

Giovani e senso del lavoro

di S. Bertolini e V. Goglio, Università di Torino

in il Mulino, Issue 4/2023, ottobre-dicembre

La fine del lavoro è un leitmotiv che periodicamente viene tematizzato dai media, ma anche dalla letteratura scientifica. Alla fine degli anni '90 Alain Supiot scriveva “Al di là dell'impiego” e ipotizzava percorsi di impiego che alternassero momenti di lavoro a momenti di formazione e di non lavoro, supportati da un sistema di welfare che avrebbe sostenuto finanziariamente i momenti di non lavoro e di riqualificazione. La tematica si è poi riproposta successivamente, spesso collegata alle trasformazioni della struttura economica e sociale. Per esempio, agli inizi degli anni 2000 Jeremy Rifkin scriveva “La fine del lavoro”, ipotizzando un futuro fatto di pochi lavoratori specializzati sovraccarichi di lavoro, e molti altri disoccupati o sottoccupati, in seguito alla terza rivoluzione industriale e allo sviluppo tecnologico e informatico. Recentemente il dibattito si collega al processo di rapida digitalizzazione e informatizzazione che, secondo alcuni, renderà nel giro di pochi anni una parte dei cittadini inabili al lavoro.

Media e giornali hanno declinato il tema anche dal punto di vista degli orientamenti dei lavoratori e delle lavoratrici, soprattutto giovani, che avrebbero assunto un atteggiamento di rifiuto del lavoro. A scatenare questa lettura in Italia sono stati i dati sugli aumenti delle dimissioni volontarie dal lavoro e le segnalazioni da parte delle imprese che dichiarano di avere difficoltà a trovare lavoratori/trici disponibili a essere assunti.

Questi elementi sono stati ricollegati al fenomeno della *Great Resignation* osservato negli Stati Uniti, ossia un aumento significativo delle dimissioni volontarie. Questo fenomeno sembra aver portato alla luce una preferenza (presunta o effettiva) di lavoratori e lavoratrici a lasciare volontariamente un lavoro che non rispecchia le proprie aspettative, anche quando non si ha già una nuova prospettiva lavorativa. Tale tendenza sembrerebbe particolarmente visibile fra i giovani. Secondo l'Osservatorio sul precariato dell'INPS (OPI) nei primi tre mesi del 2022 le cessazioni sono aumentate rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (+47%) per tutti i tipi di contratti. Tra queste le dimissioni registrano un incremento nel primo trimestre 2022 rispetto al corrispondente trimestre del 2021 (+35%) e del 2019 (+29%). Le percentuali sono maggiori per i giovani tra i 18 e i 30 anni (Osservatorio HR Innovation Practice). Si è dedotto quindi che il lavoro per le nuove generazioni abbia perduto significato e un ruolo centrale nel definire la propria esistenza. Inoltre, poiché molte di queste sono cessazioni dal lavoro a tempo indeterminato (+22% rispetto al 2021, OPI), si è ipotizzato che i giovani non ambiscano più alla stabilità lavorativa. Il fenomeno è sicuramente interessante, ma va trattato con un'analisi più approfondita, tenendo conto delle specificità della struttura produttiva e del contesto socio-economico del nostro Paese.

Un primo elemento da considerare nell'analisi - che però esula dagli obiettivi di questo articolo - è riconsiderare i dati sulle dimissioni in una prospettiva storica. Se infatti il nostro Paese non ha mai avuto un mercato del lavoro paragonabile a quello degli Stati Uniti in termini di mobilità lavorativa, quest'ultima però è stata tutt'altro che assente. Già nel 2008 veniva osservato che circa un terzo della forza lavoro cambiava occupazione nell'arco di un anno (B. Contini e U. Trivellato, *Eppur si muove*, Il Mulino, 2008). Occorre quindi esaminare una serie storica più lunga di dati sulle dimissioni volontarie, depurandoli tra l'altro dalle fluttuazioni dovute al periodo post-pandemico, che avrebbe ingessato le decisioni lavorative per due anni e dunque poi provocato un picco di aumento delle dimissioni concentrandole in pochi mesi. Tuttavia, alcuni segnali mostrano che, soprattutto tra i giovani, il fenomeno sia in qualche misura visibile. Per esempio, in Piemonte i dati dell'Agenzia

Piemonte Lavoro (APL) mostrano un aumento del 19,4% delle dimissioni volontarie rispetto al 2019, di cui il 44,6% sono giovani sotto i 29 anni. Il rapporto avanza alcune motivazioni:

“La ripresa del mercato del lavoro, la ricerca di condizioni economiche più favorevoli in altra azienda e l’aspirazione a un maggior equilibrio tra vita privata e lavorativa sono le tre ragioni principali che sono alla base della crescita esponenziale delle dimissioni seguite, subito dopo, dalla ricerca di maggiori opportunità di carriera”(“Cronache del lavoro”, APL, 2023 p.16).

Un secondo elemento da considerare nell’affrontare il tema dei giovani e del senso del lavoro è indagare che cosa vanno a fare le persone che lasciano il lavoro, ad esempio, se decidono di non lavorare o se invece hanno cambiato impiego. Si può parlare di abbandono del lavoro e di perdita di significato di esso fra i giovani soltanto nel primo caso. Se invece le dimissioni volontarie sono un passaggio necessario per ottenere un altro impiego, magari con condizioni lavorative e retributive migliori, non si può certo parlare di perdita di centralità del lavoro. La questione diviene invece quella del tipo e del significato del lavoro.

Inoltre, i media tendono a dimenticare il passato anche molto recente. Fino a qualche anno fa il tema centrale rispetto al rapporto fra giovani e lavoro era quello del loro forte sentimento di insicurezza lavorativa dovuto alla grande diffusione del lavoro precario, dal quale molti cercavano di proteggersi aspirando agli ormai poco diffusi contratti a tempo indeterminato. Il rapporto Istat sul mercato del lavoro del 2021 raccontava di una forte problematica, non solo di flessibilizzazione, ma anche di frammentazione e parcellizzazione del lavoro: un part-time non volontario che cresceva, così come i lavori a tempo e a ore (collaboratori, lavoro a chiamata, lavoratori delle piattaforme, lavoro dipendente a tempo determinato, soprattutto con contratti di breve durata). Le ricerche qualitative sottolineavano i forti sentimenti di ansia legati alla diffusione dei contratti atipici, del lavoro come elemento ancora centrale nei processi di transizione alla vita adulta, tanto da rendere anche insicure e posticipare le diverse tappe di tale processo. E tuttora nel nostro Paese i dati sulla disoccupazione giovanile sono tra i più alti d’Europa, pari al 23,1%, (settembre 2023⁹, Istat) al terzo posto dopo Spagna (27,4%) e Grecia (23,6%) con un forte divario territoriale: al nord scende al 15%, al sud sale al 38,6%, il che significa che quattro giovani su dieci che cercano lavoro non lo trovano. Inoltre abbiamo un triste primato sul numero di NEET, giovani che non lavorano e non studiano, dove l’Italia è seconda solo alla Romania (rispettivamente con 19% e 19,1% a dicembre 2022, Eurostat).

È possibile che le aspirazioni e i sentimenti dei giovani siano completamente cambiati nel giro di pochi anni? Che il lavoro, centrale nei processi di transizione alla vita adulta, sia divenuto così periferico negli orizzonti dei giovani? E infine che la stabilità del lavoro improvvisamente non sia più ritenuta rilevante dai giovani per la loro transizione alla vita adulta?

Volendo prendere il fenomeno sul serio, occorre indagare se queste trasformazioni nascondano un cambiamento generazionale del senso del lavoro e del suo significato sociale. Sappiamo che il lavoro nella società moderna oltre a essere fonte di reddito, è fonte di identità e di integrazione sociale e che svolge funzioni latenti e manifeste di grande importanza. In particolare, Marie Jahoda in un famoso studio identifica più funzioni del lavoro che possono assicurare il benessere agli individui (*Employment and Unemployment: A social Psychological Analysis*, Cambridge University Press, 1982). Il lavoro è prima di tutto fonte di identità, inoltre per molte persone è il canale privilegiato per l’integrazione sociale e la creazione di legami sociali; infine impone una struttura temporale alla vita e al tempo di non lavoro.

Alcuni autori, inoltre, hanno ipotizzato già negli anni ’90 un maggiore orientamento post-materialista da parte delle nuove generazioni verso il lavoro che sarebbero meno orientate alla funzione economica e più a quella sociale rispetto alle generazioni precedenti.

Tuttavia, le ricerche empiriche hanno quasi sempre smentito sia l'ipotesi della perdita di centralità del lavoro della vita degli individui e dei giovani; sia l'orientamento post-materialista delle nuove generazioni. Per esempio, una ricerca di Roberto Albano e Tania Parisi (*What's Still Important about Work?*, in Addabbo T., Ales E. (a cura di), *Well-being at and through Work*, Eleven International Publishing/Giappichelli, 2017) analizzando i dati della European Values Study dal 1981 al 2009, mostra come il lavoro sia centrale nelle vite degli individui in quasi tutti i Paesi europei. In particolare in Italia la correlazione tra soddisfazione lavorativa e soddisfazione per la propria vita risulta particolarmente elevata. Così come rimane stabile fra le generazioni il valore del lavoro, sia nella sua accezione intrinseca (la sua capacità di soddisfare il desiderio di autorealizzazione individuale) sia in quella estrinseca (associata alla sua capacità di soddisfare bisogni al di fuori della sfera occupazionale).

Alla luce di questo dibattito ci vogliamo dunque brevemente interrogare nel resto del testo su alcune questioni. Prima di tutto, oggi nel nostro Paese il lavoro ricopre ancora una posizione centrale per l'identità dei giovani e nel loro processo di transizione alla vita adulta? E se sì quale tipo di lavoro? Inoltre, quale è il senso del lavoro oggi per i giovani? Sono cambiati i suoi significati per le nuove generazioni rispetto alle passate?

Lo facciamo utilizzando da un lato i dati relativi all'Italia provenienti dalla European Value Study (EVS), che ci permette di andare indietro nel tempo al 2008, dall'altro i dati di una survey ad hoc condotta dal Centro Luigi Bobbio dell'Università di Torino su un campione nazionale nel 2020 e ripetuta nel 2023 che ha indagato, fra le altre cose, anche i temi del lavoro.

Rispetto all'importanza che il lavoro ricopre nella propria esistenza, i dati EVS del 2008 mostravano che per il 97% della popolazione italiana il lavoro era considerato abbastanza o molto importante, senza differenze significative tra i giovani (18-34 anni) e gli adulti (35-67 anni).

Nella survey condotta nel 2023, si evince qualche cambiamento. In continuità con gli anni precedenti il lavoro rimane l'attività più importante della vita di una persona (molto o abbastanza), ma lo è per il 73% degli adulti e il 61% per i giovani. Possiamo dunque rilevare una prima indicativa differenza generazionale: la percentuale di giovani per cui oggi il lavoro è l'attività più importante della propria vita rimane maggioritaria, ma scende rispetto agli adulti.

Tuttavia, una tale differenza non è sufficiente per sostenere che i giovani abbiano un atteggiamento di rifiuto del lavoro. La centralità del lavoro è confermata infatti da oltre l'80% di italiani (adulti e giovani) che è abbastanza o molto d'accordo con l'affermazione "vorrei avere un lavoro retribuito anche se non avessi bisogno di soldi". La preferenza verso il lavoro (e non a vivere di sussidi, a dispetto di certa stampa) è confermata da una successiva domanda, in cui solo un 13% (senza differenze generazionali) afferma di essere disponibile a lasciare il lavoro se avesse accesso a un generoso sussidio. Al contrario, oltre la metà degli intervistati si dimostra piuttosto avverso al rischio dichiarando che non lascerebbero mai un lavoro a tempo indeterminato per uno precario, anche se più interessante. Piuttosto, una parte dei giovani sembra mostrare un approccio più orientato alla qualità del lavoro: quando posti di fronte all'eventualità di lasciare un lavoro a tempo indeterminato per uno precario -a patto che quest'ultimo sia più interessante- quasi un terzo dei giovani tra i 18 e i 34 anni si trova d'accordo, mentre meno di un adulto su cinque condivide questa eventualità.

Vediamo quindi quali sono gli aspetti del lavoro che i giovani valutano più importanti per dare un senso a questa attività. Cercheremo di cogliere se siano in atto dei cambiamenti storici che attraversano la nostra società, e se tali mutamenti siano riferibili specificatamente alle nuove generazioni.

Per definire il senso del lavoro, si possono individuare quattro gruppi di fattori. Il primo riguarda gli aspetti strumentali del lavoro: stipendio, stabilità e carriera; il secondo quelli simbolici e realizzativi:

lavoro interessante, lavoro con il quale si sente di poter realizzare qualcosa, l'utilità del lavoro per la società. Il terzo gruppo riguarda la salvaguardia del tempo libero, l'orario di lavoro e la conciliazione vita privata e lavoro; il quarto riguarda il lavoro come fonte di integrazione sociale e la costruzione di relazioni sociali.

Nei dati provenienti dalla EVS del 2008 emergevano come particolarmente significativi gli aspetti relativi al fattore strumentale e simbolico-realizzativo. Tra gli aspetti più rilevanti nel lavoro si trovano infatti, al primo posto infatti, la presenza di un buono stipendio e la sicurezza del lavoro, mentre i fattori simbolico-realizzativi (come ad esempio avere un lavoro interessante, un lavoro che permetta di raggiungere obiettivi significativi e che sia coerente con le proprie competenze) seguivano con valori leggermente più alti per i giovani. Dunque i giovani esprimevano nel 2008 un atteggiamento di strumentalità verso il lavoro, soprattutto per quanto riguardava lo stipendio, ma anche di realizzazione simbolica più forte degli adulti. Gli aspetti relativi al tempo libero e alla conciliazione tra vita privata e lavoro rimanevano nella parte bassa della graduatoria e non differivano significativamente fra le generazioni.

La survey condotta nel 2020 dal Centro Bobbio mostra che gli aspetti strumentali legati al lavoro, come lo stipendio, si riconfermano rilevanti ma si posizionano al secondo posto per i giovani e al terzo per gli adulti. Mentre caratteristiche riconducibili al fattore realizzativo, come ad esempio la possibilità di imparare cose nuove e al lavoro come fonte di integrazione sociale (es. avere buoni rapporti con i colleghi) compaiono in cima alla graduatoria (quest'ultimo con valori più alti fra gli adulti).

La survey condotta 3 anni dopo conferma la prevalenza del fattore strumentale legato al reddito, sopra al 40% e al primo posto sia per i giovani sia per gli adulti. Tuttavia, sembrano emergere come più rilevanti gli aspetti relativi al tempo libero e alla vita privata, poiché infatti un orario di lavoro che conceda tempo libero si colloca subito dopo il reddito per i giovani (ma al 5° per gli adulti), seguito dalla possibilità di conciliare il lavoro con gli impegni familiari. Gli aspetti simbolico-realizzativi, come ad esempio avere un lavoro interessante, sembrano meno rilevanti per i giovani rispetto agli adulti mentre altri fattori rimangono nella parte bassa della graduatoria senza significative differenze fra generazioni.

Si può quindi osservare che vi siano stati dei cambiamenti rispetto a quanto rilevato negli anni precedenti. Per i giovani la visione strumentale del lavoro nel 2023 appare più legata allo stipendio piuttosto che alla stabilità lavorativa. In secondo luogo, l'importanza di un lavoro che garantisca tempo libero e conciliazione per i tempi familiari aumenta, sia per i giovani sia per gli adulti. La qualità del lavoro per i giovani sembra essere legata soprattutto a questo aspetto, un risultato in linea con alcune interpretazioni secondo cui i giovani sembrano rifiutare i ritmi incalzanti della società capitalistica e a fronte di un lavoro povero, frammentato e senza tutele danno priorità ad altre dimensioni. Questo risultato può essere collegato a uno dei lasciti del periodo pandemico, che ha fatto rivalutare il tempo speso per sé stessi e le proprie relazioni, che non sembrano essere necessariamente coltivate e maturate negli ambienti di lavoro. Forse la riorganizzazione del lavoro dopo il periodo pandemico e lo smart working hanno definitivamente fatto venire meno il luogo di lavoro come ambito dove si costruiscono delle relazioni, che ora si intendono sviluppare maggiormente nel tempo libero?

Ciò detto, questi orientamenti relativi alle qualità del lavoro non devono far perdere di vista il persistere di un interesse verso una vita lavorativa attiva, che sia però di qualità. Da un lato infatti più di un terzo degli intervistati nel 2023 lascerebbe un lavoro che non garantisse prospettive di crescita, anche senza averne trovato un altro (39% dei giovani vs. 31% degli adulti). Dall'altro la consapevolezza rispetto alla qualità del lavoro in termini di retribuzione e tutele è particolarmente rilevante, visto che oltre la metà del campione si dichiara disponibile a lasciare un lavoro che non

garantisce una retribuzione o delle tutele adeguate, anche in assenza di un'alternativa (55% fra i giovani vs. 42% degli adulti), il che potrebbe spiegare in parte il fenomeno delle dimissioni, come passaggio da un lavoro meno retribuito e meno protetto a uno con maggiori garanzie.

Al termine di questa rapida ricognizione delle opinioni di giovani e adulti italiani sul senso del lavoro non pare che sia il lavoro a perdere la sua centralità, ma sembra piuttosto che cambino le preferenze e le priorità rispetto al tipo di lavoro cercato. Centrale è la qualità del lavoro, che però assume connotazioni diverse negli ultimi anni: la qualità del lavoro è data dalla sua possibilità di essere conciliata con il tempo per la famiglia, la cura e il tempo libero, soprattutto per i più giovani.

Difficile non leggere questi cambiamenti in relazione ai processi prima di flessibilizzazione poi di parcellizzazione e frammentazione del lavoro degli ultimi trent'anni in Italia. Si tratta di processi che hanno generato una perdita di senso e una difficoltà nel riconoscimento di meccanismi premianti, come le carriere, nel lavoro. Il risultato è una difficoltà a collocare il senso delle esperienze occupazionali frammentate o dall'altro lato una più consapevole resistenza a legare la propria identità e il proprio futuro a un lavoro povero di contenuti e di reddito.

Il nuovo orientamento al lavoro da parte soprattutto dei giovani potrebbe essere una risposta alla scelta di una “via bassa allo sviluppo” del nostro Paese, caratterizzata dal sotto-investimento nelle risorse umane e da un utilizzo strumentale del lavoro flessibile o atipico come strategia di riduzione dei costi del lavoro, piuttosto che a una sua valorizzazione.

Sottraendosi alla retorica dell'etica del lavoro che giustifica condizioni lavorative non accettabili (S. Busso, *Lavorare meno* Edizioni Gruppo Abele, 2023) le nuove generazioni sembrano problematizzare e riportare al centro il tema della qualità del lavoro con altre forme ed espressioni.

Il tempo sospeso sperimentato durante la pandemia potrebbe, inoltre, aver contribuito a questa tendenza. Concedendo agli individui maggiore spazio per la riflessione, la pandemia ha rappresentato un importante fattore di accelerazione dei processi, permettendo e– forse in parte legittimando –una visibilità al cambiamento del senso del lavoro, già in atto da tempo. D'altra parte, molti dei giovani contemporanei sono figli di una generazione che ha vissuto l'impatto della flessibilizzazione e l'accelerazione dei tempi di lavoro, sperimentando le conseguenze negative che questo può portare anche in ambito familiare.