

Territorio che cambia, diseguaglianze che restano

I meccanismi di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro in provincia di Alessandria negli ultimi venti anni.

Domenico Carbone e Flavio Ceravolo

Dipartimento di Ricerca Sociale Università del Piemonte Orientale

Introduzione

L'obiettivo di questo contributo è quello di analizzare i percorsi ed i meccanismi sociali di inserimento lavorativo in provincia di Alessandria nel corso degli ultimi decenni. A questo scopo utilizzeremo i risultati di una recente indagine condotta presso il Dipartimento di Ricerca Sociale dell'Università del Piemonte Orientale che aveva come obiettivo quello di esplorare ed approfondire in questo territorio i processi di mobilità sociale intervenuti negli ultimi decenni. La ricerca ha indagato nello specifico come i fenomeni di mobilità sociale tra le generazioni e all'interno delle carriere lavorative si declinino sul contesto locale. Una particolare attenzione è stata inoltre dedicata all'analisi delle differenze di genere.

Per realizzare questi obiettivi, l'indagine¹ ha riguardato un segmento specifico della popolazione alessandrina, costituito da donne e uomini con una età compresa tra 25 e 45 anni. Tale scelta deriva dal fatto che, in questa fascia di età, da un lato, si registra un tasso di attività particolarmente alto, in particolar modo nel caso delle donne, dall'altro si verificano in maggior misura i percorsi di mobilità all'interno delle carriere lavorative. A partire da questa scelta operativa è stato, successivamente, costruito un piano di campionamento con lo scopo di ricostruire un quadro quanto più accurato possibile della situazione locale. Il campione è stato bilanciato rispetto al genere, alle classi di età, al titolo di studio e al comune di residenza. Complessivamente nel corso dell'indagine sono state intervistati 1302 individui (727 donne e 575 uomini)².

Nel presente contributo cercheremo di mettere in evidenza, quindi, soprattutto gli aspetti dinamici del mercato del lavoro alessandrino. Considerando le caratteristiche dei nostri intervistati è possibile, infatti, evidenziare i cambiamenti intervenuti dai primi anni '80, che rappresentano gli

¹ L'indagine "Mobilità Sociale in provincia di Alessandria", è stata realizzata dal Dipartimento di Ricerca Sociale dell'Università del Piemonte Orientale e promossa dalla Provincia di Alessandria, Assessorato Pari Opportunità, sulla base di un finanziamento della Regione Piemonte a valere sul Fondo Sociale Europeo Obiettivo 3 POR 2000-2006 Asse E Misura E.1 Linea 4. La fase della rilevazione delle informazioni è stata condotta attraverso la somministrazione di un questionario standardizzato tramite C.A.T.I (Com-puter Assisted Telephonic Interview), cioè interviste telefoniche con questionario standardizzato

² I risultati dell'indagine sono in corso di pubblicazione nel volume Carbone D. e Ceravolo F. (2009), Una società lenta. Mutamento e mobilità sociale in provincia di Alessandria, Franco Angeli, Milano.

anni di ingresso nel mercato del lavoro per i più “anziani” del nostro campione (i nati nella seconda metà degli anni ‘60), e i primi anni del 2000 quando anche i più giovani tra i nostri intervistati hanno iniziato a lavorare. Il paper è suddiviso in tre parti. La prima parte ha lo scopo di descrivere i tempi, i modi e i canali di accesso utilizzati dagli alessandrini nell’accesso alla prima occupazione, la seconda analizza le forme contrattuali di accesso al mercato del lavoro e i passaggi da un contratto ad un altro nel corso della carriera lavorativa, la terza parte, infine, analizza la relazione tra percorsi formativi e ingresso nel mercato del lavoro.

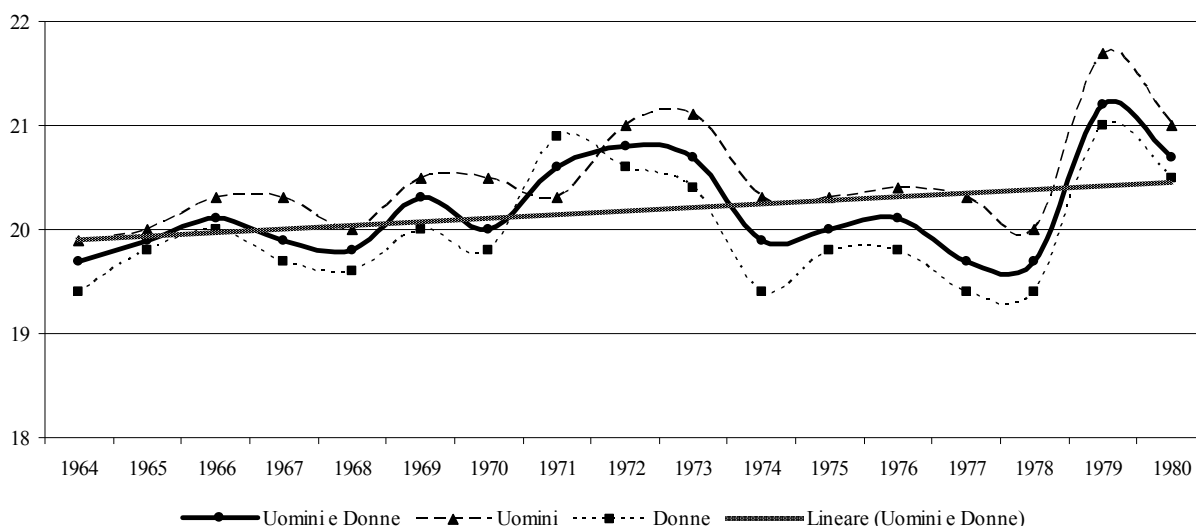
1. I tempi e i modi di accesso al primo lavoro: una prima ricognizione

Una prima informazione che ci permette di descrivere le dinamiche del mercato del lavoro alessandrino negli ultimi decenni riguarda l’età di ingresso nella prima occupazione³.

La figura 1 mette in evidenza alcune importanti tendenze sia in termini aggregati sia nella divisione per genere. Anzitutto si può affermare che anche in provincia di Alessandria, così come avviene in tutto il paese, la generazione post-fordista, a cui appartengono tutti i nostri intervistati, inizia a lavorare dopo i venti anni.

Il primo fenomeno documentato dai dati riguarda la linearità del *trend* dell’età di accesso alla prima occupazione. Seppure all’interno di un arco di oscillazioni piuttosto limitata, il grafico mostra infatti un progressivo innalzamento dell’età in cui si inizia a lavorare⁴.

Fig. 1: Età media all’ingresso nel mercato del lavoro per genere e anno di nascita



³ Nell’intervista è stato chiesto al campione di indicare l’anno in cui hanno iniziato il primo lavoro escludendo tutte quelle attività come i “lavoretti” saltuari ed occasionali svolti ad esempio durante il periodo di formazione scolastica.

⁴ Nel grafico non abbiamo riportato i dati di stima rispetto all’età al primo lavoro dei nati fra il 1981 e il 1983. Il *trend* di crescita dell’età di ingresso nel mercato del lavoro per questi intervistati risulterebbe infatti falsato poiché una quota non irrilevante di essi sta ancora studiando all’università o ne è uscita da pochissimo.

Date le informazioni di cui siamo in possesso, è difficile parlare di vere e proprie tendenze consolidate. Le variazioni nelle medie di ingresso fra le coorti sono davvero molto contenute anche se statisticamente significative. Non di meno si tratta di un dato tendenziale interessante soprattutto perché sembra segnare una differenza rispetto ai dati nazionali mostrati anche nell'ultima indagine IARD (Buzzi, Cavalli e de Lillo, 2007). Secondo questa indagine, infatti, nelle coorti più giovani sarebbe riconoscibile un'inversione di tendenza nell'età al primo lavoro, poiché esse inizierebbero a lavorare un po' prima (in media circa un anno prima) di quanto non era accaduto per le coorti immediatamente precedenti. La spiegazione del fenomeno sarebbe legata a un'effettiva diminuzione della lunghezza media dei percorsi educativi.

In effetti l'introduzione del 3+2 negli ordinamenti didattici universitari avrebbe dovuto, nelle intenzioni del legislatore, consentire a una quota di giovani un ingresso sul mercato del lavoro alla fine del percorso triennale, e di conseguenza avrebbe dovuto fare abbassare l'età media al primo lavoro. Tuttavia i dati disponibili in letteratura sul tema non sono del tutto concordi. Secondo Alma Laurea quasi due terzi dei laureati di primo livello prosegue la propria formazione universitaria con la laurea specialistica, e fra questi solo il 16%, pur continuando a studiare cerca un'occupazione⁵. Nel nostro campione sembra che, da un lato, non sia riconoscibile una tendenza alla riduzione della lunghezza media dei percorsi educativi e, dall'altro, che non sia evidente al momento nessuna inversione di tendenza nel processo di innalzamento dell'età al primo lavoro. Peraltro anche i dati di ricerca sui giovani adulti torinesi (Bianco e Ceravolo, 2007) mostrano tendenze del tutto congruenti a quelle emerse in provincia di Alessandria. Si potrebbe quindi concludere che, almeno a livello locale, l'impatto della riforma del 3+2 in termini di riduzione dell'età al primo lavoro sia del tutto trascurabile.

Un secondo dato di interesse, invece, è rappresentato dai tempi della transizione fra i banchi di scuola e il primo lavoro che si sono sensibilmente ridotti nel tempo (tabella 1). L'entità della diminuzione è assolutamente rilevante e, proprio per questo, merita di essere approfondita. Mentre coloro che sono nati fra il 1964 e il 1968 hanno dovuto attendere mediamente circa quattro anni per trovare il primo lavoro dopo aver concluso gli studi (3,7 anni per gli uomini e 4,1 per le donne), i più giovani hanno impiegato la metà del tempo (1,8 anni per gli uomini e 1,9 per le donne). Alla base di questo fenomeno potrebbero esserci diverse spiegazioni. In primo luogo, negli ultimi anni, è aumentata la tendenza a compiere nel corso degli studi superiori e universitari stage in organizzazioni e aziende. Le attività di questo tipo sono diventate una parte integrante dei percorsi formativi con lo scopo di aumentare la professionalizzazione da un lato e di favorire l'incontro fra la domanda e l'offerta di lavoro dall'altro (Cammelli, 2006). Una seconda spiegazione potrebbe

⁵ Moltissimi si impegnano in occupazioni temporanee di basso profilo (i classici *lavoretti da studenti*) che non possono essere considerate quale momento di ingresso sul mercato del lavoro.

essere individuata nella crescita della vivacità del sistema del lavoro locale e regionale (dove si concentrano la quasi totalità dei nostri intervistati), connesso a una congiuntura economica maggiormente favorevole. Tuttavia, questa ipotesi non è suffragata dai dati di contesto che anzi testimoniano per il periodo in questione una crescente difficoltà nella collocazione occupazionale. Infine una terza e più convincente spiegazione attiene al mutamento relativo delle strategie di approccio al mercato del lavoro nel tempo. Le coorti più giovani risultano maggiormente consapevoli della situazione di difficoltà in cui versa il mercato del lavoro proprio perché non hanno avuto modo di sperimentare nessun'altra condizione e quindi scontano una sorta di socializzazione anticipatoria all'incertezza (Bianco e Ceravolo, 2007).

Tab. 1: durata media in anni della transizione dalla fine degli studi al primo lavoro per coorte di nascita

	Uomini	Donne	Uomini e Donne
1978-83	1,8	1,9	1,8
1973-77	2,1	3,0	2,6
1968-72	2,3	4,1	3,4
1964-67	3,7	4,1	3,9

Per queste ragioni, con maggiore disillusione rispetto alle coorti precedenti, i più giovani potrebbero essere disponibili ad accettare occasioni di lavoro meno coerenti con i loro studi e i loro interessi, oppure meno garantite e stabili. Questo crescente senso di disillusione che conduce a strategie di accesso al mercato del lavoro più orientate da una razionalità strumentale di breve periodo abbassa le aspettative di realizzazione e induce a cogliere tutte le occasioni di collocazione occupazionale disponibili riducendo quindi i tempi relativi di attesa (Sennett, 2006; Bianco Ceravolo, 2007).

Queste considerazioni segnalano, comunque, che il mercato del lavoro Alessandrino è attraversato da importanti cambiamenti che, coerentemente con quanto avviene a livello nazionale, stanno ridefinendo il rapporto tra giovani e lavoro presso le nuove generazioni. A questo proposito non si deve dimenticare infatti il ruolo cruciale giocato dalle importanti riforme legislative riguardanti il mercato del lavoro avviate a partire dalla fine degli anni '90⁶.

L'impatto di queste riforme, pur interessando tutte le forze lavoro, ha riguardato prevalentemente i giovani e coloro che sono entrati nel mercato del lavoro a partire dai primi anni del 2000, mutando radicalmente rispetto al passato il contesto di azione entro cui questi soggetti devono compiere le loro scelte. In particolare i nuovi fenomeni di atipicità delle forme contrattuali e la progressiva flessibilizzazione delle posizioni occupazionali inducono a rinunciare ad attendere il lavoro desiderato e ad accettare di lavorare, temporaneamente, in un settore o in una posizione meno desiderabile (Bianco e Ceravolo, 2007). In fondo non ci si aspetta che quello sarà il lavoro della vita e intanto si accumulano esperienze che potrebbero essere utili per migliorare in futuro la propria

⁶ Ci si riferisce in particolare alla legge 196 del 1997 (Pacchetto Treu) e alla legge 30 del 2000 (Legge Biagi)

posizione (Sennett, 2006). I dati della nostra ricerca confermano l'importanza di questi mutamenti anche sul territorio locale. Come si può notare infatti, nel passaggio dalla coorte più anziana a quella più giovane si assiste, in primo luogo, a una diffusione crescente delle forme lavorative parasubordinate e a una diminuzione piuttosto importante delle attività autonome soprattutto tra i più giovani (tabella 2).

Tab. 2: Tipo di lavoro alla prima occupazione per genere e coorti di nascita

		Dipendente	Parasubordinato	Autonomo	Totale
<i>Coorte di nasc</i>					
Uomini	78-83	88,8	8,2	3,0	100,0
	73-77	77,3	8,6	14,1	100,0
	68-72	81,8	5,0	13,2	100,0
	64-67	84,9	,0	15,1	100,0
	Totale	83,2	5,5	11,3	100,0
Donne	78-83	90,1	7,2	2,7	100,0
	73-77	88,7	6,3	5,0	100,0
	68-72	91,0	3,3	5,7	100,0
	64-67	89,2	1,5	9,2	100,0
	Totale	89,8	4,1	6,1	100,0
Uomini e Donne	78-83	89,4	7,8	2,9	100,0
	73-77	83,6	7,3	9,1	100,0
	68-72	87,1	4,0	8,9	100,0
	64-67	87,5	,9	11,5	100,0
	Totale	86,8	4,7	8,4	100,0

Anche questo dato è in linea con le indagini condotte a livello nazionale e descrive una vera e propria crisi delle scelte lavorative orientate alla libera professione, soprattutto, in quelle attività che prefigurano una posizione di tipo autonomo (artigiani, commercianti, piccoli imprenditori, ecc.). Si tratta di una “crisi vocazionale” verso alcune attività che in realtà ha sempre caratterizzato il rapporto tra giovani e mercato del lavoro in Italia (Rossi, 2007; Bianco e Ceravolo, 2007). Nel nostro paese ad avviare un'attività indipendente sono raramente i giovani, a cui mancano le risorse economiche e relazionali necessarie, ma piuttosto i lavoratori adulti che sfruttano le risorse acquisite durante la propria biografia lavorativa (Marmo, 2007). Il fatto però che le attività autonome siano in diminuzione negli ultimi anni, segnala come, sia a livello nazionale, sia a livello locale le difficoltà di allocazione delle risorse per queste attività siano aumentate. L'incertezza crescente in cui versano tutti i settori economici e le repentine fluttuazioni dei cicli congiunturali inducono una sempre maggiore prudenza nelle scelte individuali e minore disponibilità dei più giovani a impegnarsi in prima persona in operazioni imprenditoriali (Bianco e Ceravolo, 2007). A questo occorre aggiungere che il sistema creditizio italiano è tradizionalmente poco orientato a finanziare imprese sulla base di capitali di rischio soprattutto quando sono di piccole dimensioni, come avviene inevitabilmente nel caso dell'imprenditoria giovanile (Bonomi, 2003).

Alla fine di questa prima ricognizione rispetto ai modi di ingresso nel mercato del lavoro, consideriamo quali sono state le motivazioni che hanno contribuito a scegliere la prima occupazione e gli strumenti utilizzati nell'accesso al mercato del lavoro (tabella 3). Relativamente al primo aspetto si può sottolineare come nel confronto intercoorte i motivi per cui si decide di fare un lavoro tendono a modificarsi in maniera sostanzialmente significativa in termini assoluti. Coloro che hanno scelto il primo lavoro perché era quello che desideravano fare risultano essere sostanzialmente stabili andando dal 43,5% della coorte più anziana al 48,5% tra i più giovani. Questo piccolo cambiamento riguarda in misura maggiore gli uomini (dal 46,3% al 50,3%) rispetto alle donne (dal 42,5% al 44,8%). Parallelamente si riduce drasticamente la percentuale di coloro – in questo caso più donne che uomini, seppure con differenze meno accentuate rispetto al dato precedente – che intraprendono la prima attività in assenza di alternative (– 12%). Allo stesso tempo aumenta significativamente la quota di coloro che scelgono la prima occupazione soprattutto in funzione del reddito.

Tab. 3: Motivo prevalente nella scelta della prima occupazione per genere e coorte di nascita (%)

<i>coorte di nasc.</i>	È il lavoro che desideravo fare	È un lavoro stimato	È un lavoro redditizio	È un'attività familiare	Non ho avuto altre opportunità	Totale
78-83	50,3	---	9,3	6,9	33,5	100,0
73-77	46,5	2,0	3,5	6,0	42	100,0
Uomini 68-72	47,5	---	7,2	6,7	38,6	100,0
64-67	46,3	---	7,7	3,3	42,7	100,0
Totale	47,7	2,0	5,1	5,7	39,5	100,0
78-83	44,8	3,3	14,2	4,4	33,3	100,0
73-77	38,8	---	15,3	5,8	40,1	100,0
Donne 68-72	45,9	1,8	4,1	2,9	45,3	100,0
64-67	42,5	---	6,3	2,2	49	100,0
Totale	43,0	2,4	10,0	3,3	41,3	100,0
78-83	48,5	1,5	12,8	3,6	33,6	100,0
Uomini 73-77	46,2	0,3	7,9	4,3	41,3	100,0
e 68-72	47,8	1	4,6	3,1	43,5	100,0
Donne 64-67	43,5	---	5,5	3	45	100,0
Totale	47,0	1,0	7,7	3,5	40,8	100,0

È soprattutto fra le donne che questo motivo di scelta aumenta significativamente (+8%). Mentre fra gli uomini raddoppia la propensione a continuare l'attività di famiglia, che fra le donne continua a essere del tutto residuale⁷. Se consideriamo questi dati alla luce di quanto emerso in precedenza, e cioè che i tempi di transizione dalla scuola al lavoro si sono ridotti, saremmo portati ad ipotizzare che per i giovani le barriere di ingresso nel mercato del lavoro (Reyneri, 2002), che hanno rappresentato da sempre una caratteristica italiana, in provincia di Alessandria si siano un po' attenuate nell'ultimo ventennio e soprattutto nell'ultimo periodo grazie alle varie forme di

⁷ Come è noto la trasmissione dell'attività di famiglia nel nostro paese segue soprattutto traiettorie patrilineari e solo raramente le figlie ereditano le attività dei loro genitori (Schizzerotto, 2002).

facilitazione fra domanda e offerta di lavoro (Schizzerotto e Barone, 2006). Tuttavia una più attenta lettura della tavola sembra mostrare modelli motivazionali più ambivalenti e ci riporta all'ipotesi interpretativa che abbiamo formulato poco sopra. Accanto alla diminuzione sistematica delle dichiarazioni di scelta in assenza di alternative, crescono infatti i motivi legati al reddito e alla sicurezza. I ragazzi seguono più spesso di quanto non facessero in passato le orme dei loro padri, e le ragazze che scelgono sulla base del reddito sono più che raddoppiate. Queste due tendenze sembrerebbero segnare modelli di genere di adattamento al mercato del lavoro, che pure comportano per tutti l'abbandono di valori post-materialisti della autorealizzazione professionale e il perseguimento di logiche imitative e strumentali, preziose in un tempo di incertezza (Bianco e Ceravolo, 2007). D'altra parte, seppur con una riduzione molto elevata nel tempo, nelle ultime coorti i giovani che accettano un posto di lavoro perché non hanno alternative sono più di un terzo. Si tratta di una quota significativa che sottolinea ulteriormente l'inadeguatezza del raccordo fra mondo educativo e mondo del lavoro. Infatti, come mostra la tabella 5⁸, circa 40% dei nostri intervistati finiscono per fare un lavoro non coerente⁹ con il loro percorso di studi

Tab. 4: Congruenza fra tipo di titolo di studio e prima occupazione per genere (%)

	Uomini e Donne	Uomini	Donne
Congruente	29,3	31,2	28,7
Parzialmente congruente	39,4	40,2	36,9
Non congruente	31,3	28,6	34,4
Totale	100,0	100,0	100,0

L'ultimo aspetto che indagheremo in questa ricostruzione del momento di ingresso nel mercato del lavoro riguarda i canali formali e informali utilizzati nella ricerca della prima occupazione. L'indagine mette in evidenza che, anche nel contesto alessandrino, al pari di quanto avviene a livello nazionale, il mercato del lavoro è regolato prevalentemente a livello micro-sociale (Reyneri, 2002; Carbone, 2005). Sono, infatti, soprattutto le informazioni e le opportunità che si apprendono attraverso i canali informali, caratterizzati da una rete sociale a maglia stretta (Granovetter, 1974) a garantire l'accesso ad una occupazione per più di un individuo su due tra i nostro intervistati. È ormai patrimonio consolidato della riflessione specialistica su questi temi che la rete sociale del soggetto e della sua famiglia abbiano un'influenza cruciale sulle sue opportunità di acquisire una posizione professionale desiderabile (Bianco 1996, Bianco e Eve 1999; Ceravolo, Eve e Meraviglia,

⁸ La tavola è stata calcolata solo per coloro che hanno avuto almeno un'occupazione e che hanno almeno raggiunto il diploma superiore.

⁹ L'indice di congruenza degli studi con il primo lavoro è stato calcolato tenendo conto del settore, del livello occupazionale di ingresso dell'intervistato confrontato con il percorso educativo. L'occupazione è congruente se sia il livello di inquadramento, sia le mansioni ricoperte (e/o il settore lavorativo specifico) sono direttamente connesse agli studi fatti. Se le mansioni sono non sono direttamente connesse al settore di studi o se il livello di inquadramento è inferiore a quelle tipiche di quel titolo di studio abbiamo una parziale congruenza. Qualora entrambi i fattori presi in considerazione non fossero connessi al titolo di studio conseguito viene segnalata sull'indicatore l'incongruenza.

2001). In letteratura l'insieme delle risorse relazionali disponibili in un dato contesto sociale viene comunemente definito "capitale sociale". Occorre tuttavia chiarire che questo tipo di risorsa non è disponibile nella stessa misura per tutti i soggetti. Le reti sociali sono infatti segregate sulla base di numerosi fattori di stratificazione. Il fatto di essere nato in una famiglia di classe alta infatti consegna una rete di relazione ricca di amici, conoscenti e parenti che sono collocati nelle posizioni più alte del mercato del lavoro e che quindi possono essere molto utili per reperire occupazioni di alto livello fin da subito (Lin, 2001). Mentre avere a disposizione una rete popolata da molti soggetti in posizioni occupazionali medio-basse risulta utile esclusivamente nel reperire informazioni (e in alcuni casi per essere introdotti presso il datore di lavoro) per trovare un lavoro in una posizione altrettanto mediocre. Il capitale sociale è quindi una "risorsa specializzata" e fortemente segregata e segregante allo stesso tempo. Lungo le reti, come hanno dimostrato in maniera convincente Bianco e Eve (1999) passano soprattutto risorse informative e di *influence* omogenee con la condizione sociale dei soggetti che ne fanno parte. I nostri dati peraltro mostrano che non vi sono differenze fra i gruppi sociali nell'orientamento a ricorrere agli aiuti informali della propria rete. Fra i fattori di segregazione delle reti sociali non ultimo viene il genere. Le reti maschili e quelle femminili sono infatti differenti. La tavola seguente mostra che nel nostro campione sono le donne a fare ricorso più frequentemente alla rete relazionale per trovare la prima occupazione. Anche a parità di titolo di studio la situazione sembra immutata e il numero di donne che fanno ricorso a canali informali è sempre maggiore di quello degli uomini (di circa il 5%).

Tab. 5: Canali¹⁰ con cui si è trovato il primo lavoro per coorti di nascita e genere (%)

		Canali informali	Invio curriculum	Canali formali	Totale
	<i>coorti di nasc.</i>				
Uomini	1978-83	51,3	22,6	26,1	100,0
	1973-77	50,0	28,8	21,2	100,0
	1968-72	58,7	19,0	22,3	100,0
	1964-67	55,2	21,9	22,9	100,0
	Totale	51,3	22,6	26,1	100,0
Donne	1978-83	54,6	30,6	14,8	100,0
	1973-77	58,6	26,2	15,2	100,0
	1968-72	55,4	28,5	16,1	100,0
	1964-67	60,8	17,0	22,2	100,0
	Totale	55,9	26,7	17,4	100,0
Uomini e Donne	1978-83	53,1	26,1	20,8	100,0
	1973-77	54,8	27,6	17,6	100,0
	1968-72	56,3	24,9	18,8	100,0
	1964-67	59,2	18,4	22,5	100,0
	Totale	55,0	25,1	19,9	100,0

¹⁰ Sono stati classificati come *canali formali di accesso ad un lavoro*: i concorsi pubblici, le assunzioni attraverso i colloqui di lavoro direttamente presso l'azienda, essersi rivolti all'ufficio di collocamento, essersi rivolti ad un'agenzia privata di lavoro, aver risposto ad annunci aziendali. I *canali informali di accesso ad un lavoro* sono: conoscenza diretta del datore di lavoro, conoscenza indiretta tramite amici e parenti, essere entrati nell'impresa di famiglia, conoscenza indiretta attraverso contatti derivanti dalle precedenti esperienze lavorative.

Nonostante l'incidenza rilevante dei meccanismi di reperimento dell'occupazione attraverso capitale sociale, si può evidenziare che, anche in questo caso, il mutamento delle tendenze tra le differenti coorti di nascita evidenzia alcuni, seppur lievi, segnali di cambiamento. Come si può notare, infatti, dalla coorte più anziana a quella più giovane diminuisce il numero di coloro che trovano lavoro attraverso canali informali e cresce, parallelamente, la percentuale di coloro che trovano il loro primo lavoro grazie all'invio di curriculum alle aziende o attraverso canali formali, rispondendo agli annunci delle aziende presso le agenzie di impiego pubbliche o private.

Provando a tirare le fila del discorso possiamo sostenere che il confronto dei tempi, delle attività e dei canali utilizzati dalle diverse coorti nell'accesso alla prima occupazione delinea alcune caratteristiche dei cambiamenti intervenuti in provincia di Alessandria. Così come avviene a livello nazionale e a livello regionale, anche in provincia di Alessandria la fine degli anni '90 segna un momento di svolta importante nel rapporto tra giovani e mercato del lavoro. Dopo decenni si assiste infatti a un'inversione di tendenza caratterizzata dalla riduzione dell'età di ingresso nel mercato e soprattutto da una riduzione del tempo della transizione dalla scuola al primo lavoro. Tali cambiamenti si accompagnano ad altre trasformazioni che descrivono, comunque, uno scenario di incertezza e di difficoltà nel rapporto tra giovani e lavoro. Passando dai più anziani ai più giovani, infatti, parallelamente alla riduzione dei tempi di ingresso si assiste alla diffusione di nuove forme di dipendenza nei rapporti di lavoro (crescita del lavoro parasubordinato), di nuove forme contrattuali flessibili differenziate tra uomini e donne e alla riduzione delle possibilità di intraprendere da subito una attività autonoma.

2. I contratti di lavoro e le chances di stabilità.

La crescita del lavoro dipendente e di quello parasubordinato si accompagnano, poi, alla progressiva diffusione, anche in provincia di Alessandria, di forme contrattuali flessibili (tabella 3). Dalla coorte più anziana a quella più giovane, infatti, diminuisce progressivamente (di circa il 10%) la percentuale di coloro che entrano nel mercato del lavoro con un contratto lavorativo a tempo indeterminato e cresce di pari passo la percentuale di coloro che sono assunti a tempo determinato (+ 7,4%) o con altre forme contrattuali flessibili¹¹ (+ 14,1%).

Anche rispetto a queste tendenze devono essere sottolineate alcune differenze importanti tra uomini e donne. Per i primi, la riduzione di opportunità di ingresso nel mercato del lavoro con un contratto di lavoro a tempo indeterminato (-9,2%), è accompagnata da una forte riduzione delle opportunità di apprendistato e formazione lavoro (-17%), in favore soprattutto di una significativa crescita dei

¹¹ Sono state classificate come forme contrattuali flessibili i contratti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co e co.co.pro), il lavoro interinale e le altre forme di collaborazione a tempo determinato

contratti flessibili (co.co.co. e interinali)(+ 23%). I contratti a tempo determinato sono invece quasi stabili (+3,9%). Nel caso delle donne la riduzione dei contratti a tempo indeterminato e dei contratti di formazione lavoro ed apprendistato è più contenuta (rispettivamente -5,6% e -6,4%), aumentano meno degli uomini i contratti flessibili (+ 4,4%) ma crescono molto di più i contratti a tempo determinato (+ 9,6%). Merita di essere sottolineato infine il fatto che, pur mostrando un *trend* decrescente, una percentuale non irrilevante di giovani donne (7,5% contro il 3,2% degli uomini) ha iniziato la propria carriera lavorativa in modo del tutto irregolare.

Tab. 6: Tipo di forma contrattuale alla prima occupazione per genere e coorti di nascita

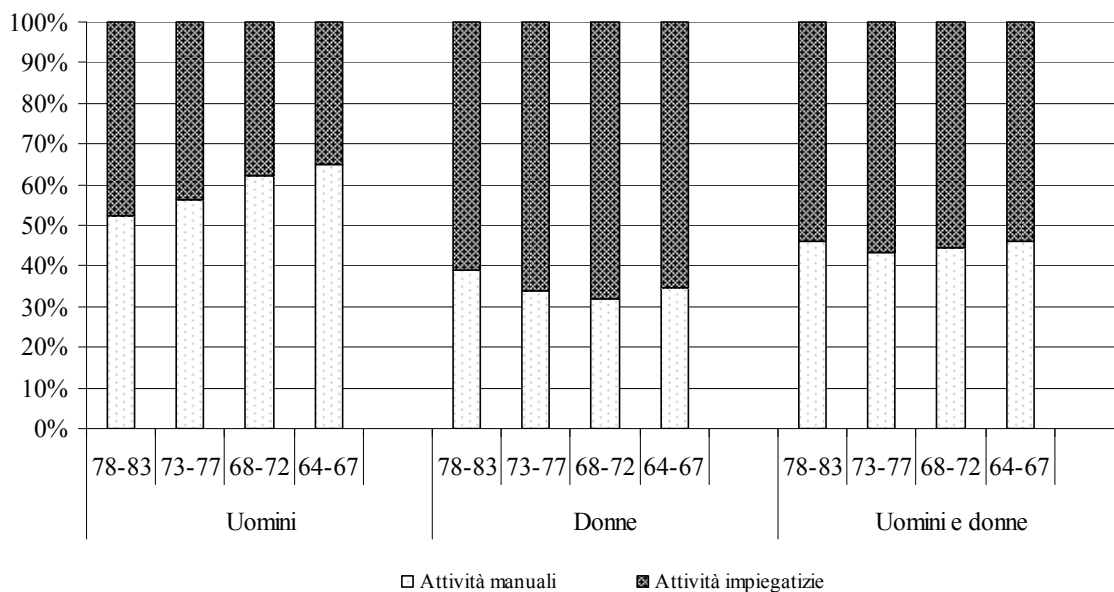
		Tempo indetermin.	Tempo determ.	Apprend. Form. Lavoro	Altre forme contratt. flessibili	Senza contratto	Totale
	<i>Coorte di nasc</i>						
Uomini	78-83	23,8	26,2	23,8	23,0	3,2	100,0
	73-77	30,2	25,5	31,1	6,6	6,6	100,0
	68-72	27,8	25,6	33,1	5,3	8,3	100,0
	64-67	33,0	22,3	40,8	,0	3,9	100,0
	Totale	28,4	25,0	31,8	9,2	5,6	100,0
Donne	78-83	32,1	25,5	23,6	11,3	7,5	100,0
	73-77	37,1	26,5	21,2	7,9	7,3	100,0
	68-72	34,7	26,4	20,7	8,3	9,8	100,0
	64-67	37,6	15,9	30,0	5,9	10,6	100,0
	Totale	35,6	23,4	23,9	8,1	9,0	100,0
Uomini e Donne	78-83	27,6	25,9	23,7	17,7	5,2	100,0
	73-77	34,4	26,2	25,0	7,4	7,0	100,0
	68-72	31,9	26,1	25,8	7,1	9,2	100,0
	64-67	36,0	18,5	33,8	3,6	8,0	100,0
	Totale	32,6	24,2	27,2	8,5	7,5	100,0

In sintesi si può quindi dire che anche in provincia di Alessandria sono costantemente aumentate nell'ultimo trentennio, almeno al primo lavoro, le forme contrattuali "atipiche" rispetto al lavoro a tempo indeterminato che ha caratterizzato le biografie lavorative della generazione fordista. Ci sono però alcune differenze nella diffusione di questa "atipicità" tra uomini e donne. Per i primi sono diffuse soprattutto le forme contrattuali flessibili più recenti (contratti di collaborazione ma soprattutto contratti interinali). Per le donne invece la flessibilità contrattuale è legata, soprattutto, alla diffusione di contratti di lavoro a tempo determinato.

Questa differenza può essere spiegata con la diversa collocazione di settore e tipo di attività che contraddistingue l'accesso al mercato del lavoro di uomini e donne. Come si vede in figura 2, infatti, tra i dipendenti gli uomini accedono al mercato del lavoro prevalentemente svolgendo attività di tipo manuale (circa il 60% dei dipendenti maschi del campione ha iniziato la propria biografia lavorativa come operaio, il 49% tra coloro che appartengono alla coorte più giovane). Per le donne prevale, invece, l'ingresso nel mercato del lavoro con un lavoro di tipo impiegatizio (un'intervistata su tre tra le dipendenti ha iniziato come impiegata esecutiva, il 27% tra le più giovani).

Questo dato ci conferma, quindi, che la differenza nella diffusione dei contratti atipici tra uomini e donne è legata ai settori ed al tipo di attività rimandando ancora una volta al fenomeno della segregazione orizzontale dei percorsi lavorativi. Come noto, infatti, le forme contrattuali di collaborazione occasionale, ma soprattutto i contratti interinali, sono più diffusi nell'industria e nei servizi a bassa qualifica professionale. In questi settori e soprattutto per quanto riguarda lo svolgimento di mansioni più semplici e ripetitive è più facile perseguire una organizzazione della produzione basata sulla "spersonalizzazione" delle attività ed è più facile quindi attuare un elevato *turn-over* della forza lavoro a seconda delle esigenze produttive dell'azienda e/o del grado di produttività del singolo operaio. In questo senso il contratto interinale ed i contratti di collaborazione a progetto, rappresentano degli strumenti regolativi dei rapporti di lavoro che trovano una più ampia diffusione in questi settori.

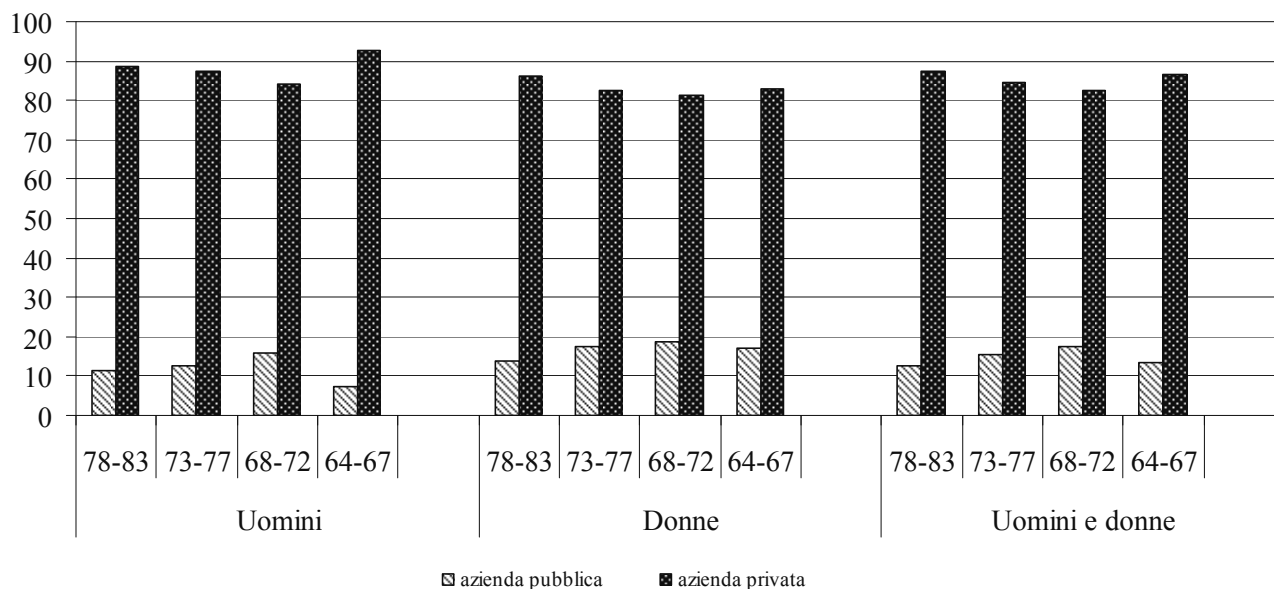
Fig. 2: Attività svolta durante la prima occupazione per genere e coorti di nascita (%)



Nel caso delle attività di tipo impiegatizio invece, è più difficile perseguire la spersonalizzazione di un'attività e quindi la possibilità di sostituire l'addetto/a ad una mansione con un'altra persona senza che l'organizzazione nel suo complesso ed il livello di produttività del servizio ne risentano. Per gli impiegati, infatti, il più lento e complesso processo di formazione del personale rende meno economico il *turn-over*. Di conseguenza la flessibilità contrattuale viene ricercata attraverso forme, come appunto il contratto a tempo determinato, che garantiscano alla azienda di valutare periodicamente i dipendenti e poter programmare per tempo un'eventuale sostituzione. Alla base della diffusione di forme contrattuali "atipiche" differenziate tra uomini e donne va, infine considerata la maggiore presenza delle donne, nel pubblico impiego dove il contratto di lavoro

interinale è meno diffuso e la maggiore presenza degli uomini presso le aziende private che utilizzano maggiormente questa forma contrattuale (figura 3).

Fig. 3: Tipo di azienda/organizzazione durante la prima occupazione per genere e coorti di nascita (%)



Ma, quali sono le possibilità di migliorare la propria condizione contrattuale nel corso della carriera lavorativa? La nostra indagine ha indagato questo aspetto registrando per ciascun intervistato/a la forma contrattuale della prima occupazione e quella corrispondente all'ultima posizione lavorativa. Sfruttando queste informazioni, è stato possibile ricostruire i percorsi di mobilità contrattuale dei nostri intervistati. I risultati di questa analisi sintetizzati in tabella 7 mostrano, come è lecito attendersi, il più elevato tasso di immobilità nella stessa condizione contrattuale tra coloro che avevano raggiunto già durante il primo impiego un contratto a tempo indeterminato (80% per gli uomini e 81,7% delle donne). Con la sola eccezione dell'apprendistato e della formazione lavoro – che come abbiamo visto in precedenza rappresentano una forma contrattuale di inserimento nel mercato del lavoro quasi esclusivamente maschile – in tutti i casi di contratti atipici sono le donne a essere maggiormente immobili¹². Sono rimaste nella stessa posizione contrattuale il 30,2% delle lavoratrici che al primo impiego avevano un contratto a tempo determinato (contro il 25% dei lavoratori) il 20,6% (contro il 15,8% degli uomini) delle lavoratrici assunte con un altro tipo di contratto flessibile e soprattutto l'11,8% (contro nessun lavoratore) di coloro che lavorano del tutto in nero. Ciò testimonia, quindi, l'esistenza di un rischio di "intrappolamento" in una condizione contrattuale precaria decisamente più elevato tra le lavoratrici.

¹² Come per tutte le tavole di mobilità anche in questo caso i tassi di immobilità nella stessa condizione contrattuale sono contenuti nella diagonale principale della tabella 3.

Tab. 7: Tavola di mobilità tra ultima forma contrattuale sottoscritta per la forma contrattuale sottoscritta al primo impiego per genere (outflow).

<i>Contratto primo lavoro</i>		<i>Contratto ultimo lavoro</i>					Totale
		Tempo indeter.	Tempo determ.	Appr. for. lav.	Altri cont. fless.	Senza contr.	
Uomini	Tempo indeter.	80,0	10,7	5,3	4,0	---	100,0
	Tempo determ.	72,4	25,0	1,3	1,3	---	100,0
	Appr. for. Lav.	73,5	9,8	9,8	6,9	---	100,0
	Altri cont. Fless.	52,6	15,8	15,8	15,8	---	100,0
	Senza contr.	75,0	18,8	0,0	6,3	---	100,0
	<i>Totale</i>	<i>73,6</i>	<i>14,9</i>	<i>6,3</i>	<i>5,2</i>	<i>---</i>	<i>100,0</i>
Donne	Tempo indeter.	81,7	17,4	0,0	,9	,0	100,0
	Tempo determ.	65,1	30,2	0,0	4,7	,0	100,0
	Appr. for. Lav.	62,8	28,2	1,3	6,4	1,3	100,0
	Altri cont. Fless.	55,9	14,7	8,8	20,6	0,0	100,0
	Senza contr.	55,9	20,6	2,9	8,8	11,8	100,0
	<i>Totale</i>	<i>68,0</i>	<i>23,2</i>	<i>1,5</i>	<i>5,9</i>	<i>1,5</i>	<i>100,0</i>
Uomini e donne	Tempo indeter.	81,0	14,7	2,2	2,2	0,0	100,0
	Tempo determ.	68,5	27,8	0,6	3,1	0,0	100,0
	Appr. for. Lav.	69,1	17,7	6,1	6,6	0,0	100,0
	Altri cont. Fless.	55,8	15,4	9,6	19,2	0,0	100,0
	Senza contr.	62,7	19,6	2,0	7,8	7,8	100,0
	<i>Totale</i>	<i>70,8</i>	<i>19,4</i>	<i>3,5</i>	<i>5,6</i>	<i>0,8</i>	<i>100,0</i>

La condizione contrattuale femminile risulta ancora peggiore dal punto di vista della mobilità contrattuale discendente¹³, ed in particolare dei passaggi dal contratto di lavoro a tempo indeterminato a quello a tempo determinato. In questo caso è evidente che per le donne esiste un più elevato rischio di peggioramento della propria condizione contrattuale in considerazione del fatto che il 17,4% delle donne contro il 10,7% degli uomini è scivolata in una condizione di precarietà contrattuale.

Viceversa, se osserviamo le possibilità di avere un contratto a tempo indeterminato partendo da qualsiasi altra forma contrattuale al momento del primo lavoro, ritroviamo una situazione speculare, che denota il solito vantaggio comparativo degli uomini rispetto alle donne¹⁴. I lavoratori che ottengono un lavoro a tempo indeterminato sono il 72,4% (contro il 65,1% delle lavoratrici) tra coloro che hanno iniziato a lavorare con contratto a tempo determinato, il 73,5% di coloro che hanno iniziato a lavorare con un contratto di formazione o attraverso l'apprendistato (contro il 62,8%) e il 75% (contro il 55,9%) tra coloro che alla prima occupazione lavoravano in nero.

Nella figura 4 abbiamo sintetizzato tutti i movimenti di mobilità contrattuale escludendo dall'analisi coloro che hanno avuto costantemente contratti di lavoro a tempo indeterminato. In questo modo è possibile osservare, in maniera più focalizzata, i cambiamenti nelle forme contrattuali tra coloro che non hanno iniziato la propria storia lavorativa da una condizione di stabilità contrattuale.

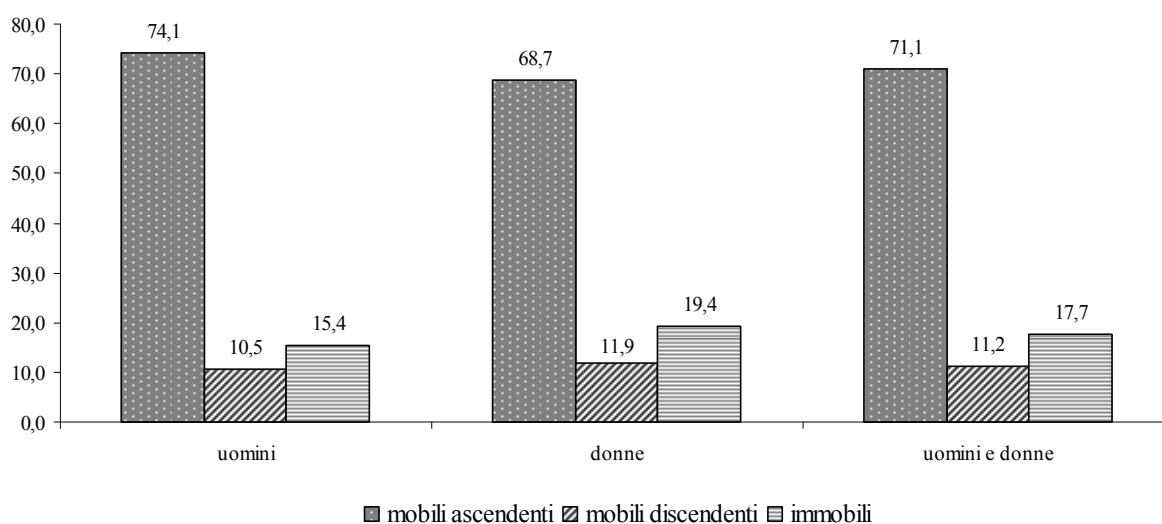
¹³ Celle della tavola di mobilità poste al di sopra della diagonale principale in tabella 3.

¹⁴ Celle della tavola relative alla prima colonna sotto la diagonale principale.

La maggioranza (71,1%) dei nostri intervistati appartenenti a questo gruppo ha, comunque, migliorato la propria condizione contrattuale¹⁵ e anche in questo caso i miglioramenti più consistenti si rilevano nel caso dei lavoratori (74,1%) rispetto alle lavoratrici (68,7%) tra le quali risultano più frequenti i processi di immobilità¹⁶ (19,4% contro 15,4%) e anche se in misura più contenuta, quelli di mobilità discendente (11,9% contro 10,5%).

Oltre ad essere distribuite in maniera diversa tra uomini e donne, le possibilità di miglioramento della propria condizione contrattuale dipendono anche dalle caratteristiche stesse dei lavoratori e delle lavoratrici e ed in particolare da quelle relative alla loro prima occupazione.

Fig. 4: Tipo di mobilità contrattuale tra primo e ultimo lavoro (% , per genere)



Questo è il risultato più evidente che emerge dall'analisi condotta attraverso un modello regressione logistica binomiale in cui abbiamo posto come variabile dipendente la probabilità di migliorare la propria condizione contrattuale contro la probabilità di passare a un contratto con minori garanzie di stabilità o restare immobili – escludendo tra questi coloro che avevano un contratto a tempo indeterminato già durante il primo lavoro. Le variabili indipendenti del modello sono: il titolo di studio conseguito, i canali utilizzati per l'accesso nel mercato del lavoro, la classe sociale all'ingresso nel mercato del lavoro, il numero di episodi lavorativi e alcuni aspetti caratterizzanti la prima occupazione (settore di impiego, dimensioni dell'impresa, etc.). Per evitare distorsioni dei

¹⁵ Sono stati considerati mobili ascendenti tutti coloro che hanno sottoscritto un contratto a tempo indeterminato e che avevano sottoscritto un contratto diverso durante la prima occupazione; coloro che hanno sottoscritto un contratto a tempo determinato avendo sottoscritto in precedenza un contratto di apprendistato/formazione-lavoro, un altro tipo di contratto flessibile o che erano entrati nel mercato del lavoro senza contratto; coloro che non avendo nessun contratto durante la prima occupazione hanno sottoscritto un contratto di apprendistato/formazione-lavoro oppure un qualsiasi tipo di contratto flessibile.

¹⁶ Abbiamo considerato immobili oltre a coloro che sono rimasti nella stessa condizione contrattuale anche coloro che sono passati da un contratto di apprendistato/formazione lavoro ad un altro tipo di contratto flessibile e viceversa. Questi movimenti pur rappresentando, in senso stretto, dei cambiamenti nella forma contrattuale sottoscritta non si configurano, comunque, come modifiche sostanziali dei rapporti di lavoro in termini di stabilità e consolidamento della posizione lavorativa.

risultati dovuti da una parte alla durata delle biografie lavorative dei nostri intervistati e dall'altra a una possibile distribuzione diseguale delle opportunità contrattuali nel territorio, abbiamo introdotto anche due variabili di controllo rappresentate dall'età e dalla zona di residenza.

Analizzando i risultati di questa analisi emerge, in primo luogo, che – sia per quanto riguarda i percorsi maschili, sia per quelli femminili – avere un elevato titolo di studio non garantisce automaticamente maggiori chances di miglioramento della propria condizione contrattuale. Questo risultato consolida ulteriormente l'evidenza emersa in altri studi (Schizzerotto, 2002; Bianco, 2004; Bianco e Ceravolo 2007) secondo cui una quota consistente del lavoro atipico nel nostro paese è da ricondurre proprio alle carriere intellettuali nelle quali la flessibilità contrattuale non è semplicemente una condizione diffusa, ma una vera e propria norma.

Altri aspetti comuni che aumentano le chances di miglioramento contrattuale tra lavoratori e lavoratrici sono relativi all'origine sociale e al settore di impiego. Le possibilità di accesso a contratti di lavoro più stabili risultano, infatti, più elevate tra gli appartenenti alla classe media e alle classi superiori e tra coloro che, soprattutto nel caso delle donne, hanno iniziato la propria carriera lavorativa nella pubblica amministrazione.

Le differenze principali riguardano, invece, i canali utilizzati per entrare nel mercato del lavoro. Mentre nei percorsi lavorativi maschili le possibilità di miglioramento della propria condizione contrattuale aumentano in corrispondenza degli ingressi nel mercato del lavoro attraverso canali formali¹⁷, per le donne è più utile avere ottenuto il primo lavoro attraverso canali informali. Questo dato sembrerebbe suggerire, quindi, che le possibilità di miglioramento per gli uomini sono agevolate nel caso in cui si è seguita una via “credenzialista” di accesso al mercato del lavoro, nel momento in cui, cioè, un lavoratore è stato valutato formalmente per le proprie capacità, conoscenze e competenze. Nel caso delle lavoratrici, invece, le possibilità di miglioramento della propria condizione professionale, in termini contrattuali, dipendono maggiormente dalla possibilità di utilizzare canali informali e, quindi, legami sociali più forti.

Questo risultato deve essere interpretato tenendo presente che il miglioramento della condizione contrattuale, soprattutto nei casi in cui questo avviene nella stessa azienda, corrisponde a un consolidamento delle relazioni, lavorative ma anche sociali, tra l'azienda stessa e il lavoratore o la lavoratrice. Concedere per esempio il contratto a tempo indeterminato significa, anche, concedere maggiore fiducia a colui o colei che era stato assunto/a con un contratto temporaneo. È da questo punto di vista che i canali informali risultano più efficaci. Essere entrati nel mercato del lavoro attraverso questi canali vuol dire, infatti, conoscere direttamente o indirettamente il datore di lavoro e fare parte, in maniera più o meno stretta, della sua stessa rete sociale. Questa comune

¹⁷ Per la distinzione tra canali formali e informali, si veda il capitolo precedente.

appartenenza agevolata, di fatto, le possibilità di consolidamento della fiducia tra le parti perché i membri della stessa rete sono più facilmente riconoscibili e, quindi, valutabili tra di loro (Bianco, 1996; Pizzorno, 2001). Il fatto che i canali informali siano più importanti per le donne può significare, quindi, che le lavoratrici hanno bisogno di consolidare maggiormente le basi fiduciarie del proprio rapporto di lavoro per vedere stabilizzata la propria posizione occupazionale e sono meno valutate per le loro competenze. Tuttavia molti risultati di ricerca mostrano anche che nei contesti in cui l'ingresso è controllato tramite concorsi effettivamente meritocratici, le donne sono fortemente avvantaggiate e tendono a colonizzare la professione in questione (Bianco 1997).

Tab. 8: Aspetti che aumentano la probabilità di migliorare la condizione contrattuale per genere (stima dei parametri ed errore standard del modello di regressione logistica binomiale)

		uomini		Donne	
		B	E.S.	B	E.S.
<i>Età</i>		-.044	.035	-.076	.035
<i>titolo di studio</i>	medie inferiori	1.195	.772	.907	.711
	Diploma	.689	.615	.763	.510
	Laurea	*	*	*	*
<i>Residenza</i>	centri zona	.674	.390	.360	.370
	altri centri urbani				
<i>ha trovato il primo lavoro attraverso</i>	canali informali	-.361	.518	1.487	.589
	invio curriculum	-.286	.560	1.317	.634
	canali formali	*	*	*	*
<i>quante volte ha cambiato lavoro</i>	una volta	.448	.470	-.497	.503
	due volte	1.312	.598	-.137	.520
	tre volte	.350	.507	-.409	.522
	Più di tre	*	*	*	*
<i>l'organizzazione/azienda presso cui ha iniziato a lavorare</i>	Pubblica	.498	.078	.853	.640
	Privata	*	*	*	*
<i>in quale settore operava l'azienda presso cui era occupato/a?</i>	Industria	1.249	.669	.887	.833
	Servizi	-.232	.753	.957	.780
	Commercio	-.899	.739	.613	.764
	Artigianato				
<i>quali erano le dimensioni dell'azienda presso cui lavorava?</i>	meno di 15 dipendenti	-.052	.495	.887	.833
	tra 15 e 60 dipendenti	-.021	.511	.957	.780
	più di 60 dipendenti	*	*	*	*
<i>classe sociale di origine</i>	classe operaia	-.146	.254	-.183	.227
	ceto medio	.221	.321	.145	.224
	classi superiori	*	*	*	*

* categoria di riferimento

In termini temporali, il miglioramento della condizione contrattuale avviene, inoltre, più rapidamente nelle storie lavorative maschili rispetto a quelle femminili. Per i lavoratori, le maggiori chances di passare ad un contratto migliore si verificano relativamente in fretta, al primo o al massimo al secondo lavoro, e preferibilmente grazie all'inserimento in imprese industriali di grandi

dimensioni, mentre per le donne un miglioramento contrattuale si verifica solo dopo più di tre esperienze professionali, nei servizi e nelle imprese di piccola dimensione.

3. Il rendimento differenziale dei titoli di studio

Concludiamo la nostra analisi valutando la relazione tra i titoli di studio e percorsi di accesso al mercato del lavoro. La domanda a cui proveremo a dare una risposta è la seguente: in quale misura l'acquisizione di un titolo di studio superiore o universitario influenza le chances di trovare un buon primo lavoro?

Anzitutto, come si può vedere dai dati riportati in tabella 9, il conseguimento di un titolo di studio elevato (diploma o laurea) agevola l'ingresso nel mercato del lavoro in termini di tempo. Questo avviene sia per gli uomini sia per le donne.

Tab. 9: Distanza scuola-primo lavoro per titolo di studio (% , uomini e donne)

	Entro un anno	Da uno a due anni	Dopo due anni	Totale
Obbligo	18,3	21,6	60,1	100,0
Diploma	33,7	20,3	46,0	100,0
Laurea	50,0	20,6	29,4	100,0
Totale	25,2	21,1	53,7	100,0

Coloro che hanno concluso la loro formazione scolastica con la scuola dell'obbligo¹⁸ hanno dovuto attendere, nella maggioranza dei casi (60%) più di due anni per trovare la prima occupazione. Viceversa, come è lecito attendersi, la metà dei laureati trova occupazione entro un anno dalla conclusione del proprio percorso formativo.

Se a un titolo di studio elevato corrisponde, quindi, una maggiore rapidità di inserimento lavorativo, la stessa relazione positiva non sembrerebbe emergere se prendiamo in considerazione la forma contrattuale del primo lavoro. Come si può notare in tabella 8, infatti, è il diploma il titolo di studio che garantisce una maggiore probabilità di ottenere da subito un contratto a tempo indeterminato (il 35% dei diplomati, contro il 28,3% di coloro che si sono fermati all'obbligo scolastico ed il 30,3% dei laureati, ha sottoscritto questo tipo di contratto al primo lavoro).

Coloro che hanno completato soltanto la scuola dell'obbligo, soprattutto nel caso degli uomini (51,4% contro 38,7%), accedono al mercato del lavoro attraverso l'apprendistato e la formazione lavoro (44,8% per l'intero campione). In altri termini dopo la scuola dell'obbligo, come peraltro anche i dati regionali testimoniano (IRES Piemonte, 2008), quasi nessuno entra sul mercato del lavoro senza passare per un periodo intermedio di inserimento almeno attraverso apprendistato. Il circuito convenzionale prevede infatti forme composite di formazione professionale. Tuttavia anche

¹⁸ Licenza media o titolo inferiore.

in questo caso le ragazze scontano uno svantaggio piuttosto rilevante, poiché in numero molto minore sperimentano questo passaggio mediato al mondo del lavoro. Andando a leggere nello specifico le informazioni raccolte rispetto ai percorsi di queste intervistate, si scopre che le loro traiettorie comportano spesso un primo periodo di disoccupazione piuttosto lungo e poi sfociano in occupazione a bassissimo livello di qualificazione che costituiscono il nocciolo duro di quei “cattivi lavori” nel ramo di servizi di cui parla la letteratura (Esping-Andersen, 1993; Bianco, 1996).

Circa un individuo su cinque (18,4%) tra coloro che hanno conseguito la laurea (20,5% tra gli uomini e 16,2% tra le donne) ha avuto accesso al mercato del lavoro con un contratto di collaborazione, interinale etc. Considerando anche i contratti a tempo determinato, si può affermare che rispetto a coloro che sono in possesso del diploma, i laureati (in questo caso soprattutto uomini) hanno una maggiore probabilità di trovare un contratto di lavoro flessibile.

Tab. 10: Forma contrattuale al primo lavoro per titolo di studio e genere (%)

		Tempo Indeterm.	Tempo determ.	Apprend. Form. Lavoro	Altre forme contratt. flessibili	Senza contratto	Totale
	<i>tit. di studio</i>						
Uomini	Obbligo	23,1	14,4	51,4	---	11,1	100,0
	Diploma	33,0	28,2	28,2	8,7	1,9	100,0
	Laurea	25,6	30,8	15,4	20,5	7,7	100,0
	Totale	26,3	20,3	40,6	4,9	8,0	100,0
Donne	Obbligo	33,2	11,5	38,7	6,0	10,6	100,0
	Diploma	37,0	27,2	21,0	6,8	8,0	100,0
	Laurea	35,1	27,0	10,8	16,2	10,8	100,0
	Totale	34,8	18,7	29,7	7,1	9,7	100,0
Uomini e Donne	Obbligo	28,3	12,9	44,8	3,2	10,9	100,0
	Diploma	35,1	27,5	23,8	7,5	6,0	100,0
	Laurea	30,3	28,9	14,5	18,4	7,9	100,0
	Totale	30,8	19,4	34,7	6,1	8,9	100,0

Si tratta peraltro di una tendenza ben nota in letteratura (Reyneri, 2002, Ballarino, 2007). I lavoratori della conoscenza sono maggiormente esposti al rischio di sperimentare lunghi periodi di instabilità e di precarietà. Spesso, anzi, il primo periodo di lavoro per loro si configura come un’insieme di prestazioni di lavoro per più committenti, con forme contrattuali molto differenziate, che per i loro contenuti professionali sono tuttavia in grado di consentire forme di apprendimento utili per il successivo percorso professionale, in particolare nel caso degli uomini.

Queste forme di lavoro flessibile sono un po’ più frequenti per gli uomini, ma allo stesso tempo, come abbiamo visto in precedenza, sono proprio le traiettorie maschili a uscire più rapidamente da queste condizioni di precarietà attraverso processi di stabilizzazione occupazionale. Le laureate che iniziano il loro percorso con relazioni di impiego di tipo flessibile, invece, sembrano destinate a uscirne con grande difficoltà, entrando di fatto in una sorta di precarizzazione di lungo periodo.

Concludendo la nostra esplorazione della rendita del titolo di studio al momento della prima occupazione possiamo notare una ulteriore disuguaglianza fra uomini e donne. Mentre fra gli uomini che hanno conseguito solo la licenza inferiore una certa quota (il 17,1%) entra direttamente in una posizione autonoma fin dal primo lavoro, per le donne questo tipo di percorso è molto meno frequente (2,2 %). Al contrario la maggior parte dei laureati e delle laureate iniziano con una collocazione lavorativa tipica della classe media (circa il 77% fra gli uomini e il 79% fra le donne). Tuttavia mentre solo il 9% delle donne riesce a conseguire fin da subito una collocazione nei segmenti alti del mercato (soprattutto accedendo immediatamente a una libera professione) ci riesce ben il 16,5% degli uomini. Anche in questo caso si evidenzia un vantaggio concorrenziale a favore della popolazione maschile. Peraltro, ancora una volta questo dato sembra confermare una tendenza tutta italiana alla trasmissione patrilineare delle attività di famiglia che sfavorisce sistematicamente le ragazze (Schizzerotto, 2006). Più in generale la struttura delle disuguaglianze di ingresso al primo lavoro in provincia di Alessandria, al netto di qualche microvariazione, riproducono le principali tendenze nazionali. Al contrario, paragonando la situazione locale a quella regionale – grazie ai dati della ricerca effettuata dall'Osservatorio del Nord Ovest (Meraviglia, 2006) –, possiamo cogliere una condizione di svantaggio femminile al primo lavoro un poco più rilevante nel territorio alessandrino. Tuttavia, i dati della nostra ricerca non sono direttamente confrontabili con quelli raccolti dall'Osservatorio e, di conseguenza, non possiamo spingerci oltre con l'analisi di questa differenza.

Ma quali sono i percorsi educativi che consentono di avere un migliore accesso al mercato del lavoro? La risposta a questa domanda non è facile poiché come sappiamo i processi di selezione educativa sulla base dell'origine sociale e del genere agiscono *prima* che le persone entrino sul mercato del lavoro, indirizzando tendenzialmente i giovani ai diversi corsi di studio e facoltà sulla base della loro condizione sociale. Per questo motivo i titoli di studio differiscono fra loro oltre che, ovviamente per il tipo e la qualità delle competenze che forniscono, anche per la classe sociale di partenza di coloro che li conseguono. Pertanto non è facile dire quanto l'associazione sistematica fra alcune facoltà e l'ingresso nei segmenti migliori del mercato del lavoro fin dalla prima occupazione dipenda dal titolo di studio e dalle competenze e quanto invece sia frutto dei privilegi sociali delle famiglie di chi entra i quei percorsi educativi. È innegabile, tuttavia, che alcuni percorsi educativi siano effettivamente forti sul mercato del lavoro garantendo maggiori probabilità di esperire mobilità sociale rispetto alla famiglia di origine. Fra questi quello che si dimostra più efficace è la laurea in ingegneria per i ragazzi (il 18% dei laureati in ingegneria è figlio di famiglie operaie e dopo la laurea il 75% di questi si posiziona subito in una posizione professionale nelle classi superiori), e la laurea in Economia e Commercio è invece la più efficace ai fini della mobilità

sociale per le ragazze, consentendo a una certa quota di donne con origini sociali modeste (11%) di occupare posizioni medio alte fin dalla prima occupazione.

Conclusioni

La persistenza delle disegualianze è l'unico fattore davvero stabile in un quadro di mutamento lento, ma comunque continuo. Così in provincia, come nelle grandi metropoli i percorsi di inserimento nel mercato del lavoro mutano, cresce il tasso di atipicità delle prime occupazioni, cresce il livello di incertezza, ma è ancora stabile l'influenza dei fattori ascrittivi e del genere nel generare percorsi diseguali. Queste dimensioni strutturali di ineguaglianza continuano a plasmare non solo le opportunità, ma soprattutto i processi decisionali individuali sulla base di rappresentazioni sociali delle possibilità di inserimento professionale molto differenziate. L'incertezza rispetto al futuro e la ritrosia a avventurarsi nelle libere professioni o nell'imprenditoria non sono distribuite uniformemente nella popolazione presa in esame. I più avversi al rischio sono coloro che in effetti possono godere di minori protezioni familiari, cioè coloro che provengono da origini sociali più basse. D'altra parte l'orientamento al reddito più che all'auto-realizzazione è un altro indizio per ricostruire un quadro di scelta in cui l'aspirazione al consolidamento strumentale diventa primo fattore in ordine di importanza. Le donne fanno le spese di questa condizione più pesantemente dei loro coetanei. Esso scontano il persistere di un regime di disegualianze che le costringe a carriere segregate e che ancora oggi si manifesta soprattutto nell'esclusione dai circuiti più garantiti e protetti. In questo senso i risultati della nostra ricerca confermano quanto emerso in studi condotti in contesti territoriali con caratteristiche socio-economiche molto differenti.

Tuttavia i nostri dati ci consentono anche di avanzare alcune ipotesi sul diverso funzionamento dei regimi di cambiamento fra centro e periferia. La società locale alessandrina e i suoi equilibri sembrano mutare con un passo un po' più lento di quanto non succeda nelle grandi città. Le spiegazioni per questo fenomeno possono essere molteplici e di certo non si possono discutere analiticamente in questa sede, tuttavia certamente non si possono esaurire con il motto popolare che assegna alla provincia il ruolo di perenne ritardataria. Indagare le ragioni di questo ritardo diventa un imperativo categorico per progettare gli scenari di sviluppo possibile per queste città di medie dimensioni e per i loro territori che sono oggi chiamati a competere in un'arena globale sempre più difficile. Le possibilità di sopravvivenza risiedono nella capacità di trovare proprie vocazioni di crescita e conseguenti modelli di riconfigurazione del capitale umano. Società chiamate a cambiare forse più delle altre e che forse invece sono relegate da fattori di inadeguatezza culturale. Quest'ultima forse deve essere ascritta soprattutto allo scarso ricambio delle classi dirigenti e in

questo senso la vischiosità alla mobilità sociale è un fattore di pericoloso immobilismo che queste società locali non possono più permettersi.

Bibliografia

- Bianco M.L. (1996), *Classi e reti sociali*, Mulino, Bologna.
- Bianco M.L. (1997), *Donne al lavoro. Cinque itinerari fra le diseguaglianze di genere*, Paravia-Scriptorium, Torino.
- Bianco M.L. (2004), "Il genere della flessibilità", in Mari G. (a cura di), *Libertà, sviluppo, lavoro*, pp. 27-68.
- Bianco M.L. e Ceravolo F. (2007), *Razionalità locali. Sociologia dei giovani adulti torinesi*, Edizioni Fondazione Giovanni Agnelli, Torino.
- Bianco M. L. e Eve M. (1999), "I due volti del capitale sociale. Il capitale sociale nello studio delle disuguaglianze", in *Sociologia del lavoro* n. 73, p. 167.
- Bonomi, 2003, *Per un credito locale e globale. Le geocomunità del capitalismo italiano*, Baldini Castoldi Dalai, Milano.
- Buzzi C., Cavalli A. e de Lillo A. (a cura di) (2007), *Rapporto Giovani. Sesta indagine dell'istituto IARD sulla condizione giovanile in Italia*, Mulino, Bologna.
- Cammelli, (2006) "*L'università in transizione: laureati vecchi e nuovi alla luce della riforma*", a cura del consorzio ALMALAUREA, Mulino, Bologna
- Carbone D. (2005), *Percorsi incerti. Traiettorie di uscita dalla disoccupazione in Italia, Danimarca, Germania e Regno Unito*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Ceravolo F., Eve M. e Meraviglia C. (2001), "Migrazioni e integrazione sociale: un percorso a stadi", in Bianco M.L. (a cura di), *L'Italia delle diseguaglianze*, Carocci, Roma
- Esping-Andersen G. (1993), *Changing classes. Stratification and mobility in post-industrial societies*, Sage, London.
- Granovetter M., (1974), *Getting a job: study on contacts and careers*, Harvard University Press, Cambridge.
- IRES Piemonte (2008), *Donne. Primo rapporto sulla condizione femminile in Piemonte*, Torino.
- Lin N. (2001), *Social Capital: a theory of social structure and action*, Cambridge University Press, New York.
- Marmo R. (a cura di) (2007), *Anni flessibili. Il tempo del lavoro nuovo*, Edizioni lavoro, Roma.
- Meraviglia C. (2006), "La mobilità occupazionale in Italia. Nuovi dati e tendenze di medio periodo", in *Polena*, 1/2006, 31-60.
- Pizzorno A. (2001), "Perché si paga il benzinaio. Per una teoria del capitale sociale", in Bagnasco C., Piselli F., Pizzorno A. e Trigilia C., *Il Capitale Sociale. Istruzioni per l'uso*, pp. 19-46.
- Reyneri E. (2002), *Sociologia del mercato del lavoro*, Mulino, Bologna.
- Rossi P. (2007), "L'accesso al mondo del lavoro e le forme del lavoro giovanile", in Buzzi C., Cavalli A. e de Lillo A. (a cura di), *Rapporto Giovani. Sesta indagine dell'istituto IARD sulla condizione giovanile in Italia*, pp. 83-94.
- Schizzerotto A. (a cura di) (2002), *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, Mulino, Bologna.
- Schizzerotto A e Barone C. (2006) *Sociologia dell'istruzione*, Mulino, Bologna
- Sennett R. (2006), *La cultura del nuovo capitalismo*, Mulino, Bologna