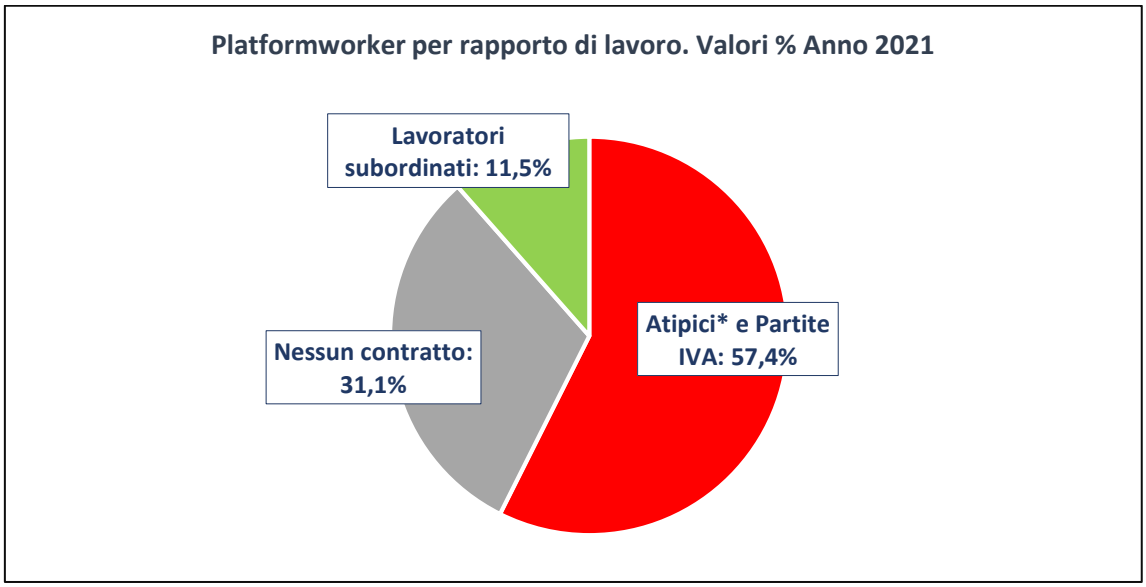


Fonte: Elaborazione Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Inapp

Nell'ultimo anno, inoltre, per circa la metà dei lavoratori su piattaforma (48,1%, pari a circa 274mila in valori assoluti) le prestazioni *on demand* (su richiesta) hanno rappresentato la principale fonte di reddito, mentre quasi il 30% ha utilizzato occasionalmente tale canale e, infine, un utente su quattro ha affiancato tali prestazioni ad altre attività.

In linea con la situazione appena descritta, metà dei *platform worker* ha operato tale scelta per mancanza di alternative, laddove quote inferiori hanno abbracciato questa possibilità per ottenere maggiore autonomia (il 36,9%) o per avere un reddito aggiuntivo (il 12,4%). Questo risultato mostra come una quota significativa di lavoratori abbia sfruttato (o sia stato di fatto "costretto" ad utilizzare) le potenzialità dell'economia digitale disponendo così di una maggiore autonomia organizzativa: si tratta di un dato in linea con le coordinate culturali importate dalla flessibilizzazione del mercato, cui si accompagna un'etica dell'autorealizzazione basata su logiche di responsabilizzazione e individualizzazione, che spingono i soggetti verso la pianificazione autonoma della propria esistenza, dalla costruzione dell'identità al percorso formativo e professionale.

In questo senso appare rilevante osservare come la quasi totalità dei lavoratori *on demand* operi o in forza di contratti atipici (57,4%) o addirittura sprovvisto di qualsivoglia forma contrattuale (31,1%).



Fonte: Elaborazione Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Inapp *comprende i rapporti di collaborazione, i lavoratori occasionali autonomi e le ulteriori forme di lavoro autonomo

Se quindi da un lato l'economia digitale offre opportunità di lavoro libero e indipendente, dall'altro l'eccessiva flessibilità delle forme contrattuali tipiche del lavoro digitale lascia i lavoratori sprovvisti delle adeguate tutele connesse al lavoro subordinato, quali la retribuzione minima nazionale o settoriale, la tutela della sicurezza

e della salute, le ferie retribuite, il diritto a ottenere assegni di disoccupazione, permessi per malattia, congedi parentali, ecc.

Appare significativa, in questo senso, la sentenza della Cassazione n. 1663/2020, che – oltre a rilevare come il rapporto lavorativo autonomo possa, di fatto, declinarsi secondo le coordinate del lavoro subordinato – testimonia come una quota dei lavoratori *on demand* richieda maggiori tutele lavorative, riuscendo altresì a mettere in campo capacità organizzative e spirito di unità.

Più di recente, inoltre, in Italia è stato introdotto, con il decreto n. 31 del 23 febbraio 2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, un sistema di regolamentazione per la trasmissione telematica delle comunicazioni dovute dai committenti in caso di lavoro autonomo intermediato da piattaforme digitali, suscitando, tale provvedimento, le critiche di coloro che nel reclutamento digitale vedono un'opportunità lavorativa esente dalle costrizioni del lavoro tradizionale.

Anche a livello europeo ci si è interrogati in merito alla contrapposizione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato propria dell'economia digitale: alla fine del 2021, la Commissione Europea ha proposto di identificare dei criteri univoci grazie ai quali riuscire a determinare se una piattaforma può essere considerata un vero e proprio datore di lavoro sul piano giuridico, al fine di poter considerare i relativi lavoratori come dipendenti e non come occupati in proprio. Oltre a ciò, la Commissione Europea ha ravvisato la necessità di incrementare la trasparenza degli algoritmi delle piattaforme, al fine di regolamentare in maniera più opportuna il controllo tecnologico delle performance degli addetti.

L'utilizzo degli algoritmi nell'organizzazione e distribuzione dei carichi di lavoro, che rappresenta senza dubbio uno degli aspetti più innovativi delle piattaforme, con il tempo ha rivelato infatti molte criticità, poiché incentiva logiche punitive o discriminatorie nei riguardi degli utenti. La valutazione negativa da parte dei fruitori dei servizi o la mancata disponibilità a svolgere gli incarichi, infatti, possono determinare conseguenze di varia natura per i lavoratori, potendo addirittura comportare all'estromissione dalla piattaforma, che di fatto rappresenta una situazione analoga al licenziamento.

Da questa breve panoramica emerge dunque come alle innovazioni tecnologiche connesse alla svolta digitale si affianchino opportunità e rischi di varia natura: se da un lato, infatti, la svolta digitale determina l'opportunità di accedere al mercato del lavoro in modo estremamente agile, nonché la possibilità di declinare la propria attività lavorativa in maniera autonoma e flessibile, dall'altro la pressoché totale assenza di tutele, il controllo tecnologico rimesso ad un algoritmo, nonché il fenomeno della sovra-istruzione appaiono come questioni ancora aperte, cui è necessario fornire risposta.

In particolare appare urgente fornire una risposta ai giovani, che di fatto subiscono in misura maggiore gli effetti di tali trasformazioni e che – al di là del lavoro digitale e su piattaforma – vivono una situazione di particolare criticità e instabilità.

1.3 Giovani e lavoro: precariato e bassa retribuzione

La trasformazione dei processi produttivi e la conseguente polarizzazione del mercato del lavoro in più occasioni sopra richiamata, in assenza di adeguate politiche attive, rischia di inasprire la situazione socio-economica delle categorie più vulnerabili e precarie, tra le quali sicuramente i giovani rappresentano il cluster più consistente.

Oltre ad avere più frequentemente contratti di lavoro precari, infatti, nel nostro Paese i giovani mostrano livelli retributivi insoddisfacenti e continuano a confermare tassi occupazionali molto più sfavorevoli rispetto alla popolazione complessiva e ai propri coetanei europei.

Con riferimento ai contratti, i dati Inps relativi ai lavoratori dipendenti del comparto privato non agricolo mostrano come tra i lavoratori under35enni l'incidenza dei contratti a tempo determinato sia più che doppia rispetto a quella dei lavoratori più maturi, con risultati pari, rispettivamente, al 23,5% e al 10,7% (dati al 2020).

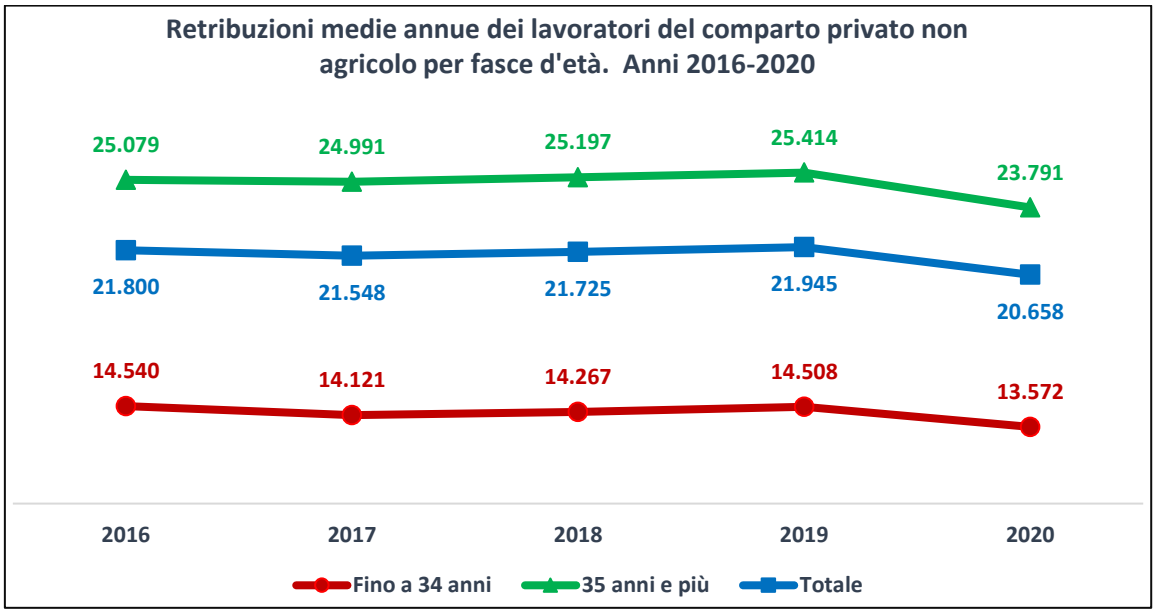
Un'ulteriore criticità che investe principalmente i giovani riguarda anche la maggiore diffusione del tempo parziale, a cui sono inevitabilmente associati livelli retributivi inferiori: nel 2020, infatti, circa un lavoratore under35enne su tre aveva un contratto part-time, scendendo tale risultato a circa uno su quattro tra i lavoratori delle fasce più "anziane". I dati di flusso, relativi cioè ai nuovi contratti attivati (che rappresentano circa l'80% del totale delle attivazioni), mostrano tuttavia come il proliferare di forme di lavoro atipiche stia coinvolgendo in eguale misura tutte le classi di età, non risparmiando neanche i lavoratori più maturi.

Tabella 1 - Lavoratori dipendenti del comparto privato non agricolo in Italia per classe di età, tipologia contrattuale e tempo di lavoro. Anno 2020, valori %

	Fino a 35 anni	Più di 35 anni	Totale
Tempo pieno			
Tempo indeterminato	52,5	65,7	62,1
Tempo determinato	14,1	7,1	9,0
Stagionale	1,5	0,8	1,0
Totale	68,1	73,5	72,1
Tempo parziale			
Tempo indeterminato	21,4	22,4	22,1
Tempo determinato	9,4	3,7	5,2
Stagionale	1,0	0,4	0,6
Totale	31,9	26,5	27,9
Totale			
Tempo indeterminato	74,0	88,1	84,3
Tempo determinato	23,5	10,7	14,2
Stagionale	2,5	1,2	1,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati INPS

La maggiore incidenza dei contratti atipici nonché del tempo parziale tra i giovani lavoratori determina inevitabilmente livelli retributivi inferiori: i dati Inps relativi all'ultimo quinquennio mostrano infatti come in media un occupato under35enne abbia ottenuto compensi pari a poco più della metà di un collega adulto.



Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Inps

Come anticipato, la condizione di incertezza e vulnerabilità che contraddistingue i giovani nel nostro Paese trova riscontro anche con riferimento ai principali indicatori del mercato del lavoro: i giovani (15-34 anni) segnalano infatti tassi di occupazione e disoccupazione peggiori rispetto a quelli complessivamente osservati su scala nazionale: nel 2021 l'indice di occupazione degli under35enni raggiunge infatti il 41%, contro il 58,2% osservato per il totale degli occupati, e anche con riguardo alla disoccupazione il tasso relativo ai più giovani (pari al 17,9%), è quasi doppio rispetto a quello della popolazione complessiva (9,5%).

Anche il confronto europeo mostra risultati poco incoraggianti: nel 2021, infatti, il tasso di occupazione dei giovani di età compresa tra i 15 e i 24 anni (i dati Eurostat non prevedono una disaggregazione per la coorte 25-34 anni) in Italia è pari al 17,5%, un risultato inferiore di oltre 15 punti percentuali rispetto alla media europea (pari al 32,7%), e che pone il nostro Paese al terzultimo posto in Europa, davanti alla Bulgaria e alla Grecia. Contestualmente, anche il tasso di disoccupazione risulta significativamente più elevato rispetto a quello registrato mediamente tra i Paesi dell'UE, con valori pari al 29,7% tra i giovani italiani e al 16,6% nell'UE.

Tabella 2 - Indicatori del mercato del lavoro in Italia. Anni 2018-2021, valori %

	2018	2019	2020	2021
Tasso di occupazione				
15-34 anni	41,0	41,7	39,4	41,0
15-64 anni	58,5	59,0	57,5	58,2
Tasso di disoccupazione				
15-34 anni	19,7	18,2	17,9	17,9
15-74 anni	10,6	9,9	9,3	9,5
Tasso di inattività				
15-34 anni	48,9	49,0	51,9	50,1
15-74 anni	42,8	42,8	44,8	44,1

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati ISTAT

Tale scenario è inoltre aggravato dal fenomeno della cosiddetta *overeducation* (sovra-istruzione), ovvero il mancato allineamento fra il livello di studi raggiunto da un lavoratore e il livello di competenze richieste dall'impresa per ricoprire una determinata posizione lavorativa, correlandosi ai fenomeni del lavoro sottopagato e del lavoro povero.

Il contesto appena descritto contribuisce a spiegare il tasso di emigrazione registrato nel nostro Paese: nel 2020, infatti, sono stati quasi 65 mila i giovani di età compresa tra i 18 e i 39 anni che sono emigrati verso l'estero (il 4,6 per mille).

Passando infine a considerare le migrazioni interne ai confini nazionali, appare evidente come siano i giovani residenti nelle regioni del Sud a riscontrare maggiori difficoltà: nel Meridione infatti, i giovani (18-39 anni) che hanno spostato la propria residenza in un'altra regione sono stati il 12,3 per mille, a fronte di valori significativamente inferiori nelle regioni del Nord (7,7 per mille) e del Centro (7,9 ogni mille).

Capitolo 2

Le opportunità per i giovani attraverso l'analisi degli annunci di lavoro

2.1 Nota introduttiva

All'interno del percorso di ricerca proposto dal progetto, e segnatamente allo scopo di esplorare il panorama dell'offerta di lavoro destinata ai giovani, ovvero per approfondire la conoscenza delle reali condizioni che regolano i "nuovi lavori", una specifica azione di ricerca è stata dedicata alla ricognizione, selezione ed analisi degli annunci di lavoro.

In piena coerenza con l'impianto complessivo della ricerca, che intende operare una lettura delle trasformazioni del mercato del lavoro attraverso le sue diverse articolazioni e prospettive, la presente azione ha scelto quella degli annunci di lavoro come proxy ancorché non esaustiva del quadro dell'offerta, provando a pervenire ad una sintesi di carattere statistico delle principali variabili (cioè delle "condizioni") espresse o non espresse (cioè riportate o non riportate negli annunci) e delle informazioni in esse contenute in relazione ai diversi profili professionali richiesti.

A tale riguardo, in linea con quanto prefigurato in fase progettuale, e in accordo con i referenti del Consiglio Nazionale dei Giovani, l'analisi degli annunci ha riguardato sia "nuove professioni", per lo più riferite alla gestione o all'utilizzo di sistemi informatici, sia "professioni tradizionali", in particolare nell'ambito della commercializzazione e della logistica, che sempre più impiegano giovani per periodi di tempo limitati in attività e con qualifiche generalmente basse o medio-basse.

Le variabili oggetto di analisi hanno riguardato il profilo dell'impresa, le caratteristiche, le competenze tecniche e trasversali richieste al/alla candidato/a, la tipologia di lavoro, le condizioni contrattuali e retributive, il luogo e gli orari di lavoro, le eventuali tutele, la presenza di attività formative (retribuite o meno) e le altre informazioni significative eventualmente incontrate nella lettura degli annunci.

Complessivamente sono stati raccolti e analizzati 250 annunci di lavoro, a fronte dei 100-120 annunci prefigurati in ambito progettuale: l'opportunità di una rilevante estensione del campione è stata valutata dall'Eures nel corso del lavoro a causa della estrema indeterminatezza e carenza di informazioni degli annunci stessi (soprattutto in relazione alle dimensioni "cardine" di carattere retributivo e contrattuale), che pur rappresentando un primo importante risultato di ricerca, avrebbe costituito un oggettivo ostacolo alla realizzazione di analisi statistiche significative.

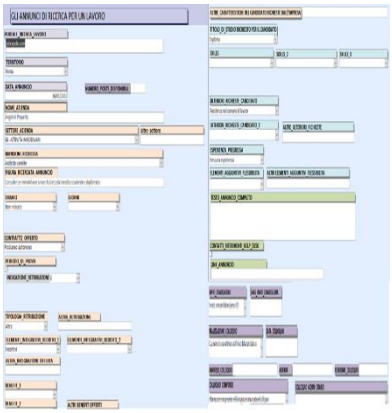
La raccolta e l'analisi delle informazioni è stata realizzata in forma aggregata, senza cioè associare il singolo annuncio al nome di una determinata azienda, peraltro nella maggior parte dei casi non citato all'interno degli annunci stessi.

- **La ricerca degli annunci di lavoro sulle piattaforme on-line**

La raccolta e l'analisi degli annunci di lavoro destinati ai profili professionali sopra indicati è stata realizzata attraverso la consultazione di alcune delle più utilizzate piattaforme on-line di ricerca di lavoro (*Monster, Indeed, Infojob, Linkedin*, *Corriere Lavoro* ecc.).

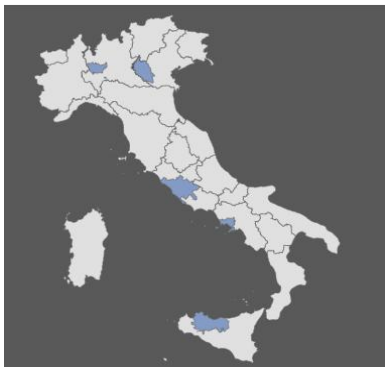
Il monitoraggio è stato realizzato con cadenza settimanale, nel periodo compreso tra il 26 marzo e il 26 giugno 2022, al fine assicurare un ampio numero di casi ed un pieno ricambio degli annunci censiti.

- **La codifica e l'analisi degli annunci selezionati**



Complessivamente, sulla base delle impostazioni metodologiche adottate e dei profili selezionati, sono stati raccolti **250 annunci** di lavoro (a fronte dei 100-120 stabiliti in fase progettuale). Dopo aver raccolto e osservato i primi 30 annunci sono state individuate e codificate le variabili oggetto di studio e le modalità (e classi) necessarie alla loro implementazione e codifica in un data base (sviluppato attraverso una maschera Access), anche allo scopo di agevolare le successive fasi di elaborazione statistica e di analisi dei risultati.

- **La distribuzione territoriale degli annunci**



Il monitoraggio degli annunci ha riguardato 5 grandi realtà metropolitane italiane, distribuite a livello territoriale tra Nord (Milano e Verona), Centro (Roma) e Sud (Napoli e Palermo), allo scopo di costruire una mappatura quanto più possibile rappresentativa dell'intera realtà nazionale. Allo stesso tempo la numerosità degli annunci raccolti in ciascuna area ha cercato di rispettare un criterio di proporzionalità rispetto al peso demografico delle tre aree censite.

Tabella 1 – Annunci censiti in base al territorio/città di riferimento. Valori assoluti e %

Città	V.A.	%	Area geografica	V.A.	%
Milano	46	18,4	NORD	95	38,0
Verona	49	19,6			
Roma	63	25,2	CENTRO	63	25,2
Napoli	59	23,6	SUD	92	36,8
Palermo	33	13,2			

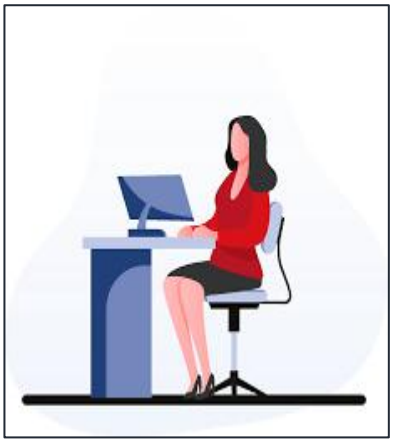
Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

2.2 Il lessico degli annunci

Prima di passare all'analisi delle caratteristiche dei candidati contenute negli annunci, è interessante realizzare una analisi semantica degli annunci stessi, soffermando l'attenzione sui **diversi elementi di indeterminatezza riscontrati**, talvolta in contrasto con le prescrizioni normative al riguardo: se, infatti, la legge (903/77) prevede che la ricerca dei candidati deve essere rivolta a entrambi i sessi, e che gli annunci devono indicare esplicitamente le modalità di trattamento dei dati personali dei candidati che invieranno il loro cv (riportando in calce all'annuncio la relativa normativa, ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE - 2016/679 - GDPR), tali **indicazioni risultano assenti nel 15% dei casi.**

Al di là del rispetto delle prescrizioni normative, è tuttavia la stessa semantica degli annunci a contenere elementi discriminanti: **il titolo o il testo dell'annuncio sembrano infatti indicare nella maggior parte dei casi una preferenza di genere**, **declinando soltanto al maschile la mansione ricercata,** laddove questa non sia già impersonale (come nel caso delle parole "consulente" o "agente") o anglofona (come nelle parole "social" "web designer", "promoter", ecc.).

In particolare, la parola "**addetto**", ovvero quella più ricorrente negli annunci censiti (legandosi a mansioni relative alla vendita, alla gestione clienti, alla consegna ecc.) presente in ben 24 annunci, in 18 casi (75%) è declinata soltanto al maschile, in 5 casi risulta correttamente inserita al maschile e al femminile ("addetto/a") e in un solo caso è presente soltanto al femminile ("addetta").



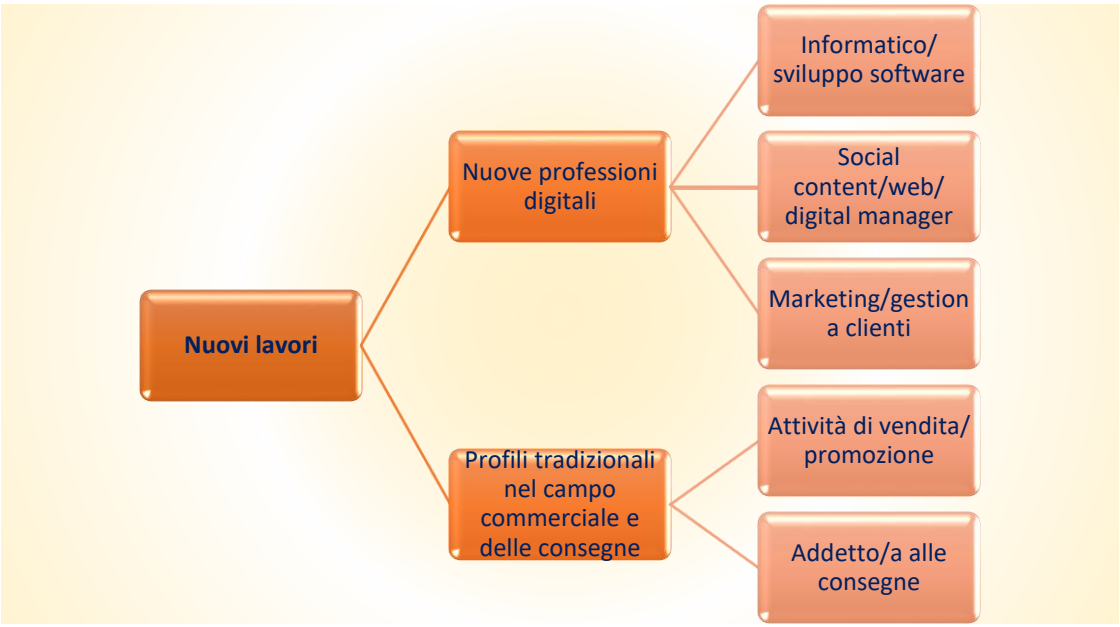
Analogamente le professioni quali "operatore", "tecnico" e "venditore" vengono declinate soltanto al maschile, mentre **l'unico caso in cui la professione presenta una declinazione esclusivamente femminile, confermando una visione tradizionale e stantia del lavoro è quello della "segretaria"** (presente in due annunci).

2.3 I profili professionali richiesti dagli annunci di lavoro osservati

Accanto alla progressiva precarizzazione e segmentazione del lavoro rivolto ai giovani, alla mancanza di tutele e alla crescita del "lavoro povero", si assiste, soprattutto nelle "professioni digitali", ovvero nell'ambito della produzione e divulgazione di contenuti multimediali, ad un costante processo di rinnovamento della domanda e dell'offerta, e alla repentina formazione di nuovi profili professionali (blogger, influencer, social media manager…) accompagnata dallo "sconfinamento" e dalla "sovrapposizione" tra professioni in passato distinte e distinguibili. Questa dinamica, se da un lato determina per i giovani nuove opportunità professionali, dall'altro li immette in un mercato fluido e spesso senza garanzie.

Proprio per indagare tale segmento di mercato (in continua estensione) e per rilevare le effettive condizioni proposte, l'indagine si è concentrata sulla raccolta degli annunci rivolti alle "nuove professioni digitali", includendo sia quelli orientati alla ricerca di **professionalità tecniche/specialistiche** (informatico, sviluppatore di software, ecc.) sia quelli orientati alla ricerca di **esperti di contenuti**, come i *social media manager*, i *web content*, i *web creator* ecc.; in questo ambito, cercando di prestare la massima attenzione agli effettivi profili professionali richiesti, sono stati inclusi anche gli annunci per **consulenti in marketing** e addetti alla gestione clienti che, sempre ricordando la generale consapevole indeterminatezza e ambiguità degli annunci pubblicati, fanno riferimento ad una gamma estremamente ampia di professionalità che ricomprende dalle più alte funzioni di strategia aziendale a quelle più "esecutive" della promozione o della vendita "porta a porta".

Accanto alle cosiddette professioni digitali, sono state analizzate alcune professioni tradizionali (venditori/promoter e addetti alle consegne) che hanno visto negli ultimi anni una forte crescita, legata alla liberalizzazione del mercato dell'energia, o allo sviluppo del *delivery* nei diversi settori.



Passando quindi all'analisi statistica delle professionalità coinvolte dagli annunci censiti, sulla base degli obiettivi e dei cluster oggetto di analisi nonché della effettiva frequenza delle offerte, la quota prevalente (il 38,4%, pari a 96 in valori assoluti) afferisce all'area delle vendite/promozioni; segue l'attività di marketing/gestione clienti estensivamente intesa (46 annunci, pari al 18,4%) e quella dell'informatica/gestione software (45 annunci, pari al 18%); leggermente meno numerose le richieste relative al profilo di *social media manager, web content e web creator* (39, pari al 15,6%), mentre 24 annunci riguardano la figura addetti alle consegne (pari al 9,6%).

Occorre a tale riguardo precisare come, ad eccezione di quest'ultima più specifica mansione, **molti dei profili sopra indicati implicano una ambivalenza/sovrapposizione di funzioni e mansioni;** per questa ragione, in fase di codifica e successivamente per le elaborazioni statistiche, si è fatto riferimento all'attività presumibilmente richiesta anziché alla "macrovoce" in cui risulta inserita (ad esempio, in alcuni casi, il riferimento all'attività di marketing rimanda in realtà ad un'attività di volantinaggio in strada o di vendita porta a porta).

A quest'ultimo riguardo è possibile osservare come molti annunci tendano ad attrarre chi cerca lavoro proprio utilizzando in maniera ambigua i riferimenti alla mansione da svolgere, cioè "disinformando" i possibili candidati e candidate rispetto all'attività attesa. Tale atteggiamento, come emerge da diverse indagini (si veda il capitolo successivo) si riscontra anche nella fase del colloquio, dove spesso vengono prefigurate possibilità retributive (soprattutto nel lavoro per obiettivi, come nel caso delle vendite) che nella realtà non saranno mai raggiunte.

Esiste tuttavia una dimensione reale in cui tale sovrapposizione è spiegata dagli effettivi mutamenti di alcune figure professionali: ciò avviene infatti per i "nuovi lavori" legati al mondo web/informatica, della comunicazione e del marketing, dove l'utilizzo dei social, la creazione dei contenuti, ma anche la conoscenza tecnica dei software e dei programmi rappresentano competenze e mansioni necessariamente coesistenti all'interno di un unico profilo.

Tabella 2 – Annunci censiti in base alla figura professionale richiesta
Valori assoluti e %

Figura professionale richiesta	V.A.	%
Attività di vendita/promozione	96	38,4
Marketing/gestione clienti	46	18,4
Informatico/Tecnico software	45	18,0
Web content/social media manager	39	15,6
Addetto consegne	24	9,6
Totale	250	100

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Per quanto riguarda il settore delle imprese alla ricerca dei profili censiti, si registra una elevata trasversalità, con una maggiore presenza di annunci riferibili ad imprese che si occupano di comunicazione, pubblicità e ricerche di mercato (71 casi, pari al 28,4%), cui seguono le imprese della ristorazione e del commercio (55, pari al 22%), dei servizi informatici/software (44 aziende, pari al 17,6%), dei servizi immobiliari, bancari e assicurativi (26 imprese, pari al 10,4%), della fornitura di energia e acqua (24 imprese, pari al 9,6%), del terzo settore (19, pari al 7,6%) e delle consegne/attività postali/corriere (11, pari al 4,4%).

È doveroso ricordare che tale distribuzione, necessaria ad inquadrare il contesto in cui si collocano i profili oggetto di analisi, non rappresenta tuttavia la totalità del panorama dell'offerta, visto che la fase della selezione e raccolta degli annunci da parte dei ricercatori dell'Eures è stata volontariamente circoscritta ai *cluster* interessati dal percorso di indagine. Appare inoltre interessante osservare come, pur in presenza di una prevedibile "specializzazione" settoriale nella ricerca di nuovo personale, la centralità degli strumenti informatici, dei social, dei contenuti web, renda trasversale nei diversi settori la richiesta delle nuove professioni digitali.

Tabella 3 – Annunci censiti in base al settore di attività dell'impresa
Valori assoluti e %

Settore impresa	V.A.	%
Comunicazione/pubblicità/ricerche di mercato	71	28,4
Ristorazione/commercio	55	22,0
Servizi informatici/software	44	17,6
Servizi immobiliari/bancari/assicurativi	26	10,4
Fornitura di energia/acqua	24	9,6
Terzo settore	19	7,6
Consegne/attività postali/corriere	11	4,4
Totale	250	100,0

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 4 – Annunci censiti in base al settore di attività dell'impresa e alla figura professionale richiesta. *Valori assoluti e % di riga*

	Addetto/a consegne	Vendita/ promozione	Marketing/ gestione clienti	Informatico /tecnico software	Web content/ social manager
Comunicazione, pubblicità ric. mercato	4,2	22,5	39,4	8,5	25,4
Consegne/corriere	81,8	18,2	---	---	---
Fornitura di energia/acqua	---	91,7	4,2	4,2	---
Ristorazione, commercio	16,4	43,6	14,5	16,4	9,1
Servizi immobiliari, bancari, assicurativi	---	57,7	15,4	11,5	15,4
Servizi informatici, software	---	11,4	9,1	54,5	25
Terzo settore	15,8	63,2	5,3	10,5	5,3

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Per quanto riguarda infine la distribuzione territoriale delle diverse figure professionali richieste, a livello metodologico si è cercato di utilizzare un criterio di "rotazione" nella selezione degli annunci nelle diverse aree geografiche (considerando che il medesimo annuncio poteva essere pubblicato per diversi territori), allo scopo di disporre di una fotografia "completa" delle professioni monitorate per ciascuna di esse.

Tabella 5 – Figure professionali richieste negli annunci censiti per area geografica
Valori %

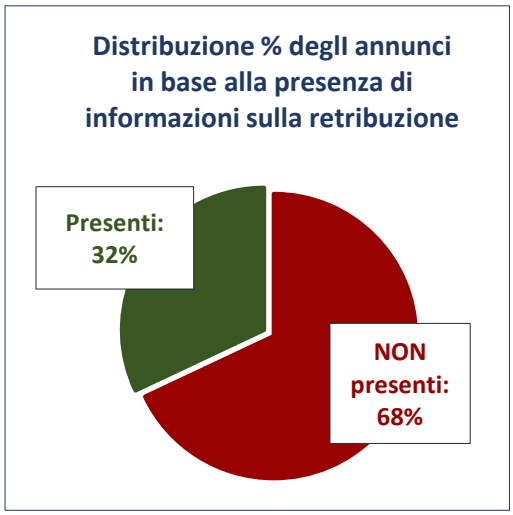
Figura professionale richiesta	Nord	Centro	Sud
Attività di vendita/promozione	30,5	39,7	45,7
Informatico	12,6	15,9	25,0
Marketing/gestione clienti	24,2	15,9	14,1
Web content/social media manager	18,9	19,0	9,8
Addetto consegne	13,7	9,5	5,4
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

2.4 Le informazioni sulla retribuzione e il contratto

Entrando nel merito dei contenuti degli annunci, ovvero delle informazioni sulle condizioni offerte e sulle candidature attese, la prima informazione oggetto di analisi ha riguardato la retribuzione, in quanto condizione fondante del rapporto di lavoro e della dimensione di valore (materiale) ad esso riconosciuta, nonché importante punto di riferimento per orientare l'interesse degli aspiranti candidati.

A tale riguardo un primo importante risultato di ricerca è dato dal fatto che **soltanto il 32% degli annunci censiti riporta le informazioni sulla retribuzione "prevista"** (80 su 250), **mentre in oltre i due terzi tali informazioni sono assenti** (170 in valori assoluti, pari al 68%). In taluni casi la retribuzione non è segnalata perché delegata a successivi approfondimenti e verifiche in quanto commisurata all'esperienza pregressa, ma nella maggior parte dei casi viene "semplicemente" omessa qualsiasi indicazione al riguardo.



Una più marcata carenza informativa sulla retribuzione sembra caratterizzare gli annunci finalizzati alla ricerca di tecnici/informatici, dove soltanto l'11,1% degli annunci indica la possibile remunerazione; ciò appare comunque almeno parzialmente comprensibile alla luce del fatto che, come precedentemente accennato, soprattutto per quanto riguarda la ricerca di professionalità più specializzate e altamente qualificate, la definizione della retribuzione è spesso demandata alla verifica della *seniority* del candidato.

Tuttavia anche nelle mansioni più operative, dove generalmente non è richiesta né esperienza né particolari competenze, l'indicazione della retribuzione risulta molto deficitaria, riguardando una netta minoranza degli annunci censiti.

Tabella 6 – Distribuzione degli annunci di lavoro in base alla presenza di informazioni sulle retribuzioni e alla figura professionale richiesta. *Valori assoluti e %*

	Presenti	Assenti
Addetto consegne	41,7	58,3
Attività di vendita/promozione	35,4	64,6
Marketing/gestione clienti	32,6	67,4
Informatico/software	11,1	88,9
Web content/social media manager	41,0	59,0
Totale	**32,0**	**68,0**

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Frequentemente **gli annunci riportano frasi evocative come "possibilità di crescere professionalmente", oppure "opportunità di fare carriera"**, che lasciano intendere un positivo percorso economico, **senza tuttavia fornire ulteriori e soprattutto chiari elementi di riferimento e/o valutazione**. Appare peraltro interessante rilevare come **negli annunci in cui la retribuzione è riportata, spesso lo scarto tra il valore minimo e il valore massimo per una determinata posizione appaia sproporzionata**, riscontrandosi valori del tutto risibili (in un annuncio si parla di 250 euro mensili) accanto ad offerte decisamente elevate (anche 5-6 mila euro al mese), che rendono poco credibili le stesse informazioni riportate.

Concentrando l'attenzione sugli 80 annunci raccolti, all'interno dei quali era presente l'informazione sulla retribuzione prevista, considerata anche la "forbice" che generalmente caratterizzava tale informazione, sono stati calcolati gli importi minimi, medi, massimi indicati: a tale riguardo si rileva che, complessivamente l'importo medio

lordo mensile si attesta a 1.133 euro (equivalenti a circa 950 euro netti), con uno scarto di circa 200 euro rispetto al valore minimo (pari a 969 euro lordi) ed a quello calcolato sugli importi massimi riportati (1.316 euro lordi).

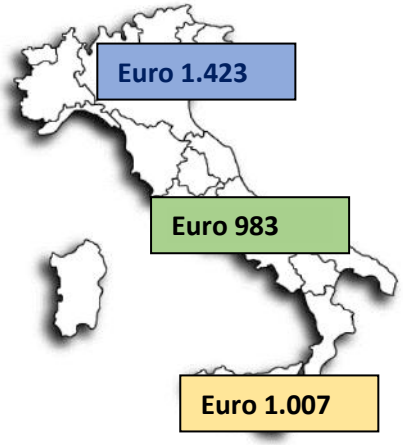
La retribuzione più bassa si registra per gli addetti alle consegne (per i quali peraltro si prevede un compenso a turnazione/consegna), che si attesta ad appena 829 euro lordi mensili, seguiti dalle professioni legate ai contenuti web/social (957 euro lordi mensili), dagli informatici (1.108), dagli addetti al marketing/gestione clienti (1.222) e dai venditori (che registrano una retribuzione media pari a 1.267 euro lordi).

Tabella 7 – Retribuzione lorda MEDIA, MINIMA E MASSIMA riportata negli annunci di lavoro censiti. Base 80 casi. Valori assoluti in euro

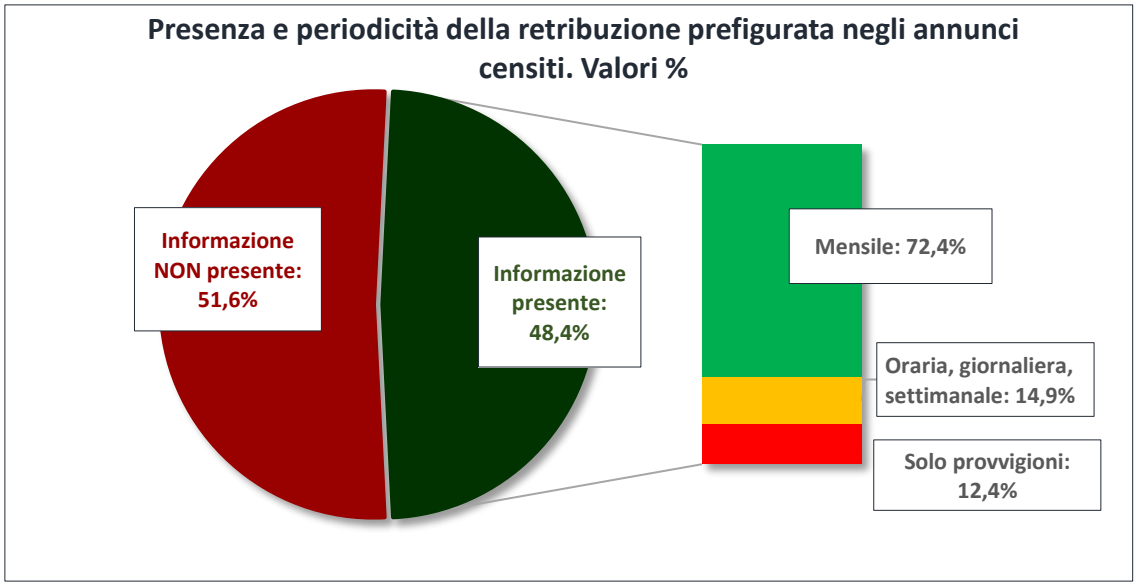
Retribuzione	Minima	Massima	MEDIA
Attività di vendita/promozione	€ 1.079	€ 1.502	€ 1.267
Marketing/gestione clienti	€ 1.079	€ 1.372	€ 1.222
Informatico	€ 1.033	€ 1.192	€ 1.108
Web content/social media manager	€ 811	€ 1.097	€ 957
Addetto consegne	€ 638	€ 1.020	€ 829
Totale	**€ 969**	**€ 1.316**	**€ 1.133**

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Anche a livello territoriale si osservano alcune differenze che, seppure ricordando i limiti nella rappresentatività dei casi osservati e le forte prevalenza di mancate risposte, risultano complessivamente coerenti con il quadro retributivo registrato nelle diverse aree del paese: se infatti al Nord la retribuzione media mensile indicata negli annunci censiti si attesta a 1.423 euro lordi, tale valore scende di circa 400 euro nelle regioni del Centro-Sud (risultando pari a 983 euro lordi al Centro ed a 1.007 euro al Sud).



Anche l'informazione sulla periodicità (annuale, mensile, ecc.) attraverso cui verrebbe erogata la retribuzione risulta decisamente incompleta, considerando che oltre la metà degli annunci censiti (il 51,6%) ne risulta priva. Analizzando comunque i soli annunci "validi" (che riportano cioè tale informazione) il 72,4% prefigura un pagamento mensile (o annuale), mentre un significativo 14,9% offre una retribuzione oraria, giornaliera o settimanale e il 12,4% una retribuzione derivante da sole provvigioni.



Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 8 – Periodicità (mensile, settimanale, ecc.) della retribuzione prefigurata negli annunci di lavoro censiti. Valor*i assoluti e %*

Periodicità della retribuzione	V.A.	%	% VALIDE
Mensile	88	35,2	72,7
Orario/Giornaliera/settimanale	18	7,2	14,9
Solo provvigioni	15	6,0	12,4
Informazione NON presente	129	51,6	-
Totale	250	100,0	100,0

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Al di là dell'importo e della periodicità e forma del pagamento della retribuzione indicata (mensile, giornaliera o a provvigioni), oltre un terzo degli annunci (il 34,2%) promette integrazioni alla eventuale "parte fissa", sotto forma di bonus (20,3% dei casi), incentivi (14,8%), provvigioni (10,5%) o rimborsi spese (4%).

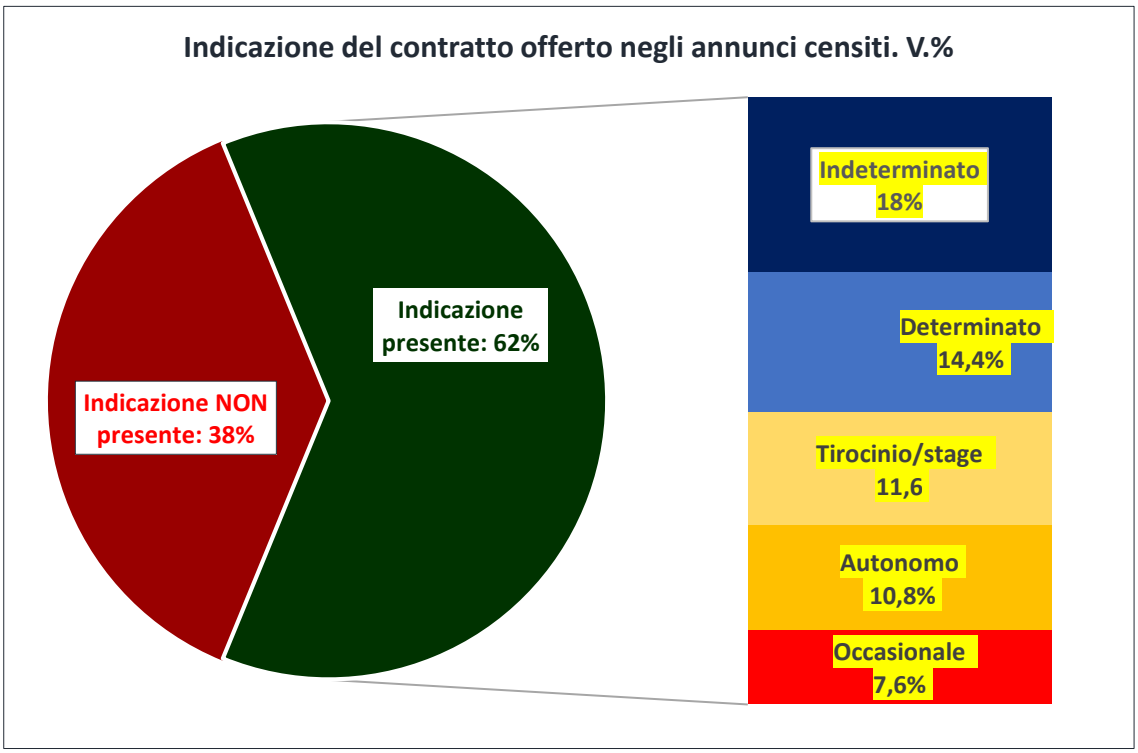
Si tratta tuttavia, in molti casi, di una "parte variabile" prevalente all'interno della remunerazione complessiva, in quanto la "parte fissa" risulta di fatto risibile o "accessoria", in quanto vincolata al raggiungimento di un determinato obiettivo (numero di contratti, vendite, consegne, ecc.).

Tabella 9 –Integrazioni alla remunerazione previste negli annunci censiti. V.A. e %

	V.A.	%*
Bonus	48	20,3
Incentivi	35	14,8
Provvigioni	25	10,5
Rimborsi	10	4,0
Nessuno	157	65,8

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità* Il totale è superiore a 100,0 in quanto erano possibili più risposte

Anche in relazione alla tipologia di contratto offerto, l'incidenza degli annunci che omettono tale informazione appare significativa, attestandosi al 38%, a fronte del 62% che invece, correttamente, la include. Tra gli annunci che specificano l'inquadramento contrattuale previsto (almeno sulla carta), il 18% indica il tempo indeterminato (compreso l'apprendistato). Tale valore risulta coerente con i dati INPS sui contratti di lavoro attivati su scala nazionale nel corso del 2021, che registrano il 16,1% di contratti di lavoro stabile (a tempo indeterminato o in apprendistato), a fronte di circa l'80% dei rapporti di lavoro "precari" (nella forma dei contratti a termine, stagionali, in somministrazione e intermittente). Anche negli annunci censiti dall'Eures risulta significativa la quota dei contratti precari o "a termine": il 14% fa infatti riferimento a contratti a tempo determinato; il 12% a tirocinio o stage (generalmente della durata di 6 mesi); l'11% a forme di lavoro autonomo e l'8% a collaborazioni occasionali.



Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 10 – Inquadramento contrattuale previsto dagli annunci censiti. V.A. e %

	V.A.	%
Tempo indeterminato	45	18,0
Tempo determinato	36	14,4
Tirocinio formativo/Stage	29	11,6
Lavoro autonomo	27	10,8
Collaborazioni occasionali	19	7,6
Nessuna indicazione	**94**	37,6
Totale	250	100,0

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

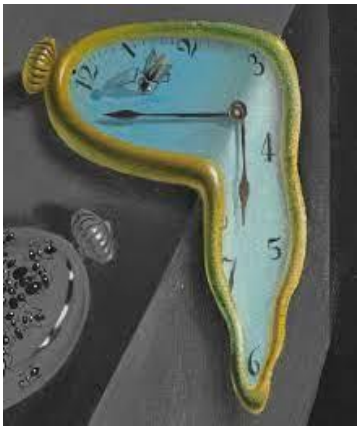
Tra le diverse figure professionali richieste, quella che sembra essere più "garantita", risultando cioè la richiesta di tale profilo accompagnata da maggiori tutele contrattuali, è quella dell'informatico/tecnico software, per la quale un terzo degli annunci (il 33,3%) offre un contratto a tempo indeterminato; anche nel settore marketing/gestione clienti oltre un annuncio su 5 propone contratti stabili, mentre tale valore scende significativamente sia tra le professioni meno qualificate, sia tra i "nuovi lavori digitali", per le quali la soglia di "indeterminatezza" risulta decisamente elevata: negli annunci rivolti ai venditori (spesso "porta a porta") e agli addetti al *delivery,* la mancanza di informazioni sulla copertura contrattuale si avvicina infatti al 50%, scendendo in entrambi i casi al 12,% la "promessa" di una assunzione stabile. Più in particolare, per i venditori nel 18,8% dei casi è previsto un contratto di lavoro autonomo (partita IVA o contratto di agenti di commercio), mentre i contratti a tempo determinato e le collaborazioni occasionali caratterizzano la prevalenza delle offerte rivolte agli addetti alle consegne, così come ai *social media manager* (rispettivamente nel 16,7% e nel 17,9% dei casi e nel 12,5% e 12,8% dei casi).

Tabella 10 – Tipologia di contratto offerto in base al profilo professionale richiesto dagli annunci. Valori %

	Nessuna info	Tempo indeter-minato	Tempo deter-minato	Tirocinio formativo Stage	Lavoro autonomo	Collabora-zioni occasionali	Totale
Addetto consegne	45,8	12,5	**16,7**	4,2	8,3	**12,5**	100,0
Attività di vendita	44,8	12,5	12,5	1,0	**18,8**	10,4	100,0
Marketing/gestione clienti	21,7	21,7	13,0	37,0	6,5	0,0	100,0
Informatico	35,6	**33,3**	15,6	11,1	2,2	2,2	100,0
Web content/social manager	35,9	12,8	**17,9**	12,8	7,7	**12,8**	100,0
Totale	37,6	18,0	14,4	11,6	10,8	7,6	100,0

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

2.5 Orari, giorni lavorativi e formazione offerta



Al di là della retribuzione e della tipologia di contratto, altri elementi relativi alle caratteristiche del lavoro offerto analizzati hanno riguardato gli orari e i giorni di lavoro.

Anche in questo caso la percentuale di annunci omissivi appare significativa, attestandosi al 15,2% per quanto riguarda gli orari di lavoro e a ben al 62,8% per quanto riguarda i giorni di lavoro. Concentrando l'attenzione sugli annunci "validi" (rispettivamente 84,8% e 37,2%) **in relazione all'orario di lavoro, la richiesta si concentra nel 66% dei casi su orari full time** (ovvero,

quanto meno, dalle 9 alle 18): una indicazione, questa, che se incrociata con quella relativa alla retribuzione offerta e con i nuovi approcci legati allo *smart working* (praticamente assente nel lessico degli annunci censiti) , presenta un quadro ancora più critico delle condizioni di lavoro offerte ai giovani.

Significativa risulta inoltre l'incidenza di **annunci che richiedono la massima flessibilità**, ovvero la **disponibilità a lavorare su turni, nei giorni festivi o in orario serale** (14,8%), mentre il restante 14% degli annunci prevede un orario part time. Per quanto riguarda i giorni lavorativi, tra gli annunci "trasparenti" prevale - nel 68,8% dei casi - il riferimento ad un'attività lavorativa da realizzare nei giorni feriali (da lunedì a venerdì), mentre il 31,2% richiede la disponibilità a lavorare anche nei giorni festivi (in 2 annunci il lavoro è richiesto esclusivamente per i giorni festivi).

Tabella 10 – Orario e giorni lavorativi indicati negli annunci censiti. Valori assoluti e %

Orari	**V.A.**	**%**	**% valide**
Nessuna indicazione	38	15,2	--
Full time (9-18)	140	56,0	66,0
Flessibile/serale/su turni	37	14,8	17,5
Part time	35	14,0	16,5
Totale	250	100,0	100,0
Giorni lavorativi	**V.A.**	**%**	**% valide**
Nessuna indicazione	157	62,8	--
Esclusivamente Feriali (lunedì-venerdì)	64	25,6	68,8
Feriali e festivi	29	11,6	31,2
Totale	250	100,0	100,0

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

A fronte di indicazioni lacunose dal punto di vista contrattuale, retributivo, nonché logistico e organizzativo, risulta interessante sottolineare come spesso gli annunci richiedano esplicitamente ulteriori elementi di flessibilità, che fanno riferimento alla disponibilità immediata (presente in 6 annunci), alla disponibilità a spostarsi in altri territori (in 12 casi) o a lavorare di notte o nei giorni festivi.

Tabella 11 – Ulteriori elementi di flessibilità richiesti ai candidati negli annunci censiti

Ulteriori elementi di flessibilità
✓ Nel 4,8% dei casi è richiesta la disponibilità a spostarsi in altri territori
✓ Nel 3,6% dei casi è richiesta la disponibilità a lavorare di notte e nei giorni festivi
✓ Nel 2,4% dei casi è richiesta la disponibilità immediata

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

2.6 Le caratteristiche dei candidati

Se in passato erano quasi esclusivamente le competenze tecniche e operative ad essere oggetto di valutazione, oggi i selezionatori tendono a dare crescente peso alle attitudini, alla flessibilità, alla propensione all'auto-imprenditorialità, alla capacità di adattamento, alle capacità comunicative, organizzative e gestionali… ovvero alle cosiddette "*soft skills*", che si distinguono dalle competenze tecniche (o "*hard skills*") per essere difficili da misurare, ma che accompagnano il lavoratore durante un percorso professionale sempre più mutevole, che richiede capacità adattamento.

Passando infatti ad analizzare il testo degli annunci, colpisce come sia dato molto più spazio e attenzione alle competenze trasversali e alle soft skills piuttosto che alla formazione, al titolo di studio o alle competenze tecniche. La maggior parte degli annunci peraltro, come precedentemente sottolineato, trascura elementi fondamentali di valutazione per il candidato (che spesso non conosce compenso, contratto, modalità di svolgimento del lavoro), ma dà ampio spazio ad una comunicazione persuasiva e accattivante, che utilizza parole evocative e invitanti, preannunciando un'esperienza totalmente positiva per il potenziale lavoratore.

L'utilizzo delle tecniche di marketing all'interno degli annunci per la ricerca di un lavoro è evidente anche nell'indicazione del numero di lavoratori da selezionare per una determinata posizione, costantemente limitato a poche unità, quando non ad una sola unità, al fine di creare il cosiddetto "**effetto FOMO"** (*Fear of missing out*, ovvero paura di essere tagliati fuori) e utilizzando la leva psicologica dell'avversione alla perdita, per cui l'eventuale candidato, sapendo che i posti disponibili sono pochi, affretta il proprio processo decisionale, inviando subito la propria candidatura.

Passando quindi all'analisi testuale, il primo requisito che dovrebbe avere un candidato è la ***capacità di problem solving*** ovvero di saper affrontare e risolvere in autonomia situazioni imprevedibili o criticità, senza evidentemente poter contare sul supporto di altre persone o di una struttura a sostegno; i candidati richiesti devono inoltre avere ottime **doti comunicative**, essere ***multitasking*** e **saper lavorare in team**; devono altresì essere organizzati, flessibili, precisi e disponibili, dinamici e proattivi, sorridenti e intraprendenti, creativi e determinati, autonomi…

Tabella 12 – Le "soft skills" richieste ai candidati negli annunci censiti. Valori assoluti ricorrenze

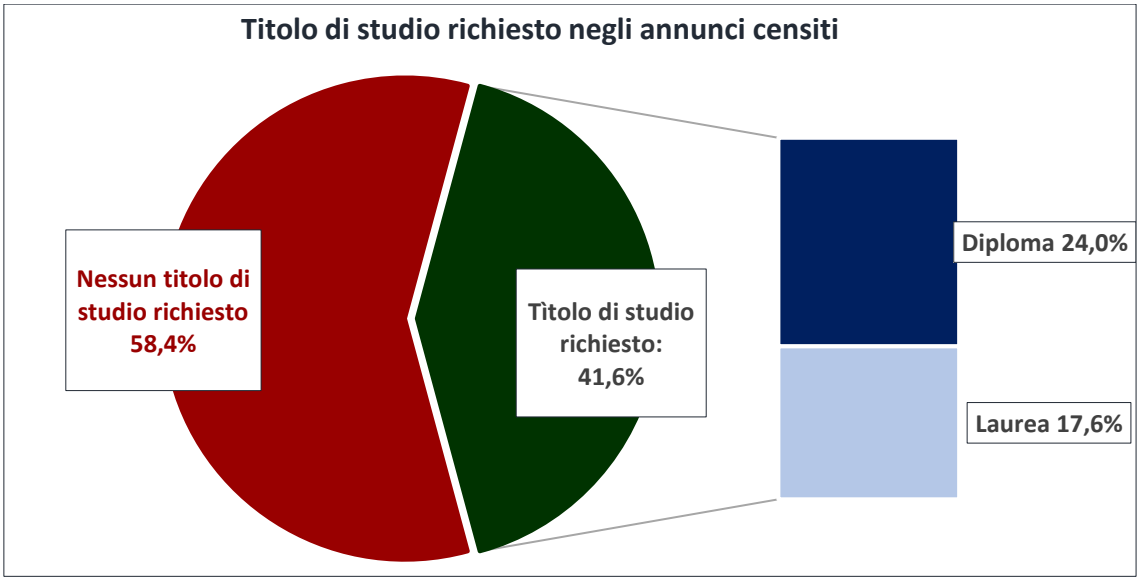
N. ricorrenze	Parole	N. ricorrenze	Parole
40	*Problem solving*	14	*Spirito di squadra*
35	*Capacità Comunicativa*	14	*Intraprendente*
30	*Organizzato*	13	*Precisione*
29	*Multitasking*	11	*Disponibilità*
26	*Team working*	11	*Passione*
25	*Flessibile*	10	*Dinamismo*
20	*Lavorare per obiettivi*	10	*Proattività*
18	*Orientamento*	10	*Sorridente*
15	*Predisposizione*	10	*Determinato*
15	*Creativo*	10	*Autonomo*

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Per quanto riguarda la formazione scolastica, coerentemente alla bassa qualifica di alcune figure professionali oggetto di analisi, in un'ampia maggioranza di casi (il 58,4%) gli annunci di lavoro censiti non richiedono alcun particolare titolo di studio.

Tale valore sale al 91,7% negli annunci per gli addetti alle consegne e al 60,4% per i venditori/promoter, attestandosi al 64,1% per i *web content/social media manager* (dove sono soprattutto le abilità personali a qualificare il candidato ideale).

Poco meno di un quarto degli annunci (il 24%) è rivolto invece a diplomati/e, mentre il 17,6% chiede espressamente la laurea. Sono in particolare gli annunci rivolti ad esperti nel marketing e nella gestione clienti a richiedere il titolo di studio più elevato (32,6%), mentre per gli informatici/tecnici software prevale la richiesta di un diploma di scuola secondaria superiore in materie tecniche (31,1%).



Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 13 – Titolo di studio richiesto negli annunci censiti in base alla figura ricercata. Valori %

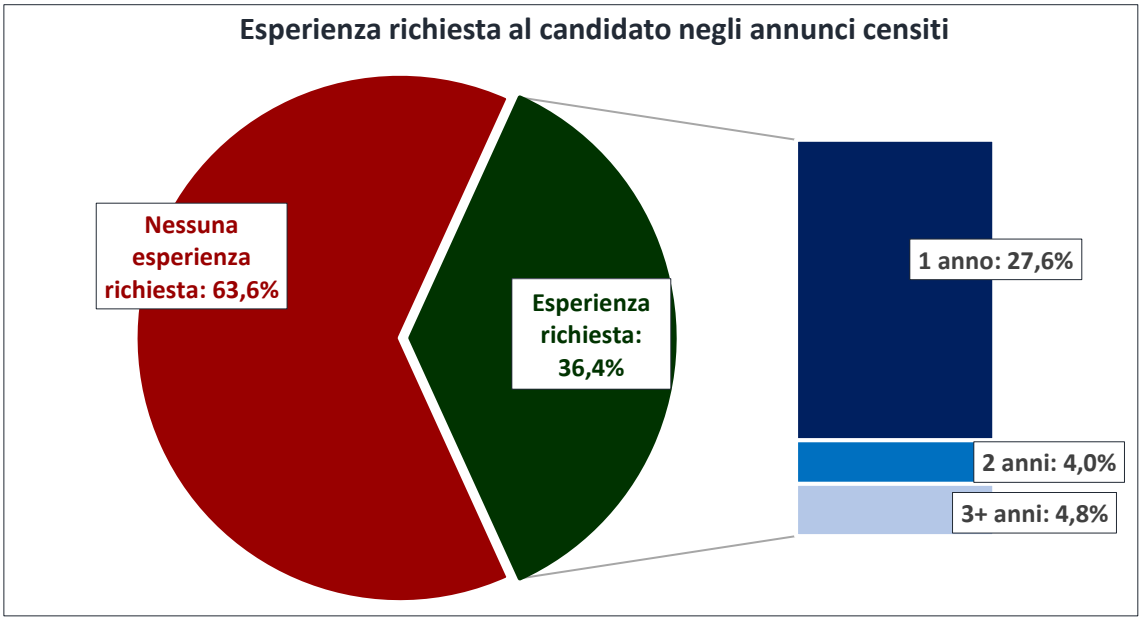
	Diploma	Laurea	Nessun titolo	Totale
Addetto consegne	8,3	0,0	91,7	100,0
Attività di vendita/promozione	32,3	7,3	60,4	100,0
Marketing/gestione clienti	21,7	32,6	45,7	100,0
Informatico	31,1	24,4	44,4	100,0
Web content/social media manager	7,7	28,2	64,1	100,0
Totale	24,0	17,6	58,4	100,0

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Analogamente al titolo di studio, trattandosi di professioni spesso poco specializzate o di "nuove professioni", nel 63,6% degli annunci monitorati, non è richiesta alcuna esperienza pregressa nel campo di lavoro, mentre soltanto in poco più di un terzo dei casi tale condizione risulta necessaria.

In particolare nel 27,6% dei casi si richiede un'esperienza annuale, mentre in meno di un annuncio su 10 l'esperienza richiesta dovrebbe essere pluriennale (per il 4% pari o superiore a 2 anni e per il 4,8% pari o superiore a 3 anni).

Sono prevedibilmente gli annunci rivolti alla ricerca di professioni più tecniche e specializzate ad inserire come condizione la necessità di una esperienza pregressa nel campo, rilevata nel 55,5% degli annunci di personale informatico/addetti alla gestione software e nel 43,6% degli annunci rivolti alla ricerca di *social media manager o web content* (dove risulta particolarmente significativa la richiesta di una esperienza pluriennale, rilevata nel 18% dei casi).



Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 14 – Esperienza pregressa richiesta ai candidati negli annunci censiti per tipologia di figura professionale. Valori %

	Nessuna esperienza	1 anno	2 anni	3+ anni
Addetto consegne	91,7	8,3	0	0
Attività di vendita/promozione	67,7	29,2	1,0	2,1
Marketing/gestione clienti	65,2	21,7	2,2	10,9
Informatico	44,5	42,2	11,1	2,2
Web content/social media manager	56,4	25,6	7,7	10,3
Totale	**63,6**	**27,6**	**4,0**	**4,8**

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Passando all'analisi delle "*hard skills*", ovvero di quelle competenze, conoscenze e abilità che si utilizzano per svolgere una determinata attività lavorativa, sono stati individuati tre macro-ambiti: l'ambito delle **competenze tecniche,** quello delle **competenze linguistiche** e quello delle **competenze informatiche**.

Dall'osservazione dei dati elaborati a tale riguardo appare evidente la netta distinzione tra le professioni più qualificate, dove la richiesta di competenze investe simultaneamente l'area linguistica, quella informatica e quella tecnica, e le professioni meno qualificate (addetti alle consegne e venditori/promoter) per i quali la richiesta di *hard skills* appare decisamente sporadica a fronte di una richiesta più marcata – e spesso enfatica – delle competenze indirette (le *soft skills*).

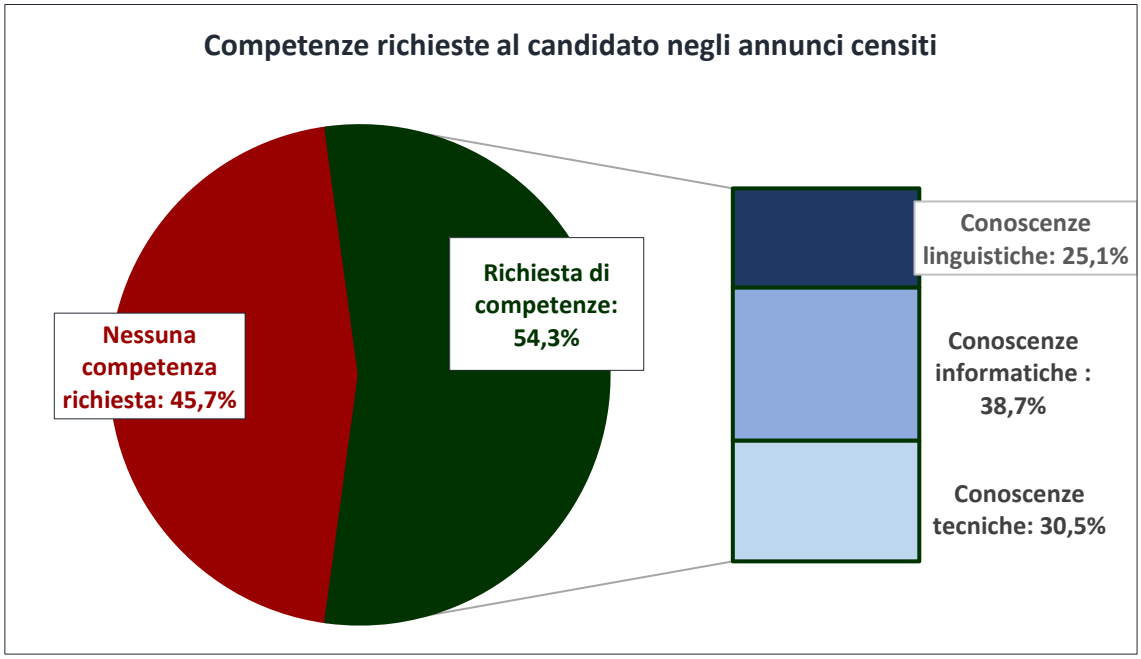
Più in particolare non è richiesta alcuna competenza diretta agli addetti alle consegne (nell'87,5% degli annunci), con l'eccezione di sporadici richiami alla conoscenza della lingua italiana o alla conoscenza tecnica e informatica necessaria all'utilizzo delle applicazioni utilizzate per realizzare le consegne; analoga risulta la situazione negli annunci per la ricerca di venditori/promoter, per i quali nel 75,8% dei casi non si rinviene alcuna richiesta di *hard skills*.

Sul fronte opposto, il possesso di un più composito bagaglio di competenze sembra costituire un requisito centrale per le candidature a posizioni di informatico/tecnico software (soltanto l'11,1% degli annunci non riporta infatti alcuna richiesta al riguardo), ma anche per i candidati a posizioni di marketing/gestione clienti (con un minoritario 17,8% di annunci privo di riferimenti a competenze dirette), o *per i web content/social media manager* (21,1%).

Coerentemente a quanto precedentemente sottolineato in merito alla sovrapposizione e alla trasversalità delle nuove professioni legate al web e ai social, le competenze tecnico professionali cross-culturali, ovvero applicabili e trasferibili per le varie occupazioni e ruoli, riguardano soprattutto il mondo dell'informatica, con il 38,7% delle richieste (nel 24,7% si fa riferimento a competenze informatiche di base, mentre in un significativo 14% tali competenze devono essere "avanzate", valore che sale al 48,9% tra gli informatici).

Al secondo posto tra le hard skills richieste ad un candidato, si collocano le competenze tecniche (con il 30,5% delle citazioni, che, anche in questo caso, salgono al 64,4% negli annunci rivolti ad informatici e tecnici del web).

Le competenze linguistiche registrano infine la percentuale più bassa di richieste (25,1%), risultando tuttavia centrali nella selezione di addetti al marketing/gestione clienti (per i quali tale skill è richiesta nel 48,8% dei casi).



Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 15 – Competenze/hard skills richieste ai candidati negli annunci censiti.
Valori assoluti e %

	V.A.	%*
Conoscenza intermedia lingua straniera	31	12,8
Conoscenza lingua straniera avanzata	21	8,6
Conoscenza 2° lingua straniera	3	1,2
Conoscenze informatiche di base	60	24,7
Conoscenze informatiche avanzate	34	14,0
Conoscenze tecniche	74	30,5
Conoscenza italiano	6	2,5
Nessuna richiesta	111	45,7

*Il totale è superiore a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 16 – Competenze/hard skills richieste ai candidati negli annunci censiti in base al profilo professionale richiesto. Valori %

	Addetto consegne	Attività di vendita/ promozione	Marketing gestione clienti	Informa-tico	Web content / social media manager
Lingua straniera - intermedia	--	6,6	24,4	22,2	10,5
Lingua straniera - avanzata	--	2,2	22,2	6,7	15,8
2° lingua straniera	--	--	2,2	--	5,3
Informatiche di base	4,2	15,4	48,9	20,0	36,8
Informatiche avanzate	--	2,2	8,9	48,9	15,8
Tecniche	4,2	4,4	42,2	64,4	55,3
Lingua italiana	4,2	3,3	2,2	2,2	--
Nessuna richiesta	**87,5**	**75,8**	**17,8**	**11,1**	**21,1**

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Passando ad analizzare le ulteriori caratteristiche richieste ai candidati contenute negli annunci censiti, appare interessante rilevare come siano proprio gli annunci rivolti agli addetti alle consegne (ovvero la professione meno qualificata e meno retribuita), a fronte di una scarsa trasparenza sotto il profilo del compenso, del contratto e dell'impegno lavorativo, a registrare nella totalità dei casi la richiesta di determinati requisiti: nel 62,5% degli annunci si chiede infatti il possesso un mezzo di trasporto; nel 29,2% il possesso di un PC/smartphone e di una connessione internet, mentre in circa un caso su 10 il possesso di determinate caratteristiche fisiche e anagrafiche (bella presenza e limite di età), contravvenendo espressamente alla normativa contro le discriminazioni nel lavoro. Il possesso di "altri requisiti" riguarda invece in misura più marginale le altre figure professionali, riscontrandosi nel 26,1% degli annunci rivolti ad addetti marketing/gestione clienti; nel 23,1% dei casi per i *web content/social media manag*er; nel 19,8% per i venditori/promoter e nel 17,8% per gli informatici.

Tabella 17 – Ulteriori richieste rivolte ai candidati negli annunci censiti in base alla figura professionale richiesta. Valori %

	Addetto consegne	Attività di vendita/ promozione	Marketing gestione clienti	Informa-tico	Web content / social media manager
Automunito/mezzo di trasporto proprio	62,5	13,5	2,2	6,7	0,0
Proprio PC/connessione internet	29,2	0,0	4,3	0,0	0,0
Bella presenza	4,2	0,0	0,0	0,0	5,1
Residenza nel comune di lavoro	0,0	4,2	17,4	8,9	15,4
Indicazione di un limite anagrafico	4,2	2,1	2,2	2,2	2,6
Totale	**100,0**	19,8	26,1	17,8	23,1

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

2.7 Le caratteristiche dell'impresa

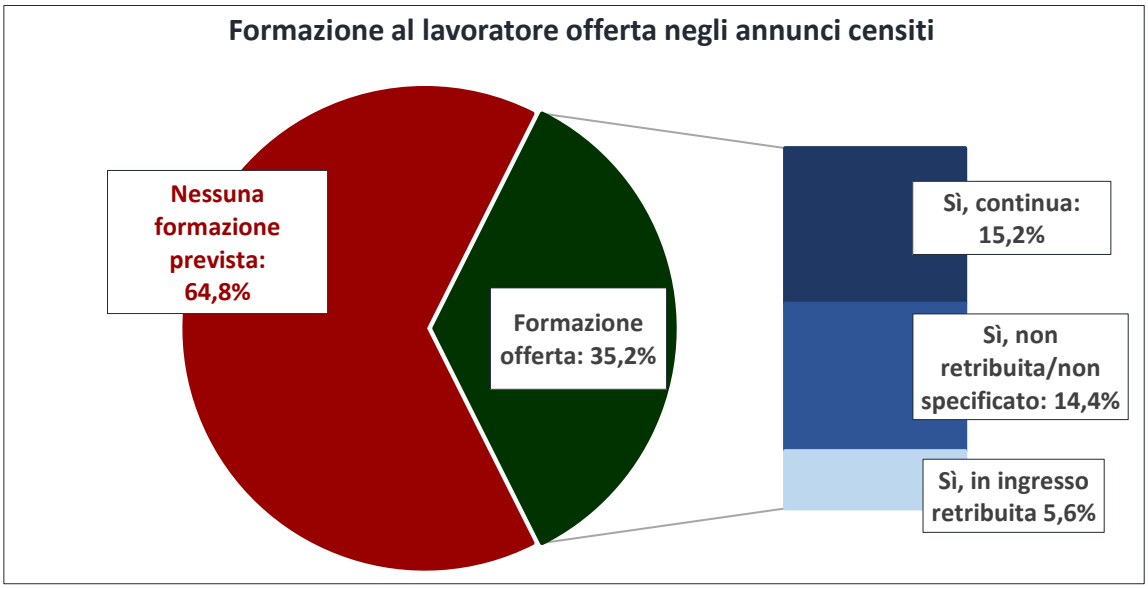
Anche l'analisi delle caratteristiche dell'impresa alla ricerca di personale, narrate attraverso gli annunci (che sembrano attenersi rigidamente alle regole per uno *storytelling* efficace) risulta particolarmente interessante, in quanto del tutto coerente con quanto emerso in relazione al profilo dei candidati richiesti. Anche in questo caso, attraverso la tecnica del *wordcloud* è possibile pervenire ad una immagine di insieme che restituisce in forma intuitivamente immediata la ricorrenza dei termini più utilizzati a tale riguardo negli annunci pubblicati. Ciò premesso, appare del tutto evidente come i **termini** più utilizzati appaiano **accattivanti** soprattutto per le giovani generazioni, facendo appunto riferimento soprattutto ad un **ambiente giovane**, **dinamico, stimolante.**

Allo stesso modo il riferimento al dinamismo si riscontra anche nel **richiamo alla opportunità di fare carriera** senza tuttavia "spaventare" il candidato, cui si veicola anche il **valore aziendale dell'appartenenza**, affermato anche grazie alla prospettiva di lavorare alla **presenza di un team**, di una **squadra che collabora al raggiungimento degli obiettivi.**

In altri casi gli annunci pubblicati promuovono la natura internazionale dell'azienda, la flessibilità organizzativa e le prospettive di crescita, "completando" la narrazione di un quadro totalmente positivo in cui il candidato non può non desiderare di entrare a far parte.

A fronte di una complessiva narrazione dell'impresa come ambiente e come "comunità" orientata a consentire la massima crescita (e realizzazione) personale e professionale dei nuovi entrati, tale promessa appare fin da subito contraddittoriamente smentita considerando la concreta attenzione ad essi prestata: per quanto riguarda infatti la **formazione** offerta dall'azienda al lavoratore, questa **risulta prevista soltanto in poco più di un terzo degli annunci (il 35,2%), a fronte del**

64,8% che non ne fa alcun cenno. La formazione indicata, nel 15,2% dei casi viene definita "continua", prevedendo l'affiancamento costante di un lavoratore più esperto o di un tutor; nel 5,6% avviene soltanto in ingresso ed è retribuita, mentre nel 14,4% dei casi non si prevede alcuna retribuzione per questo periodo, risultando quindi "gratuita", ovvero a carico del lavoratore (come esplicitamente segnalato in diversi annunci).



Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 18 – Tipologia e forme della formazione offerta negli annunci censiti. Valori assoluti e %

Formazione offerta	V.A.	%
Nessuna formazione	162	64,8
Sì, continua	38	15,2
Sì, non specificato/non retribuita	36	14,4
Sì, in ingresso retribuita	14	5,6
Totale	250	100,0

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Incrociando le informazioni sulle attività formative con quelle relative al profilo professionale dei candidati, soltanto per le attività di vendita/promozione la maggior parte degli annunci prevede una attività formativa (di *training*), o meglio di un breve "addestramento" finalizzato ad apprendere le tecniche di vendita così da poter ottimizzare i risultati (sui quali si viene poi remunerati); tale attività risulta tuttavia in almeno un caso su 5 (il 20,8%) "a carico" lavoratore, che nelle giornate dedicate alla formazione non percepisce alcuna remunerazione o rimborso.

Anche le offerte per attività di marketing e gestione clienti prevedono in una percentuale significativa di casi (il 41,3%) una formazione, che risulta anche in questo

caso spesso a carico del lavoratore (15,2%); nel 21,7% dei casi è indicata come "continua" e nel 4,3% "in ingresso retribuita".

Per quanto riguarda le restanti figure professionali risultano sporadici gli annunci che prevedono un'attività formativa, trattandosi di professioni molto operative (come nel caso delle consegne, in cui non si prevede alcuna formazione nell'83,3% dei casi) o molto qualificate/specializzate, in cui le competenze devono necessariamente costituire il bagaglio di partenza del lavoratore (come nel caso dell'informatico o del *web content/social media manager*, per i quali non è prevista alcuna formazione nell'84,4% e nell'87,2% dei casi).

Tabella 19 – Tipologia e forme della formazione offerta negli annunci censiti in base alla figura professionale richiesta. *Valori % di riga*

	Nessuna formazione	Sì, continua	Sì, non specificato	Sì, in ingresso retribuita	Totale
Addetto consegne	83,3	4,2	12,5	0,0	100,0
Attività di vendita/promozione	**44,8**	**24,0**	**20,8**	**10,4**	100,0
Marketing/gestione clienti	58,7	21,7	15,2	4,3	100,0
Informatico	84,4	6,7	6,7	2,2	100,0
Web content/social media manager	87,2	2,6	7,7	2,6	100,0
Totale	64,8	15,2	14,4	5,6	100,0

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Oltre 8 annunci su 10 (l'83,9%) non offrono infine alcun benefit aziendale per i propri "futuri" lavoratori. Nel restante 16,1% dei casi si tratta soprattutto di cellulari o PC aziendali (8,8% dei casi); raramente di buoni pasto (solo 7 casi, pari al 2,8%), di auto aziendali (5 casi, pari al 2%) o di altri benefit.

Approfondendo gli "altri benefit" riportati negli annunci, appare interessante rilevare come ad esempio l'assicurazione "obbligatoria" sia considerata uno di questi (in 4 casi), così come avviene per lo smart working/il lavoro flessibile (indicato in 6 casi nella lista dei benefit insieme alla possibilità di parcheggio o al cellulare aziendale…).

Particolarmente "fantasiosa" risulta infine la lista dei benefit "gastronomici", o le bibite e le bevande in omaggio (in un annuncio "l'acqua gratis" è considerata un benefit; in un altro si accenna con grande enfasi ad uno snack gratuito a fine turno, o a regali di compleanno). In 3 casi si offre al lavoratore vitto e alloggio e in un caso il dropbox aziendale, le mascherine, il gel o uno spazio ricreativo.

Tabella 20 – I "benefit aziendali" inseriti negli annunci censiti. *Valori assoluti e %*

BENEFIT	V.A.	%
Cellulare aziendale	11	4,4
Pc aziendale	11	4,4
Buoni pasto	7	2,8
Auto aziendale	5	2,0
Altro	28	11,2
Flessibilità/smart working	*6*	*2,4*
Agevolazioni trasporti/parcheggio gratuito	*5*	*2,0*
Assicurazione sanitaria/personale	*4*	*1,6*
Bevande/benefit gastronomici/regali di compleanno	*4*	*1,6*
Sconti su prodotti aziendali	*3*	*1,2*
Vitto e alloggio	*3*	*1,2*
Dropbox aziendale	*1*	*0,4*
Mascherine e gel	*1*	*0,4*
Spazio creativo (bar, palestra, libreria)	*1*	*0,4*
Nessuno	**209**	**83,9**

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Capitolo 3

L'analisi dell'offerta di lavoro giovanile: gli annunci alla luce dei colloqui

3.1 Nota metodologica

A corredo dell'analisi precedentemente sviluppata in relazione agli annunci di lavoro, nonché per verificare l'eventuale qualità e quantità degli scarti tra le condizioni esposte negli annunci e quelle effettivamente offerte, l'impianto progettuale ha previsto un'azione di ricerca mirata, mutuando la tecnica del *mistery client*, inviando candidature e curricula dei propri ricercatori attraverso le principali piattaforme online dedicate all'incontro tra domanda e offerta di lavoro (Linkedin, Indeed, Bakeka, Impiego24, Corriere Lavoro e Infojobs), con l'obiettivo di sostenere i colloqui selettivi.

L'attività di mistery client è stata realizzata nel periodo compreso tra marzo e giugno 2022, all'interno del quale i ricercatori dell'Istituto Eures hanno inviato 25 candidature, ricevuto 8 risposte positive alla richiesta di contatto e realizzato 7 colloqui di lavoro; in una occasione, infatti, pur essendoci stato un primo contatto con l'impresa interessata, non è stato possibile svolgere il colloquio in quanto fissato il giorno stesso in un'altra regione, senza consentire al candidato di poterlo svolgere in modalità telematica.

Nessuna comunicazione è stata invece inviata dall'impresa ai candidati a fronte di un riscontro negativo, risultando tuttavia tale informazione disponibile all'interno di alcuni dei portali di ricerca utilizzati (Indeed).

La scarsa apertura alle giovani candidature, i tempi lunghi nell'iter di selezione dei candidati nonché la possibile inadeguatezza dei curricula inviati rispetto alle richieste delle imprese non hanno agevolato l'attività di ricerca, evidenziando come i tempi di accesso al lavoro per i giovani scontino una complessa serie di ostacoli.

Pur in presenza di una sostanziale omogeneità delle dinamiche, delle distorsioni e delle "omissioni informative" riscontrate negli annunci – seguite nei colloqui da proposte mortificanti -, ovvero di un primo quadro di riferimento complessivamente uniforme, si è scelto di integrare il materiale informativo direttamente raccolto con ulteriori testimonianze acquisite in rete da fonti aperte.

I dati secondari, in quanto provenienti perlopiù da fonti giornalistiche, rappresentano vere e proprie denunce delle condizioni di lavoro offerte (contenendo quindi un elemento distorsivo in termini di unidirezionalità del risultato); pertanto, l'analisi qualitativa dei colloqui si è concentrata principalmente sulle esperienze direttamente realizzate dai ricercatori dell'Eures, utilizzando invece le fonti secondarie come base di confronto e di integrazione dell'impianto di analisi.

Più in dettaglio, per quanto riguarda le fonti online, si è fatto riferimento all'inchiesta sui lavoratori stagionali realizzata da "Il Fatto Quotidiano" (in Veneto), alle testimonianze raccolte dalle testate giornalistiche "Il Resto del Carlino" e "Fanpage", alla testimonianza riportata dalle Camere del lavoro autonomo e precario, nonché all'indagine del 2019 condotta dall'Assemblea territoriale di Potere al Popolo di Civitavecchia.

3.2 L'analisi delle testimonianze dirette e delle denunce

Il percorso di ricerca e lo strumento utilizzato hanno risposto pienamente alle aspettative fissate in fase progettuale, offrendo numerosi elementi di particolare interesse, che consentono di approfondire un momento centrale del cosiddetto incontro domanda-offerta, nonché di valutare con attenzione come la "debolezza contrattuale" dei giovani, indotta anche da alti tassi di disoccupazione giovanile (cioè, statisticamente, da una dimensione dell'offerta eccedente quella della domanda) trovi proprio nel colloquio di lavoro una evidenza plastica ed una "spiegazione" del contesto socio-occupazionale con cui si confrontano i giovani.

Appare significativo ricordare, prima di analizzare nello specifico le informazioni raccolte attraverso i colloqui, come solo una quota minoritaria delle candidature inviate abbia ricevuto riscontri positivi: pur trattandosi di candidature avanzate da giovani in possesso di titoli universitari e pregresse esperienze lavorative, spesso le imprese non le hanno infatti tenute in considerazione. Pur nella limitatezza dell'universo osservato, è interessante segnalare, a tale riguardo, come minore "reattività" si sia riscontrata in relazione ai profili qualificati del terziario (marketing, attività social, ecc.), mentre maggiori riscontri sono pervenuti in relazione ai profili di addetto commerciale (vendite) e per le attività di promozione dove, come chiaramente emerso nell'analisi degli annunci, il sostanziale spostamento del rischio di impresa sui giovani lavoratori stessi, spesso interamente retribuiti attraverso provvigioni (quindi sul solo risultato prodotto) e senza alcuna stabilità contrattuale, spinge l'impresa a dilatare quanto possibile la rete dei giovani collaboratori.

Conseguentemente, come evidenziato approfonditamente più avanti, tale offerta di lavoro si caratterizza per condizioni economiche, contrattuali e organizzative (tempi, orari, ecc.), che svalutano il lavoro stesso e, con esso, i giovani chiamati a realizzarlo.

Ciò premesso, passando all'analisi delle informazioni raccolte, è possibile individuare alcune condizioni ricorrenti nel passaggio dagli annunci ai colloqui che, pur disegnando un orizzonte unitario, per maggiore chiarezza è utile analizzare singolarmente.

- ✓ *Scarsità/omissione di informazioni essenziali*
- ✓ *Ambiguità e genericità della comunicazione*
- ✓ *Contraddittorietà delle informazioni fornite*
- ✓ *Livelli retributivi incerti e sotto la soglia di povertà*

1. ***Scarsità/omissione di informazioni essenziali*** – La polarizzazione del mercato del lavoro, in più occasioni citata nelle pagine precedenti, trova riscontro anche nel percorso di ricerca realizzato: numerose offerte di lavoro prese in considerazione (selezionandole in linea con i quattro profili professionali oggetto di indagine), risultavano infatti molto carenti in termini di informazioni sulle effettive condizioni di lavoro offerte, indirettamente enfatizzando una relazione "diseguale" massimamente espressa nella ricerca di profili poco o per nulla qualificati/specializzati. La genericità segnalata investe in primo luogo i

riferimenti alle figure professionali richieste, di cui non vengono spesso indicate le effettive mansioni da svolgere, determinando un contesto in cui i candidati ne vengono a conoscenza soltanto nella fase del colloquio di selezione; analogamente, in molti casi non è presente alcun riferimento alle qualifiche e/o alle competenze di cui l'impresa è alla ricerca.
La mancanza di informazioni, tuttavia, non riguarda unicamente il concreto svolgimento dell'attività lavorativa, bensì anche l'eventuale inquadramento contrattuale e l'aspetto retributivo. Tra le testimonianze dirette, particolarmente significative in questo senso appaiono quelle della "consulenza di bellezza" e dell'"impiegato a supporto dell'amministrazione". Al di là della scarsità informativa e della strutturale ambiguità degli annunci di lavoro, all'interno dei colloqui effettuati sono emerse due ulteriori criticità, costituite dalla presenza di una comunicazione ambigua e vaga anche in fase di colloquio selettivo, nonché il presentarsi di gravi difformità tra quanto dichiarato nell'annuncio di lavoro e quanto espressamente offerto durante la selezione.

2. ***Ambiguità e genericità della comunicazione*** **–** Entrando nel merito della sola fase di selezione, il primo elemento critico da segnalare riguarda l'ambiguità e la genericità che contraddistingue la comunicazione dei recruiter durante i colloqui di lavoro, in continuità con il "modello" già adottato per gli annunci. In diversi casi, infatti, le domande dei candidati circa il contenuto e le modalità operative del lavoro previsto hanno ricevuto risposte piuttosto evasive, mettendo in evidenza una profonda asimmetria "di potere", relazionale e informativa tra selezionatori e candidati, nonché prefigurando una condizione in cui la mancanza di garanzie e l'implicito ma risolutivo riferimento alle poche opportunità offerte dal mercato, pongono i giovani di fronte alla "scelta obbligata" di accettare – senza di fatto alcuna possibilità di contrattazione – livelli minimi di qualità, di tutela e di remunerazione del lavoro offerti. Tale squilibrio informativo e relazionale è riscontrabile anche nel divario tra le già parziali informazioni contenute negli annunci e le modalità, spesso articolate e creative, in cui viene svolto il colloquio: somministrazione di questionari, test attitudinali, verifica delle abilità attraverso simulazioni e giornate di prova non retribuite, insieme ad altre attività lavorative preliminari che si discostano significativamente dalle "premesse" e dalle condizioni prefigurate dagli annunci stessi. A tal proposito risulta di particolare interesse uno dei colloqui diretti realizzati per un tirocinio non retribuito, durante il quale a tutti i candidati "è stato richiesto di realizzare un *power point* che illustrasse le più importanti qualità che dovrebbero caratterizzare un tirocinante […] e due test della personalità. Al fine di valutare quali fossero le aspettative future dei candidati, è stato inoltre richiesto di produrre un elaborato nel quale – immaginando di collocarsi temporalmente nel 2024 – descrivere gli avvenimenti intercorsi nel biennio precedente".
Naturalmente, in questi colloqui, nessuna informazione aggiuntiva è stata fornita in merito agli eventuali "impegni" dell'impresa a favore dei giovani collaboratori.

3. ***Contraddittorietà delle informazioni fornite*** – La scelta di veicolare informazioni ambigue ai candidati, inoltre, può essere messa in relazione con il tentativo di "mascherare" la distanza tra l'offerta di lavoro avanzata negli annunci e quella effettivamente proposta dalle imprese. Grazie all'analisi delle testimonianze dirette, infatti, è stato possibile individuare alcune incongruenze relative alle condizioni contrattuali, alle retribuzioni e alle mansioni richieste. In molti casi, infatti, le condizioni contrattuali avanzate durante il colloquio non coincidevano con quelle riportate nell'annuncio di lavoro, in particolare considerato l'aspetto centrale delle aspettative e del livello retributivo. Le offerte di lavoro promettevano infatti, quando indicate, retribuzioni e integrazioni del reddito molto alte e vantaggiose, probabilmente derivanti da una sovrastima ottimistica delle prestazioni del lavoratore. Prevedibilmente, durante gli incontri con i candidati, i compensi indicati negli annunci si sono rivelati poco realistici, come nel caso del colloquio per la posizione di "dialogatore" dove "anziché un contratto a progetto con salario mensile pari a 1.250-1.750 euro per un lavoro part-time, per il primo mese l'organizzazione ha offerto ai candidati un contratto di lavoro autonomo con una salario costituito da una quota fissa, pari a 300 euro al mese […] integrata da una quota variabile determinata dalle provvigioni". La difformità tra offerta effettiva e annuncio registrata in questa occasione, inoltre, non rappresenta un caso isolato: una testimonianza reperita online riporta il caso di un giovane, cui, a fronte di un compenso compreso tra i 1.500 e 1.800 euro riportato nel annuncio, in sede di colloquio è stata proposta una retribuzione pari ad appena 800 euro. A destare ulteriore preoccupazione è la presenza, in taluni casi, di difformità tra le mansioni riportate nel testo dell'annuncio e quelle effettivamente richieste: questa "comunicazione ingannevole" danneggia dunque significativamente i candidati che, immaginando di essere stati selezionati per una determinata posizione, si ritrovano, in sede di colloquio, a discutere di un lavoro totalmente differente, in tutti i casi meno qualificato e meno gratificante di quello atteso. Come riportato in alcune testimonianze dirette e in diverse denunce reperite online, infatti, gli annunci di lavoro possono presentare una formulazione ambigua sulla posizione lavorativa aperta dall'azienda, alludente a un lavoro regolare e stabile – quali la posizione di segretario/a o di impiegato a supporto dell'amministrazione – da inserire in un punto vendite o in ufficio, ma che talvolta nasconde una posizione diversa, come quella di addetto alle vendite. A tal proposito appare particolarmente significativo il caso di un giovane, che, presentatosi per svolgere un colloquio per la posizione di impiegato, ha appreso di concorrere, in verità, per quella di venditore "porta a porta".

4. ***Livelli retributivi incerti e sotto la soglia di povertà*** **–** Quanto emerso sin qui manifesta come i giovani in cerca di occupazione si debbano confrontare con un mondo del lavoro caratterizzato da incertezza e instabilità. Le testimonianze, infatti, evidenziano condizioni di lavoro piuttosto difficili, caratterizzate da basse

retribuzioni, tutele contrattuali pressoché assenti e possibile sovrapposizione tra tempi di vita e di lavoro. Al di là di quanto già riscontrato nel caso del "dialogatore", un'ulteriore testimonianza ha messo in evidenza come la retribuzione mensile prevista per un lavoro a tempo pieno raggiungesse "appena" i 400 euro, risultando, inoltre, il compenso vincolato al raggiungimento di determinati obiettivi commerciali. Si deve sottolineare, tuttavia, come nella maggioranza dei casi osservati, oltre alla componente fissa, le retribuzioni siano determinate dai proventi delle provvigioni, che assumono così un ruolo particolarmente significativo nel tentativo di ottenere compensi congrui. Tale risultato mostra come la flessibilizzazione del mercato del lavoro si inserisca all'interno di un più ampio cambiamento: al mercato del tempo di lavoro, si sostituisce quello delle singole prestazioni lavorative. Il compenso, infatti, non si riferisce più all'ora lavorata come unità di misura, ma al singolo conseguimento dell'obiettivo, con uno spostamento degli equilibri interamente a vantaggio dell'impresa.

Alcune testimonianze, infatti, hanno messo in luce come spesso nell'ambito delle vendite commerciali e della promozione le retribuzioni siano costituite esclusivamente dalle provvigioni, il cui criterio di determinazione, talvolta, non viene comunicato al candidato fino alla firma del contratto. Appare evidente come in tale contesto la dimensione di incertezza e la mancanza di tutela dei giovani lavoratori sia particolarmente accentuata. Tale criticità, inoltre, trova riscontro anche in alcune testimonianze reperite online. Particolarmente significativo appare il caso di un giovane a cui, durante un colloquio per una nota compagnia aerea low-cost, è stata proposta una retribuzione senza quota fissa: "un fisso non esiste; sono retribuite solo le ore di volo; si percepisce il 10% su ogni prodotto venduto". Ai candidati sono stati prevalentemente proposti contratti atipici, in alcuni casi raccomandando loro esplicitamente di aprire una partita IVA. Al contempo, tuttavia, è stato consigliato ai giovani di svolgere la propria attività lavorativa a tempo pieno, per poter ottenere compensi significativi. In questo senso, appare particolarmente rilevante quanto emerso durante il colloquio per la figura di venditore di sistema di allarmi: al candidato è stata richiesta l'apertura della partita IVA, mentre "per quanto riguarda l'orario di lavoro […] si è fatto presente come l'impresa richiedesse un rapporto lavorativo a tempo pieno". La criticità relativa alla possibile sovrapposizione tra il tempo di vita e di lavoro, evidentemente, non può che venir acuita da una dimensione in cui alla flessibilità dell'orario di lavoro si accompagna la pressoché totale assenza di garanzie salariali: in tale contesto di incertezza, infatti, la dimensione lavorativa può assumere un ruolo totalizzante. Tale dato, sebbene in un contesto in parte differente, trova conferma in diverse inchieste giornalistiche, che hanno posto l'accento sulla condizione dei giovani lavoratori stagionali: turni lavorativi che raggiungono le 10 ore giornaliere, assenza del riposo settimanale e parte del compenso "in nero".

3.3 I resoconti dei colloqui di lavoro effettuati

Il giovane "dialogatore" - La candidatura, cui è stato allegato il curriculum vitae, è stata avanzata rispondendo all'annuncio online (su Linkedin) di una nota organizzazione internazionale per la difesa dei diritti umani alla ricerca di giovani "dialogatori" – da impiegare sul territorio campano in attività di promozione e raccolta fondi – "determinati", caratterizzati da "attitudine positiva e flessibilità", "capacità di lavorare in gruppo e ottime doti comunicative e relazionali". Dopo due settimane dall'invio della candidatura un componente dell'organizzazione ha contattato telefonicamente il candidato e fissato l'incontro per il colloquio conoscitivo.
L'incontro si è svolto in presenza e in maniera molto articolata: dopo un primo colloquio collettivo, il selezionatore ha analizzato individualmente i profili dei candidati, interrogandoli sulle loro esperienze e competenze; il selezionatore, inoltre, ha verificato il livello di conoscenza dell'ente e della sua *mission*, nonché quali fossero le opinioni dei canditati in proposito. In un secondo momento sono state messe alla prova le abilità dei candidati attraverso un gioco di ruolo, che simulava le dinamiche relazionali con la clientela.
Durante il colloquio i selezionatori hanno subito espresso la volontà di assumere alcuni candidati che, inoltre, erano in possesso della laurea magistrale nel campo delle relazioni internazionali e dei diritti umani, certificati linguistici ed esperienze pregresse.
Nonostante l'annuncio non presentasse alcun riferimento alla possibilità di fare formazione, in sede di colloquio i candidati sono stati avvertiti dell'esistenza di due giornate di training non retribuite e, inoltre, delle reali condizioni offerte dall'organizzazione: anziché un contratto a progetto con salario mensile di 1.250-1.750 euro per un lavoro part-time, per il primo mese l'organizzazione ha offerto ai candidati un contratto di lavoro autonomo con una salario costituito da una quota fissa, pari a 300 euro al mese (per 5h ore di lavoro al giorno e possibilità di trasferta a spese del candidato), e una determinata dalle provvigioni. A partire dal secondo mese di lavoro, invece, ottenendo una quota minima di 8 abbonamenti, il rapporto di lavoro sarebbe stato regolato da un contratto di collaborazione (co.co.co), mentre, sul fronte retributivo, il compenso avrebbe raggiunto i 500 euro mensili.

La consulente di bellezza - Con annuncio sulla piattaforma online Bakeka una nota azienda internazionale di cosmetici ricercava nuovi consulenti di bellezza da impiegare in "un'attività unica e stimolante, da gestire in piena autonomia". L'annuncio, che prometteva un lavoro con possibilità di carriera, non forniva alcun tipo di informazione circa le competenze richieste, le effettive mansioni da svolgere, l'orario di lavoro e la retribuzione. La candidatura, per la cui presentazione non era necessario allegare il curriculum vitae, è stata inviata attraverso il *form* disponibile sul sito ufficiale dell'azienda. Dopo meno di 48h, un responsabile di zona ha contattato telefonicamente il candidato per organizzare il prima possibile un "colloquio" da remoto. Durante il colloquio – che si è rivelato essere un'occasione di reclutamento – sono state fornite alcune informazioni sull'attività da svolgere, le modalità e il compenso: l'attività di vendita dei prodotti cosmetici si sarebbe potuta svolgere in completa autonomia, non

prevedendo alcun vincolo di orario, mentre sul fronte retributivo, al candidato sono stati offerti una percentuale del 10% sulle vendite e, solo per il primo ordine, due prodotti in omaggio, con la promessa di ottenere provvigioni più elevate in futuro. È stato consigliato al candidato, inoltre, di creare un profilo su più social network attraverso cui svolgere attività di promozione del brand e dei singoli prodotti. Il responsabile non ha fatto riferimento ad alcuna tipologia contrattuale che regolasse l'eventuale rapporto di lavoro.

Il giovane agente di commercio - È stata inviata la candidatura per un lavoro a tempo pieno come agente di commercio presso un'azienda di energia elettrica. L'annuncio online era rivolto a persone con "ottime doti comunicative, capacità organizzative e relazionali, volontà di raggiungere gli obiettivi", che avessero almeno un anno di esperienza nel settore delle vendite, in possesso di partita IVA (o con la volontà di aprirla) e automunite. Nonostante il candidato non avesse alcuni requisiti minimi segnalati nell'annuncio, dopo meno di tre settimane è stato contattato telefonicamente per fissare un colloquio in presenza, avvenuto, tuttavia, da remoto, come da richiesta del candidato. Durante il colloquio i candidati hanno dovuto compilare un questionario sulle proprie aspettative e attitudini quali, ad esempio, la propensione a lavorare in gruppo. Le informazioni fornite durante l'incontro sono state coerenti con quelle riportate nell'annuncio: qualora il candidato non fosse ancora in possesso della partita IVA, il suo rapporto di lavoro con l'impresa sarebbe stato comunque regolato da contratto da agente di commercio e quindi privo di vincoli, le cui condizioni, tuttavia, sono rimaste del tutto imprecisate, mentre, sul fronte retributivo, lo stipendio sarebbe stato determinato dalle sole provvigioni. L'azienda prometteva la possibilità di fare carriera, pertanto, consigliava vivamente di lavorare a tempo pieno per raggiungere i traguardi nel minor tempo possibile. La formazione, come recitava l'annuncio, era prevista in forma continua e "a spese dell'azienda", consistendo tuttavia nel trasmettere al futuro venditore le tecniche di persuasione più utili per massimizzare il risultato.

Il consulente del lavoro - Il candidato ha risposto a un annuncio, individuato grazie a un canale universitario, per un tirocinio post lauream abilitante non retribuito presso una società di consulenza, che era alla ricerca di una figura in grado di apportare innovazione all'azienda. Il tirocinio proposto prevedeva diverse attività, quali la gestione dei clienti (front-office), la partecipazione a eventi formativi nonché la gestione delle attività riguardanti la formazione stessa (tutoraggio d'aula e rendicontazione). Il candidato è stato ricontattato dall'azienda dopo circa una settimana per prendere parte a una valutazione di gruppo, durante la quale ai partecipanti sono state rivolte domande sulla conoscenza dell'azienda ed è stata illustrata con maggiore dettaglio la proposta formativa oggetto del colloquio. Per poter partecipare alla valutazione di gruppo ai candidati è stato richiesto di realizzare un *power point* che illustrasse le più importanti qualità che dovrebbero caratterizzare un tirocinante (che ogni candidato ha presentato

durante la valutazione di gruppo) e due test della personalità. Al fine di valutare quali fossero le aspettative future dei candidati, è stato inoltre richiesto di produrre un elaborato nel quale – immaginando di collocarsi temporalmente nel 2024 – descrivere gli avvenimenti intercorsi nel biennio precedente.
Al termine delle selezioni sono state fornite alcune indicazioni sull'orario di lavoro (a tempo pieno, dalle ore 9 alle 17 per 5 giorni settimanali) e le relative modalità di svolgimento.

"L'impiegato a supporto dell'amministrazione" - La candidatura è stata presentata rispondendo a un annuncio pubblicato sulla piattaforma online Impego24. Oltre a riportare la posizione per la quale si ricercavano candidati, quella di "impiegato a supporto dell'amministrazione", l'annuncio non indicava alcuna informazione aggiuntiva. Il giorno successivo alla manifestazione di interesse l'impresa si è messa in contatto con il candidato ed ha fissato un colloquio in presenza presso la propria sede di Roma Tiburtina. Il selezionatore è parso perlopiù interessato a verificare le capacità sociali del candidato, al quale, infatti, è stato domandato se fosse legato da rapporti di amicizia con un numero cospicuo di persone, cui, eventualmente, potersi rivolgere anche in una prospettiva commerciale. Durante il colloquio, infatti, è emerso come la posizione per la quale l'azienda era alla ricerca di personale fosse quella di venditore "porta a porta" nell'ambito dei prodotti energetici. Le domande del candidato circa le attività lavorative previste hanno ricevuto risposte piuttosto evasive, laddove il selezionatore ha insistito con enfasi sulle possibilità di carriera e crescita professionale, esemplificando tali opportunità attraverso i percorsi lavorativi di diversi dipendenti, di cui sono stati evidenziati anche i risultati sul piano remunerativo. Per quanto riguarda le condizioni di lavoro, alle domande del candidato a proposito di orari e retribuzione è stato risposto che, pur in presenza di un'ampia flessibilità, considerando che la retribuzione sarebbe stata condizionata dalle vendite realizzate, per poter ottenere risultati consistenti sarebbe stato opportuno svolgere almeno 5 giornate lavorative settimanali.
Al termine del colloquio, e dopo aver fatto presente che nelle fasi iniziali dell'attività lavorativa sarebbe stata previsto un periodo di formazione "on the job", è stata richiesta al candidato la disponibilità immediata a intraprendere l'attività lavorativa.

Il promoter - La candidatura è stata avanzata rispendendo ad un annuncio, pubblicato sulla piattaforma online Indeed, per il cui tramite un'importante compagnia telefonica ricercava promotori per i propri store sul territorio. Per quanto riguarda le condizioni lavorative, si proponeva una posizione a tempo pieno (orario giornaliero dalle ore 9 alle 18), retribuita mediante con una quota minima fissa e un'altra determinata da bonus e incentivi legati alle vendite. Il colloquio selettivo, fissato qualche giorno dopo la manifestazione di interesse, ha avuto luogo nello store di Tor Vergata ed è stato condotto da un referente dell'azienda. Durante l'incontro al candidato sono stati presentati gli obiettivi aziendali – quali l'ampiamento del bacino commerciale – per il cui perseguimento l'azienda era alla ricerca di giovani volenterosi. Dopo aver rivolto al candidato domande circa la sua conoscenza dell'azienda e la sua esperienza nel campo

commerciale, sono state prospettate alcune situazioni usuali nelle dinamiche delle vendite ed è stato chiesto al candidato quali strategie comportamentali avrebbe attuato, qualora si fosse trovato a fronteggiarle. Al termine dell'incontro il candidato ha chiesto maggiori delucidazioni sulle condizioni di lavoro: dopo un periodo di prova, "formalmente" in linea con quanto riportato nell'annuncio, la retribuzione sarebbe stata composta da una quota fissa, pari a circa 400 euro mensili, ma vincolata al raggiungimento di determinati obiettivi commerciali. Oltre alla quota fissa, inoltre, era prevista una quota legata al raggiungimento di determinati obiettivi presentati come "facilmente raggiungibili". Il rapporto lavorativo sarebbe stato regolato da un contratto da agente di commercio.

Il venditore - Il candidato ha potuto manifestare il proprio interesse per una posizione nel reparto commerciale presso un'importante impresa attiva nel settore degli antifurti rispondendo a un annuncio caricato sulla piattaforma online Indeed. L'impresa era alla ricerca di giovani – automuniti e in possesso di buone capacità comunicative – da poter inserire nell'ambito della vendita diretta. Nella prima parte del colloquio, avvenuto telematicamente, è stata fornita una presentazione dell'impresa e del suo posizionamento nel settore degli antifurti, prefigurando, altresì, l'opportunità di carriera che giovani di talento e meritevoli avrebbero potuto cogliere impegnandosi nella vendita diretta. Al candidato è stato garantito un percorso di formazione continua, nonché l'affiancamento a un venditore esperto, al termine del quale avrebbe potuto intraprendere la propria attività in autonomia. Al candidato è stato proposto un contratto di agente di commercio, sebbene sia stato fatto presente che, una volta raggiunto un livello di fatturazione pari a 5mila euro, sarebbe stato necessario aprire una partita IVA. Durante l'incontro al candidato non sono state rivolte domande sulle pregresse esperienze lavorative, bensì sono state richieste informazioni sulla propria condizione reddituale e su quella desiderata. Per quanto riguarda la retribuzione prevista, al candidato è stato fatto presente come il salario non fosse fisso ma determinato da provvigioni (ed eventuali bonus), il cui importo tuttavia non è stato precisato, poiché – è stato riferito al candidato – solo una volta siglato il contratto sarebbe stato possibile visionare il tariffario. È stata garantita, ad ogni modo, una retribuzione superiore a quella media percepita dagli operatori del settore, ma solo per coloro che avessero profuso un notevole impegno nell'attività lavorativa. Per quanto riguarda l'orario di lavoro, infine, si è fatto presente come l'impresa richiedesse un rapporto lavorativo a tempo pieno. Alla conclusione dell'incontro è stata richiesta al candidato l'immediata disponibilità a intraprendere l'attività lavorativa.

Capitolo 4

L'indagine pilota tra i giovani occupati

4.1. Nota metodologica e caratteristiche dei giovani intervistati

L'ultima azione di ricerca del presente lavoro è costituita da una indagine pilota condotta su quattro gruppi di giovani lavoratori occupati in professioni e/o attività lavorative ad alta, media e bassa qualificazione.

Tale indagine, a completamento (e verifica) del percorso di ricerca realizzato nelle precedenti azioni, è stata finalizzata a conoscere le effettive condizioni di lavoro dei giovani coinvolti nei "nuovi lavori" digitali, così come quelle dei loro coetanei che svolgono attività lavorative "tradizionali" e meno qualificate che, tuttavia, negli ultimi anni hanno assorbito una quota crescente della domanda di lavoro giovanile.

Attraverso l'indagine si è cercato di realizzare una fotografia puntuale dell'esperienza e del vissuto lavorativo dei giovani, a partire dal tema del *mismatch* tra la domanda e l'offerta, muovendo dall'analisi della "costruzione" delle competenze, dei percorsi di ricerca del lavoro, delle coordinate culturali di riferimento. L'analisi ha naturalmente approfondito le condizioni materiali e organizzative del lavoro, avviando, al tempo stesso una riflessione tra i giovani lavoratori – generalmente poco sindacalizzati – sulle più rilevanti esigenze di rappresentanza e di tutela (consapevoli e inconsapevoli) che la loro condizione esprime. L'indagine campionaria, realizzata tra i mesi di Aprile e Giugno 2022 attraverso un questionario semi-strutturato, ha quindi coinvolto giovani lavoratori under 35 residenti in Italia appartenenti a 4 profili professionali selezionati e condivisi con il Consiglio Nazionale dei Giovani, al fine di rilevare specificità ed elementi comuni.

Complessivamente i questionari "validi" (escludendo quindi i questionari incompleti, i profili professionali non rientranti nei panel selezionati, gli studenti, i disoccupati e i neet) sono stati 226 (su oltre 350 questionari pervenuti), risultando il cluster dei lavoratori *under35* costituito per il 34,5% da professionisti nel settore digitale, per il 23% da lavoratori qualificati nel settore terziario, per il 22,1% da lavoratori del settore delle vendite e gestione clienti e per il 20,4% da giovani lavoratori non qualificati del settore terziario (principalmente in attività di consegne, *delivery*, ecc.).

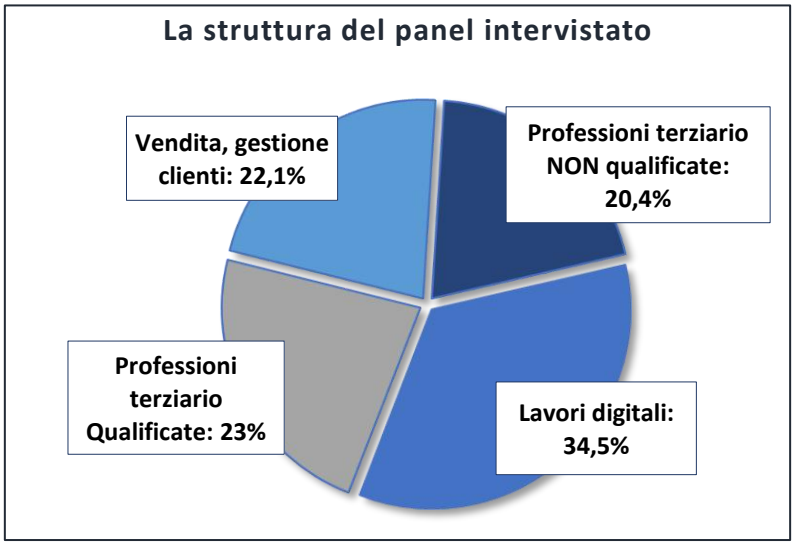


Tabella 1 – Profilo che descrive meglio l'attuale attività lavorativa dei giovani lavoratori intervistati. *Valori assoluti e %*

	V.A.	%
Lavori digitali	78	34,5
Professioni terziario QUALIFICATE	52	23,0
Vendite/gestione clienti	50	22,1
Professioni terziario NON qualificate	46	20,4
Totale validi	226	100,0

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

L'indagine, condotta a livello nazionale, ha sostanzialmente interessato tutte le regioni italiane, risultando le interviste distribuite in misura sostanzialmente uniforme tra le diverse aree geografiche, con il 38,1% di giovani lavoratori residenti al Nord, il 30,5% al Centro e il 31,4% al Sud. In questa prospettiva soltanto la presenza di giovani delle regioni del Centro risulta sovrarappresentata, in linea con l'impianto metodologico adottato, che ha anteposto la costruzione del panel per quote, più coerente con una indagine pilota, ad altri criteri di rappresentazione dell'universo di riferimento.

Distribuzione delle interviste realizzate a livello regionale. Valori assoluti

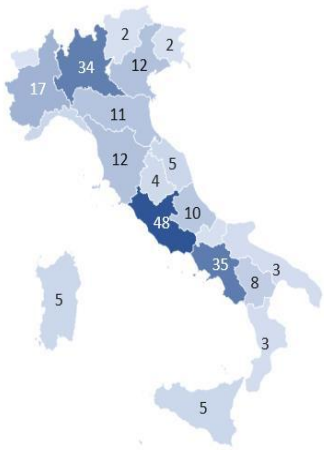
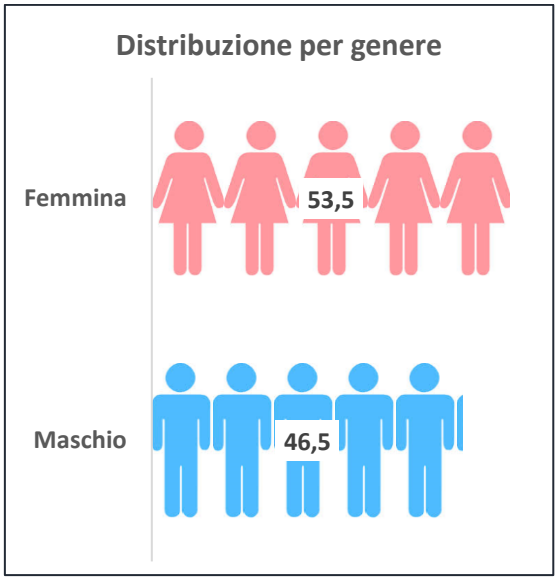


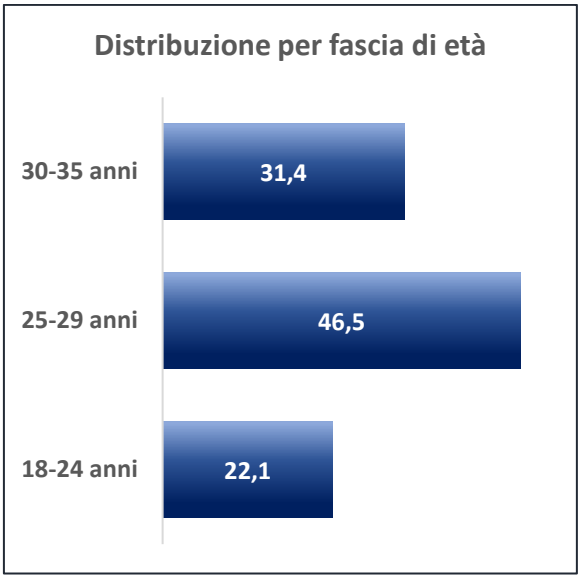
Tabella 2 – Distribuzione degli intervistati per area Geografica. V.A. e %

	V.A.	%
Nord	86	38,1
Centro	69	30,5
Sud	71	31,4
Totale	226	100,0

Fonte: Eures-CNG 2022

Per quanto riguarda le caratteristiche anagrafiche degli intervistati, si registra una leggera prevalenza di lavoratrici donne (53,5% a fronte del 46,5% rappresentato da uomini) e di giovani di 25-29 anni (46,5%) rispetto al 22,1% di lavoratori di 18-24 anni ed al 31,4% costituito da 30-35enni.





Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 3 – Distribuzione degli intervistati per genere e fascia di età. Valori assoluti e %

Genere	**V.A.**	**%**
Maschio	105	46,5
Femmina	121	53,5
Fascia di età	**V.A.**	**%**
18-24 anni	50	22,1
25-29 anni	105	46,5
30-35 anni	71	31,4
Totale	226	100,0

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Disaggregando le informazioni relative a i 4 panel di lavoratori selezionati in base alle caratteristiche anagrafiche e alla residenza degli intervistati, pur sottolineando che tali variabili non hanno rappresentato stringenti criteri di stratificazione, emerge un sostanziale bilanciamento per quanto riguarda il genere e l'area geografica, con una adeguata presenza di uomini e donne e di intervistati residenti al Nord, al Centro e al Sud in tutte le professioni selezionate.

Relativamente alla fascia di età, si registra inoltre una elevata coerenza rispetto alla professione svolta: nella fascia anagrafica più elevata risulta infatti superiore la concentrazione di lavoratori qualificati, per i quali è quasi sempre richiesta la laurea e/o una specializzazione post lauream (pari al 48,1% tra i giovani di 30-35 anni), mentre nei lavori del terziario meno qualificati prevalgono i giovani lavoratori della fascia 18-24 anni (pari al 43,5%). Nelle professioni digitali e nel settore delle vendite/gestione clienti risulta infine leggermente superiore la numerosità dei giovani lavoratori della fascia 25-29 anni.

Tabella 4 – Distribuzione dei giovani intervistati in base alla professione per genere, fascia di età e area geografica di residenza degli intervistati. Valori %

	Lavori digitali	Vendite/ gestione clienti	Professioni terziario NON qualificate	Professioni terziario QUALIFICATE
Disaggregazioni in base al GENERE				
Maschio	43,6	36,0	47,8	59,6
Femmina	56,4	64,0	52,2	40,4
Disaggregazioni in base alla FASCIA DI ETÀ				
18-24 anni	17,9	24,0	43,5	7,7
25-29 anni	52,6	42,0	43,5	44,2
30-35 anni	29,5	34,0	13,0	**48,1**
Disaggregazioni in base all'AREA GEOGRAFICA				
Nord	42,3	40,0	23,9	42,3
Centro	16,7	36,0	47,8	30,8
Sud	41,0	24,0	28,3	26,9

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

4.2. Altre caratteristiche degli intervistati

La scelta di focalizzare l'attenzione su 4 specifici target di lavoratori (di cui due ad alta qualifica, uno a media qualifica e uno a bassa qualifica) ha inevitabilmente inciso sulle caratteristiche dei giovani intervistati, che risultano mediamente molto più scolarizzati rispetto alla popolazione di riferimento.

In particolare i lavori altamente qualificati nel terzo settore e i nuovi lavori legati all'area digitale risultando professioni che richiedono un livello di formazione elevato e un titolo di studio in molti casi non inferiore alla laurea, hanno determinato una percentuale di laureati, pari al 58,4%, significativamente superiore rispetto alla media rilevata tra i giovani di 24-34 anni (pari al 41%). I diplomati (soltanto un intervistato ha la licenza media) rappresentano invece il 41,6%.

Tabella 5 – Distribuzione dei giovani intervistati per titolo di studio. Valori assoluti e %

	V.A.	%
Master di II livello/specializzazione post lauream	34	15,0
Laurea	98	43,4
Fino al diploma scuola superiore	943	41,6
Totale	226	100,0

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Come premesso, l'elevata scolarizzazione degli intervistati deriva dalla scelta di analizzare la condizione lavorativa dei giovani all'interno di alcuni particolari "gruppi di professioni" altamente specializzate come quelle "digitali" e legate al web/informatica (dove i laureati si attestano al 71,8% rispetto al 28,2% di diplomati) e le professioni qualificate nel settore terziario (73,1%, contro il 26,9%).

Anche tra i venditori e i professionisti che si occupano della gestione clienti l'incidenza dei laureati risulta tuttavia particolarmente elevata, rappresentando la metà di tale segmento (il 50%). Soltanto tra i lavoratori non qualificati del settore terziario l'incidenza dei laureati scende al 28,2%, a fronte di una percentuale di diplomati fortemente dominante (pari al 71,8%).

Incrociando inoltre il livello di istruzione dei giovani con le informazioni relative alla fascia di età e al genere, emerge una maggiore scolarizzazione tra i 25-29enni, tra i quali ben il 75,2% risulta laureato; la percentuale di laureati si mantiene maggioritaria anche tra i 30-35enni (57,7%), scendendo al 24% tra gli intervistati di 18-24 anni che, anche per ragioni anagrafiche, risultano prevalentemente diplomati (nel 76% dei casi).

Infine, in base al genere non si osservano significativi scarti, risultando ampiamente prevalente la percentuale dei laureati sia tra i giovani lavoratori maschi (59,1%) sia tra le femmine (57,9%).

Tabella 5 – Distribuzione dei giovani intervistati per titolo di studio in base al riferimento professionale, alla fascia di età e al genere. Valori assoluti e %

Professione	**Laurea/master**	**Fino al diploma**
Lavori digitali	71,8	28,2
Vendite/gestione clienti	50,0	50,0
Professioni terziario NON qualificate	28,2	71,8
Professioni terziario QUALIFICATE	**73,1**	26,9
Fascia di età	**Laurea/master**	**Fino al diploma**
18-24 anni	24,0	76,0
25-29 anni	75,2	24,8
30-35 anni	57,7	42,3
Genere	**Laurea/master**	**Fino al diploma**
Maschio	59,1	40,9
Femmina	57,9	42,1
Totale	**58,4**	**41,6**

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Per quanto riguarda le altre caratteristiche degli intervistati, il 91,2% dei giovani risulta celibe o nubile a fronte di un marginale 8,4% di coniugati e di un solo intervistato separato.

La maggioranza relativa (il 43,5%) vive inoltre da solo o con il partner (avendo quindi raggiunto una indipendenza economica e una autonomia dal nucleo familiare di origine),

mentre un altro 15,9% vive con altri coinquilini (non familiari). Resta comunque elevata l'incidenza dei giovani che, pur lavorando, vivono ancora insieme ai propri genitori (il 37,2%) o con altri familiari (3,5%).

Se inoltre soltanto il 4,5% degli intervistati ha almeno un figlio (un dato, questo, coerente con l'elevata età anagrafica dei genitori al primo figlio, mediamente pari a 32 anni), colpisce come, anche in prospettiva, l'idea di formare una famiglia e di avere dei figli sia ancora lontana per il 43,8% dei rispondenti, mentre risulti una prospettiva auspicabile almeno a medio termine per un maggioritario 51,8%.

Infine, soltanto in poco più di un caso su 10 (il 13,7%) i giovani risultano proprietari della casa in cui vivono (perché hanno potuto acquistarla o perché l'hanno ricevuta in dote da genitori/parenti). Nel 39,8% dei casi l'abitazione in cui vivono è invece di proprietà dei genitori (con i quali spesso convivono), nel 39,4% è in affitto, mentre in un marginale 2,7% dei casi hanno il comodato d'uso.

Tabella 6 – Altre caratteristiche degli intervistati: stato civile, situazione abitativa attuale, presenza di figli, proprietà della casa in cui abitano. Valori assoluti e %

Stato civile	**V.A.**	**%**
Celibe/nubile	206	91,2
Coniugato/a	19	8,4
Separato/Divorziato	1	0,4
Situazione abitativa attuale	**V.A.**	**%**
Da solo/a o con il/la partner (ed eventualmente figli)	98	43,4
Con i miei genitori	84	37,2
Con altri familiari	8	3,5
Con altri NON familiari	36	15,9
Figli	**V.A.**	**%**
Si, uno	10	4,5
No, ma mi piacerebbe averne nei prossimi anni	117	51,8
No, e non penso di averne nei prossimi anni	99	43,8
Proprietà della casa in cui abita l'intervistato	**V.A.**	**%**
Di mia proprietà	31	13,7
Di proprietà dei miei genitori/dei miei familiari	90	39,8
In affitto	89	39,4
In comodato d'uso	6	2,7
Non indica	10	4,4
Totale	**226**	**100,0**

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

4.3. Il percorso lavorativo e le condizioni dell'attuale impiego degli intervistati

La disoccupazione giovanile e, più in generale, le condizioni di lavoro dei giovani costituiscono una delle grandi questioni sociali del nostro tempo, ancorché non sempre adeguatamente considerate nell'agenda politica degli ultimi anni.

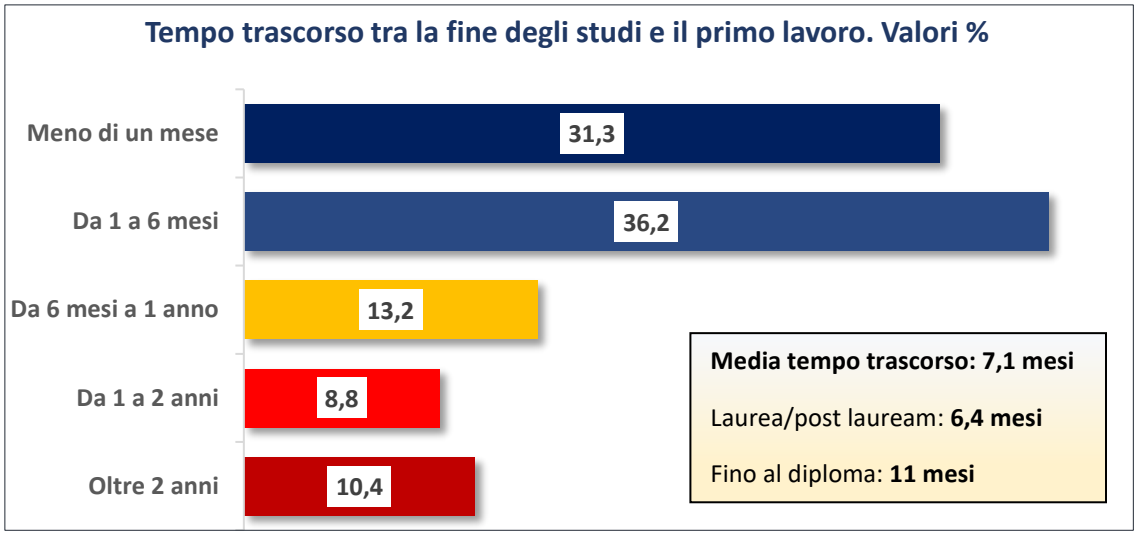
L'Italia, con l'incidenza più alta in Europa dei cosiddetti NEET (ovvero i giovani che non studiano, non lavorano e non cercano lavoro) e un tasso di disoccupazione giovanile tra i più elevati del Vecchio Continente, presenta una situazione di grande criticità, con una polarizzazione crescente fra *insider* e *outsider* sempre più connotata in senso generazionale.

Se tale premessa ha costituito uno dei riferimenti concettuali nella progettazione della presente ricerca, l'indagine empirica, rivolta ai soli giovani occupati all'interno di quattro principali ambiti professionali, si è concentrata sia sulle condizioni di accesso al lavoro sia sulle effettive criticità che ne accompagnano la quotidianità lavorativa, provando cioè a misurare gli effetti della "polarizzazione" sul mercato del lavoro dei giovani, ed in particolare sulle condizioni che investono i diversi profili professionali (in termini contrattuali, nei tempi e orari di lavoro e, soprattutto, nella retribuzione e nelle relazioni all'interno dell'impresa) a seconda della loro collocazione tra quelli ad elevata o bassa qualificazione/specializzazione.

In questa prospettiva i risultati dell'indagine consentono di osservare – pur nella loro dimensione "sperimentale" – le differenze tra i diversi profili più che restituire una vera e propria fotografia generale del rapporto tra i giovani e il lavoro.

Ciò premesso, il primo approfondimento proposto dal questionario di rilevazione ha riguardato il tempo di latenza tra la conclusione (o l'interruzione) degli studi e il primo impiego che, nell'universo osservato dalla ricerca risulta mediamente pari a poco più di 7 mesi (un tempo quindi relativamente contenuto rispetto alle situazioni più critiche che accompagnano alcuni profili di giovani alla ricerca di un lavoro).

Se, infatti, il 67,6% dei giovani intervistati ha trovato lavoro entro 6 mesi dalla conclusione/interruzione degli studi (in particolare il 31,3% "in meno di un mese", il 22,5% "da 1 a 3 mesi" e l'11,1% "da 3 a 6 mesi"), un terzo degli intervistati ha trascorso un tempo significativamente superiore nella ricerca di una prima occupazione: più in dettaglio, ben il 10,4% ha impiegato oltre 2 anni a trovare un primo impiego, mentre l'8,8% da 1 a 2 anni. La difficoltà nel trovare un lavoro (anche temporaneo), in linea con quanto emerge dalle più autorevoli indagini al riguardo, appare in primo luogo correlata al titolo di studio: emerge infatti che mentre i laureati e i giovani con una specializzazione *post lauream* impiegano mediamente 6,4 mesi per accedere al lavoro, per i diplomati e per quelli con un titolo di studio inferiore è necessario circa il doppio del tempo, trascorrendo mediamente 11 mesi nella ricerca di una prima occupazione.



Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 7 – Tempo medio trascorso tra la fine/abbandono degli studi ed il primo lavoro tra i giovani intervistati in base al titolo di studio. Valori assoluti

	Valori medi
Laurea/post laurea	6,4 mesi
Fino alla scuola secondaria superiore	11 mesi
Totale	**7,1 mesi**

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 8 – Tempo medio trascorso tra la fine/abbandono degli studi ed il primo lavoro tra i giovani intervistati. Valori assoluti, percentuali e % valide

	V.A.	%	% valide
Meno di un mese	57	25,2	31,3
Da 1 a 3 mesi	41	18,1	22,5
Da >3 a 6 mesi	25	11,1	13,7
Da >6 mesi a 1 anno	24	10,6	13,2
Da >1 a 2 anni	16	7,1	8,8
Oltre 2 anni	19	8,4	10,4
Non indica	40	17,7	--
Studi ancora in corso (studente/lavoratore)	4	1,8	--
Totale	**226**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Un'altra importante variabile per comprendere meglio il percorso lavorativo dei giovani intervistati e le caratteristiche delle loro esperienze, è data dalla discontinuità lavorativa, misurata attraverso il numero di lavori realizzati (prima di quello attuale).

Tale dimensione, laddove si leghi alla possibilità/volontà di cambiamento del giovane, ovvero alla costruzione/consolidamento della sua formazione e del suo percorso esperienziale, costituisce certamente un "valore aggiunto" per i giovani lavoratori stessi;

diversamente, qualora rappresenti il risultato di un percorso di precariato, instabilità e avanzamento per tentativi ed errori, diviene l'espressione di un disagio sociale e generazionale che richiede interventi e risposte normative mirate.

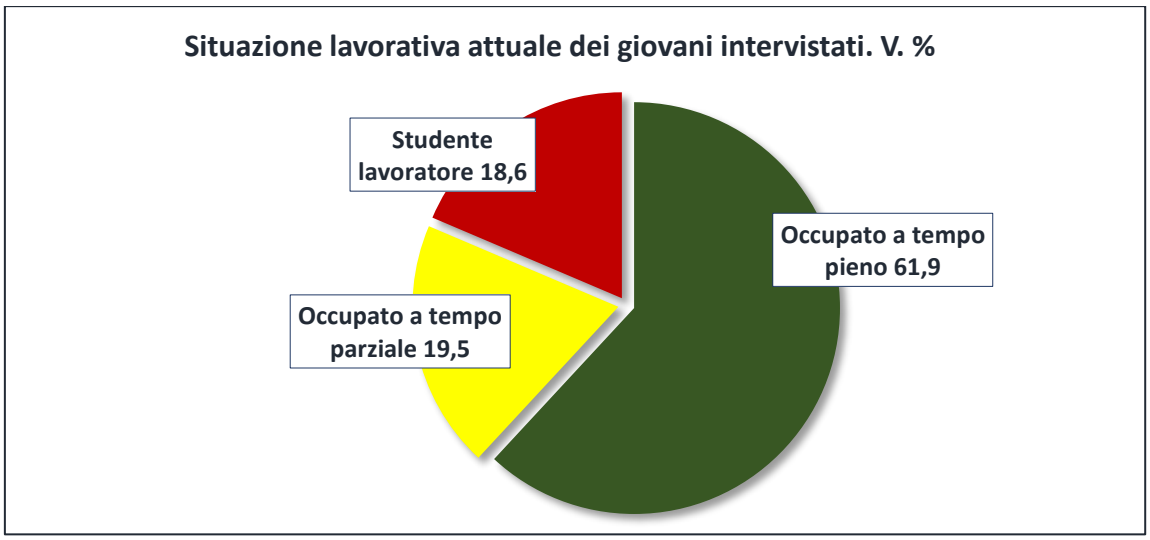
Ciò premesso, i giovani appartenenti ai quattro profili professionali oggetto di indagine hanno mediamente svolto 3,5 lavori prima di quello attuale, cambiando quindi mediamente, a partire dalla conclusione/abbandono degli studi, 2 lavori in media ogni anno. Più in particolare, se il 24,9% ad oggi ha svolto un solo lavoro (quello attuale), un significativo 35,8% ne ha già cambiati 2 o 3, il 27,9% ha svolto tra 4 e 5 lavori e, infine, oltre un intervistato su 10 ne ha cambiati più di 5 (il 6,5% da 6 a 10 e il 5% oltre 10).

Tabella 9 – Numero di lavori svolti dai giovani intervistati prima di quello attuale.
Valori assoluti, % e % valide

	V.A.	%	% val.
Uno	50	22,1	24,9
Da 2 a 3	72	31,9	35,8
Da 4 a 5	56	24,8	27,9
Da 6 a 10	13	5,8	6,5
Oltre 10	10	4,4	5,0
Non indica	25	11,1	--
Totale	226	100	100,0
Media lavori svolti	**3,5**		

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Entrando nel merito delle condizioni lavorative degli intervistati, la prima indicazione rilevata ha riguardato il tempo di lavoro, al di là della situazione contrattuale cui è riferito: sotto questo aspetto un'ampia maggioranza (il 61,9%) afferma di lavorare a tempo pieno mentre il 38,1% svolge un orario ridotto (il 19,5% in quanto risulta occupato a tempo parziale, mentre il 18,6% in quanto studente-lavoratore).



Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 10 – Situazione lavorativa attuale dei giovani intervistati. Valori assoluti e %

	V.A.	%
Occupato a tempo pieno	140	61,9
Occupato a tempo parziale	44	19,5
Studente lavoratore	42	18,6
Totale	**226**	**100,0**

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

L'impegno lavorativo a tempo pieno caratterizza la condizione del 73,1% dei lavoratori digitali e del 67,3% di quelli "qualificati" nel settore terziario, riguardando anche una netta maggioranza dei venditori (58%).

Soltanto tra i lavoratori non qualificati nel settore terziario (molti dei quali addetti alle consegne) tale modalità risulta meno diffusa, coinvolgendone il 41,3%; tra questi ultimi risulta invece più numerosa la quota degli occupati a tempo parziale (30,4%) e degli studenti lavoratori (28,3%). La durata dell'impegno lavorativo si correla inoltre alla fascia di età: tra i giovani di 18-24 anni infatti l'incidenza degli occupati "a tempo pieno" si attesta ad un minoritario 20%, mentre sale al 67,6% tra i lavoratori di 20-29 anni e all'83,1% tra quelli di 30-35 anni.

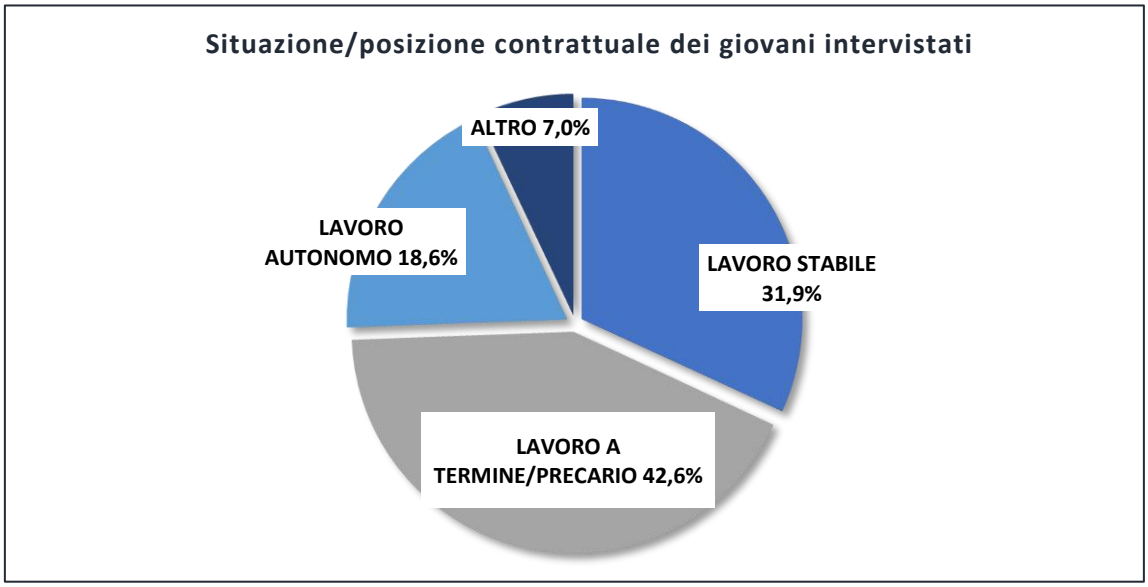
Tabella 11 – Situazione lavorativa attuale dei giovani intervistati per fascia di età. Valori %

	Occupato a tempo pieno	Occupato a tempo parziale	Studente lavoratore
Disaggregazioni in base alla PROFESSIONE			
Lavori digitali	73,1	11,5	15,4
Vendite/gestione clienti	58,0	16,0	26,0
Professioni terziario NON qualificate	41,3	30,4	28,3
Professioni terziario QUALIFICATE	67,3	25,0	7,7
Disaggregazioni in base alla FASCIA DI ETÀ			
18-24 anni	20,0	32,0	48,0
25-29 anni	67,6	18,1	14,3
30-35 anni	83,1	12,7	4,2

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Anche la situazione o posizione contrattuale attuale che "regola" l'attività lavorativa dei giovani intervistati costituisce un'informazione di grande interesse perché – pur non essendo rappresentativa dell'intero universo del lavoro giovanile – conferma la fotografia di un dato generazionale dove alcune criticità sembrano quasi prescindere dai percorsi individuali seguiti: i dati raccolti attraverso l'indagine campionaria presentano infatti un elevato livello di coerenza rispetto alla situazione contrattuale rilevata tra i giovani lavoratori italiani, considerando che la prevalenza dei contratti in essere tra gli intervistati (il 42,6%) risulta a termine/precario (trattandosi di contratti a tempo determinato, collaborazioni occasionali, tirocini o stage, lavori intermittenti/a chiamata

o in somministrazione o lavori stagionali), a fronte di una percentuale significativamente inferiore (pari al 31,9%) di contratti stabili (a tempo indeterminato). Circa un intervistato su 5 (il 18,6%) è legato ad un contratto di lavoro autonomo (esercitando la libera professione, o avendo una partita IVA), mentre il 7% segnala "altre" forme contrattuali non classificabili, come il lavoro nero, indicato nel 3,5% dei casi, i tirocini curriculari/non retribuiti, il praticantato o il servizio civile universale.



Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 12 – Situazione/posizione contrattuale con cui i giovani intervistati svolgono il loro attuale lavoro. Valori assoluti e %

	V.A.	%
LAVORO A TERMINE/PRECARIO	**96**	**42,6**
- Dipendente con contratto a termine/tempo determinato	*32*	*14,2*
- Collaborazione occasionale o di lavoro occasionale accessorio	*16*	*7,1*
- Tirocinio (stage) o praticantato retribuito	*14*	*6,2*
- Apprendistato	*13*	*5,8*
- Lavoro intermittente/a chiamata	*10*	*4,4*
- In somministrazione	*6*	*2,7*
- Stagionale	*5*	*2,2*
LAVORO STABILE	**72**	**31,9**
- Dipendente a tempo indeterminato	72	31,9
LAVORO AUTONOMO	**42**	**18,6**
- Lavoro autonomo/Partita IVA/Libera professione	42	18,6
ALTRO	**16**	**7,0**
- Tirocinio (stage) o praticantato non retribuito	7	3,1
- In attesa di contratto/Nessun contratto (lavoro nero)	8	3,5
- Servizio Civile Universale	1	0,4
Totale	**226**	**100,0**

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Disaggregando i risultati per profilo professionale, sono i giovani lavoratori che esercitano professioni qualificate nel settore terziario a disporre con una maggiore incidenza di un lavoro stabile (essendo dipendenti a tempo indeterminato nel 42,3% dei casi); seguono i lavoratori "digitali" (34,6%), i lavoratori nel settore delle vendite/gestione clienti (28,6%) e, infine, i giovani occupati in professioni non qualificate, tra i quali soltanto il 19,6% indica una condizione di stabilità contrattuale. Coerentemente, tra questi ultimi ben il 54,3% ha un lavoro precario e il 10,9% indica "altre forme contrattuali" (nella totalità dei casi costituite dal lavoro nero). Più diffuse infine tra i lavoratori del settore web/digitale i contratti di lavoro autonomo (25,6%).

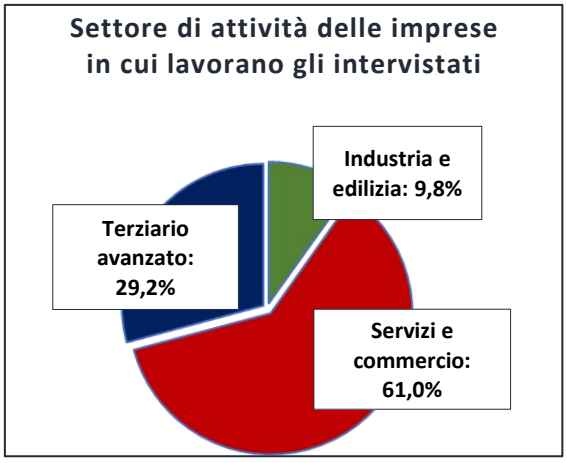
Anche l'età incide sulla stabilità professionale: soltanto tra i lavoratori di 30-35 anni, con una maggiore anzianità professionale, l'incidenza del lavoro stabile (cioè di un contratto a tempo indeterminato) riguarda quasi la metà degli intervistati (49,3%), scendendo tale percentuale al 29,5% tra i giovani di 25-29 anni, per attestarsi al valore minimo di 12% tra gli under venticinquenni; coerentemente questi ultimi nel 64% dei casi risultano lavoratori precari/a termine (contro il 41% dei 25-29enni e il 29,6% dei 30-35enni) e nel 12% dei casi presentano altre forme contrattuali, che si traducono sempre in lavoro nero.

Tabella13 – Condizione/posizione contrattuale dei giovani intervistati in base al profilo professionale e alla fascia di età. Valori %

	Lavoro stabile	Lavoro a termine/precario	Lavoro autonomo	Altro
Disaggregazioni in base al GENERE				
Lavori digitali	34,6	37,2	25,6	2,6
Vendite/gestione clienti	28,0	**52,0**	12,0	8,0
Professioni terziario NON qualificate	19,6	**54,3**	15,2	10,9
Professioni terziario QUALIFICATE	**42,3**	30,8	17,3	9,6
Disaggregazioni in base alla FASCIA DI ETÀ				
18-24 anni	12,0	**64,0**	12,0	12,0
25-29 anni	29,5	**41,0**	21,0	8,6
30-35 anni	**49,3**	29,6	19,7	1,4

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

L'osservazione dei settori in cui operano le imprese che occupano giovani lavoratori intervistati, in linea con la scelta dei profili professionali adottata dal percorso metodologico, vede una forte concentrazione del terziario ed una quota "residuale" di imprese industriali e dell'edilizia: più in dettaglio, il maggior numero di imprese risulta operare nel settore del commercio e dei servizi alle imprese e alle persone (61,1%), cui seguono quelle del terziario avanzato (29,2%), che maggiormente domandano "professionalità digitali" e, come anticipato, quelle del settore secondario (9,8%).



Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 14 – Settore di attività delle imprese in cui lavorano gli intervistati. V.A. e %

	V.A.	%
Industria/edilizia	22	9,8
Commercio/servizi	138	61,1
Terziario avanzato	66	29,2
Totale	226	100,0

4.4. Le motivazioni e il livello di soddisfazione per il lavoro svolto

L'analisi delle motivazioni alla base della scelta del lavoro rappresenta un importante punto di partenza per comprendere sia l'investimento, le prospettive e le proiezioni future dei giovani in ambito lavorativo, sia il livello e la qualità dei bisogni che il lavoro dovrebbe soddisfare. Si tratta di un aspetto particolarmente interessante, oggetto di numerose analisi scientifiche sull'impatto del Covid sulla "visione del mondo" dei giovani che, più degli altri, hanno subito la netta frattura prodotta dalla pandemia sui processi economici ma anche e soprattutto sui sistemi relazionali e sociali.

Ciò premesso, dai risultati della presente indagine emerge come i giovani siano in primo luogo proiettati a rispondere al bisogno dell'autorealizzazione (il più alto, secondo la struttura della piramide di Maslow), ovvero puntino a migliorare la propria condizione personale ed "esistenziale", attraverso un lavoro motivante e gratificante capace di valorizzare e di consolidare progressivamente la professionalità e le competenze acquisite (43,4% delle indicazioni). Tale fattore supera nettamente tutte le altre ragioni segnalate, con quasi 20 punti percentuali di scarto rispetto alla seconda motivazione addotta, ovvero quella dell'autonomia nella gestione del lavoro e del tempo (indicata da un quarto degli intervistati, pari al 25,8%); per il 22,6% dei giovani la scelta dell'attuale lavoro deriva dall'opportunità di fare carriera, mentre il 22,2% fa riferimento alla stabilità della propria posizione; il 21,3% indica come motivazione prevalente lo sbocco naturale degli studi e il 20,4% la facilità di iniziare subito a lavorare. Significativa risulta la quota di giovani (pari al 19%) che dichiara che la scelta dell'attuale lavoro è stata obbligata essendo stata l'unica o la prima opportunità offerta, mentre il 17,2% apprezza la creatività e l'innovazione del proprio lavoro.

La motivazione economica risulta penultima tra quelle indicate dai giovani, registrando il 14,9% delle citazioni, indicazione questa che, come di seguito approfondito, appare coerente con i bassi livelli retributivi complessivamente registrati.

Soltanto l'8,1% dei giovani fa infine riferimento alla dimensione internazionale dell'azienda in cui lavora.

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità **Il totale è superiore a 100 in quanto erano possibili 3 risposte*

Tabella 15 – Motivazioni prevalenti nella scelta del lavoro attualmente svolto dai giovani intervistati. Valori assoluti e %

	V.A.	%*
Crescita professionale/delle competenze	96	43,4
Autonomia nella gestione del lavoro e del tempo	57	25,8
Opportunità di carriera	50	22,6
Stabilità e/o sicurezza della posizione	49	22,2
Sbocco naturale degli studi	47	21,3
Facilità di iniziare subito a lavorare	45	20,4
Prima/unica opportunità trovata	42	19,0
Creatività/innovazione del lavoro	38	17,2
Trattamento economico	33	14,9
Ambiente/dimensione internazionale	18	8,1

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità **Il totale è superiore a 100 in quanto erano possibili 3 risposte*

Disaggregando le motivazioni indicate dagli intervistati in base ai quattro profili professionali complessivamente osservati (che a loro volta contengono più attività lavorative), emergono significative differenze che fanno riferimento alla natura stessa del lavoro svolto e al differente investimento che ne ha guidato la scelta: la crescita professionale/delle competenze risulta infatti la motivazione prevalente soltanto per gli occupati nelle professioni del terziario qualificato e nei lavori digitali (dove registra il

58% e il 50% delle preferenze), mentre la facilità di iniziare subito a lavorare rappresenta la principale motivazione per i venditori e i giovani che si occupano della gestione clienti (30,6% delle citazioni). Tra i giovani che svolgono professioni non qualificate è invece l'autonomia nella gestione del lavoro e del tempo a risultare la motivazione dominante (con il 41,3% delle citazioni), seguita dalla facilità ad iniziare subito a lavorare (37%).

Tabella 16 – Motivazioni prevalenti nella scelta del lavoro attualmente svolto dai giovani intervistati in base al profilo professionale. *Valori %**

	Lavori digitali	Vendite/ gestione clienti	Professioni NON qualificate	Professioni qualificate del terziario
Stabilità e/o sicurezza della posizione	28,9	20,4	15,2	20,0
Opportunità di carriera	32,9	12,2	13,0	26,0
Sbocco naturale degli studi	30,3	8,2	8,7	32,0
Crescita professionale/delle competenze	**50,0**	24,5	35,0	**58,0**
Creatività/innovazione del lavoro	28,9	4,1	10,9	18,0
Ambiente/dimensione internazionale	10,5	12,2	0,0	8,0
Trattamento economico	13,2	16,3	10,9	20,0
Facilità di iniziare subito a lavorare	13,2	**30,6**	**37,0**	6,0
Autonomia nella gestione lavoro e tempo	19,7	18,4	**41,3**	28,0
Prima/unica opportunità trovata	14,5	**24,5**	**21,7**	18,0

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità **Il totale è superiore a 100 in quanto erano possibili 3 risposte*

Ai giovani lavoratori è stato inoltre chiesto quale fosse per loro la principale qualità che dovrebbe avere oggi un giovane per avere successo nel lavoro. L'analisi delle risposte evidenzia come gli intervistati abbiano interiorizzato, o comunque accettato o compreso, un modello lavorativo (e culturale) improntato alla flessibilità, all'interno di una "società liquida" (per usare le parole del sociologo Bauman) per cui "il cambiamento è l'unica cosa permanente e l'incertezza è l'unica certezza".

Sulla base delle risposte emerse, all'interno di un mercato sempre più incerto e flessibile le qualità "vincenti" per un giovane sono in primo luogo indicate nell'intraprendenza, nella flessibilità e nell'adattabilità. Seguono la curiosità, le soft skills (ovvero quelle competenze trasversali sempre più centrali nei curricula dei giovani) e la voglia di apprendere, ma anche la determinazione, la caparbietà e la volontà sono considerate come doti che un giovane dovrebbe possedere per avere successo. Alcuni citano infine la fortuna come "ingrediente" fondamentale all'interno di un mercato spesso regolato non dalle competenze e dalla formazione del singolo, ma da fattori "esogeni", relazionali o fortuiti, che poi di fatto regolano l'accesso alle opportunità.

L'analisi semantica realizzata attraverso la *wordcloud* evidenzia graficamente il risultato delle risposte fornite, rappresentando, attraverso la grandezza del carattere, le parole maggiormente ricorrenti, offrendo quindi uno strumento sintetico di lettura dei risultati emersi.

Tabella 17 – La principale qualità che deve avere oggi un giovane per avere successo nel lavoro secondo gli intervistati. *Valori assoluti, prime 20 citazioni*

Parole	N. ripetizioni	Parole	N. ripetizioni
Intraprendenza	**22**	Imprenditorialità	5
Flessibilità	**18**	Proattività	5
Adattabilità	**15**	Umiltà	5
Curiosità	10	Capacità di autogestirsi	4
Soft skills	10	Competenze	4
Voglia di apprendere	10	Originalità	4
Determinazione	8	Resilienza	4
Caparbietà	7	Capacità di apprendimento	3
Volontà	7	Disponibilità	3
Fortuna	6	Spirito di sacrificio	3

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Entrando nel merito del lavoro svolto, è stato chiesto ai giovani intervistati di indicare il livello di soddisfazione per i suoi diversi aspetti: il risultato emerso al riguardo rimanda ad quadro complessivamente positivo in cui prevale un livello “medio” o “alto” di soddisfazione, pur in presenza di numerose criticità riferite alla possibilità di fare carriera

(ritenuta poco o per niente realistica dal 50,9% dei rispondenti), al trattamento economico (insoddisfacente per il 41,6% dei giovani) e alla stabilità/sicurezza della posizione (insoddisfacente per il 40,7%).

Ampie aree di insoddisfazione si registrano anche in relazione alla coerenza con gli studi effettuati (40% gli insoddisfatti), alla flessibilità/gestione del tempo (34% gli insoddisfatti) e all'autonomia decisionale (30,2%).

Sul fronte opposto, a raccogliere la più diffusa soddisfazione risultano le mansioni svolte, cioè i contenuti del lavoro (82,8% i soddisfatti) e l'ambiente lavorativo (81,8%), seguiti dal livello di autonomia decisionale (69,8%) e dalla flessibilità e gestione del tempo libero (66%).

Tabella 18 – Livello di soddisfazione dei giovani per i diversi aspetti del lavoro.
Valori assoluti e %

	Valori assoluti					
	Molto	***Abbastanza***	**Molto+ abbastanza**	***Poco***	***Per niente***	**Poco+ per niente**
Mansioni svolte	*51*	*136*	**187**	*32*	*7*	**39**
Stabilità/sicurezza posizione	*54*	*80*	**134**	*70*	*22*	**92**
Ambiente lavorativo	*74*	*111*	**185**	*36*	*5*	**41**
Possibilità di fare carriera	*33*	*78*	**111**	*77*	*38*	**115**
Coerenza con gli studi	*65*	*70*	**135**	*38*	*52*	**90**
Trattamento economico	*28*	*104*	**132**	*68*	*26*	**94**
Flessibilità/gestione tempo	*66*	*83*	**149**	*60*	*17*	**77**
Autonomia decisionale	*49*	*108*	**157**	*55*	*13*	**68**
	Valori percentuali					
Mansioni svolte	*22,6*	*60,2*	**82,8**	*14,2*	*3,1*	**17,3**
Stabilità/sicurezza posizione	*23,9*	*35,4*	**59,3**	*31,0*	*9,7*	**40,7**
Ambiente lavorativo	*32,7*	*49,1*	**81,8**	*15,9*	*2,2*	**18,1**
Possibilità di fare carriera	*14,6*	*34,5*	**49,1**	*34,1*	*16,8*	**50,9**
Coerenza con gli studi	*28,9*	*31,1*	**60,0**	*16,9*	*23,1*	**40,0**
Trattamento economico	*12,4*	*46,0*	**58,4**	*30,1*	*11,5*	**41,6**
Flessibilità/gestione tempo	*29,2*	*36,7*	**66,0**	*26,5*	*7,5*	**34,0**
Autonomia decisionale	*21,8*	*48*	**69,8**	*24,4*	*5,8*	**30,2**

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Se le mansioni svolte e l'ambiente lavorativo sembrano confermarsi come aree di maggiore soddisfazione tra i giovani di tutti i profili professionali osservati, all'interno dei diversi panel emergono forti differenze, con livelli ed aree di insoddisfazione decisamente più marcati tra i giovani lavoratori del settore vendite e del terziario non qualificato: tra questi, infatti, decisamente critico risulta in primo luogo il quadro relativo al trattamento economico ricevuto ed alla stabilità/sicurezza della propria posizione lavorativa, dove oltre la metà degli intervistati esprime una forte insoddisfazione, così

come avviene, anche se in misura inferiore, per la possibilità di fare carriera e la coerenza con gli studi effettuati.

Tabella 19 – Giovani che esprimono un livello di soddisfazione elevato ("molto" o "abbastanza") per i diversi aspetti del lavoro svolto in base al profilo professionale. *Valori %*

	Lavori digitali	Vendite/ gestione clienti	Professioni terziario NON qualificate	Professioni qualificate del terziario
Mansioni svolte	84,6	68,0	84,8	92,3
Stabilità/sicurezza posizione	66,7	44,0	54,3	67,3
Ambiente lavorativo	82,1	72,0	89,1	84,6
Possibilità di fare carriera	62,8	34,0	34,8	55,8
Coerenza con gli studi effettuati	78,2	36,0	37,0	76,5
Trattamento economico	62,8	48,0	54,3	65,4
Flessibilità/gestione del tempo	59,0	58,0	76,1	75,0
Autonomia decisionale	68,8	62,0	76,1	73,1

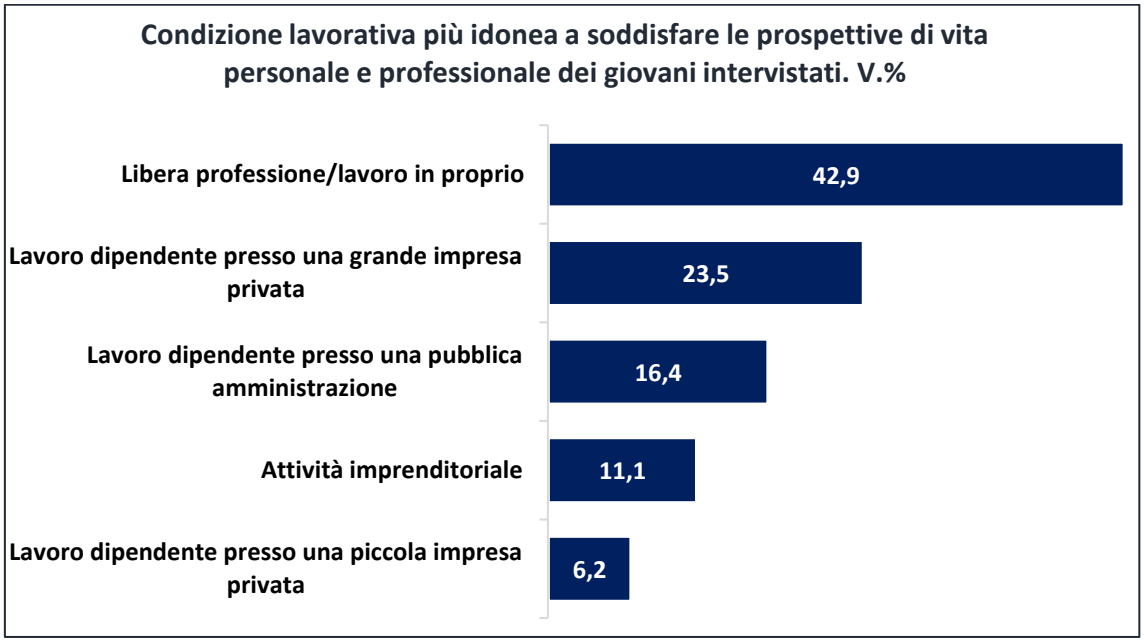
Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Un'indicazione particolarmente interessante ed originale riguarda inoltre le aspirazioni lavorative dei giovani intervistati o meglio la loro valutazione in merito al contesto lavorativo che potrà maggiormente soddisfare le loro prospettive di vita personale e professionale. A tale riguardo emerge in primo luogo come la ricerca del posto fisso, magari in una pubblica amministrazione, che nei decenni passati ha rappresentato l'obiettivo di un gran numero di giovani (in primo luogo perché più funzionale alla costruzione di una nuova realtà familiare), abbia perduto una parte consistente del proprio *appeal*, costituendo il modello elettivo per poco più di un giovane su 6 (16,4%).

Coerentemente con la struttura del panel intervistato, maggioritariamente composto da giovani qualificati/specializzati nelle professioni digitali, sono la libera professione e il lavoro in proprio i principali riferimenti aspirazionali in ambito lavorativo, raccogliendo il 42,9% delle citazioni come "dimensioni" più idonee a soddisfarne le prospettive di vita personale e professionale, in quanto più capaci di combinare prospettive economiche e di carriera con una elevata autonomia sul piano personale.

La seconda condizione professionale maggiormente ambita dai giovani riguarda comunque il lavoro dipendente presso una grande impresa privata (23,5%) che supera di 7 punti percentuali l'analoga prospettiva in pubblica amministrazione, andando tuttavia complessivamente a comporre un'area quantitativamente sovrapponibile a quella del lavoro autonomo. Circa un giovane di 10 (l'11,1%) ritiene invece che sia l'attività imprenditoriale a poter soddisfare maggiormente le proprie prospettive personali e professionali, mentre più marginale risulta la percentuale delle citazioni (6,2%) riferite ad un lavoro dipendente presso una piccola impresa privata, quindi in una

realtà più "artigianale" dove immaginano di ottenere un maggiore riconoscimento ed una maggiore valorizzazione delle proprie competenze.



Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 20 – Condizione lavorativa più idonea a soddisfare le prospettive di vita personale e professionale dei giovani intervistati. Valori assoluti e %

	V.A.	%
Libera professione/lavoro in proprio	97	42,9
Lavoro dipendente presso una grande impresa privata	53	23,5
Lavoro dipendente presso una pubblica amministrazione	37	16,4
Attività imprenditoriale	25	11,1
Lavoro dipendente presso una piccola impresa privata	14	6,2
Totale	**226**	**100**

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Le indicazioni sopra emerse presentano alcune interessanti differenziazioni se incrociate con il profilo professionale e con le fasce di età dei giovani intervistati: se, infatti, la prospettiva della libera professione si conferma quella relativamente più citata in tutti i *cluster*, sono soprattutto i giovani lavoratori nel settore delle vendite ad auspicare un percorso in questa direzione (nel 48% dei casi) a fronte del valore minimo tra i lavoratori del terziario che svolgono professioni qualificate (38,5%), tra i quali una quota rilevante (30,8%) auspica per il futuro un lavoro da dipendente presso una grande impresa privata. La prospettiva del lavoro autonomo è inoltre indicata come "prima scelta" anche dal 30,8% dei lavoratori nell'area digitale, tra i quali un significativo 14,1% vorrebbe inoltre intraprendere una attività imprenditoriale.

Disaggregano i dati in base alla fascia di età sono soprattutto i più giovani a considerare più funzionale alla propria realizzazione un futuro da liberi professionisti (50% delle indicazioni), che invece raccoglie percentuali di adesione progressivamente inferiori tra le fasce più adulte: 45,7% tra i 25-29enni e 33,8% tra i 30-35enni dove, presumibilmente, un maggiore "realismo" ed una maggiore esperienza sulle condizioni, sulle difficoltà, sui vincoli e sulle incertezze della libera professione portano maggiormente ad auspicare un futuro da lavoratore subordinato (che registra complessivamente il 53,5% delle indicazioni tra i giovani della fascia "30-35 anni"). Tra questi ultimi raccolgono infatti il maggior numero di citazioni sia la prospettiva del lavoro dipendente presso una grande impresa privata (28,2%) sia quella presso una Pubblica Amministrazione (18,3%).

Tabella 21 – Condizione lavorativa più idonea a soddisfare le prospettive di vita personale e professionale dei giovani in base al profilo professione e alla fascia di età. *Valori % di riga*

	Libera professione /lav. in proprio	Attività imprendi-toriale	Dipendente c/o Pubblica Amministr.	Dipendente c/o piccola impresa privata	Dipendente c/o grande impresa privata
Profilo professionale					
Lavori digitali	42,3	14,1	6,4	6,4	30,8
Vendite	48,0	10,0	30,0	4,0	8,0
Terziario NON qualificato	43,5	8,7	19,6	8,7	19,6
Terziario qualificato	38,5	9,6	15,4	5,8	30,8
Fascia di età					
18-24 anni	50,0	8,0	18,0	2,0	22,0
25-29 anni	45,7	11,4	14,3	7,6	21,0
30-35 anni	33,8	12,7	18,3	7,0	28,2

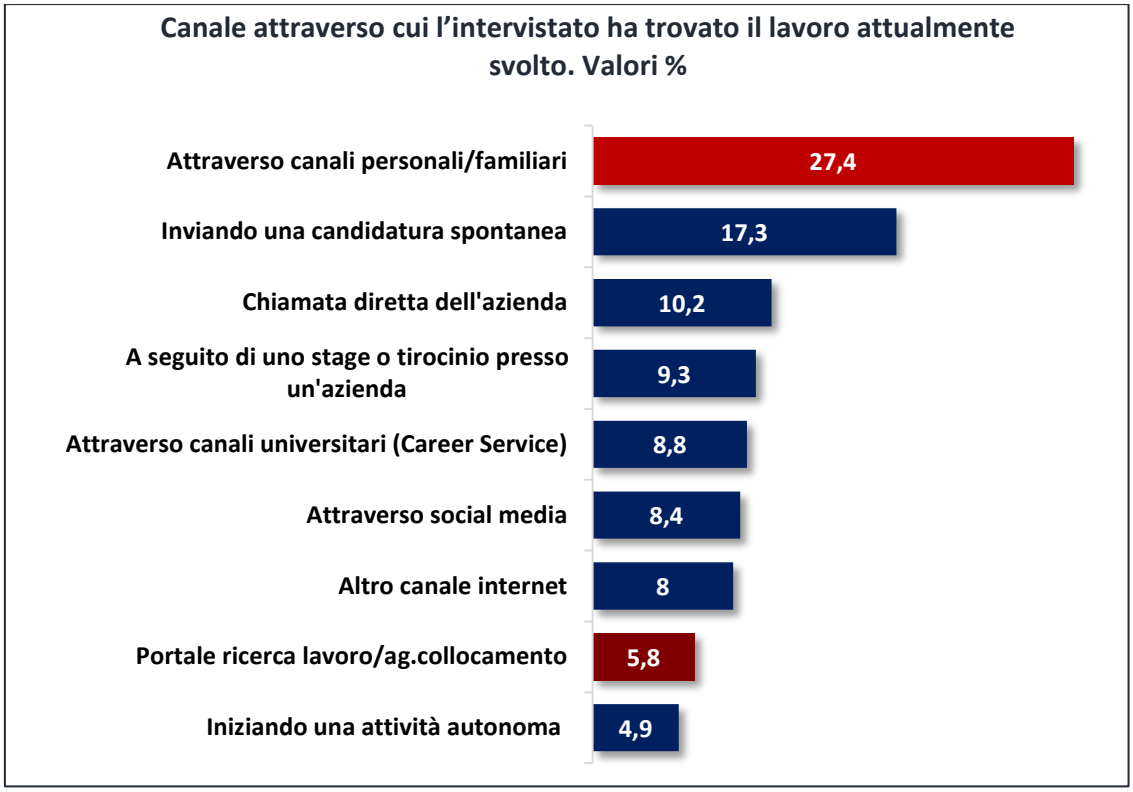
Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

4.5. L'accesso al lavoro: canali e competenze

Analizzando i canali attraverso cui i giovani intervistati hanno trovato il lavoro attualmente svolto, risulta particolarmente diversificata la gamma delle modalità e degli strumenti utilizzati: in questo caso, infatti, le "specificità" dei "nuovi lavori" sembrano almeno parzialmente diluirsi nelle distorsioni di un mercato ancora fortemente condizionato dal sistema delle relazioni che ciascun individuo può esprimere.

Anche nell'universo di riferimento della presente indagine è infatti il canale personale e familiare il più utilizzato/efficace per l'accesso al mercato del lavoro, raccogliendo il 27,4% delle indicazioni totali; il 17,3% dei giovani ha invece inviato una candidatura spontanea e il 16,4% ha trovato l'attuale lavoro grazie a canali social o internet, mentre il 10,2% ha ricevuto una chiamata diretta dell'azienda. Il 9,3% lavora inoltre nell'azienda

dove ha precedentemente realizzato uno stage o un tirocinio e l'8,8% ha trovato il proprio attuale lavoro attraverso canali universitari (Career Service); il 5,8% si è infine iscritto a un portale di ricerca lavoro/agenzie collocamento/selezione personale e il 4,9% ha iniziato una attività autonoma (da solo o con altri).



Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 22 – Canale attraverso cui l'intervistato ha trovato il lavoro attualmente svolto
Valori assoluti e %

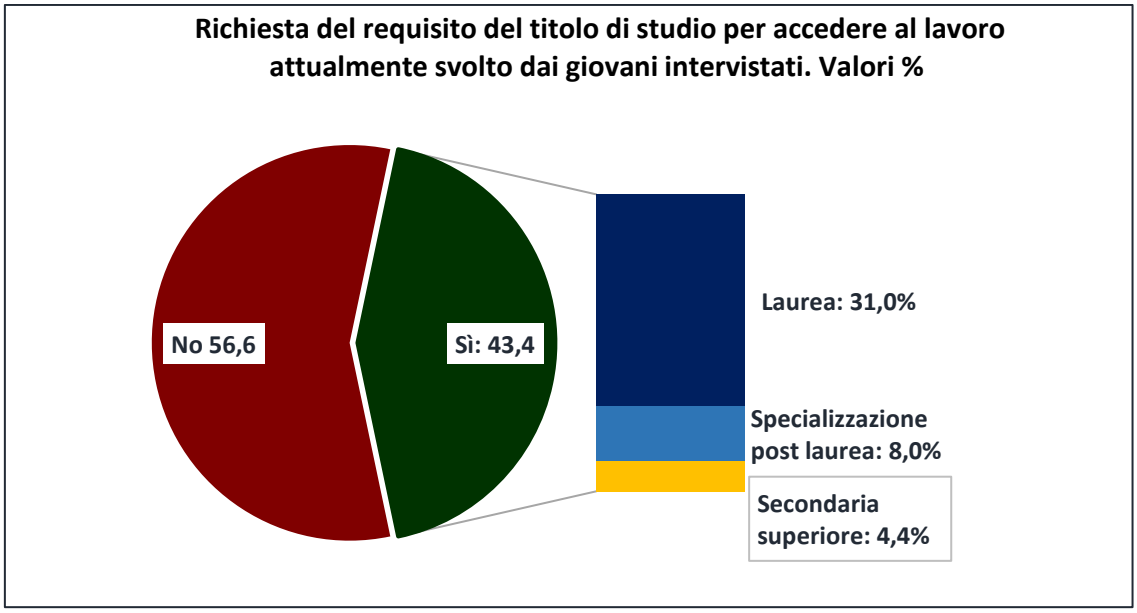
	V.A.	%
Attraverso canali personali/familiari	62	27,4
Inviando una candidatura spontanea	39	17,3
Chiamata diretta dell'azienda	23	10,2
A seguito di uno stage o tirocinio presso un'azienda	21	9,3
Attraverso canali universitari (Career Service)	20	8,8
Attraverso social media	19	8,4
Altro canale internet	18	8,0
Portale di ricerca lavoro/agenzie collocamento/selezione personale	13	5,8
Iniziando una attività autonoma (da solo o con altri)	11	4,9
Totale	**226**	**100,0**

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Il tema della competenze, come approfondito anche nel capitolo 2 dedicato all'analisi degli annunci di lavoro, risulta particolarmente interessante: progressivamente, infatti, soprattutto per alcune tipologie professionali e in particolare per i "nuovi lavori" dei

giovani, le competenze scolastiche e formative (che generano le cosiddette *hard skills*) risultano spesso poste in secondo piano rispetto alle competenze trasversali (*soft skills*) maggiormente legate alle caratteristiche del singolo e alle abilità personali, tra le quali un peso progressivamente maggiore è riconosciuto alla capacità di adattamento all'ambiente lavorativo.

Analizzando quindi, la presenza di richieste relative ad un determinato titolo di studio per accedere al lavoro attualmente svolto, emerge come nella maggioranza dei casi (56,6%) tale requisito non fosse previsto, a fronte del 43,6% di specifiche indicazioni. Laddove sia stata prevista la "condizione" del titolo di studio, si è trattato, nella maggior parte dei casi, di formazione superiore (31% laurea e 8% specializzazione post lauream), attestandosi al 4,4% il requisito del diploma di scuola secondaria superiore.



Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 23 – Richiesta del requisito del titolo di studio per accedere al lavoro attualmente svolto dai giovani intervistati. *Valori assoluti e %*

	V.A.	%
No	128	56,6
Sì	98	43,4
- Laurea	*70*	*31,0*
- Specializzazione post laurea	*18*	*8,0*
- Diploma di scuola secondaria superiore	*10*	*4,4*
Totale	**226**	**100,0**

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

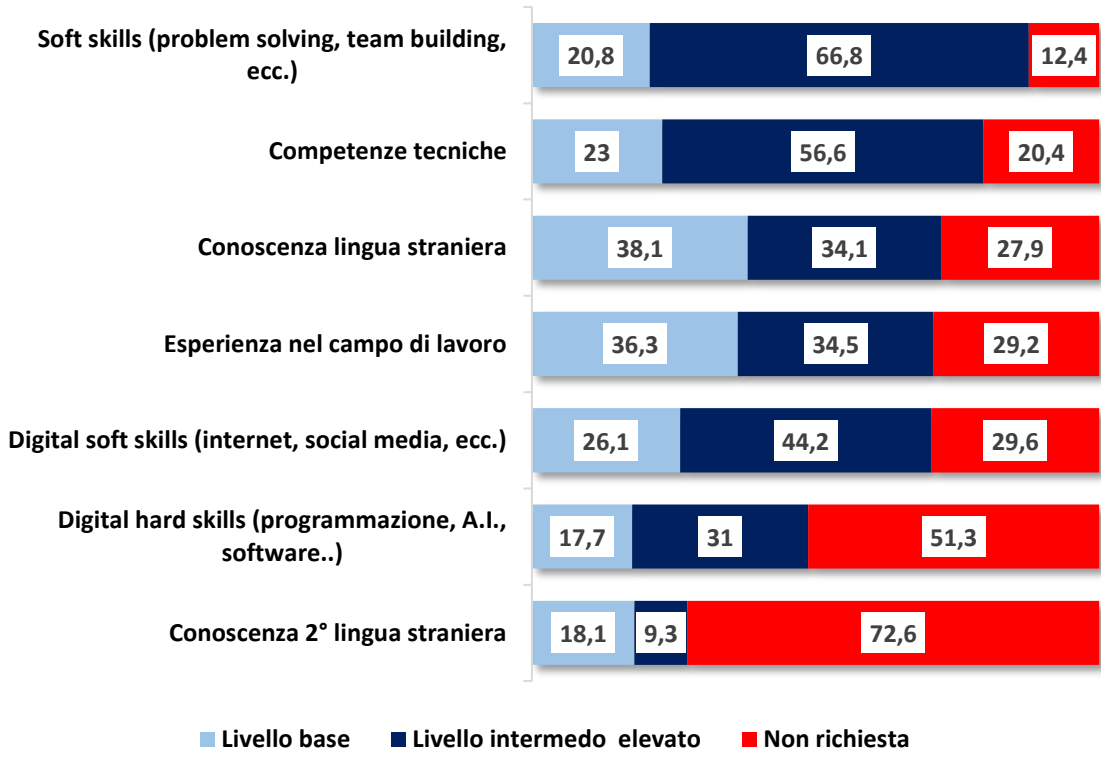
Come premesso, analizzando il *set* delle competenze richieste ai giovani per accedere al lavoro attualmente svolto, sono le *soft skills (problem solving, team building*, ecc.) ad essere richieste nella quasi totalità dei casi ai giovani lavoratori (87,6%); seguono le

competenze tecniche (necessarie nel 79,6% dei casi, e ad un livello intermedio o elevato nel 56,6%) e le competenze linguistiche (72,1%, di cui tuttavia soltanto il 34,1% ad un livello "intermedio o elevato").

Importante appare inoltre l'esperienza nel campo di lavoro, non richiesta soltanto nel 29,2% dei casi ed invece necessaria per il restante 71,8% (nel 38,1% dei casi a livello base e nel 34,1% intermedio/avanzato), accanto alle *digital soft skills* (71,4%, di cui 44,2% richieste ad un livello avanzato) divenute ormai irrinunciabili in molte professioni, in presenza di una progressiva digitalizzazione dei processi lavorativi nonché di un crescente peso dell'identità e della reputazione digitale nella vita d'impresa.

Molto meno diffuse (perché maggiormente legate a profili specializzati) risultano invece le *digital hard skills*, ovvero le competenze informatiche che riguardano la programmazione, l'intelligenza artificiale o l'utilizzo/creazione di software. In questo caso il 51,3% degli intervistati dichiara di non svolgere un lavoro in cui tali competenze sono necessarie, mentre nel 31% dei casi il lavoro svolto ne richiede il possesso ad un livello avanzato e nel 18,1% ad un livello base. Infine la conoscenza di una seconda lingua risulta una competenza richiesta nel 27,4% dei casi.

Tipologia e livello delle competenze richieste ai giovani per svolgere il loro attuale lavoro. *Valori %*



Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 24 – Tipologia e livello delle competenze richieste ai giovani intervistati per svolgere il loro attuale lavoro. Valori %

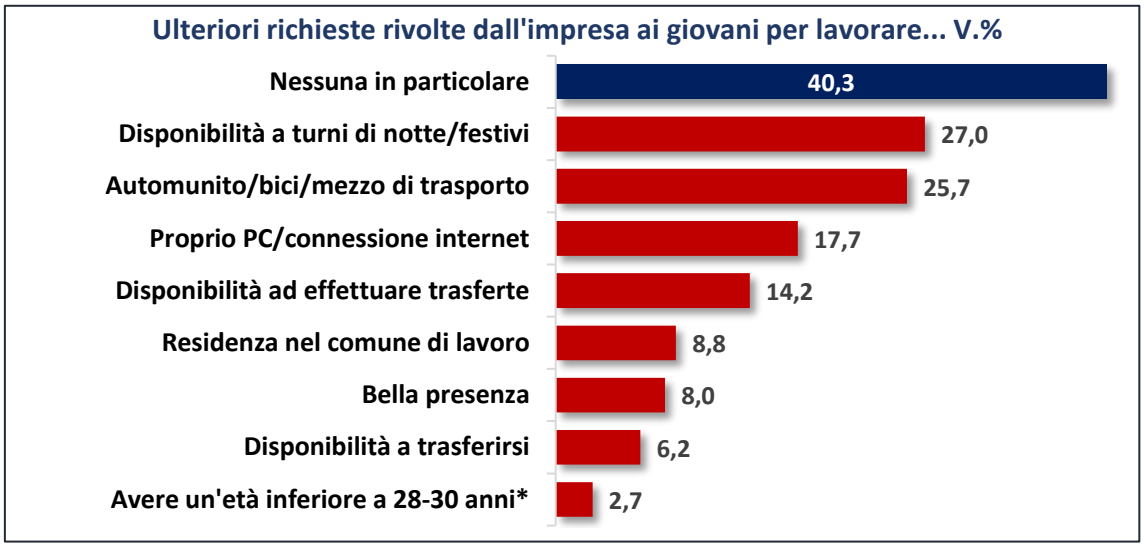
	Livello base	Livello intermedio o elevato	Non richiesta	Totale
Soft skills (problem solving, team building, ecc.)	20,8	66,8	12,4	100,0
Competenze tecniche	23,0	56,6	20,4	100,0
Conoscenza lingua straniera	38,1	34,1	27,9	100,0
Esperienza nel campo di lavoro	36,3	34,5	29,2	100,0
Digital soft skills (internet, social media, ecc.)	26,1	44,2	29,6	100,0
Digital hard skills (programmazione, A.I., software)	17,7	31,0	51,3	100,0
Conoscenza 2° lingua straniera	18,1	9,3	72,6	100,0

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Sempre più la condizione del lavoro contemporaneo, così come emerso anche dalle indicazioni dei giovani in merito ai requisiti per il successo lavorativo, sembrano essere conformate alla flessibilità, alla disponibilità e alla capacità di adattamento, che spesso l'impresa declina unilateralmente e strumentalmente, anche sconfinando dall'alveo di un rapporto correttamente definito in termini formali e sostanziali.

Non stupisce dunque come circa il 60% dei giovani intervistati dichiari di dover far fronte, a latere di quanto preventivato, ad ulteriori richieste da parte del proprio datore di lavoro/azienda, costituite soprattutto dalla disponibilità a lavorare su turni festivi (27% dei casi) e al possesso di un mezzo di trasporto proprio (25,7%).

Anche il possesso di un PC e di una connessione privata (soprattutto con il diffondersi dello *smart working*) rappresenta un requisito frequentemente richiesto (17,7% dei casi), cui segue la disponibilità ad effettuare trasferte in altri comuni e regioni (14,2%). In meno di un caso su 10 i giovani indicano inoltre la residenza nel comune di lavoro (8,8%), l'esplicita richiesta di una "bella presenza" (8%), la disponibilità a trasferirsi in altri comuni o regioni (6,2%) o, in ultimo (2,7%) un'età inferiore a 30 anni.



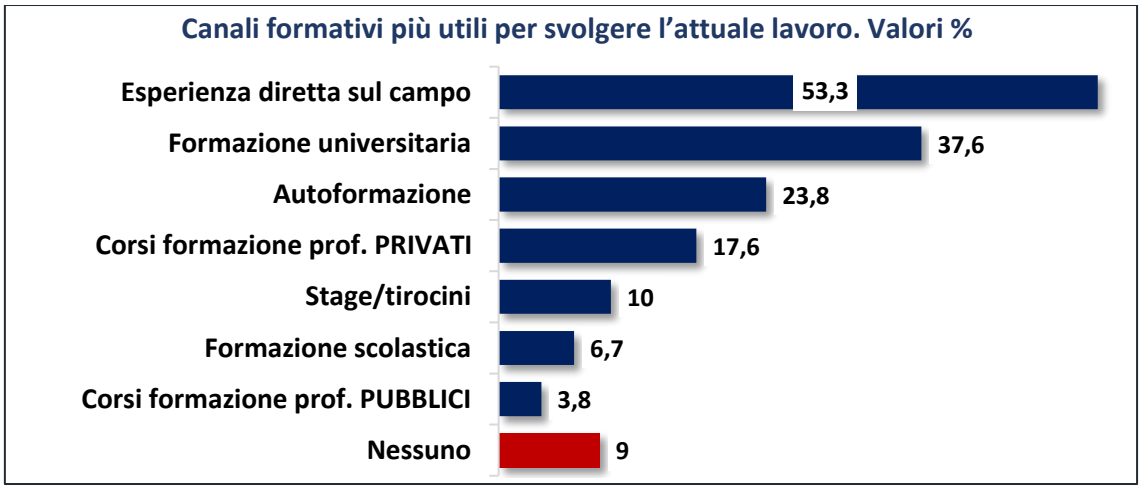
Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 25 – Ulteriori richieste rivolte dall'impresa ai giovani per svolgere il lavoro attuale. V.A. e %

	V.A.	%
Nessuna in particolare	91	40,3
Disponibilità a turni di notte/festivi	61	27,0
Automunito/bici/mezzo di trasporto proprio	58	25,7
Proprio PC/connessione internet	40	17,7
Disponibilità ad effettuare trasferte in altri comuni/regioni	32	14,2
Residenza nel comune di lavoro	20	8,8
Bella presenza	18	8,0
Disponibilità a trasferirsi in altri comuni/regioni	14	6,2
Avere un'età inferiore a 28-30 anni	6	2,7

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Coerentemente alla "fluidità" dei nuovi lavori, alla flessibilità (anche mentale) sempre più necessaria ai giovani per potersi candidare alle nuove posizioni professionali richieste dal mercato del lavoro, tra i canali formativi più utili per svolgere l'attuale lavoro, al primo posto non si collocano i canali formativi tradizionali (che generano *hard skills*) ma l'esperienza diretta sul campo, indicata dal 53,3% degli intervistati. La formazione universitaria, fondamentale soprattutto per le professioni qualificate, si colloca infatti al secondo posto con il 37,6% delle citazioni, mentre la formazione scolastica (con il 6,7% delle risposte) occupa il penultimo posto. Significativa risulta inoltre l'autoformazione (23,8%), ovvero la capacità del singolo di imparare o di inventarsi autonomamente una propria professionalità (come nel caso dei blogger o di altre "professioni digitali") e il supporto di corsi di formazione professionali privati a pagamento (17,6%), mentre quelli pubblici gratuiti, erogati dalla Regione, dal Comune o da altri soggetti pubblici raccolgono soltanto il 3,8% delle citazioni. Per il 10% degli intervistati infine l'esperienza dello stage o del tirocinio, come precedentemente emerso talvolta propedeutica all'assunzione, risulta uno dei canali formativi più utili. Meno di un intervistato su 10 (il 9%) ritiene infine che nessuno dei canali precedentemente elencati sia stato utile per svolgere l'attuale lavoro.



Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 26 – Canali formativi più utili per svolgere l'attuale lavoro. Valori assoluti e %

	V.A.	%
Esperienza diretta sul campo	112	53,3
Formazione universitaria	79	37,6
Autoformazione	50	23,8
Corsi di FP PRIVATI (a pagamento)	37	17,6
Stage/tirocini	21	10,0
Formazione scolastica	14	6,7
Corsi di FP pubblici gratuiti (Regione, Comune, ecc.)	8	3,8
Nessuno	19	9,0

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Come in più occasioni evidenziato, l'importanza dei canali formativi assume un peso differente a seconda del profilo professionale dei giovani: nei lavori qualificati e secondariamente in quelli digitali la formazione universitaria mantiene infatti un ruolo centrale, raccogliendo rispettivamente il 61,7% e il 48% delle citazioni; nel lavoro di vendita e gestione clienti sono invece l'esperienza diretta sul campo (66,7%) e, secondariamente, l'autoformazione (28,9%) i canali formativi più importanti, mentre tra i giovani che svolgono mestieri non qualificati si registra la percentuale più elevata (pari al 23,3%) che non ritiene utile alcun canale formativo per svolgere il proprio attuale lavoro (evidentemente considerando la mansione svolta così semplice da non richiedere alcun tipo di preparazione). Tra i "lavoratori digitali", infine, oltre un terzo (il 34,7%) ha realizzato corsi di formazione professionale privati per aumentare le proprie competenze e collocarsi positivamente nel mercato del lavoro (mentre si conferma marginale per tutti i cluster degli intervistati il ruolo dei corsi di formazione pubblici).

Tabella 27 – Canali formativi più utili per svolgere l'attuale lavoro. Valori %

	Lavori digitali	Vendite/ gestione clienti	Terziario NON qualificate	Terziario qualificate
Formazione scolastica	4,0	11,1	4,7	8,5
Formazione universitaria	**48,0**	15,6	16,3	**61,7**
Corsi di Formazione professionale PUBBLICI	5,3	2,2	2,3	4,3
Corsi di Formazione professionale PRIVATI	**34,7**	0,0	18,6	6,4
Autoformazione	25,3	28,9	23,3	17,0
Stage/tirocini	13,3	8,9	4,7	10,6
Esperienza diretta sul campo	46,7	66,7	53,5	51,1
Nessuno	4,0	8,9	**23,3**	4,3

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Approfondendo il tema della formazione scolastica e universitaria nello svolgimento del lavoro, la maggioranza degli intervistati (50,7%) ritiene che la scuola e l'università siano state "poco" (24,4%) o "per niente utili" (26,3%) nella costruzione delle

competenze attualmente necessarie allo svolgimento del proprio lavoro (ancorché, come osservato in precedenza, in molti casi citate come "requisito necessario").

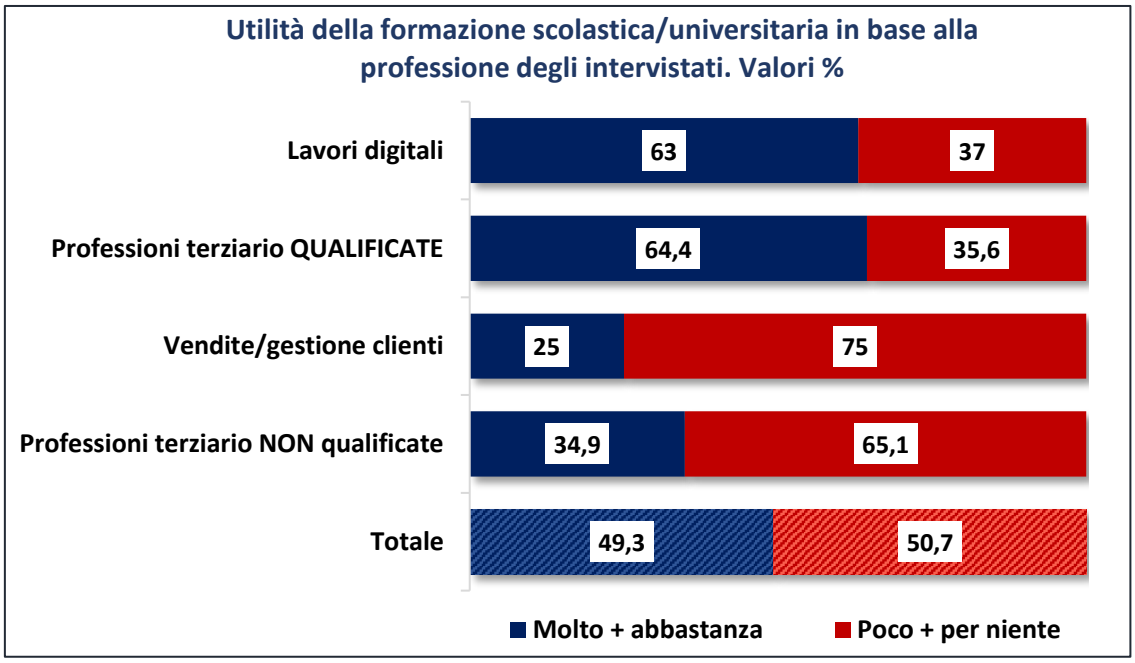
Sul fronte opposto soltanto il 16,1% dei giovani attribuisce alla formazione scolastica e universitaria un valore "molto" importante, mentre un terzo degli intervistati (33,2%) si colloca su una posizione "intermedia", definendola cioè "abbastanza utile".

Tabella 28 – Utilità della formazione scolastica/universitaria per il lavoro che attualmente svolge l'intervistato. Valori assoluti, % e % valide

	V.A.	%	% val.
Molto	33	14,6	16,1
Abbastanza	68	30,1	33,2
Molto + abbastanza	**101**	**44,7**	**49,3**
Poco	50	22,1	24,4
Per niente	54	23,9	26,3
Poco + per niente	**104**	**46**	**50,7**
Non so	21	9,3	--
Totale	**226**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Coerentemente a quanto precedentemente emerso, la formazione scolastica e universitaria assumono un'importanza centrale soltanto per i lavoratori qualificati del terziario (che la considerano "utile" nel 64,4% dei casi a fronte del 35,6% di opinione contraria) e tra i lavoratori "digitali" (63% contro 37%). Tra i giovani lavoratori delle professioni meno qualificate sono invece l'esperienza sul campo e l'autoformazione ad assumere maggiore centralità, risultando invece la formazione "tradizionale" generalmente inutile (per il 65,1% dei non qualificati del terziario e per il 75% dei venditori).



Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 29 – Utilità della formazione scolastica/universitaria per il lavoro che attualmente svolge l'intervistato in base alla professione. Valori %

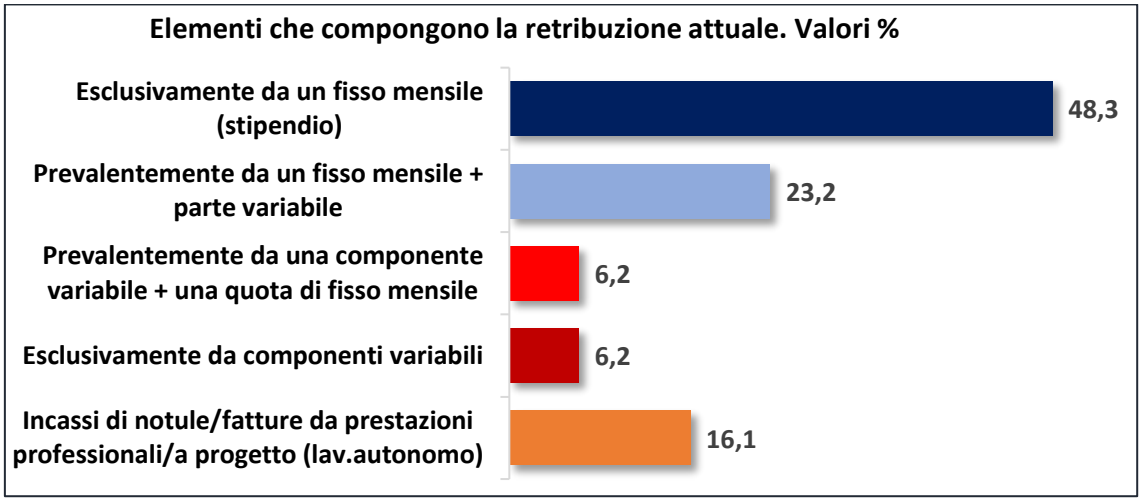
	Molto + abbastanza	Poco + per niente
Lavori digitali	63,0	37,0
Vendite/gestione clienti	25,0	75,0
Professioni terziario NON qualificate	34,9	65,1
Professioni terziario QUALIFICATE	64,4	35,6

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

4.6. La situazione retributiva

Entrando nel merito delle condizioni di lavoro dagli intervistati, un primo importante indicatore riguarda l'aspetto retributivo, di cui attraverso il questionario sono stati censiti la composizione/struttura ed i relativi importi. Ciò premesso, in linea con quanto riscontrato nel precedente capitolo, nonché con la tendenza sempre più marcata delle aziende di trasferire sui lavoratori una parte significativa del "rischio di impresa", soltanto meno della metà degli intervistati (48,3%) riceve una retribuzione fissa mensile, potendo quindi contare su un'entrata certa ogni mese. Nella maggioranza dei casi si tratta invece di compensi variabili che più difficilmente possono sostenere la costruzione di progetti di vita (convivenze, figli) o investimenti a medio-lungo termine.

Più in dettaglio, se il 23,2% dei giovani intervistati percepisce prevalentemente una quota fissa, cui si aggiunge una parte variabile (provvigioni, bonus, ecc), per una percentuale ancora maggiore (28,5%) è invece la componente variabile a prevalere, accompagnata da una "residuale" componente fissa mensile; si segnala inoltre come per il 6,2% dei giovani intervistati la retribuzione sia esclusivamente composta da una quota variabile (provvigioni o forme più o meno mascherate di "cottimo"), mentre il 16,1% lavori come libero professionista/agente, provenendo pertanto i propri incassi dalla emissione di notule e fatture per le prestazioni erogate.



Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 30 – Elementi che compongono la retribuzione attuale/le entrate degli intervistati. Valori assoluti, % e % valide

	V.A.	%	% val.
Esclusivamente retribuzione fissa mensile	102	45,1	48,3
Prevalenza di un fisso mensile + parte variabile	49	21,7	23,2
Prevalenza di una componente variabile + fisso mensile (residuale)	13	5,8	6,2
Esclusivamente componenti variabili (provvigioni, bonus, incentivi, ecc.)	13	5,8	6,2
Libera professione/lavoro autonomo (incassi di notule/fatture)	34	15	16,1
Non indica	15	6,6	--
Totale	**226**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Disaggregando i dati in base al *cluster* del profilo professionale e alla fascia di età degli intervistati emergono alcune interessanti differenziazioni: in primo luogo, infatti, sono le professioni qualificate del terziario a registrare una maggiore stabilità, risultando nel 55,3% dei casi retribuite attraverso uno stipendio fisso mensile; tale valore scende al 39,6% tra i venditori, un terzo dei quali percepisce uno stipendio composto da una quota prevalentemente fissa e una variabile e il 20,8% da una quota prevalentemente variabile (commisurata alle vendite realizzate).

La percentuale più elevata di lavoratori autonomi si registra invece tra i professionisti del web, tra il quali il 27,6% riceve esclusivamente incassi di notule e fatture da prestazioni professionali o a progetto. Infine tra i giovani che lavorano nel terziario svolgendo attività non qualificate (molti dei quali addetti alle consegne) ben il 22,5% percepisce esclusivamente compensi a provvigione o a cottimo (a fronte di percentuali marginali negli altri cluster considerati).

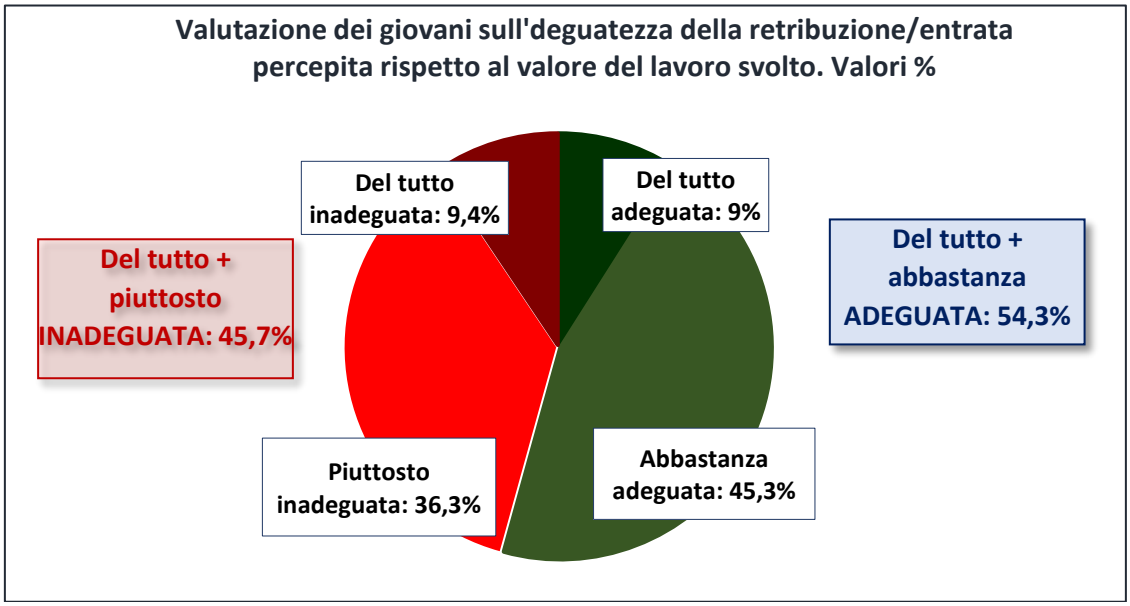
Tabella 31 – Elementi che attualmente compongono la retribuzione/le entrate degli intervistati in base alla professione. Valori %

	Solo fisso mensile (stipendio)	Prevalenza del fisso mensile + parte variabile	Prevalenza componente variabile + fisso mensile	Esclusivamente componenti variabili	Incassi di notule/fatture da prestazioni professionali
Lavori digitali	50,0	18,4	1,3	2,6	**27,6**
Vendite	39,6	33,3	**20,8**	0,0	6,3
Terziario NON qualificato	47,5	22,5	0,0	**22,5**	7,5
Terziario qualificato	**55,3**	21,3	4,3	4,3	14,9

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Passando alla valutazione sull'adeguatezza della retribuzione percepita, soltanto il 54,3% dei giovani lavoratori afferma di essere remunerato in misura consona al valore del lavoro svolto; peraltro, di questi, soltanto per il 9% la retribuzione percepita è "del tutto adeguata", mentre per il 45,3% lo è soltanto "abbastanza".

Sul fronte opposto, quasi la metà dei giovani intervistati (45,7%) esprime criticità in merito, affermando di ricevere una retribuzione "piuttosto inadeguata" nel 36,3% dei casi e "del tutto inadeguata" nel rimanente 9,4% dei casi.



Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 32 – Valutazione dei giovani sull'adeguatezza della retribuzione/entrata percepita rispetto al valore del lavoro svolto. *Valori assoluti, % e % valide*

	V.A.	%	% val.
Del tutto adeguata	20	8,8	9,0
Abbastanza adeguata	101	44,7	45,3
Del tutto + abbastanza adeguata	**121**	**53,5**	**54,3**
Piuttosto inadeguata	81	35,8	36,3
Del tutto inadeguata	21	9,3	9,4
Del tutto +piuttosto inadeguata	**102**	**45,1**	**45,7**
Non sa/non indica	3	1,3	--
Totale	**226**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Disaggregando i dati in base al profilo professionale e alla fascia di età, le maggiori criticità si registrano tra i giovani lavoratori delle professioni digitali che in misura maggioritaria (52%) ritengono di non essere retribuiti adeguatamente, così come avviene per i giovani della fascia 25-29 anni (insoddisfatti nel 52,9% dei casi).

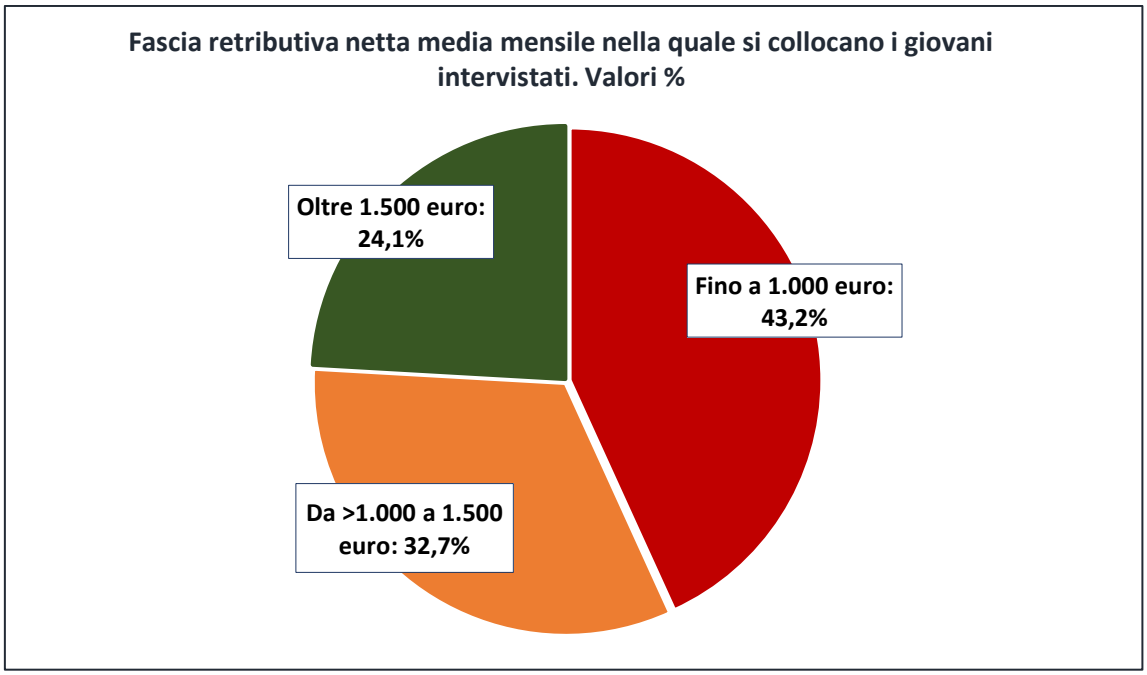
Negli altri segmenti del panel il livello di insoddisfazione, seppure ampiamente diffuso, non raggiunge la maggioranza dei casi, attestandosi al valore minimo (ma pur sempre significativo) tra i giovani delle professioni qualificate del terziario (che si ritengono "sottopagati" nel 37,3% dei casi) e tra i giovani di età compresa tra 30 e 35 anni, che condividono tale percezione nel 33,8% dei casi contro un maggioritario 66,2% di opposta opinione.

Tabella 33 – Valutazione dei giovani sull'adeguatezza della retribuzione/entrata percepita rispetto al valore del lavoro svolto in base al profilo professionale e alla fascia di età. *Valori %*

	Del tutto + abbastanza adeguata	Del tutto + piuttosto inadeguata
Profilo professionale		
Lavori digitali	48,0	**52,0**
Vendite/gestione clienti	51,0	48,9
Professioni terziario NON qualificate	58,7	41,3
Professioni terziario QUALIFICATE	**62,7**	37,3
Fascia di età		
18-24 anni	52,1	47,9
25-29 anni	47,1	**52,9**
30-35 anni	**66,2**	33,8

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

La diffusa percezione di svolgere un lavoro "sottopagato" trova riscontro osservando i dati relativi alla retribuzione netta media mensile che i giovani affermano di percepire (in molti casi stimata, vista l'assenza o la dimensione residuale della componente fissa mensile); si rileva infatti che la quota relativamente maggioritaria dei giovani intervistati (43,2%) si colloca nella fascia più "povera", percependo una retribuzione mensile inferiore a mille euro (di questi un significativo 14,1% dichiara di percepire meno di 500 euro al mese). Circa un terzo dei giovani (32,7%) si colloca nella fascia superiore, percependo una retribuzione compresa tra 1.000 e 1.500 euro, mentre meno di un giovane su 4 (il 24,1%) supera i 1.500 euro netti (collocandosi comunque nella maggior parte dei casi nella fascia 1.500-2.000 euro).



Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 34 – Fascia retributiva media netta mensile (o fatturato per i lavoratori autonomi) nella quale si collocano i giovani intervistati. Valori assoluti, % e % valide

	V.A.	%	% val.
Fino a 500 euro	*31*	*13,7*	*14,1*
Da >500 a 750 euro	*37*	*16,4*	*16,8*
Da >750 a 1.000 euro	*27*	*11,9*	*12,3*
FINO A 1.000 euro	**95**	**42,0**	**43,2**
Da >1.000 a 1.500 euro	**72**	**31,9**	**32,7**
OLTRE 1.500 EURO	**53**	**23,5**	**24,1**
Da >1.500 a 2.000 euro	*32*	*14,2*	*14,5*
Oltre 2.000 euro	*21*	*9,3*	*9,6*
Non indica/non ricorda	*6*	*2,7*	--
Totale	**226**	**100,0**	**100,0**

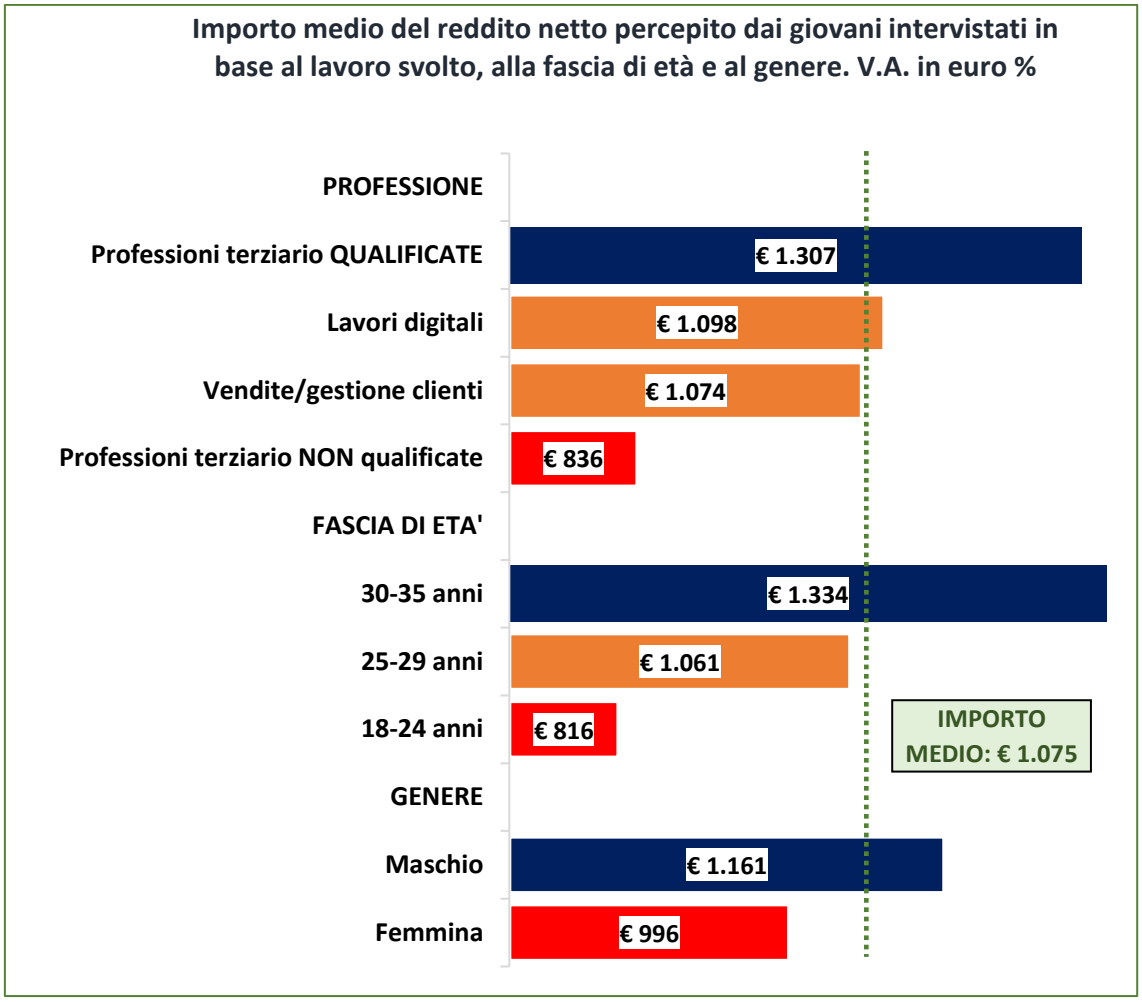
Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Considerando le indicazioni specifiche fornite dai giovani intervistati (144 hanno indicato la retribuzione esatta mentre 88 non hanno risposto), la retribuzione media percepita si attesta a 1.075 euro netti.

Tale valore registra un'ampia variabilità legata sia alla professione, sia alla fascia di età sia al genere. Per quanto riguarda i cluster dei profili professionali, i giovani che percepiscono la retribuzione più elevata sono quelli che svolgono professioni qualificate nel terziario, il cui reddito medio mensile netto risulta pari a 1.307 euro; seguono i lavoratori "digitali", la cui retribuzione media mensile si attesta a 1.097 euro mensili, e i venditori e i lavoratori che si occupano della gestione clienti (1.073 euro mensili). Non raggiungono invece i 1.000 euro le retribuzioni dei giovani lavoratori in professioni non qualificate del terziario (con un importo netto pari ad appena 835 euro mensili).

Anche in relazione alla fascia di età si registrano significativi scarti, risultando l'importo della retribuzione percepita correlato all'anzianità anagrafica del lavoratore, con i valori più alti tra i giovani di 30-35 anni (1.333 euro), che scendono a 1.061 euro tra i 25-29enni, per attestarsi al valore minimo di 815 euro nella fascia più giovane dei 18-24enni.

Infine coerentemente ai dati statistici elaborati dall'Istat sulle retribuzioni, il gap di genere trova conferma anche nella rilevazione realizzata, considerando che gli intervistati maschi guadagnano mediamente 164 euro in più delle loro coetanee (1.161 euro medi contro 996).

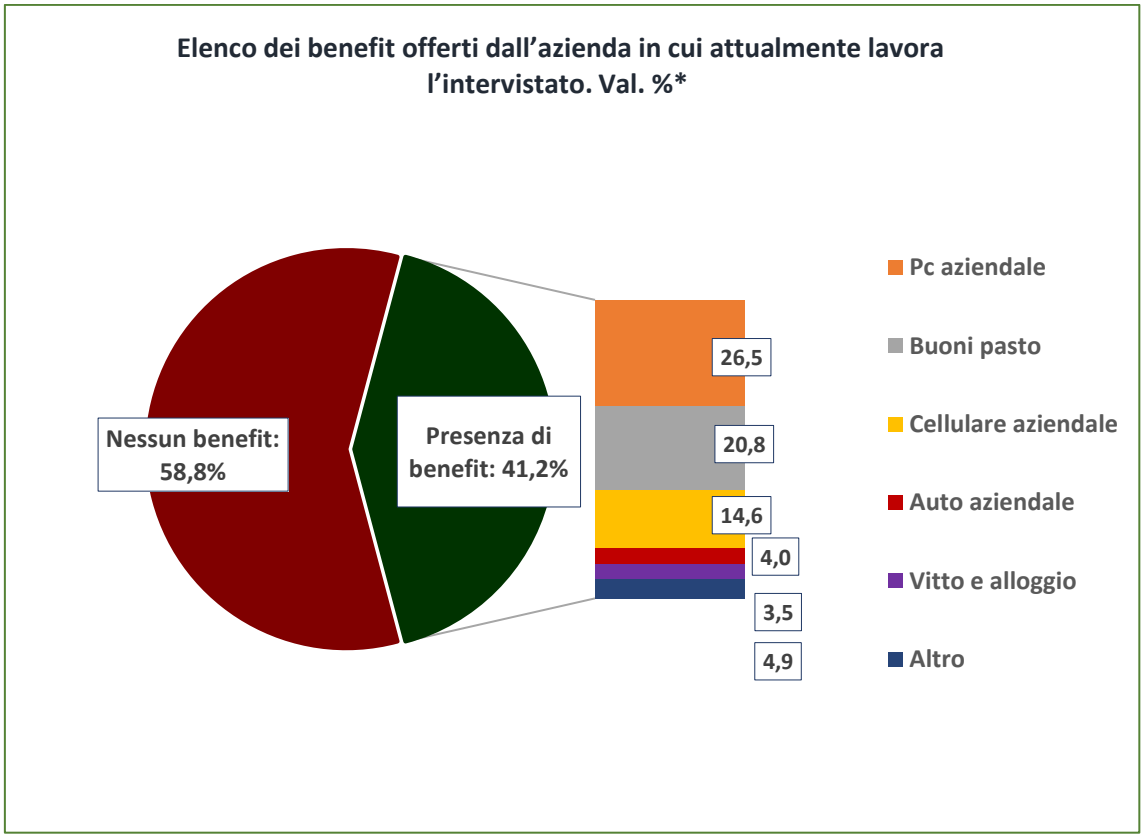


Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

A fronte di una elevata richiesta di disponibilità e flessibilità, è parso interessante rilevare cosa le aziende propongano ai propri giovani lavoratori in termini di benefit e servizi aggiuntivi, quanto meno per "bilanciare" almeno in parte il grande impegno richiesto.

A tale riguardo emerge invece che un'ampia maggioranza delle imprese (pari al 58,8%) non offre alcun benefit ai propri giovani lavoratori; diversamente, il 26,5% (una su quattro) mette a disposizione un pc aziendale, in quanto strumento di lavoro necessario soprattutto per i lavori che non si svolgono interamente o parzialmente in una sede fissa (come quelli relativi alla vendita o alla gestione clienti) o per i lavori svolti in smart working; il 20,8% dei giovani lavoratori afferma inoltre di ricevere i buoni pasto, mentre il 14,6% il cellulare aziendale.

Meno diffusa risulta l'auto aziendale (4% dei casi) o il vitto e alloggio (3,5%), mentre in 11 casi gli intervistati hanno segnalato altre tipologie di benefit, quali l'abbonamento per il trasporto pubblico (3 casi), le mascherine (2 casi), l'assicurazione medica (2 casi), la formazione retribuita, un Kit Glovo (zaino casco portacellulare e Power Bank), stock option aziendali o l'accesso al welfare.



Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità * IL totale è superiore a 100,0 in quanto erano possibili più risposte

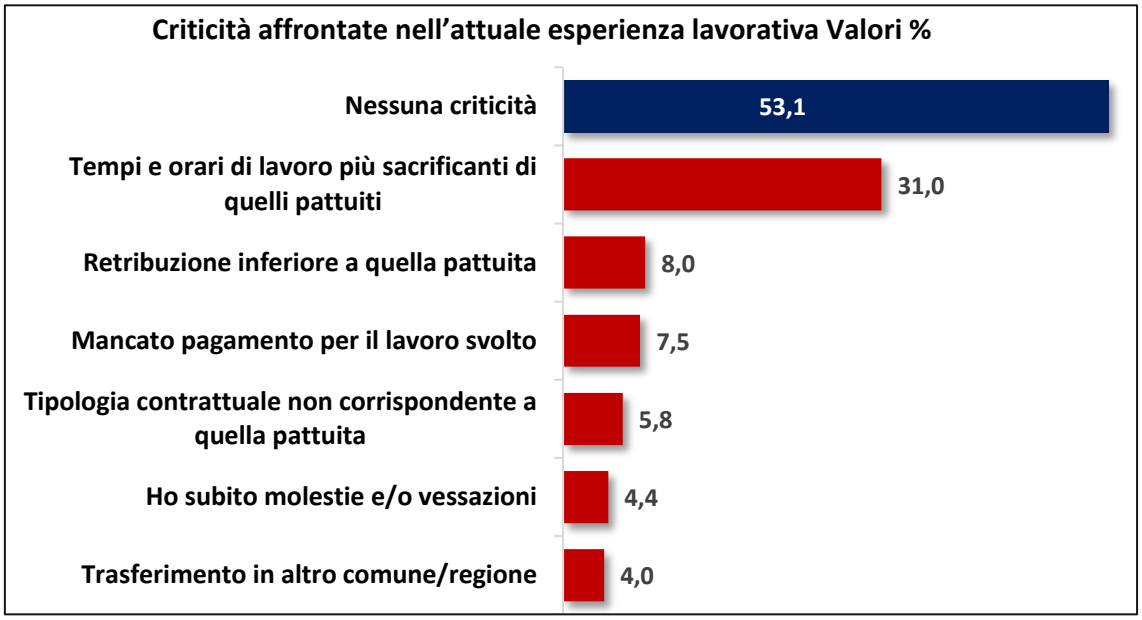
Tabella 35 – Benefit offerti dall'azienda in cui attualmente lavora l'intervistato. Valori assoluti e %

	V.A.	%*
Nessuno	133	58,8
Pc aziendale	60	26,5
Buoni pasto	47	20,8
Cellulare aziendale	33	14,6
Auto aziendale	9	4,0
Vitto e alloggio	8	3,5
Altro	11	4,9
- Trasporto pubblico	*3*	*1,3*
- Mascherine	*2*	*0,9*
- Assicurazione medica e azioni	*1*	*0,4*
- Assicurazione vita	*1*	*0,4*
- Formazione continua (+ corso universitario pagato dal datore)	*1*	*0,4*
- Kit Glovo zaino casco portacellulare Power Bank	*1*	*0,4*
- Stock option aziendali	*1*	*0,4*
- Welfare	*1*	*0,4*

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità * IL totale è superiore a 100,0 in quanto erano possibili più risposte

4.7. Criticità sul lavoro e tutele sindacali

Un ulteriore argomento di approfondimento, in linea con l'ipotesi che la "polarizzazione" esponga quote rilevanti di giovani a condizioni di pressione e disagio, ha riguardato la presenza e la gestione di situazioni di criticità sul lavoro. Un'ipotesi, questa, che ha trovato una sostanziale conferma all'interno del panel intervistato, considerando che mentre una leggera maggioranza dei giovani (53,1%) dichiara di non aver dovuto affrontare particolari avversità nel suo attuale contesto di lavoro, il 46,9% riporta l'esperienza contraria: a tale riguardo, la criticità maggiormente segnalata (31% delle citazioni) è data da tempi ed orari di lavoro superiori/più sacrificanti rispetto a quelli pattuiti; meno frequenti ma non meno rilevanti risultano le altre criticità, quali la retribuzione inferiore a quella pattuita (segnalata dall'8% degli intervistati), il mancato pagamento per il lavoro svolto (denunciato dal 7,5% dei giovani), la tipologia contrattuale non corrispondente a quella pattuita (5,8%), l'esposizione a molestie e/o vessazioni (4,4%) o il trasferimento (non concordato) in altro comune o regione (4%).



Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità*Il totale è superiore a 100,0 in quanto erano possibili più risposte

Tabella 36 - Criticità affrontate dagli intervistati nell'attuale esperienza lavorativa. Valori assoluti e %

	V.A.	%*
Nessuna criticità	120	53,1
Tempi e orari di lavoro più sacrificanti di quelli pattuiti	70	31,0
Retribuzione inferiore a quella pattuita	18	8,0
Mancato pagamento per il lavoro svolto	17	7,5
Tipologia contrattuale non corrispondente a quella pattuita	13	5,8
Ho subito molestie e/o vessazioni	10	4,4
Trasferimento in altro comune/regione	9	4,0

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità*Il totale è superiore a 100,0 in quanto erano possibili più risposte

La denuncia di gravi situazioni di criticità si registra soprattutto nel cluster dei giovani "lavoratori digitali", dove raggiunge il (55,1%) l'indicazione di "alterazioni" di un corretto rapporto di lavoro, a fronte del 44,9% che non ne riscontra alcuna.

Più in generale, le criticità maggiormente segnalate dai giovani lavoratori riguardano la presenza di tempi e orari di lavoro più sacrificanti di quelli pattuiti, che raccolgono le indicazioni più alte tra i giovani "lavoratori digitali" (39,7%) e tra le professioni qualificate del settore terziario (30,8%), scendendo al 26% tra i venditori/addetti alla gestione clienti e al 21,7% tra i lavoratori del settore terziario non qualificati. Questi ultimi nel 13% dei casi hanno invece denunciato retribuzioni inferiori a quelle pattuite, mentre un lavoratore addetto al settore delle vendite su 5 denuncia di non essere stato pagato per il lavoro svolto (10%) o di avere una tipologia contrattuale non corrispondente a quella pattuita (10%). Le situazioni di criticità risultano inoltre più diffuse tra le giovani lavoratrici, che denunciano più frequentemente dei loro colleghi maschi retribuzioni inferiori a quelle pattuite (9,1% contro 6,7% dei maschi), il mancato pagamento del lavoro svolto (9,1% contro il 5,7%), una tipologia contrattuale non corrispondente a quella pattuita (7,4% contro il 3,8%) e, con una frequenza di oltre tre volte superiore ai propri coetanei uomini, molestie e vessazioni sul lavoro (6,6% contro l'1,9%).

Tabella 37 - Criticità affrontate dagli intervistati nell'attuale esperienza lavorativa in base al profilo professionale. *Valori %*

	Lavori digitali	Vendite/ gestione clienti	Terziario NON qualificate	Terziario qualificate
Nessuna criticità	44,9	56,0	65,2	51,9
Tempi e orari di lavoro più sacrificanti del pattuito	39,7	26,0	21,7	30,8
Retribuzione inferiore a quella pattuita	7,7	8,0	13,0	3,8
Mancato pagamento per il lavoro svolto	9,0	10,0	2,2	7,7
Tipologia contrattuale non corrispondente	7,7	10,0	4,3	0,0
Ho subito molestie e/o vessazioni	5,1	4,0	4,3	3,8
Trasferimento in altro comune/regione	2,0	0,0	0,0	5,8

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 38 - Criticità affrontate dagli intervistati nell'attuale lavoro in base alla fascia di età e al genere. Valori assoluti e %

	Fascia di età			Genere	
	18-24	25-29	30-35	M	F
Nessuna criticità	60,0	51,4	50,7	56,2	50,4
Tempi e orari di lavoro più sacrificanti del pattuito	24,0	36,2	28,2	32,4	29,8
Retribuzione inferiore a quella pattuita	8,0	7,6	8,5	6,7	9,1
Mancato pagamento per il lavoro svolto	8,0	5,7	9,9	5,7	9,1
Tipologia contrattuale non corrispondente	8,0	5,7	4,2	3,8	7,4
Ho subito molestie e/o vessazioni	6,0	4,8	2,8	1,9	6,6
Trasferimento in altro comune/regione	0,0	1,0	4,9	2,0	2,1

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

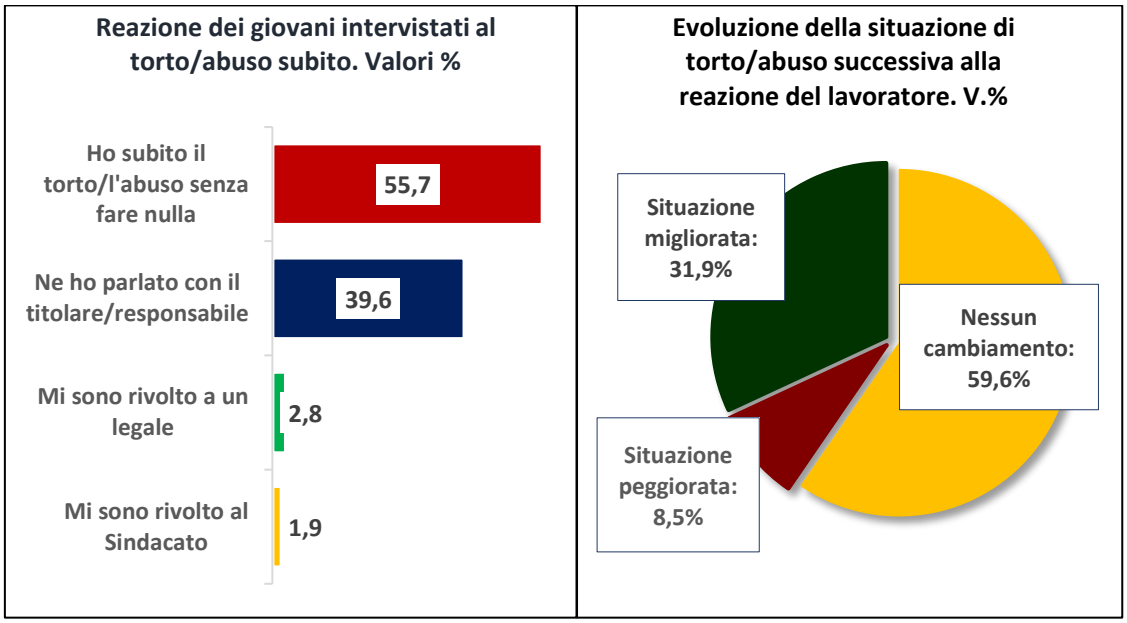
In un'ampia maggioranza di casi (il 55,7%) i giovani che dichiarano di aver subito una "scorrettezza" sul luogo di lavoro, tendono a subire senza fare nulla, confermando come la natura "diseguale" del rapporto di lavoro (postulata anche in sede giuridica), risulti oggi sottoposta a nuovi e più stringenti squilibri; una quota rilevante di giovani intervistati (39,6%) afferma invece di averne parlato con il titolare/responsabile, mentre risultano isolati i casi in cui i giovani si sono rivolti ad un legale (2,8%) o al Sindacato (1,9%), visto che la condizione di instabilità e la mancanza di tutele comportano generalmente in questi casi la perdita del lavoro.

Tabella 39 – Reazione dei giovani intervistati ai torti/abusi subiti sul lavoro
(Base: 106 intervistati). Valori assoluti, percentuali e % valide

	V.A.	%	% val.
Ho subito il torto/l'abuso senza fare nulla	59	26,1	55,7
Ne ho parlato con il titolare/responsabile	42	18,6	39,6
Mi sono rivolto a un legale	3	1,3	2,8
Mi sono rivolto al Sindacato	2	0,9	1,9
Totale	**106**	**46,9**	**100**

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Nella maggior parte dei casi (il 59,6%), anche coerentemente alla situazione di subalternità dei giovani lavoratori nella risposta ai torti/abusi subiti, la situazione è rimasta invariata. Tra coloro che hanno rilevato un cambiamento, quindi tra i giovani con maggiore "forza contrattuale rivendicativa" risultano invece decisamente più numerosi quanti segnalano un miglioramento della situazione (31,9%) rispetto a quanti denunciano un ulteriore aggravamento (8,5%).



Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 40 – Evoluzione della situazione di abuso/torto successiva alla reazione del giovane lavoratore. Valori assoluti e %

	V.A.	%	% valide
Nessuna conseguenza, la situazione è rimasta com'era	56	52,8	59,6
La situazione è peggiorata	8	7,5	8,5
La situazione è migliorata	30	28,3	31,9
Non indica	12	11,3	---
Totale	**106**	**100,0**	**100,0**

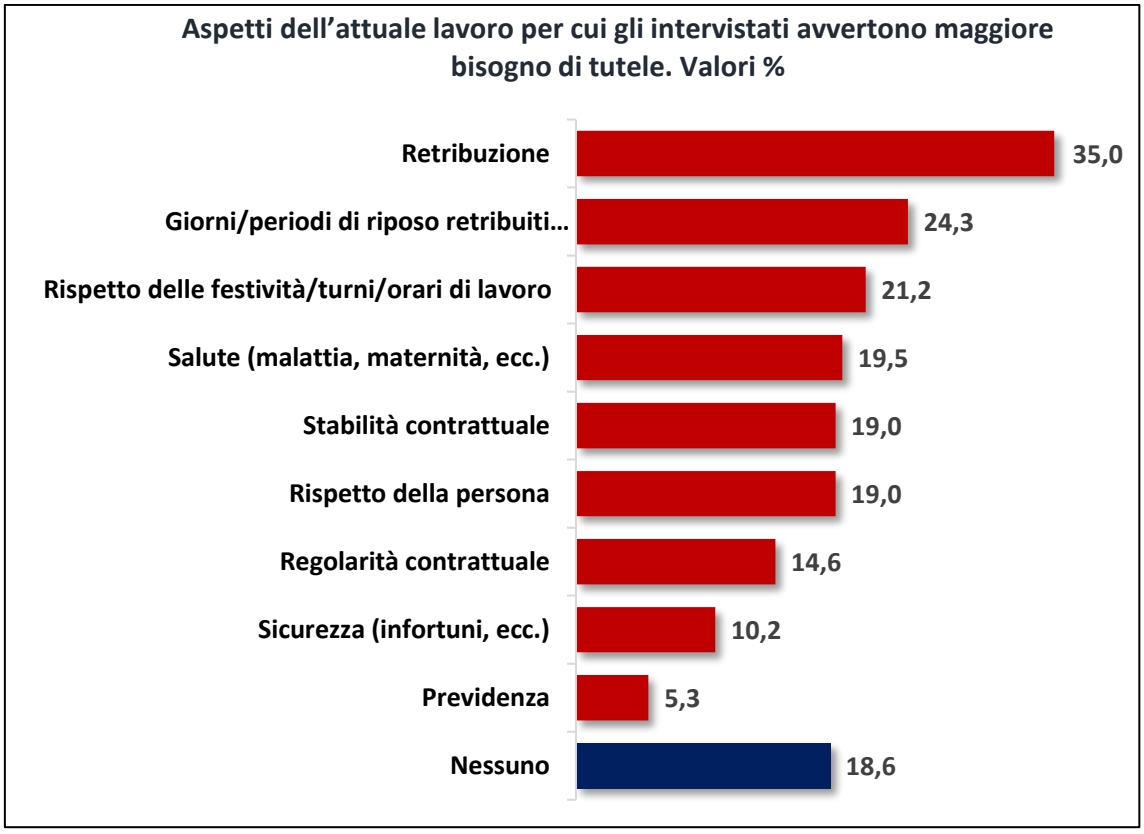
Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Un tema centrale nel dibattito relativo alle condizioni di lavoro dei giovani e in particolare dei nuovi lavori, è quello delle tutele e dei diritti dei lavoratori.

Analizzando quindi i diversi aspetti che tutelano il lavoro, emerge in primo luogo come soltanto meno di un intervistato su 5 (il 18,6%) si ritenga soddisfatto delle attuali tutele, non avvertendo quindi l'esigenza di avere maggiori garanzie. Tra i giovani lavoratori che invece avvertono la necessità di essere maggiormente tutelati, emerge una richiesta ampia e trasversale, che interessa in misura sostanzialmente analoga i diversi aspetti del lavoro.

Al primo posto tra le richieste di maggiori tutele, coerentemente con i bassi livelli retributivi registrati, si colloca la retribuzione, indicato da oltre un terzo dei lavoratori (il 35%); in contrasto con quella flessibilità e ampia disponibilità che sembra essere il requisito fondamentale richiesto dalle aziende al lavoro giovanile, un intervistato su 4 (24,3%) chiede inoltre una maggiore tutela dei giorni e periodi di riposo retribuiti e il 21,2% il rispetto delle festività, dei turni e degli orari.

La tutela della salute (malattia e maternità) registra il 19,5% delle citazioni, così come il 19% vorrebbe una maggiore tutela della stabilità contrattuale e un maggior rispetto della persona. Oltre un intervistato su 10 chiede inoltre una maggiore regolarità contrattuale (14,6%) e una maggiore sicurezza sul lavoro (10,2%). Piuttosto marginale risulta invece la richiesta di una maggiore tutela sul piano previdenziale (5,3%) evidentemente considerato un tema ancora troppo lontano rispetto alle più immediate ed urgenti necessità.



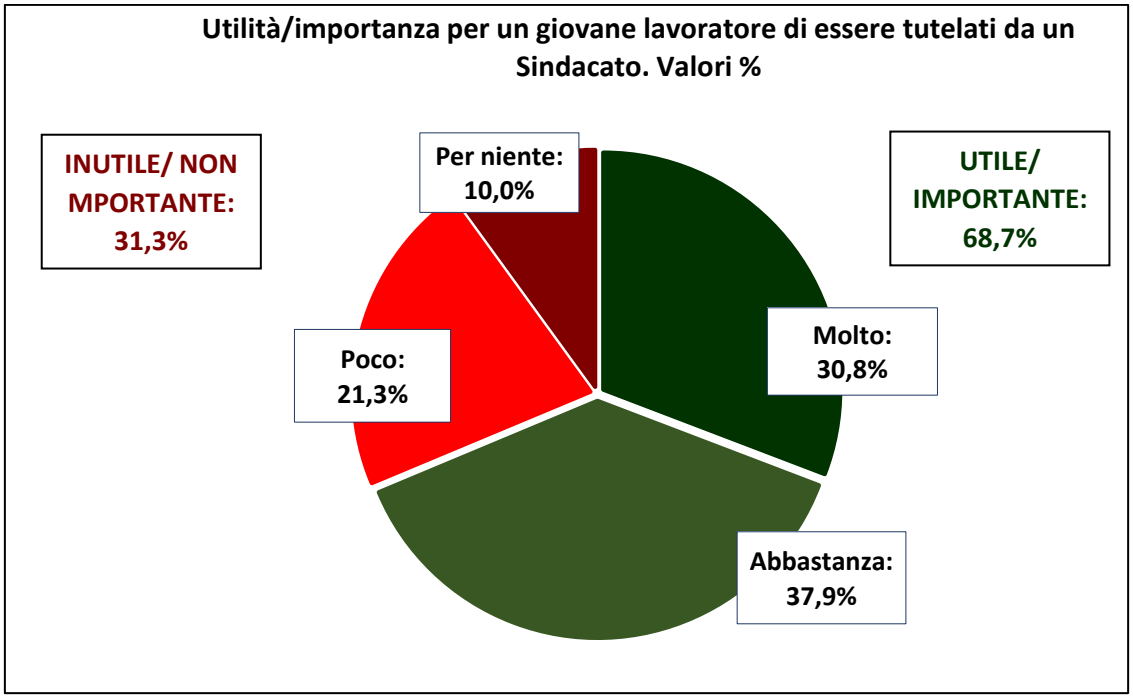
Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 41 – Aspetti dell'attuale lavoro per cui gli intervistati avvertono maggiore bisogno di tutele. Valori assoluti e %

	V.A.	%*
Retribuzione	79	35,0
Giorni/periodi di riposo retribuiti (ferie/permessi)	55	24,3
Rispetto delle festività/turni/orari di lavoro	48	21,2
Salute (malattia, maternità, ecc.)	44	19,5
Stabilità contrattuale	43	19,0
Rispetto della persona	43	19,0
Regolarità contrattuale	33	14,6
Sicurezza (infortuni, ecc.)	23	10,2
Previdenza	12	5,3
Nessuno	42	18,6

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità*Il totale è superiore a 100,0 in quanto erano possibili 3 risposte

Coerentemente all'ampia richiesta di maggiori tutele avanzata dai giovani lavoratori, un'ampia maggioranza degli intervistati (il 68,7%) riterrebbe utile la possibilità di essere tutelata da un Sindacato; di questi un significativo 30,9% considererebbe il supporto di un Sindacato "molto utile" ed il 37,8% "abbastanza". Sul fronte opposto un minoritario 31,3% risulta di opposta opinione (ma, tra questi, soltanto per il 10% la tutela di un Sindacato sarebbe totalmente inutile, mentre per il 21,3% lo sarebbe "poco").



Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 42 – Misura in cui gli intervistati ritengono utile/importante per un giovane lavoratore la possibilità di essere tutelati da un Sindacato. Valori assoluti, % e % valide

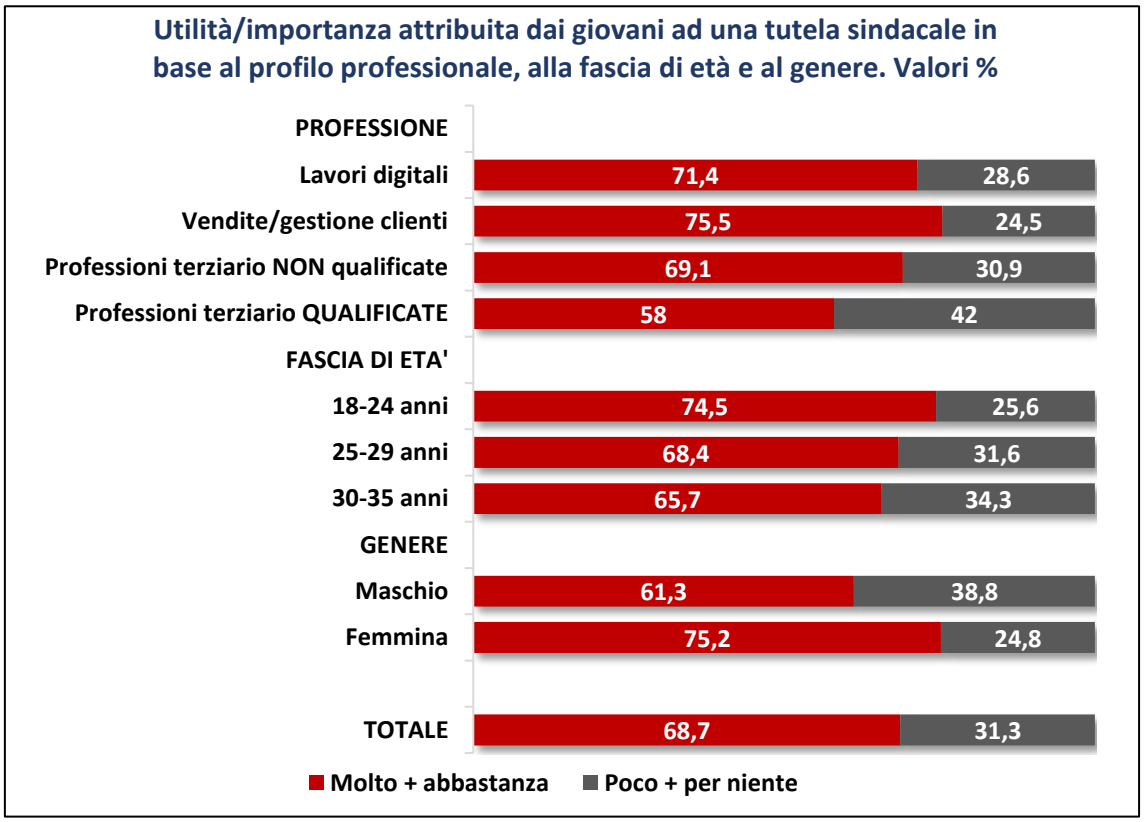
	V.A.	%	% val.
Molto	65	28,8	30,8
Abbastanza	80	35,4	37,9
Molto + abbastanza	**145**	**64,2**	**68,7**
Poco	45	19,9	21,3
Per niente	21	9,3	10,0
Poco + per niente	**66**	**29,2**	**31,3**
Non so	15	6,6	--
Totale	**226**	**100**	**100,0**

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Approfondendo le opinioni espresse dagli intervistati in base al cluster del profilo professionale e alle caratteristiche anagrafiche, una prevalente richiesta di maggiori tutele sindacali trova conferma in tutti i segmenti considerati, prevalendo ovunque rispetto alla indicazione di segno contrario.

Ad affermare l'utilità del Sindacato sono soprattutto i giovani impegnati nelle nuove professioni del digitale (71,4%) e nel settore delle vendite (75,5%), attestandosi tale valutazione al 69,1% tra i professionisti del settore terziario non qualificati e al 58% tra i professionisti più qualificati del settore terziario che, sentendosi tutelati dalla propria spendibilità e capacità di contrattazione sul mercato, non avvertono nel 42% dei casi il bisogno di tutele sindacali.

Ad auspicare maggiori tutele sono invece i più giovani e le donne, ovvero le categorie, come precedentemente osservato, più vulnerabili sotto il profilo contrattuale e retributivo: tra le donne la convinzione dell'utilità di essere tutelate da un Sindacato è infatti condivisa dal 75,2% (a fronte del 61,3% tra gli uomini) e tra i giovani di 18-24 anni dal 74,5% (contro il 68,4% tra i 25-29enni e il 65,7% tra i 30-35enni).



Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità

Tabella 43 – Misura in cui gli intervistati ritengono utile/importante la possibilità di essere tutelati da un Sindacato in base al profilo professionale, alla fascia di età e al genere. Valori %

	Molto + abbastanza	Poco + per niente
Disaggregazione in base alla professione		
Lavori digitali	71,4	28,6
Vendite/gestione clienti	75,5	24,5
Professioni terziario NON qualificate	69,1	30,9
Professioni terziario QUALIFICATE	58,0	42,0
Disaggregazione in base alla fascia di età		
18-24 anni	74,5	25,6
25-29 anni	68,4	31,6
30-35 anni	65,7	34,3
Disaggregazione in base al genere		
Maschio	61,3	38,8
Femmina	75,2	24,8

Fonte: Eures-CNG 2022 – Nuove professioni e nuove marginalità