

## Giovani e lavoro, tra disuguaglianza e ricerca di senso

**Anna M. Ponzellini**

RPS

*Anche se con livelli diversi di gravità nei diversi regimi istituzionali e di welfare, la segmentazione generazionale dei mercati del lavoro europei – adulti e anziani in lavori a tempo indeterminato e giovani in occupazioni instabili e malpagate – non solo ha ormai assunto caratteristiche strutturali ma rivela una origine chiaramente imputabile alle politiche: se non sbagliate, per lo meno incomplete. Per ragioni non del tutto spiegate – ma che per il caso italiano potrebbero dipendere dal ruolo di ammortizzatore sociale esercitato dalle famiglie – finora*

*questa disuguaglianza non ha dato luogo ad un vero e proprio conflitto intergenerazionale, anche se non mancano segnali del possibile crescere di qualche movimento di protesta. Sembra tuttavia improbabile che la conquista della pensione e del posto fisso possano costituire la posta in gioco di tale conflitto: nelle società occidentali, infatti, i più giovani hanno maturato un nuovo ethos del lavoro e le aspettative di cambiamento della «generazione Y» coinvolgono l'intero rapporto tra il lavoro e la vita e modi radicalmente nuovi di lavorare.*

### *1. Una disuguaglianza che va oltre la crisi*

#### *1.1 La segmentazione generazionale del mercato del lavoro*

Del gap occupazionale giovani-adulti (e di quello, ancora più spiccato, giovani-anziani) si parla da tempo, così come della crescita e del consolidamento in Europa di mercati del lavoro «duali», in termini di sicurezza dell'impiego e di protezione sociale. Con l'avvento della crisi e soprattutto da quando il suo impatto sulla composizione dell'occupazione ha reso più evidenti alcuni segnali strutturali, non resta che ammettere che lo svantaggio giovanile nella posizione nel mercato del lavoro si va facendo sproporzionatamente elevato.

L'ultimo rapporto sull'occupazione della Commissione europea sottolinea come «siano stati i giovani a sostenere il peso della crisi con una disoccupazione che ha colpito in modo sproporzionato soprattutto la fascia 15-24 anni, con punte sopra il 30% in alcuni paesi» e

come si tratti «di ostacoli strutturali» in quanto «la crisi ha messo in evidenza le conseguenze negative della segmentazione del mercato del lavoro tra insider, quelli che lavorano in posti di lavoro protetti e outsider, quelli in posti di lavoro temporanei [...]» (European Commission, 2010a). L'ultimo Rapporto Censis conferma questi dati per l'Italia, sottolineando come in tutti gli altri segmenti generazionali non solo l'occupazione abbia tenuto, ma è risultata addirittura in crescita (Censis, 2010). Un dualismo giovani-anziani che va sempre più strettamente a coincidere con il dualismo tra posti di lavoro a tempo determinato e posti di lavoro a termine: negli stessi anni infatti si è registrata una sostanziale tenuta del lavoro a tempo indeterminato, ma una fortissima contrazione del lavoro a progetto e del lavoro temporaneo (la cui componente giovanile in Europa è pari ormai al 40%); in Italia addirittura una drastica riduzione della componente giovanile lavoro autonomo, sia professionale che imprenditoriale (Censis, 2010). Entrambe queste analisi concordano nel denunciare, ormai senza più esitazioni, il fatto che la crisi ha in qualche modo solo aggravato e reso evidente un fenomeno che è invece di lungo periodo, non destinato quindi ad essere automaticamente riassorbito durante la ripresa dell'economia. Siamo infatti di fronte all'effetto perverso di quelle riforme del mercato del lavoro che molti paesi europei hanno introdotto negli anni novanta. Assunto il principio che il lavoro precario non era un passo indietro rispetto al posto stabile, ma uno in avanti rispetto alla disoccupazione, in quasi tutti i paesi europei sono state adottate varie misure per regolare i rapporti di lavoro a tempo determinato e interinali al fine di ampliare le possibilità di impiego delle imprese (Reyneri, 2005): in Spagna, Francia, Germania, i contratti a termine sono stati introdotti già a metà degli anni ottanta, in Svezia qualche anno più tardi, in Italia oltre la metà degli anni novanta mentre nello stesso periodo quasi dappertutto è stato introdotto il lavoro interinale o d'agenzia. Il fatto è che queste riforme, se a breve hanno provveduto a dare risposta all'esigenza di flessibilità delle imprese e hanno anche prodotto l'innalzamento del tasso di occupazione, alla distanza stanno mostrando il loro vero carattere: non solo una forte segmentazione dell'occupazione tra stabili e precari ma, negli anni della crisi, maggiore disoccupazione rispetto ai paesi dove non sono state introdotte le riforme e persino un abbassamento della produttività dei lavoratori a termine, dato che è provato che le aziende tendono ad investire di meno in formazione nei confronti del personale non stabile, con una perdita di formazione di capitale umano che in

futuro potrebbe diventare un serio problema (Boeri, 2010; European Commission, 2010a).

### 1.2 *Uno squilibrio prodotto dalle politiche*

Più che solo gli effetti dell'onda lunga della globalizzazione dei mercati sono state dunque le politiche – quelle fatte e quelle mancate – le vere responsabili della segmentazione dei mercati del lavoro europei che sta segnando un'intera generazione.

Le riforme della protezione del lavoro (Epl) che sono state introdotte in molti paesi europei a partire dalla seconda metà degli anni ottanta – denominate «*two-tier*», nel senso che hanno lasciata inalterata la protezione dei contratti permanenti e ridotto quella dei contratti a tempo determinato, hanno prodotto uno specifico dualismo «generazionale» del mercato del lavoro: hanno infatti permesso alle imprese di utilizzare la flessibilità in entrata – assumendo i giovani con contratti temporanei – come modo per aggirare barriere all'uscita dei lavoratori adulti e anziani protetti dai contratti a tempo indeterminato. Come è stato dimostrato, l'introduzione e la rapida crescita del lavoro temporaneo è avvenuta soprattutto nei paesi dove esisteva una legislazione del lavoro particolarmente restrittiva nei confronti dei licenziamenti, come Spagna, Portogallo e Italia, ma anche in paesi caratterizzati da welfare corporativo o socialdemocratico (Boeri, 2010). Originata dalla necessità, oltre che di abbassare il tasso di disoccupazione, di aumentare la flessibilità del lavoro per accrescere la competitività delle imprese in un momento in cui «i governi erano impossibilitati ad ottenere supporto per riforme che potessero intaccare le regole delle uscite dei lavoratori permanenti» (European Commission, 2010a), queste riforme hanno provocato un grado di asimmetria che tocca particolarmente la stabilità del lavoro di giovani e lavoratori di bassa qualificazione ma ne coinvolge anche i livelli salariali, dato che sindacalizzazione e tutela dei contratti collettivi spesso non raggiungono i lavoratori a termine: spesso la principale ragione datoriale del ricorso a tali forme contrattuali è l'abbattimento del costo del lavoro più che la possibilità di licenziamento. Il profilo di fragilità di questi lavoratori è ulteriormente aggravato dalla carenza di protezioni sociali, per via del limitato accesso dei lavoratori a termine alla indennità di disoccupazione e, più in generale, dalla scarsa possibilità per chi lavora in modo discontinuo e con un salario basso di garantirsi versamenti previdenziali adeguati (o sostenibili assicurazioni integrative).

RPS

Anna M. Ponzellini

### 1.3 Il profilo occupazionale e sociale della «generazione Y»

I giovani del nuovo millennio si caratterizzano per un mix di aspetti sociali e occupazionali, in larga misura correlati tra di loro:

#### *Disoccupazione più elevata*

Nel 2009 la quota di giovani disoccupati nel gruppo di età 15-24 era del 19,6%, circa il doppio di quella degli adulti 25-54 anni e di 4 punti percentuali più alta dell'anno precedente. La disoccupazione giovanile – che ha colpito proporzionalmente in misura maggiore i giovani maschi – varia dal 6% dell'Olanda al 34% della Spagna, con vari paesi che hanno tassi che superano il 25%: a parte la Spagna, i paesi baltici, la Slovacchia, l'Ungheria, la Grecia, l'Italia e la Svezia. Gli ultimi dati, inoltre, ci dicono che neppure i giovani scolarizzati sono al riparo dai rischi di disoccupazione. Ai disoccupati va aggiunta la quota dei giovani Neet (né nel lavoro, né a scuola, né in formazione) che è cresciuta dappertutto, eccetto che in Germania, fino a toccare il 13% medio nel 2010 (con crescita di due punti in due soli anni), anche qui con punte avanzate in alcuni paesi (paesi baltici, Irlanda, Spagna, Bulgaria e Italia) (Eurostat, 2010a).

#### *Lunga transizione scuola-lavoro, posti di lavoro più atipici e meno pagati*

Secondo gli ultimi dati Eurostat, il 40% dei giovani europei sotto i 25 anni ha un contratto di lavoro a tempo determinato (contratti formativi, di inserimento, contratti a termine o stagionali, lavoro interinale), ma le percentuali sono decisamente più elevate (oltre il 50%) in alcuni paesi come Germania, Francia, Spagna e Svezia e decisamente più basse (sotto il 20%) in altri, come il Regno Unito e i paesi dell'Est (Eurostat, 2010a). Quanto all'andamento nel tempo, le rilevazioni Oecd confermano un incremento di otto punti percentuali (dal 27 al 35%) dei posti di lavoro temporanei dei giovani dai 15 ai 24 negli ultimi dieci anni e segnalano anche, per alcuni paesi, un forte aumento del part-time involontario dei giovani, mentre la possibilità di restare intrappolati in occupazioni precarie e poco pagate e di alimentare le file dei *working-poor* è ancora significativa almeno per una quota di giovani, soprattutto quelli usciti presto dalla scuola (Oecd, 2008).

#### *Sottovalutazione del livello di scolarità*

La «generazione Y» ha raggiunto un livello medio di scolarità mai raggiunto prima in Europa e può contare su un altro importante vantaggio di competenza essendo la prima generazione «*digital native*». Le coorti d'età nate dall'inizio degli anni ottanta hanno la più alta percentuale di scolarizzazione terziaria, anche se con percentuali più modeste

in alcuni paesi, tra cui l'Italia. Nonostante questo differenziale scolastico positivo, sappiamo che il differenziale salariale tra giovani e adulti resta elevato: il 50% circa dei giovani guadagna meno dei due terzi del salario medio, anche se in leggera diminuzione nel decennio (Oecd, 2008) e, come è stato ampiamente portato alla ribalta anche della cronaca, molti diplomati e anche laureati della cosiddetta «*euro-generation*» (da noi chiamata anche la «generazione mille euro») sono spesso impiegati in occupazioni dequalificate e con paghe basse, come nel caso del diffusissimo lavoro dei call center.

*Scarsa adesione al sindacato*

In tutta Europa ormai da tempo il «declino della sindacalizzazione dei giovani sotto i 30 anni è senza eccezioni» (Ebbinghaus e Visser, 2000; Visser, 2006). Si tratta dell'effetto combinato dei processi di individualizzazione (che rende più difficile ai giovani riconoscersi in progetti collettivi) e di innalzamento della scolarizzazione (che porta i giovani in settori più difficili da sindacalizzare), ma è soprattutto la conseguenza di politiche sindacali – come la difesa dei tradizionali regimi pensionistici o l'incapacità di un progetto di riunificazione del mercato del lavoro – fortemente sbilanciate in favore degli interessi dei membri adulti e anziani. Il circolo vizioso in cui si trova il sindacato fordista – pochi iscritti giovani, poche politiche per i giovani, scarso appeal nei confronti dei giovani – non lascia presagire nel medio periodo alcun cambiamento nella composizione della sindacalizzazione, ma soprattutto indica che difficilmente saranno i sindacati europei a guidare un progetto di riforma che unifichi il mercato del lavoro e ponga fine alla disuguaglianza dei giovani.

*Emancipazione e scelte riproduttive ritardate*

Scolarizzazione lunga, disoccupazione e precarietà del lavoro hanno cambiato le abitudini sociali dei giovani europei, soprattutto in due direzioni: il prolungamento della co-residenza con la famiglia di origine e il posponimento delle scelte matrimoniali e procreative. L'emancipazione dei giovani – che dipende dal reddito, dai prezzi delle case, dal costo dei mutui, dalla percezione del rischio occupazionale – risulta in Europa progressivamente rallentata: nel 2008, 51 milioni di giovani – circa il 46% della fascia di età 18-34 anni – risultavano ancora conviventi con i genitori, solo in parte a causa del prolungamento degli studi. Benché vi sia la nota differenza tra paesi nordici e paesi mediterranei nella propensione al prolungamento della coabitazione, le statistiche sottolineano come ad alimentare questo nuovo comportamento siano dappertutto i giovani con lavori precari: il 36% di que-

RPS

Anna M. Ponzellini

sti ha infatti un contratto di lavoro temporaneo (Eurostat, 2010b). A parità di altri fattori, il ritardo nel mettere su casa e nella decisione di diventare genitori tiene basso il tasso di fertilità complessivo del paese: oltre ad altre conseguenze, la scarsa natalità modifica il rapporto di dipendenza degli anziani, che è destinato ad avere un impatto sulla sostenibilità complessiva dei sistemi di protezione sociale e a causare, di nuovo, un riparto sfavorevole ai giovani della spesa sociale (più sanità e pensioni e meno sostegni al reddito e servizi per l'infanzia).

#### *1.4 Battuti da una concorrenza sleale nel mercato del lavoro e nella società*

Come si vede da questo quadro, la competizione giovani-anziani nel mercato del lavoro – e nella distribuzione dei benefici del welfare – si gioca non sulle competenze, sulla produttività o sul merito, ma sulla differente protezione di cui i due gruppi godono nel mercato del lavoro. Preferiti dalle aziende perché scolarizzati e «*digital native*» ma pagati poco e flessibili perché poco protetti e poco organizzati, lasciati a casa (magari a malincuore) durante la crisi solo perché non è possibile lasciare gli altri, i giovani europei sono vittime più che del mercato e della globalizzazione, delle politiche dei governi, dei partiti e dei sindacati. Svantaggiati anche dalle politiche redistributive dei sistemi di welfare, i giovani della «generazione Y» stanno vedendo complessivamente esaurirsi quelle promesse di mobilità sociale che i genitori avevano coltivato per loro: i giovani che provengono dalla classe operaia hanno ormai poche probabilità di sfondare nel ceto medio, i giovani laureati della classe media sono la prima generazione di laureati a cui si prospetta un posizionamento sociale più basso dei propri genitori (Demos & Pi, 2004).

## *2. Un nuovo ethos del lavoro*

### *2.1 Aspettative espressive e aspettative strumentali*

La difficile posizione occupata dalla componente giovanile nel mercato del lavoro appena descritta già di per sé giustificherebbe pienamente le ragioni di disillusione delle aspettative nei confronti del lavoro della generazione più giovane e il conseguente ricorso a nuovi riferimenti sociali e ideali nel processo di individuazione che non siano il progetto di carriera e di acquisizione di status attraverso il lavoro.

Tuttavia, il progressivo allentamento del riferimento al lavoro come focus nella costruzione della identità – che molti autori riferiscono nella descrizione del rapporto col lavoro delle generazioni più giovani – è un fenomeno più ampio e che viene da più lontano. Va premesso che, secondo la letteratura psico-sociologica, il rapporto col lavoro può essere considerato attraverso due principali prospettive: a) l'importanza relativa attribuita al lavoro in confronto ad altre sfere della vita e b) il diverso tipo di legame con ogni specifica dimensione del lavoro (Davoine e Meda, 2008). La posizione che il lavoro occupa nella vita delle persone può essere sintetizzata nell'opposizione tra «centralità» e «distanza» (Hamel, 2003). Mentre, per quanto riguarda le diverse dimensioni del lavoro, applicando al lavoro la famosa «piramide dei bisogni» di Abraham Maslow (1954) – che mette in ordine crescente i bisogni fisiologici, di sicurezza, di socialità, di stima di sé e di autorealizzazione – la gran parte degli autori prende in considerazione due principali ambiti di aspettativa di soddisfazione dei bisogni attraverso il lavoro: quello «strumentale» (o delle aspettative estrinseche), che comprende le attese materiali e di sicurezza come il reddito, la stabilità dell'impiego e la salute e sicurezza sul posto di lavoro, e quello «espressivo» (o delle aspettative intrinseche), che include le attese sociali e simboliche, come buone relazioni e benessere sul posto di lavoro, autonomia, successo nella carriera e sentimento di essere utile socialmente.

## 2.2 L'European values survey: nei paesi ricchi è cambiato il rapporto col lavoro

L'European values survey (Evs) periodicamente fotografa opinioni, pensieri, credenze atteggiamenti dei cittadini europei nei confronti di vita, lavoro, religione, sesso, politica e società (Evs, dal 1981). Ispirandosi alle teorie di Maslow, alcuni commentatori hanno potuto rilevare che il rapporto che le persone hanno nei confronti del lavoro è variato nel corso degli ultimi trent'anni lungo una scala che vede via via attenuarsi l'orientamento strumentale e materialistico a favore di un orientamento «post-materialistico», caratterizzato dalla grande importanza attribuita a obiettivi come la realizzazione di sé, la crescita personale o una vita significativa, in luogo di obiettivi di ordine e sicurezza (Inglehart, 1977). Sulla base delle conferme empiriche ottenute dai confronti longitudinali della survey, si è potuta costruire una teoria generale in base alla quale lo sviluppo economico sarebbe la variabile fondamentale nel mutamento dell'orientamento al lavoro: nelle transizioni tra le diverse fasi dello sviluppo economico e sociale cambierebbe il

RPS

Anna M. Ponzellini

significato prevalente del lavoro per gli individui: etica del dovere nelle società pre-industriali, valore strumentale (soldi e sicurezza) in quelle industriali, tendenziale riferimento a valori espressivi (benessere personale e autorealizzazione) in quelle post-industriali (Inglehart e Welzel, 2005). Secondo questa teoria, quindi, i paesi più ricchi – e le giovani generazioni – sarebbero i più permeati da questo nuovo spirito dei tempi in base al quale il lavoro dovrebbe soprattutto permettere agli individui di esprimersi e realizzare buone relazioni sociali. Sia la teoria generale che le evidenze empiriche appaiono del tutto coerenti con l'ipotesi che nelle società cosiddette occidentali si stia verificando un sostenuto processo di individualizzazione ovvero di «crescita della consapevolezza, dell'autonomia e dell'autodeterminazione universali» e «affrancamento dell'individuo ad appartenenze obbligate», come è stato sottolineato rispettivamente da Habermas (1987) e da Paci (2005), un fenomeno che caratterizzerebbe in particolare la generazione più giovane (Leccardi e Ruspini, 2006). I commentatori della survey concludono come il lavoro in Europa costituisca ancora «un importante organizzatore di identità, tempo e sviluppo di sé» anche se «gli obiettivi degli individui di espressione di sé e di qualità della vita stanno assumendo maggiore importanza delle loro preoccupazioni per la sopravvivenza» (Inglehart e Welzel, 2005).

### 2.3 Un «lavoro interessante» piuttosto che il «posto fisso»

Benché non sia sempre facile distinguere l'effetto «età» dall'effetto «generazione», già in passato alcuni studi avevano sottolineato il mutamento di senso del lavoro tra i giovani. Una ricerca comparata Francia-Germania sul rapporto col lavoro dei giovani realizzata a metà degli anni novanta aveva tratteggiato il lavoro ideale per i giovani: «la maggioranza dei giovani vuole un posto di lavoro che li aiuti a migliorare e sviluppare le proprie competenze, dove essere considerati come persone oltre che come lavoratori, che offra un buon clima relazionale e stimoli la loro creatività» (Baethge, 1994). Una vasta letteratura manageriale americana sulla «*Millennial generation*» è concorde nell'evidenziarne la disponibilità alla flessibilità, l'insofferenza alle regole, le aspettative di valorizzazione delle proprie capacità, di rapporti di correttezza e trasparenza con capi e colleghi, di avere a disposizione il massimo della tecnologia, di divertirsi nel lavoro. Anche molta ricerca italiana raggiunge, pur con qualche distinguo, conclusioni sostanzialmente analoghe sul mutamento del senso del lavoro nelle gio-

vani generazioni. I «classici» Rapporti Iard fotografano al centro del rapporto dei giovani col lavoro la ricerca di «autorealizzazione e lavori significativi» (Iard, 2006). Secondo una survey della Cgil della metà degli anni duemila, rispetto alle altre generazioni di lavoratori, i giovani avrebbero una più bassa percezione della precarietà e una più elevata soddisfazione del lavoro (Carrieri e al., 2005). A margine di una ampia ricerca qualitativa sul rapporto dei giovani con la società e col lavoro, Andrea Gosetti (2005) conclude come per i giovani, «l'idea di un posto da occupare e dove mettere radici sia svanita, lasciando posto all'idea di un percorso personale».

#### *2.4 Individualizzazione, progetto personale, insofferenza alle gerarchie*

Questo desiderio di libertà e di autonomia – che si è detto essere una dimensione importante del processo di individualizzazione – appare un tratto distintivo del rapporto tra i giovani e il lavoro, anche se non va confuso con una decisa tendenza alla auto-imprenditorialità o al lavoro autonomo (per quanto sia possibile in parte registrare anche questa inclinazione). Si tratta più che altro di una aspirazione a scegliere un lavoro che piace, ad autogestire il proprio sviluppo e la propria carriera, a trovare un equilibrio personale tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. Ma vi possiamo riconoscere anche l'aspirazione a organizzare secondo le proprie attitudini le pratiche di lavoro nella quotidianità o a personalizzare in base al proprio carattere le relazioni di lavoro. Vista in negativo, l'enfasi sull'autonomia si coniuga probabilmente anche con l'insofferenza ai rapporti gerarchici ancora prevalenti nelle grandi organizzazioni. Il filosofo francese André Gorz (1997) già una quindicina di anni fa sottolineava lo scarto generazionale, denunciando come «per i giovani sia più importante avere un proprio progetto personale che condividere gli obiettivi della organizzazione in cui lavorano». Non c'è dubbio che una generazione allevata secondo i principi della educazione alla libertà (se non del permissivismo) faccia fatica a confrontarsi con sistemi organizzativi – soprattutto quelli delle grandi organizzazioni, sia pubbliche che private – che, tranne pochi casi, sono rimasti legati alle logiche della fabbrica fordista: lavori esecutivi, assenza di delega, supervisione diretta, scarse responsabilità, rapporti impersonali. Per certi aspetti, società, cultura, tecnologia hanno fatto passi avanti che ancora non sono stati pienamente assorbiti dall'organizzazione del lavoro e i giovani ne sono consapevoli. La sottolineatura degli aspetti più «espressivi» non può naturalmente essere letta come una completa sottovalutazione da parte dei giovani degli

RPS

Anna M. Ponzellini

aspetti cosiddetti «strumentali» del lavoro. Semmai quello che appare interessante, nelle preoccupazioni di tipo materiale, è una inversione di tendenza tra l'importanza attribuita alla stabilità del lavoro – che non appare più come l'obiettivo che condiziona la preferenza per un lavoro – e quella attribuita al reddito: per gran parte dei giovani, quella di un reddito adeguato continua ad essere una preoccupazione centrale (senza contare che quanto si guadagna ha una importanza anche simbolica come fonte di autostima e come indicatore esterno del valore professionale).

### 2.5 Fine della egemonia del lavoro nella vita?

Il fatto che molti contributi di studio e di ricerca concordino nel disegnare il rapporto della generazione giovanile col lavoro come un rapporto maggiormente «espressivo» e «orientato a valori post-materialistici» non sarebbe in sé una conferma del venire meno della centralità del lavoro nella costruzione dell'identità. Ci dice qualcosa di più su questo aspetto una ricerca transnazionale<sup>1</sup>, che ha indagato proprio sulle differenze – nella condizione lavorativa e nella percezione del posto occupato dal lavoro nella vita – tra le tre generazioni<sup>2</sup> di lavoratori attualmente presenti sul mercato del lavoro (Ponzellini, 2009; Vendramin, 2010). Dalle storie di vita raccolte tra i giovani lavoratori e lavoratrici europei emerge una immagine di lavoro come pressione e

<sup>1</sup> Si tratta del progetto Sprew (*Intergenerational perspective in the Social patterns of relations to work*), finanziato dal VI Programma-quadro dell'Unione europea, «*Citizens and governance*» (2006-08), che ha coinvolto sei paesi: Belgio, Francia, Germania, Italia, Portogallo e Ungheria. Per l'Italia ha partecipato la Fondazione regionale Pietro Seveso.

<sup>2</sup> Con qualche differenza di scarso rilievo, in Europa e in generale nel mondo occidentale possiamo identificare tre generazioni che sono contemporaneamente nel mercato del lavoro (Ponzellini, 2009):

- 1) *i lavoratori nati prima della fine degli anni cinquanta, che adesso hanno oltre 50 anni*, ovvero la «*baby-boomers generation*», una generazione di lavoratori plasmata nei Trente Glorieuses, quindi molto protetta, forte e collettivamente organizzata;
- 2) *i lavoratori nati tra questa data e la seconda metà degli anni settanta, che adesso hanno all'incirca tra i 30 e i 50 anni*, anche detta «*X-generation*», più esposta alla competizione e soprattutto caratterizzata per il passaggio da famiglie «*one-career*» a famiglie «*dual-career*»;
- 3) *i lavoratori nati dopo questa data, ovvero quelli che adesso hanno all'incirca meno di 30 anni*, la cosiddetta «*Y-generation*» o anche «*baby-losers generation*» ovvero la generazione della globalizzazione dell'economia, la più esposta alla precarizzazione del lavoro, la meno organizzata collettivamente, la meno protetta socialmente.

fatica ma insieme come piacere, realizzazione e fonte di autostima. Nel rapporto tra il lavoro e gli altri aspetti della vita – gli amici, le relazioni di coppia, l'impegno, il tempo libero – si evince come il lavoro per i giovani sia «uno degli ingredienti, ma non necessariamente il principale della propria identità», costituisca una dimensione importante ma sia altrettanto importante «mettere alcuni confini in modo che non invada il resto della vita». Di conseguenza, lo studio conclude che, per la giovane generazione, «il punto è che non c'è più un singolo centro ma una pluralità di riferimenti che contribuiscono alla costruzione identitaria» e denomina come «policentrico» l'ambito di riferimento per la definizione dell'io dei giovani, in opposizione a quello della generazione adulta per la quale – sia i maschi che le femmine anche se per ragioni diverse – l'asse principale per la definizione di sé e per la costruzione, anche simbolica, della propria esistenza era il lavoro (Lebano e al., 2010).

RPS

Anna M. Ponzellini

### *2.6 Cambiate le culture di genere nel rapporto lavoro-famiglia*

Insomma, la vita non gira attorno al lavoro: il lavoro «non è l'unica cosa che conta, né il principale elemento di costruzione dell'identità, l'unica fonte di emancipazione, la sola misura del proprio valore o l'unico principio organizzatore dei rapporti di genere in famiglia» (Lebano e al., 2010). Se il lavoro non è più centrale, tuttavia non si può dire che sia subordinato ad altri impegni fondamentali (come, per esempio, poteva essere per le donne delle generazioni precedenti). Dall'indagine emerge il progressivo superamento della dicotomia dei modelli di genere nel lavoro: in particolare, tra le giovani donne intervistate quelle non ancora madri tendono ad avere gli stessi atteggiamenti nei confronti della carriera dei giovani maschi, mentre i giovani padri hanno un rapporto col lavoro diverso da quello dei maschi più anziani soprattutto intorno alla questione dell'equilibrio tra lavoro e famiglia.

## *3. Sta nascendo una nuova consapevolezza generazionale?*

### *3.1 Una «generazione invisibile» o un nuovo movimento sociale?*

Emerge una generazione con caratteristiche ricorrenti e, a parte aspetti minori, trasversali ai diversi paesi europei: essere nati in società ricche, possedere un livello di scolarità mai raggiunto prima, essere la prima generazione *digital native*, in grado di instaurare nuovi rapporti di genere

proprio a partire dall'equilibrio lavoro-vita, disincantati nei confronti degli aspetti più materialistici del lavoro, abituati a confrontarsi con elevati livelli di disuguaglianza e di rischio sociale. Una generazione che paradossalmente, nonostante il relativizzarsi del suo rapporto col lavoro, sembra mostrare le differenze più spiccate con le generazioni precedenti proprio su aspetti che hanno a che fare – oggettivamente e soggettivamente – col lavoro. Si tratta di capire quanto queste specificità possano concorrere a renderla un vero e proprio movimento sociale. Secondo Karl Mannheim, in senso stretto una «unità generazionale» non si costituisce a partire dalla condivisione dell'anno di nascita, ma è piuttosto un prodotto di eventi storici significativi (in questo senso, possiamo più facilmente riconoscere come «generazione» quella cresciuta nell'immediato dopoguerra o quella che ha fatto il Sessantotto o anche, nei paesi dell'Est, quella che ha vissuto la caduta del Muro). Inoltre, una generazione prende forma in opposizione alla generazione precedente e diventa «training al cambiamento» solo «attraverso un processo di autoconsapevolezza politica» (Mannheim, 1970). E qui sta il punto: l'attuale generazione giovanile – quelli nati dall'inizio degli anni ottanta, ovvero per Eurostat le coorti di età che adesso hanno 15-34 anni – ha una sufficiente consapevolezza di sé e delle differenze (e ragioni di conflitto) rispetto alle generazioni precedenti da poter essere agente di cambiamento sociale? Fino a qualche tempo fa sembrava di no. Qualcuno addirittura l'aveva definita «generazione invisibile» (Diamanti, 1999), destinata ad essere esclusa dagli ambiti centrali della società, più facilmente identificabile per ciò che le mancava: senza lavoro, valori, certezze, fiducia nelle istituzioni. Anche l'assenza di un vero e proprio conflitto intergenerazionale sia nei luoghi di lavoro che in generale nella società e, in particolare in Italia, dove la portata della disuguaglianza occupazionale è elevata e soprattutto senza contrappesi sociali, ha fatto discutere e cercare spiegazioni (Ponzellini, 2009). In paesi con sistemi di welfare più equilibrati, il conflitto intergenerazionale è temperato da qualche protezione sociale a favore dei giovani (indennità di disoccupazione, salario di inserimento e altre forme di sostegno al reddito) che possono funzionare da ammortizzatori sociali e tenere basso il rischio dello scoppio di conflittualità. Per l'Italia dove, com'è noto, gli equilibri sociali si compongono nel privato delle famiglie, la spiegazione più convincente è quella fornita da Alessandro Cavalli (2004), che sottolinea la paradossale complicità tra giovani/figli e anziani/genitori, per la quale i primi non protesterebbero quando la generazione dei loro genitori difende i suoi posti di lavoro sicuri e le sue pensioni, perché sono ben consci che quei privilegi sono quelli che garantiscono la loro rete di sicurezza.

### 3.2 Un conflitto generazionale che va oltre il lavoro

Nel corso dell'ultimo anno, alcune cose sono cambiate. Molti dei movimenti che, in taluni casi pacificamente ma in altri anche nella violenza, hanno coinvolto le piazze di molte città europee e del Mediterraneo, hanno visto al centro l'azione dei più giovani (che sono anche quelli che hanno conferito alle proteste la loro specifica caratteristica di rivolte «via-web», talvolta con milioni di sostenitori su Facebook e su Twitter). In nessuno di questi casi possiamo dire che i movimenti fossero prevalentemente legati al disagio della condizione lavorativa: anche quando questa componente non mancava, era all'interno di una domanda più ampia di libertà e partecipazione a determinare il destino del proprio paese, mentre la domanda di lavoro e di indipendenza economica a volte perdeva di incisività dentro una protesta generalizzata, anche violenta, contro l'esclusione e la mancanza di prospettive. È presto per trarre delle conclusioni complessive su questa stagione. Non lo è per chiedersi se e quanto questi movimenti – per esempio il più vicino alle istanze dei giovani europei, come quello degli «*indignado*» in Spagna – non siano l'avanguardia di un conflitto generazionale più ampio. Il fatto che il tema del lavoro stia un po' ai margini (anche se non scompare) sarebbe allora la riprova che le difficoltà dei giovani riguardano sì disoccupazione, precarietà e scarse protezioni sociali, ma – se è vero che siamo alla fine della egemonia del lavoro nella costruzione delle identità – all'interno di una percezione più ampia di esclusione dalla partecipazione politica e dalla cittadinanza e anche di insoddisfazione per la qualità della vita che questa società offre loro. Il conflitto nascerebbe allora dalla constatazione dell'impossibilità di fare sentire la propria voce per un cambiamento sociale che non solo riservi ai giovani qualche posto di lavoro e di potere in più, ma soprattutto faccia posto alle loro idee, ai loro stili di vita, al loro nuovo ethos del lavoro.

## 4. L'inclusione non basta

### 4.1 Vie d'uscita «istituzionali»

Qualche anno fa su questa stessa rivista, André Chauvel parlava della necessità di «riscrivere il contratto tra generazioni» e indicava con preoccupazione non solo l'imponente frattura tra generazioni in termini di distribuzione dei benefici del welfare e di futura sostenibilità

RPS

Anna M. Ponzellini

dei sistemi di protezione sociale, ma anche la difficile sfida aperta dalle riforme pensionistiche per correggere questi squilibri (Chauvel, 2007). Accanto al problema del riequilibrio pensionistico e del ripristino della solidarietà intergenerazionale, la preoccupazione dell'Europa e dei governi di molti paesi è quella di scongiurare il più ampio rischio di esclusione sociale – sempre più giovani sono a rischio di povertà – e aumentare la coesione sociale. È di questi mesi un risposta articolata alla segmentazione generazionale del mercato del lavoro da parte della Commissione europea – l'iniziativa europea *Youth on the move* – che definisce una serie di interventi di importante «flessicurezza» per migliorare l'inclusione dei giovani nel mercato del lavoro: contratto unico a tempo indeterminato, indennità di disoccupazione universale, salario minimo e altre forme di protezione sociale (European Commission, 2010b).

#### 4.2 *La posta in gioco è più alta*

Ma è solo questo che vogliono i giovani? L'impressione è che per la generazione che si è da poco affacciata sul mercato del lavoro la posta in gioco sia più alta. È pur vero che non emerge ancora un progetto collettivo, anche se i recenti scoppi di rivolta e movimenti di protesta potrebbero far presagire la nascita di qualche movimento anche più vicino a noi. Di certo i giovani non sembrano determinati a espugnare il mondo dei vecchi: forse semplicemente non lo trovano interessante. Certo vogliono lavoro, salari adeguati e contare «nel mondo dei grandi», ma non hanno sufficienti illusioni di promozione sociale e di successo professionale per scommettere la loro vita su queste aspettative, come è stato invece per le due generazioni precedenti.

Le survey europee e la mole imponente di ricerca che negli ultimi anni ha esplorato l'orientamento al lavoro dei giovani sono molto chiare nel dirci che il conflitto generazionale si è spostato su un piano che abbraccia il rapporto del lavoro con la vita, nella quotidianità come nella ricerca complessiva di senso. Questo potrebbe spiegare perché i giovani non stiano tanto organizzandosi «contro l'ineguaglianza generazionale e la sottrazione da parte della generazione adulta di posti di lavoro stabili e di risorse per la sicurezza sociale». Ci dice invece che quello che potrebbe nascere assomiglierà forse più ad un movimento «per»: per un cambiamento più radicale dei modi di lavorare, di concepire il lavoro, di partecipare nella società.

Quali potrebbero essere le direzioni del cambiamento? Le ricerche ci

hanno offerto alcuni spunti. Uno riguarda il superamento della dicotomia di genere nel rapporto col lavoro: ragazzi e ragazze si proiettano in un rapporto tra lavoro e vita familiare che non si riconosce più negli equilibristi – maschi «in carriera»/femmine «in conciliazione» – della generazione precedente, vogliono piuttosto prendersi insieme la responsabilità di allevare una nuova generazione, con tutto quello che questo può comportare nel rapporto col lavoro. Un altro riguarda l'insoddisfazione nei confronti dell'anacronistico modello gerarchico ancora diffuso nella gran parte dei luoghi di lavoro, che è lontano dall'educazione che hanno ricevuto e in contrasto con la forte propensione all'autonomia nella gestione del proprio percorso. Anche l'importanza annessa a relazioni di fiducia con capi e colleghi nel luogo di lavoro (forse un realistica presa d'atto che non tutti possono essere vincenti) rappresenta un segnale interessante. Infine, il bisogno di avere a disposizione tutte le tecnologie e i network che hanno ormai pervaso il loro modo di vivere e di cui non possono certo fare a meno nel lavoro. Resta tuttavia difficile prevedere se questa nuova ricerca di senso nel lavoro e questo rifiuto dei vecchi modelli organizzativi potrà contribuire, magari più della oggettiva disuguaglianza di opportunità nel mercato del lavoro, a creare consapevolezza generazionale e capacità di movimento nella «generazione Y».

### Riferimenti bibliografici

- Baethge M., 1994, *Le rapport au travail des jeunes*, in Mauger G., Bendit R. e von Wolffersdorff C., *Jeunesse et sociétés. Perspectives de la recherche en France et en Allemagne*, Armand Colin, Parigi.
- Bagnasco A. (a cura di), 2008, *Ceto medio. Come e perché occuparsene*, Il Mulino, Bologna.
- Bauman Z., 2000, *Modernità liquida*, Laterza, Bari.
- Biagioli M., Reyneri E. e Seravalli G., 2004, *Flessibilità del mercato del lavoro e coesione sociale*, «Stato e mercato», n. 71, pp. 277-314.
- Beck U., 1992, *Risk Society: Towards a New Modernity: Theory Culture and Society*, Sage, Londra.
- Beck U., 2000, *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, Einaudi, Torino.
- Boeri T., 2010, *Institutional Reforms and Dualism in European Labour Markets*, in Ashenfelter O. e Card D. (a cura di), *Handbook of Labour Economics*, Elsevier, Amsterdam.
- Boudon R., 2002, *Déclin de la morale? Déclin des valeurs?*, Editions Nota bene, Québec.

RPS

Anna M. Ponzellini

- Bourdieu P., 1993, *La misère du monde*, Le Seuil, Parigi.
- Buzzi C., Cavalli A. e De Lillo A., 2002, *Giovani del nuovo secolo: quinto rapporto LARD sulla condizione giovanile in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Cannon D., 1994, *Generation X and the New Work Ethic*, Demos, Londra.
- Carrieri D., Damiano C. e Ugolini B., 2005, *Il lavoro che cambia. La più vasta ricerca sui lavoratori italiani*, Ediesse, Roma.
- Castells M., 2002, *La nascita della società in rete*, Egea, Milano.
- Cavalli A., 2004, *Generations and Value Orientation*, «Social Compass», vol. 51, n. 2, pp. 155-168.
- Censis, 2010, *44° Rapporto sulla situazione sociale del paese*, Roma.
- Chauvel L., 1998, *Le destin des générations*, Puf, Parigi.
- Chauvel L., 2007, *Generazioni sociali, prospettive di vita e sostenibilità del welfare*, «La rivista delle Politiche sociali», n. 1, pp. 19-44.
- Cohen D., 2006, *Trois leçons sur la société postindustrielle*, Le Seuil, Parigi.
- Coupland D., 1991, *Generation X, Tales for an Accelerated Culture*, Saint-Martin Press, New York.
- Davoine L. e Meda D., 2008, *Importance and Meaning of Work in Europe*, Cee Documents de Travail n. 96-2.
- Dahrendorf R., 1995, *Quadrare il cerchio: benessere economico, coesione sociale, libertà politica*, Laterza, Bari.
- Demos & Pi, 2004, *III Osservatorio sul Capitale Sociale degli italiani*, disponibile all'indirizzo internet: <http://www.demosonline.it>
- Diamanti I. (a cura di), 1999, *La generazione invisibile. Inchiesta sui giovani del nostro tempo*, Il Sole 24 Ore, Milano.
- Ebbinghaus B. e Visser J., 2000, *Trade Unions in Western Europe since 1945*, Macmillan, Londra.
- Esping-Andersen G., 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge.
- Esping-Andersen G., 1999, *The Social Foundations of Post-Industrial Economies*, Oxford University Press, Oxford.
- Esping-Andersen G., 2002, *Why We Need a New Welfare State?*, Oxford University Press, Oxford.
- European Commission, 2006, *Industrial Relations in Europe*, Dg Employment and Social Affairs and Equal Opportunities, Bruxelles.
- European Commission, 2010, *Employment in Europe*, cap. 3, *Youth and segmentation in EU labour markets*, Dg Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Bruxelles.
- European Commission, 2010b, *Youth on the Move*, Com: 477, Bruxelles.
- European Values Survey, dal 1981, disponibile al sito internet: <http://www.europeanvaluesstudy.eu>.
- Eurostat, 2010, *Labour Force Survey*, Bruxelles.
- Eurostat, 2010b, *Young People Living with Their Parents*, Population and social conditions. Statistics in focus n. 50, Bruxelles.

- Facchini C. (a cura di), 2005, *Diventare adulti. Vincoli economici e strategie familiari*, Guerini, Milano.
- Giddens A., 1991, *Modernity and Self Identity: Self and Society in the Late Modern Age*, Polity Press, Cambridge.
- Gosetti G., 2005, *Giovani, lavoro e significati*, Franco Angeli, Milano.
- Gorz A., 1997, *Misères du présent, richesse du possible*, Galilée, Parigi.
- Hamel J., 2003, *Pour une vue longitudinale sur les jeunes et le travail*, «Cahiers internationaux de sociologie», vol. 115, pp. 255-268.
- Hartlapp M. e Schmid G., 2008, *Labour Market Policy for Active Ageing in Europe: Expanding the Options for Retirement Transitions*, «Journal of Social Policy», vol. 37, n. 3, pp. 409-431.
- Habermas J., 1987, *Il discorso filosofico della modernità*, Laterza, Bari.
- Inglehart R., 1977, *Silent Revolution: Changing Values and Political Styles among Western Publics*, Princeton University Press, Princeton.
- Inglehart R. e Welzel C., 2005, *Modernization, Cultural Change and Democracy: the Human Development Sequence*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Iard, 2006, *Sesto rapporto sulla condizione giovanile in Italia*, Iard, Milano.
- Lebano A., Franco M.T. e Greco S., 2010, *So Far, So Close. Generations and Work in Italy. An Italian Perspective*, in P. Vendramin (a cura di), *Generations at Work and Social Cohesion in Europe*, Pie Peter Lang, Bruxelles, pp. 195-220.
- Leccardi C. e Ruspini E. (a cura di), 2006, *A New Youth? Young People, Generations and Family Life*, Ashgate, Londra.
- Mannheim K., 1970, *The Problem of Generations*, «Psychoanalytical Review», vol. 57, pp. 378-404.
- Maslow A., 1954, *Motivation and Personality*, Harper, New York.
- Meda D. e Vendramin P., 2010, *Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail?*, «SociologieS» (on line), disponibile all'indirizzo internet: <http://sociologies.revues.org/index3349.html>.
- Oecd, 2008, *Off to a Good Start. Youth Labour Market Transitions in Oecd Countries*, Employment Outlook, Parigi.
- Paci M., 2005, *Nuovi lavori e nuovo welfare*, Il Mulino, Bologna.
- Pain E., 2008, *The Truth about Gen Y*, «Science Careers», 11 aprile, disponibile all'indirizzo internet: [http://sciencecareers.sciencemag.org/career\\_magazine/previous\\_issues/articles/2008\\_04\\_11/caredit.a0800054](http://sciencecareers.sciencemag.org/career_magazine/previous_issues/articles/2008_04_11/caredit.a0800054).
- Pirie M. e Worcester R., 1998, *The Millennial Generation*, Adam Smith Institute, Londra.
- Ponzellini A.M., 2009, *Il rapporto tra generazioni nel lavoro. Disuguaglianza senza conflitto?*, «Diritto delle Relazioni Industriali», vol. 19, n. 3, pp. 537-558.
- Ponzellini A.M., 2010, *Perspectives for a Good Management of the Generations at Work and Pathways for a Greater Social Cohesion*, in P. Vendramin (a cura di), *Generations at Work and Social Cohesion in Europe*, Pie Peter Lang, Bruxelles.
- Reyneri E., 2005, *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna.

- Rosolia A. e Torrini R., 2007, *The Generation Gap: Relative Earnings of Young and Old Workers in Italy*, Banca d'Italia, Roma.
- Schizzerotto A., 2002, *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, Il Mulino, Bologna.
- Sen A., 1994, *La disuguaglianza. Un riesame critico*, Il Mulino, Bologna.
- Sennett R., 1999, *L'uomo flessibile*, Feltrinelli, Milano.
- Smola K.W. e Sutton C.D., 2002, *Generational Differences: Revisiting Generational Work Values for the New Millennium*, «Journal of Organizational Behavior», n. 23, pp. 363-382.
- Vendramin P. (a cura di), 2010, *Generations at Work and Social Cohesion in Europe*, Pie Peter Lang, Bruxelles.
- Visser J., 2006, *Union Membership Statistics in 24 Countries*, «Monthly Labor Review», vol. 129, n. 1, pp. 38-49.
- Zoll R., 2001, *Jeunes, sens du travail et nouvel individualisme en Allemagne*, in Roulleau-Berger L. e Gauthier M. (a cura di), *Le jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amerique du Nord*, Editions de l'Aube, La Tour d'Aigues.