PARTE SECONDA

Narrazioni di confine per restituire significato ai dettagli, invitare al dialogo e al confronto.

GIOVANI (QUALIFICATI) CHE SE VANNO ALL'ESTERO: TALENTI CHE PARTONO SENZA (PIÙ) VALIGIA DI CARTONE.

EXECUTIVE SUMMARY

Questa narrazione vuole dar conto del fenomeno, ormai inarrestabile e che investe ampiamente anche l'Emilia Romagna, di una ripresa dell'emigrazione italiana verso l'estero con una intensità paragonabile agli anni del dopoguerra. Echi di desideri o progetti di partire per l'estero sono presenti anche tra i giovani intervistati nella nostra indagine, così come alcuni (pochi) non sono stati raggiunti proprio perché già ora studiano o lavorano fuori dei confini del nostro paese.
Il fenomeno migratorio attuale si presenta con caratteristiche socio-economiche e demografiche in parte simili alle emigrazioni bibliche degli anni '50-'60 e in parte anche diverse, tanto da parlare di un *nuovo ciclo* dell'emigrazione degli italiani verso l'estero. Sul filo dei dati provenienti da diverse fonti statistiche (in particolare Istat e AIRE, ma anche indagini di centri studi e dell'associazionismo datoriale o di settore) si cerca di ricostruire le caratteristiche nuove (o persistenti) dell'aumentato flusso dei migranti italiani all'estero riguardo a quantità, mete, regioni di provenienza, caratteristiche demografiche e di istruzione.

Sono sempre di più gli italiani che emigrano verso l'estero. Partono sempre più giovani ed istruiti, ma non partono solo gli iper-qualificati (laureati, ricercatori, accademici), ma anche (e in misura relativamente maggiore) chi ha meno credenziali di una laurea. Poco più di un terzo ha al massimo la licenza media, un altro terzo è diplomato, mentre all'incirca il 30% possiede una laurea, quota su cui si è catalizzato l'interesse dei media lasciando la fetta con un titolo inferiore in una sorta di maggioranza silenziosa e, soprattutto, trascurata. Una grande emigrazione di talenti, non compensata da afflussi immigratori di uguale livello di istruzione, per un paese come l'Italia che a differenza di altri territori avanzati in cui i movimenti di capitale umano sono circolari, risulta prigioniero di una circolazione "inceppata", nel senso che sono tanti i talenti che se ne vanno e pochi quelli che fanno il percorso inverso.
Un fenomeno che, se perdura, ha effetti sulla capacità innovativa del Paese e perciò pone il problema di comprendere correttamente e senza pregiudizi ragioni e criticità del fenomeno.

GIOVANI (QUALIFICATI) CHE SE VANNO ALL'ESTERO: TALENTI CHE PARTONO SENZA (PIÙ) VALIGIA DI CARTONE.

Abbiamo avuto occasione di precisare che una parte dei recapiti al momento dell'indagine sono risultati inutilizzabili, com'era del resto nelle aspettative, riducendo il numero dei contatti realmente utili. Tra gli *irreperibili* nel riscontro finale abbiamo dato conto di una quota di 16 unità, di cui 2 per l'a.s. 2015/16, 6 per l'.a.s. 2013/14, 8 per l'a.s. 2011/12 che rappresentano i recapiti inutilizzabili poiché i soggetti al momento dell'intervista erano all'estero (14 per motivi di lavoro e 2 di studio) e per tale ragione avevano cambiato il recapito telefonico mobile. Questi sono i casi accertati attraverso verifiche trasversali effettuate contattando parenti, amici, compagni di classe. Non si tratta come si può notare di quantità statisticamente rilevanti, ma ci preme sottolineare che essi rappresentano una novità comparsa per la prima volta nel corso dell'indagine sui diplomati del 2010/11 e del 2011/12 intervistati all'epoca a 3 anni di distanza dal diploma. Quelle stesse indagini hanno messo in rilievo, inoltre, che nell'idea di futuro di una parte degli intervistati ricorrevano diverse allusioni o evocazioni di trasferirsi all'estero per fare esperienze nuove o per cercare altre opportunità, migliorare o crescere o fare carriera che sia, o comunque di non escludere la possibilità di fare esperienze all'estero durante o dopo gli studi universitari.
Nella sezione dedicata al "domani" di questo report d'indagine si dà ampiamente conto di quanto sia diffusa anche tra i nostri intervistati l'idea (o il progetto) di partire, andare all'estero in cerca di altre o nuove esperienze. Nella tavola che segue, invece, abbiamo riepilogato i giovani non raggiunti perché irreperibili in quanto all'estero da notizie raccolte presso terzi. Per i giovani intervistati due volte, a 3 e 5 anni dal diploma (a.s. 2011/12), riportiamo solo le frequenze rilevate a 5 anni nel corso dell'ultima rilevazione, e vale la pena di specificare che lo stesso collettivo intervistato nel 2015 presentava una frequenza minore, cioè pari a 4 casi anziché 8 come rilevato nel secondo semestre del 2017.
Il colpo d'occhio ai dati citati in tabella, oltre che mostrare frequenze di certo modeste, ci dice anche che il fenomeno si presenta costante e con una tendenza progressiva al crescere del tempo dall'epoca del diploma. I diplomati intervistati ad un anno di distanza appaiono, infatti, meno propensi ad una mobilità all'estero delle coorti degli anni precedenti.

Interviste mancate perché il giovane è all'estero all'epoca dell'intervista. Indagine sui diplomati 2010/11, 2011/12, 2013/14, 2015/16. (val. ass. e %)

A.S. di riferimento di diploma	ITI Aldini	ITI Belluzzi	ITI Majorana	Tot	Tot. Interv. valide	% su pop
a.s. 2015/16 (int. a 1 anno)	2	0	0	2	298	1%
a.s. 2010/11 (int. a 3 anni)	3	5	0	8	259	3%
a.s. 2013/14 (int. a 3 anni)	3	2	1	6	294	2%
a.s. 2011/12 (int. a 5 anni)	3	4	1	8	214	4%

I dati in nostro possesso non consentono riflessioni più circostanziate sulla situazione delineata. Pur senza accampare ipotesi interpretative assolutamente improprie ci limitiamo a commentare che il fenomeno meriterebbe approfondimenti più puntuali per comprenderne oltre che l'entità, soprattutto caratteristiche e motivazioni. Qualsiasi sia la loro collocazione all'interno di uno schema interpretativo che permetta di comprenderne il significato, il fenomeno pare comunque delinearsi da tempo come un dato di fatto benché di piccola entità e richiama, pur senza volerlo collocarlo riguardo a genesi, tendenze, caratteristiche, il più vasto contesto delle migrazioni qualificate dall'Italia, vale a dire della mobilità transnazionale di soggetti italiani con titoli di studio superiori.

Il nuovo ciclo della emigrazione degli italiani.

Si tratta, ormai da tempo, di un tema di grande popolarità in ambienti accademici e mediatici. Spesso nominato come *esodo*, o più di frequente *fuga di cervelli* e con svariate aggettivazioni e falsi sinonimi italiani o inglesi. Ad esempio *brain drain* , *expat* e così via sono i termini con cui molti commentatori hanno qualificato il dato emerso da alcune fonti statistiche (in particolare Istat e Aire, ma anche numerosi indagini o *reportages* qualitativi provenienti da centri studi o dall'associazionismo di settore) in merito alle tendenze dell'emigrazione contemporanea. Si giunge così a parlare da più parti di un «nuovo ciclo» dell'emigrazione italiana. L'emigrazione degli italiani all'estero, dopo gli intensi movimenti degli anni '50 e '60, è andata ridimensionandosi negli anni '70 e fortemente riducendosi nei tre decenni successivi, fino a collocarsi al di sotto delle 40.000 unità annue. Invece, a partire dalla crisi del 2008 e specialmente nell'ultimo triennio, parallelamente all'incedere della crisi economica, si riduce il flusso di immigrazione e torna a crescere il flusso emigratorio, fino a raggiungere, secondo l'Istat, oltre 100mila espatri nel 2015 [Istat 2015]. Secondo altre stime comparate tra dati italiani e dati esteri bisognerebbe moltiplicare il dato almeno 2,5 volte. In sostanza le partenze hanno ripreso vigore e hanno raggiunto i livelli postbellici, mostrando caratteristiche nuove, riguardo a quantità, livello culturale e di competenze, profilo socio economico, motivazioni, collocazione nei rispettivi mercati del lavoro dei paesi di accoglienza.

Difficile far quadrare i conti. Ma non chiamia-mola più congiun-tura!

Purtroppo la questione di quante sono davvero e precisamente gli italiani che vanno all'estero è piuttosto complessa da dirimere [Vitiello 2017]. In verità è abbastanza difficile far quadrare i conti per la presenza di molte incongruenze tra i dati delle fonti statistiche, sia italiane che dei paesi di accoglienza, e non certo per incuria dei singoli istituti o centri studi. Più linearmente il motivo risiede nel fatto che vengono adottati sistemi di misurazione diversi per un motivo molto semplice: i dati italiani contano le cancellazioni anagrafiche (e di iscrizione all'Aire, Anagrafe degli italiani residenti all'estero), mentre i dati amministrativi dei paesi di immigrazione contano i nuovi soggetti che arrivano a prescindere se cancellati dalle anagrafi dei paesi di provenienze (atti spesso non obbligatori). Così l'entità precisa del fenomeno migrazione degli italiani all'estero rimane controversa mostrando un discreto paradosso. Per dirla in breve e cercare di capire aiuta un esempio. Per l'Istat nel 2016 le partenze di cittadini italiani per l'estero – sulla base delle cancellazioni anagrafiche - sono state 114.000 ed essendone tornate 38.000 resta un saldo migratorio, cioè un numero di persone rimaste all'estero, pari a 72.000, mentre per i dati forniti dall' Aire (Anagrafe degli Italiani Residenti all'Estero) i nuovi registrati per il 2016 erano 225.663. Un dato, quest'ultimo già più alto rispetto agli stessi dati Istat [Istat 2017]. Si giunge infine ad affermare, secondo il confronto operato da vari studi tra i dati italiani ed alcuni tra i principali paesi di emigrazione (Germania, Inghilterra, Francia, Spagna, Svizzera, Australia), che le quantità presumibilmente effettive alla fine risultavano doppie o triple.

In conclusione tra Istat, Aire, e fonti locali esistono apprezzabili discrepanze e non è certo uno scherzo, partire da un dato di 110.00 persone oppure una cifra doppia o tripla come ritengono alcuni stimati esperti. L'insufficienza dei dati e la contraddizione tra le fonti, inoltre, lascia adito a molte incertezze [Rosina 2014] e, cosa ancora più importante, impedisce di leggere la complessità delle cose. La combinazione tra carenza di dati e complessità della materia, infatti, genera un ampio ventaglio di posizioni diverse espresse anche da studiosi, economisti, etc…

C'è chi afferma che la fuga dei cervelli sia una *bufala* e che i valori sono irrisori, chi invece dice che in ogni caso è un bene che i giovani se ne vadano dove possono trovare migliori opportunità, chi infine sostiene che si tratta di un vero e proprio *esodo* - con i caratteri della catastrofe - dei nostri migliori elementi (i giovani più qualificati), dannoso per l'Italia, spingendosi a quantificarne la perdita intorno ad un punto di PIL.

Ad ogni modo, nonostante che dai dati ufficiali si sarebbe costretti ad affermare che i conti non tornano, che partono dall'Italia meno mersone di quante ne risultano arrivare, per fortuna tra chi ha proceduto ad un'analisi attenta della vasta letteratura sembrano giungere diversi elementi comuni e condivisibili su cui convergere e da cui partire per approfondire.

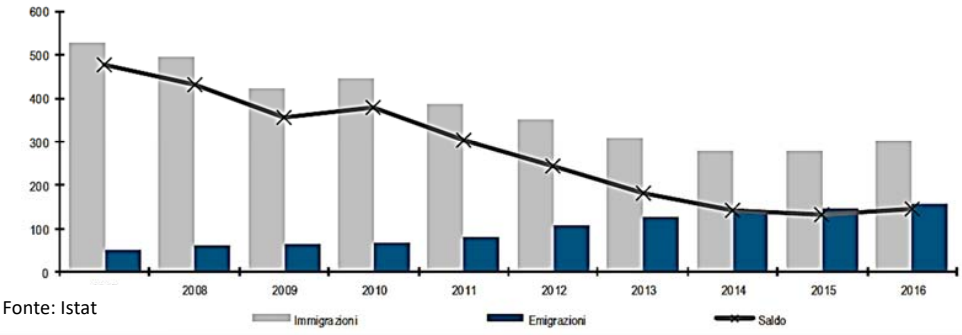
Innanzitutto il dato di fatto che si è davanti ad una innegabile ripresa dell'emigrazione verso l'estero e con una intensità paragonabile agli anni del dopoguerra, benché con caratteristiche socio-economiche e demografiche in parte uguali e in parte anche diverse, tanto che si parla di un nuovo ciclo, una «nuova immigrazione», e non di un semplice fatto congiunturale.

Parrebbe, infatti, totalmente improprio chiamare congiuntura qualcosa che ormai dura da decenni!

La «Nuova immigrazione» che comincia con la crisi, ma non rallenta con la ripresa economica.

Ne danno ampia conferma gli stessi dati Istat che dal 2008 al 2016 riportano un saldo migratorio per l'Italia che fa registrare una perdita netta della popolazione residente di più di 351 mila cittadini italiani, un dato affatto trascurabile [Istat 2017]. Una «nuova immigrazione» quindi perché, negli ultimi 10 anni e per la prima volta dopo lungo tempo, i saldi migratori sono sistematicamente elevati. Fenomeno iniziato a cavallo della crisi del 2008, ma che viceversa non accenna a calare in tempi di ripresa economica. Siamo davanti in poche parole ad una **modificazione quantitativa del flusso dei migranti verso l'estero di notevole intensità e continuità.**

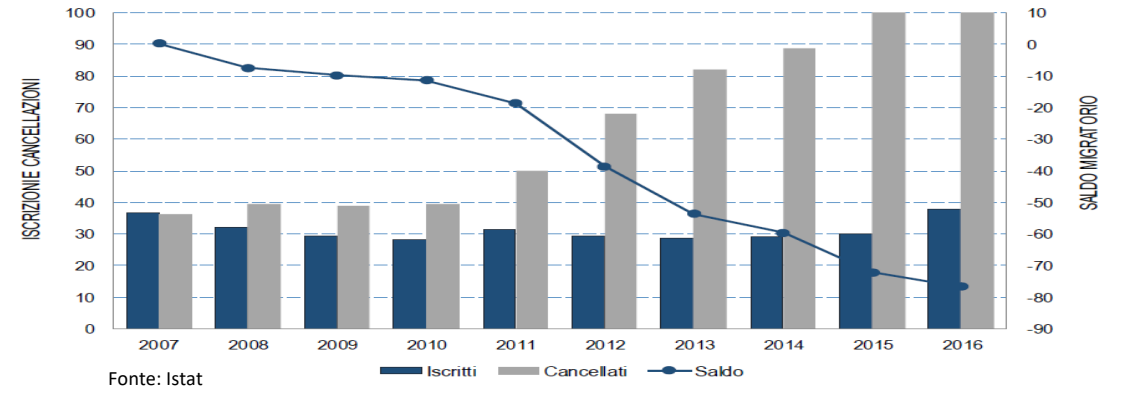
IMMIGRAZIONI, EMIGRAZIONI E SALDO MIGRATORIO CON L'ESTERO. Anni 2007-2016, valori in migliaia



Fonte: Istat

Secondo l'Istat nel 2016 il numero degli emigrati *italiani* è tornato ad essere su livelli prima impensabili: "*si è più che triplicato rispetto a dieci anni prima passando da 36mila del 2007 a 115mila del 2016*". Le emigrazioni (cancellazioni dall'anagrafe per l'estero sono 157mila, ma di queste soltanto 42mila riguardano cittadini stranieri, le restanti 115mila sono italiani che se nevanno. Le immigrazioni, viceversa, interessano i nostri connazionali solo nel 13% dei casi. I due flussi danno origine così a un saldo migratorio dei soli cittadini italiani di -77mila unità (Figura 4 del Rapporto Istat).

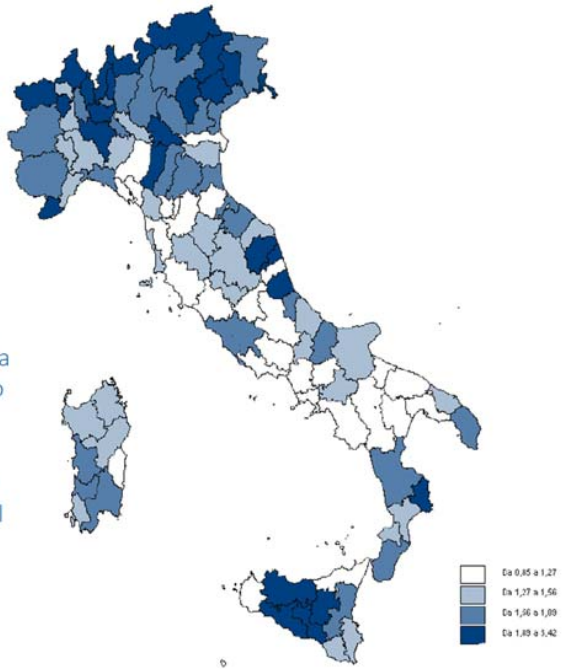
FIGURA 4. ISCRIZIONI, CANCELLAZIONI E SALDO MIGRATORIO CON L'ESTERO DEI CITTADINI ITALIANI. Anni 2007 - 2016, valori in migliaia.



Fonte: Istat

Dando perciò per assodato che sono sempre di più gli italiani che emigrano verso l'estero, si può dire che le mete preferite sono europee e che al top della classifica restano inamovibili (almeno fino al 2016, Brexit permettendo) Regno Unito e Germania.
Lo Stesso Rapporto dell'Istat conferma che le **mete sono soprattutto europee**: Regno Unito al primo posto (21,6%), seguito da Germania (16,5%), Svizzera (9,9%) e Francia (9,5%), tra le

La «Nuova immigrazione» ha mete soprattutto europee e provenienze soprattutto dalle regioni ricche del nord.



Fonte: Istat

destinazioni transoceaniche l'unica d rilievo è l'Australia. I flussi verso il Regno Unito sono passati da 17.000 a 25.000 in un anno per un effetto indotto dalla Brexit (molti italiani già residenti hanno dovuto registrarsi all'Aire per regolarizzare la loro posizione).

Per quanto riguarda le **provenienze ne partono di più dalle regioni ricche che da quelle povere**. Stupisce la minore partenza dalle regioni del sud (Sicilia esclusa). Per la prima volta in tutta la storia dell'emigrazione Italiana le regioni da cui hanno origine i più rilevanti flussi in uscita di italiani sono quelle del Nord, Lombardia e Veneto in testa, da poco eguagliate dal Lazio, o comunque da province importanti del nord.

Qualche dato «di casa nostra»

Alcuni dati di "casa nostra" ci dicono che anche l'Emilia Romagna registra un aumento inarrestabile di espatriati all'estero.

L'ultimo Rapporto Italiani nel Mondo di Migrantes [Fondazione Migrantes, 2018], la nota Fondazione della Conferenza episcopale italiana, basato sui dati dell'Aire, per quanto concerne le iscrizioni all'estero che sono avvenute nel 2016 colloca l'Emilia Romagna tra nelle prime (esattamente la sesta regione, per la seconda volta, dopo Lombardia, Veneto, Sicilia, Lazio, Piemonte).

Complessivamente sono, 184.000 gli abitanti dell'Emilia Romagna iscritti all'Aire, benchè occorra ricordare che il dato comprende anche gli italiani nati all'estero da genitori espatriati.

Alla modificazione quantitativa del flusso di emigranti corrisponde anche una modificazione della composizione dei suoi **protagonisti**. L'analisi dei flussi e i protagonisti dell'emigrazione di oggi, anche riguardo al profilo socio-culturale che risulterebbe prevalente, appaiono cambiati al pari, del resto, di quanto sono all'oggi cambiate le condizioni socio-economiche, demografiche e culturali degli stessi paesi interessati dai flussi migratori.

È ormai un dato comune e generalizzato che l'emigrazione italiana sia essenzialmente giovanile. Ma i giovani non sono una novità in assoluto tra i protagonisti dell'emigrazione e poi non sono un monolite: i giovani *che se ne vanno* sono un insieme affatto omogeneo, ma anzi con diverse aggregazioni significative al loro interno e, soprattutto, con la presenza di nuovi soggetti tra i protagonisti.

I dati a disposizione riguardo alle nuove iscrizioni all'Aire "per motivi di espatrio" ci dicono che la fascia di età con il maggior numero di nuovi iscritti è quella tra i 18 e i 34 anni (oltre 39.000 negli ultimi anni), cui segue quella tra i 35 e i 49 (con oltre 27.000 unità) e ambedue in crescita [Ministero Interni, 2017].

La partenza dei giovani: un dato tra persistenza e novità.

In effetti anche all'epoca delle emigrazioni più o meno bibliche del dopoguerra questa classe di giovani è sempre stata quella prevalente. I giovani che partono oggi hanno, però, più spesso di prima un'esperienza alle spalle (ad esempio hanno perso il lavoro in Italia). Riguardo al livello di istruzione e di competenze è fuor di dubbio che i giovani che partivano nell'Italia del dopoguerra erano mediamente molto meno scolarizzati di quelli che partono oggi.
Per capire meglio questo dato, ed evitare facili derive generalizzanti, è essenziale tener presente che il livello di scolarizzazione medio nell'Italia odierna è anch'esso enormemente cambiato rispetto alle stagioni antecedenti agli anni '70, benché anche allora sia sempre esistita nei flussi migratori una componente (minore di oggi, certamente) con titolo di studio elevati.
La *novità* costituita dall'aumentato peso tra i giovani migranti di soggetti più istruiti e con competenze professionali elevate è, tutto sommato, una novità relativa, in quanto fa parte delle caratteristiche innovative maturate proprio della fase migratoria precedente all'attuale. In sostanza va avanti da decenni, ben prima della crisi. La crisi ha indubbiamente accelerato tutti i fenomeni, aumentando la spinta migratoria per quantità, ha esteso l'area dei soggetti coinvolti (giovani, anziani, lavoratori espulsi, studenti in particolare ai livelli post laurea) comprendendovi sia una componente di soggetti con istruzione terziaria e qualificati con collocazioni anche in ambienti scientifici, ma non di meno una componete meno ricca di capitale umano e di credenziali.
Nonostante ambedue le componenti appaiono in crescita, l'aumento progressivo del numero di laureati e della loro incidenza ha catalizzato l'attenzione degli ultimi anni presso i media e il grande pubblico, ma anche presso diversi studiosi, lasciando la fetta con titolo di studio inferiore alla laurea in una sorta di "maggioranza" silenziosa e trascurata.

Partono sempre più giovani ed istruiti: laureati e diplomati.

Già il Rapporto del 2017 dell'Istat sulle migrazioni, citato più volte, nel prospetto 5 che mostriamo di seguito ci dice che l'emigrazione dei giovani a più altro livello di scolarizzazione continua a crescere: tra emigrati italiani con più di 24 anni c'è l'11% in più rispetto all'anno precedente e al loro interno il 31% possiede una laurea, dato anch'esso in crescita. Resta sul campo, comunque, un altrettanto 70% e oltre (più dei due terzi) di questa nuova immigrazione fatta di persone in possesso di un titolo inferiore alla laurea. Considerando la differenza tra immigrati ed emigrati si ottiene un saldo migratorio con l'estero degli italiani con più di 24 anni negativo di circa 54mila unità, di cui circa 15mila laureati (il 28%) e 39mila diplomati (72%).

PROSPETTO 5. CITTADINI ITALIANI ISCRITTI E CANCELLATI DA E PER L'ESTERO DI 25 ANNI E PIÙ, PER I PRINCIPALI PAESI DI PROVENIENZA/DESTINAZIONE E TITOLO DI STUDIO.
Anno 2016, valori assoluti e composizioni percentuali.

STATO ESTERO DI DESTINAZIONE	EMIGRATI				STATO ESTERO DI ORIGINE	IMMIGRATI			
	Totale	fino al diploma	Laurea	% Laureati		Totale	fino al diploma	Laurea	% Laureati
Regno Unito	16.280	11.252	5.028	30,9	Germania	3.352	2.399	953	28,4
Germania	12.400	9.077	3.323	26,8	Brasile	3.316	1.984	1.332	40,2
Svizzera	8.326	5.883	2.443	29,3	Svizzera	2.750	1.945	805	29,3
Francia	6.563	4.632	1.931	29,4	Regno Unito	2.636	1.428	1208	45,8
Spagna	4.525	3.222	1.303	28,8	Francia	1.587	959	628	39,6
Stati Uniti	4.290	2.821	1.469	34,2	Stati Uniti	1.500	876	624	41,6
Brasile	4.041	2.502	1.539	38,1	Venezuela	1.241	777	464	37,4
Australia	1954	1.418	536	27,4	Spagna	916	584	332	36,2
Belgio	1838	1.274	564	30,7	Argentina	652	408	244	37,4
Irlanda	1524	991	533	35,0	Belgio	557	339	218	39,1
Altri Stati	19.443	13.434	6.009	30,2	Altri Stati	8.767	5.376	3.391	38,7
Totale	**81.184**	**56.506**	**24.678**	**30,8**	**Totale**	**27.274**	**17.075**	**10.199**	**37,4**

Il punto dunque sembra essere che non partono solo gli iper-qualificati (ricercatori, accademici, studiosi), ma anche (e in quota relativa maggiore) anche chi ha meno credenziali di una laurea, stante per assodato che la maggioranza dei partenti è giovane tanto quanto chi andava all'estero dopo la guerra e possiede una qualifica mediamente più alta della media di chi è espatriato fino al 1975 (oltre al fatto che la componente di bassa qualifica o senza titolo di studio è viceversa in decrescita da tempo).
In sostanza l'Italia è tornata ad essere un paese di emigrazione che si caratterizza per essere prettamente giovanile, sin dagli anni '70, e lo diventa sempre di più.

La vulgata attuale così concentrata sulla "diaspora dei ricercatori", per almeno una parte dei quali può peraltro essere culturalmente più normale muoversi all'estero (*brain circulation* come circolazione internazionale di élite professionali, accademiche e non), rischia di favorire distorsioni nella lettura dei dati del fenomeno, ma ancor peggio di frenare l'analisi per una comprensione più vasta dell'universo dei profili socio-comportamentali che vi sono ricompresi all'interno della variegata nebulosa giovanile.

«Nuova immigrazione» disaggregata per titolo di studio.

E tra pianeti questi dispersi val bene la pena distinguere anche i giovani "diplomati". Alcuni dati aggiornati a quanto era disponibile al luglio 2017 (analisi dei flussi tra il 2008 e il 2015 su dati Istat) rielaborati dall'Istituto per le Ricerche sulle Politiche Sociali del Cnr aiutano a capire quanto la distribuzione per titolo di studio disegni un quadro più articolato di quanto non emerga dalla pubblicistica sulla materia [Bonifazi 2017].

Per quanto siano molte le analisi dei flussi per titolo di studio che permettano di leggere in maniera disaggregata il titolo di diploma, le elaborazioni del Cnr-IRPPS ci consentono di osservare chiaramente che tra gli italiani di età compresa tra 25 e 64 anni cancellati per l'estero le quote per titolo di studio sono infatti sostanzialmente equivalenti. Poco più di un terzo ha al massimo la scuola media, **un altro terzo è diplomato**, mentre si attestano attorno al 30-31% i laureati, su cui si appunta prevalentemente l'interesse dei mass-media.
Altri dati elaborati dal Centro studi e ricerche Idos [Coccia e Pittau 2017] portano un'altra conferma di quanto appena detto e cioè che nel 2002 il 51% di chi andava all'estero aveva la licenza media, percentuale scesa all'oggi al 30%, mentre sono aumentati il diplomati (34,8%) e i laureati (30%).

Tab. 1 - Caratteristiche socio-demografiche, provenienza e destinazione degli italiani cancellati per l'estero, 2008-2015. (Valori percentuali; valori assoluti in migliaia).

Caratteristiche [a]	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Sesso (%)								
Uomini	57,4	57,6	57,6	57,4	57,8	57,6	57,3	57,1
Classi di età (%)								
0-19	16,6	16,9	18,7	18,4	17,1	18,1	20,2	21,1
20-39	51,7	52,2	50,5	49,9	48,1	50,4	49,5	48,5
40-64	24,8	24,7	24,9	25,3	27,7	25,5	24,9	25,0
65+	6,9	6,3	5,9	6,4	7,2	6,0	5,3	5,4
Titolo di studio (%)								
Fino licen. media	42,4	45,9	41,9	41,8	40,3	32,0	37,7	34,6
Diploma	29,9	28,9	29,7	29,4	30,9	36,2	31,4	34,1
Laurea	27,7	25,2	28,4	28,8	28,8	31,8	31,0	31,3
Provenienza (%)								
Centro-Nord	67,3	68,4	72,7	69,6	69,4	69,3	68,3	69,2
Mezzogiorno	32,7	31,6	27,3	30,4	30,6	30,7	31,7	30,8
Destinazione (%)								
UE ed EFTA	68,5	69,0	68,0	66,4	68,2	70,0	71,0	73,6
Totale (v.a.)	39,5	39,0	39,5	50,1	68,0	82,1	88,9	102,3

Nota: (a) Per il titolo di studio i valori si riferiscono alla popolazione tra 25 e 64 anni.
Fonte: elaborazioni CNR-IRPPS su dati ISTAT.

L'Italia nelle classifica dell'OCSE.

Nell'ultimo report sui migranti l'Ocse (l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economici) ha fatto presente che l'Italia è tornata a essere ai primi posti mondiali come Paese d'origine degli immigrati, nonostante che l'emigrazione ufficiale sia quasi certamente sottostimata. In base ai dati Ocse l'Italia è all'ottavo posto nella graduatoria mondiale dei Paesi di provenienza di nuovi immigrati. L'Italia è subito dopo il Messico e davanti a Vietnam e Afghanistan, con la consapevolezza che negli ultimi 10 anni l'Italia è "salita" di 5 posti nel ranking di quanti lasciano il proprio Paese per cercare migliori fortune altrove.

Il tema delle cause con cui cercare di spiegare le motivazioni che spingono ad espatriare una platea di giovani, qualificati e non, è una questione tra le più complesse da affrontare. Il generico desiderio di mobilità in una prospettiva culturale europea, il desiderio di fare esperienze nuove, di sperimentare nuovi stili di vita, o l'orientamento *cosmopolita* di parte dei protagonisti, come sostengono in molti, è una spinta esistente e significativa, ma di certo non è la chiave buona per spiegare tutto e in ogni condizione di partenza o d'arrivo. Siamo davanti ad un universo variegato, non solo dal punto di vista del livello di istruzione e competenza, ma anche delle collocazioni nel mercato del lavoro con situazioni che vanno da posizioni elevate e di qualità a situazioni di occupazione di bassa qualifica, spesso precarie per entrambi o assolutamente estranee alle stesse credenziali educative [Pugliese 2018]. Per queste ragioni è indispensabile saper considerare e pesare un orizzonte di motivazioni più vasto che rispetti le differenze interne di questa nuova ondata di giovani che se ne vanno. Da una parte non può essere trascurata l'area di coloro che partono per necessità e non per scelta, per effetto della crisi e della situazione che essa ha determinato. La spiegazione più tradizionale, se si vuole, di ricerca di opportunità nel mercato del lavoro all'estero non trovandone nel proprio paese.

Partire, perché?

Una gran mole di ricerche qualitative degli ultimi anni spronano a cercare anche oltre lo stretto dualismo tra libertà e necessità, il che forse spiega anche un po' i grandi numeri della nuova emigrazione. Alla spinta derivante da necessità materiali - la ricerca di cambiamenti, la mancanza di reddito o per migliorare la proprio condizione o avere chance di carriera - possono aggiungersi e convivere una vasta casistica di altre motivazioni diverse, sociali, personali, sentimentali, identitarie. A questo proposito colpisce davvero il commento di Matteo Sanfilippo, storico e saggista specializzato nello studio delle migrazioni, ad una dei tanti racconti autobiografici di laureati e diplomati partiti per l'estero raccolte dal quotidiano La Repubblica (disponibili su http://racconta.repubblica.it/italiani-estero/): «*Questi racconti autobiografici provano che i laureati e diplomati partiti sono decisamente molti, ma che raramente si tratta di fuga dei cervelli: appare più evidente l'insoddisfazione giovanile per l'Italia, dove criticità lavorative si assommano ad una più generale difficoltà di vivere. L'espatrio sembra l'unico modo di garantirsi, non solo economicamente, un livello soddisfacente di vita e pare contraddistinto da una spinta generazionale*».

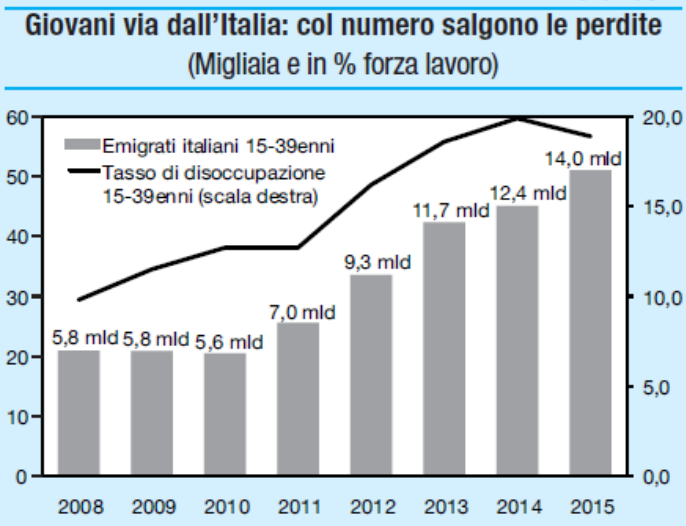
I conti che non tornano tra *brain drain* e *brain gain*.

La recessione economica ha accresciuto le propensione all'emigrazione dei cittadini, a partire dai più qualificati, generando un flusso che non è bilanciato da una tendenza in direzione opposta e, inoltre, che continua inarrestabile anche nel corso della ripresa economica. La riprova, forse, che i fattori in gioco su queste scelte migratorie non sono esclusivamente economici. I giovani di alta qualifica, almeno quelli che ne hanno i mezzi e le risorse necessari per realizzare questa scelta, si spostano verso l'estero per cercare un lavoro ben retribuito o uno sviluppo di carriera, ma anche una autorealizzazione di sé e dei propri progetti di vita che non vedono nel contesto a loro più prossimo.

Comunque sia questa consistente emigrazione intellettuale non compensata da afflussi immigratori di uguale livello di istruzione preoccupa, poiché si perde più personale qualificato di quanto se ne riesca ad attrarre. Se, infatti, può essere neutrale (o normale) che le persone si spostino all'estero per sviluppare al meglio le proprie capacità, il problema della spinta migratoria di giovani con alta scolarizzazione o qualifica nasce quando, nel gioco tra il *brain drain* (fuga dei cervelli) e *brain gain* (afflusso di cervelli), in un Paese arrivano meno persone con un alto livello di istruzione rispetto a quante ne partono. In questo caso, se perdura a lungo, il fenomeno ha effetti sulla capacità di innovazione e produttività del Paese.

Quanto ci costa?

La ripresa della «nuova emigrazione» genera cambiamenti importanti e non si presenta affatto neutra, ma potenzialmente gravida di conseguenze *in primis* sotto il profilo dei costi economici in termini di perdita, come effetto di forte e non compensata spinta migratoria, come quella attuale di giovani laureati e qualificati.
Una stima dei costi, dal punto di vista del capitale umano, sostenuti da Stato e famiglie per la crescita e l'educazione di un figlio è quella che viene dal Centro Studi di Confindustria (CSC) pubblicata nel Rapporto "Scenari economici" Questa stima sintetizza che la fuga dei cervelli ci costa 14 miliardi l'anno, all'incirca 1 punto del PIL [Confindustria, 2017].



La stima del CSC è stata da taluni ritenuta poco convincente, nel senso che presenta diversi aspetti problematici, come la considerazione del costo per la crescita e la formazione da parte delle famiglie per tutti gli emigrati (non necessariamente tutti scolarizzati), oppure la mancata considerazione di quanti sono tornati in Italia. Naturalmente non è per niente facile arrivare a una stima che tenga conto di tutti i fattori, ma quella che la pone a un punto percentuale del PIL all'anno è apparsa a diversi commentatori un po' sovrastimata.

Resta un dato di fatto su cui c'è la più ampia convergenza: anche se si può quantificare con difficoltà la perdita di conoscenze e potenzialità che deriva da questa "esportazione di capitale intellettuale", di certo essa può portare svantaggi per la società e per l'economia danneggiando le prospettive di crescita future. Per dirla con le parole del CSC "*L'esportazione di capitale intellettuale, oltre a essere una perdita di persone e denaro speso per crescerle e formarle, abbassa il potenziale innovativo del Paese, che nel lungo periodo è il motore della produttivi*tà".
Concetto non nuovo, ma condiviso da tempo. Commentando i fenomeni migratori dei giovani scolarizzati Romano Prodi già in un articolo comparso sul Messaggero del 9 novembre 2014 sottolineava che «*l'Italia non può continuare a spendere centinaia di migliaia di Euro per istruire laureati o specialisti che, in numero ormai esorbitante, andranno poi a trasferire all'estero le proprie competenze. Non si può continuare a impiegare nostre risorse per aumentare il tasso di innovazione e di sviluppo degli altri ed essere nello stesso tempo messi continuamente sul banco degli accusati perché la produttività del nostro sistema non progredisce.* [...] *Una notevole parte di questi flussi migratori appare necessaria e inevitabile, ma non possiamo pensare che la loro espansione senza alcuna guida o direzione possa procedere all'infinito: i flussi migratori non sono solo conseguenza del destino. Essi possono e debbono essere corretti e guidati dalla politica*».
All'indomani di quest'articolo fino ad oggi non sembra che molto sia cambiato. L'Italia non riesce a tenersi stretti i cittadini qualificati e non ne attrae dall'estero.

«Nuova immigrazione». Cominciamo col prenderne finalmente atto?

Aumenta il numero di laureati e diplomati che lasciano l'Italia, soprattutto i giovani, mentre si riduce il numero di italiani che rimpatriano. In base ai dati Istat, tra il 2010 e il 2015 gli italiani emigrati all'estero sono oltre 430.800 e di questi 122.094 i giovani (classe di età 20-34 anni), e di questi 32.838 laureati, ma se si includono anche i diplomati, si raggiunge un valore superiore a 75.000 individui [Gagliardi 2018]. Possiamo dunque dire che resta attuale anche l'appello all'azione politica evocato dal Prof. Prodi, in termini di scelte economiche e sociali, per meglio governare l'emigrazione e le sue conseguenze per la società e l'economia. Cominciando dal «prenderne atto», per richiamare la felice chiosa che suggella l'ultimo libro del sociologo Enrico Pugliese dedicato a *quelli che se vanno* [Pugliese 2018]. Analizzare senza scorciatoie e semplificazioni, o distorsioni, le sue reali caratteristiche e motivazioni, ponendo nelle riforme e politiche per i giovani particolare attenzione alla *valorizzazione dei talenti* e alla *qualità* dell'occupazione.

La mobilità internazionale dei giovani talenti è positiva, rafforza formazione, esperienze, competenze e network. Com'è noto e come ha dimostrato da tempo la ricerca ISFOL sulla mobilità geografica dei dottori di ricerca (Isfol, 2011), la propensione all'uscita cresce con il titolo di studio; così ad andarsene sono sempre più spesso i più qualificati e motivati ovvero i migliori alleati per il cambiamento e l'innovazione. Il capitale umano delle nuove generazioni è considerato la risorsa più preziosa di cui dispongono le economie avanzate per creare innovazione e sviluppo nel XXI secolo. L'Italia, a giudicare dalle tendenze richiamate sin qui, di questa risorsa ne produce di meno e ne disperde di più.

La positiva tendenza dei giovani diplomati e laureati italiani a trasferirsi all'estero dovrebbe potersi basare maggiormente su una libera scelta, coniugando da un lato l'ampliamento delle opzioni possibili nella scelta di andare con l'opportunità di tornare con successo. Il problema è che sono tanti i talenti che se ne vanno, ma pochi che fanno il percorso inverso. La questione più rilevante sta quindi nel fatto che più che in altri paesi avanzati la circolazione risulta inceppata. Interrogarsi sul perché apparirebbe doveroso, ma ancor prima diventa indispensabile la corretta comprensione delle ragioni che spingono a emigrare quelli che oggi lo fanno e, tra i passaggi importanti da affrontare, si impone l'analisi delle criticità (mancanza di un'occupazione o di un'occupazione confacente alla formazione ricevuta, ristrette possibilità di avanzamento e carriera, forme contrattuali precarie, scarso sostegno ai progetti di ricerca, penuria dei servizi necessari tra l'università e il mondo produttivo per sostenere l'interesse al completamento della propria formazione con un'esperienza estera, …). L'obiettivo di possibili *policy* evocato da una vasta letteratura è fatto di parole semplici ma richiama azioni complesse, innovative, coraggiose: mettere in relazione virtuosa capitale umano delle nuove generazioni, occupazione di qualità, innovazione delle imprese, competitività del sistema paese, migliorare la capacità di gestire e valorizzare i giovani talenti con una istruzione superiore utilizzandoli in maniera adeguata, così da contenere la partenza dei talenti italiani e da inserire con maggiore apertura i talenti esteri. Si potrebbe aggiungere che ciò vale ugualmente per la competitività di tutto il sistema, nonché per le risorse umane qualificate che restano sul suolo natìo.

Una testimonianza tra le tante.

Per finire, nella pagina che segue riportiamo la voce di una testimone, semplice e significativa più di mille parole. Una esperienza che non vuole rappresentare tutto l'universo di "storie", diverse e molteplici, dell'universo così variegato – come abbiamo cercato di mostrare nella nostra narrazione - che decide di "partire" senza più la valigia di cartone. Eppure nella sua singolare libertà di parola sa farsi testimone di una storia largamente condivisibile. Una comunicazione intensa, emotiva e pure così naturalmente diretta, capace di non lasciare indifferenti, capace di far pensare. Proponiamo perciò la lettura di un bell'articolo di Chiara Lonoce che racconta la sua esperienza di giovane "migrante" a Berlino, dove si occupa di ricerca scientifica, pubblicata su Il Manifesto, 26 settembre 2018.

UN ANNO FA HO DECISO *di raccogliere i miei 27 anni di vita in 23 kg di bagaglio e via, ho salutato Roma che mi ha accolto durante i miei studi universitari, la Puglia che ha abbracciato la mia infanzia e sono partita alla volta della Germania. Non che mi dispiacesse l'idea – s'intende – sono sempre stata abituata a viaggiare, a vivere lunghi periodi all'estero, sono di facile adattamento, non scrivo queste parole neanche per lamentarmi della mia attuale condizione, anzi, in questo anno qui ho pensato più volte che, in fondo, passare qui la vecchiaia non sarebbe una cattiva idea.*

IO NON SCAPPAVO *da nessuna guerra, nessuna negazione di diritti, nessun governo totalitario mi opprimeva, e non correvo il rischio di essere schiacciata da un bomba. Niente di tutto ciò. La causa della mia fuga è stata una, chiara e limpida: il mio Paese non offre lavoro ai laureati, meno ancora ai dottorati come me che decidono di fare della ricerca scientifica e del progresso la loro missione di vita.*

E quindi il 30 Dicembre 2017 sono atterrata a Tegel, non ho rischiato la vita su un barcone affollato, non ho viaggiato per giorni stipata come una sardina sotto ad un camion, non ho avuto paura di non toccare terra, o di cadere in mare e non riuscire a nuotare. Sono arrivata in cerca di una posizione da ricercatrice. Sul mio curriculum esperienze e pubblicazioni, ma purtroppo in un mondo dove si applica meritocrazia, ero consapevole che probabilmente non mi sarebbero bastate. Che magari avrebbero preferito un tedesco, un inglese o un francese con più requisiti di me. Ero in fibrillazione e fermento.

[...] ***LA FORTUNA****, ma forse il nome più appropriato sarebbe «la meritocrazia», ha presto bussato alla porta della mia casa a Berlino. Non potevo crederci: mi avevano assunta. E dietro di me non c'era un salario irrisorio, non c'era un caporale, non c'erano delle condizioni disumane. No. C'era semplicemente il lavoro per il quale ho studiato e che desideravo. Ci sono state persone che mi hanno giudicata in base a quello che ero realmente, e non a quello che sarei potuta essere solo perché «italiana». Sono andati oltre lo stereotipo, hanno creduto in me e nelle mie potenzialità e non mi hanno etichettata come un'imbrogliona, pigra e mafiosa. Sono andati oltre la mia provenienza, la mia lingua, le mie tradizioni. Non hanno puntato il dito su di me davanti al primo atto di vandalismo che accadeva. Al contrario, ho trovato un ambiente sano, leggero e stimolante, dove andare al lavoro è così piacevole che sembra di essere sempre in vacanza.*

[...] ***TUTTO QUELLO CHE SCRIVO****, per chi è abituato a viaggiare sembrerà scontato, ma credetemi la vita di chi emigra, di chi cambia completamente cultura, tempi, tradizioni e persino clima, non è semplice. Mi chiedo continuamente se ho fatto la scelta giusta, se vedere la mia famiglia ogni tanto può bastare, se perdermi la vecchiaia dei miei genitori non sia una scelta egoista. Me lo chiedo spesso ma purtroppo quando si parte si decide di lasciare un pezzo di vita, che pian piano inizia ad essere come quel paio di jeans troppo belli ma che ormai non va più. Molti di noi continuano a vivere con questa consapevolezza. Vi prego, ve lo dico da donna felice che non cambierebbe la propria situazione con nessuna al mondo.*

[...] ***EMIGRARE DOVREBBE ESSERE UNA SCELTA E NON UNA NECESSITÀ****. Perché emigrare non è una «pacchia», mai. Andare via dal posto in cui si è nati e cresciuti – in cui affondano le proprie radici – è sempre un trauma, una scelta amara e difficile. Che tu sia bengalese, marocchino, pugliese, argentino o persino avellinese come me. Significa abbandonare affetti e sorrisi, solo per cercare una via dignitosa per sé stessi.*

Riferimenti bibliografici

Boffo S., Pugliese E.,
- 2017, *La nuova emigrazione italiana. Nota introduttiva* in «La Rivista delle Politiche Sociali», n. 4, Roma, Ediesse,

Bonifazi C.,
- 2017, *Migrazioni e integrazioni nell'Italia di oggi*, Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali, Cnr, Roma. http://www.irpps.cnr.it/wp-content/uploads/2017/11/MIGRAZIONI-E-INTEGRAZIONI.pdf

Cevoli M., Ricci R.,
- 2016, *Le nuove migrazioni Italiane,* in Galossi, E. (a cura di), VIII Rapporto Ires su Immigrazione e sindacato, Roma, Ediesse.
[3]

Coccia B., Pittau, F.,
- 2017 *Le migrazioni qualificate in Italia*, Roma, Idos.

Confindustria – Centro Studi
- 2017, *Le sfide della politica economica*, in Scenari Economici, Settembre 2017, n. 30 .

Fondazione Migrantes,
- 2018, *Rapporto italiani nel mondo 2018*, Todi, TAU Editrice.

Gabrielli D.,
- 2016, *L'emigrazione dei cittadini italiani negli anni 2000 e l'aumento dei laureati*, in Coccia B. e Pittau, F. (a cura di), Le migrazioni qualificate in Italia, Roma, Idos.

Gagliardi F.,
- 2018, *Vado via: L'emigrazione all'estero dei giovani laureati italiani*, in «La Rivista delle Politiche Sociali», n. 4, Roma, Ediesse,

ISFOL,
- 2011, *Non solo mobili. Indagine sulla mobilità geografica dei dottori di ricerca* http://dottoridiricerca.isfol.it/

Istat,
- *2015, Migrazioni internazionale e interne della popolazione residente*, Report anno 2015, Roma, Istat .
- 2017, *Migrazioni internazionale e interne della popolazione residente*, Report anno 2016, Roma, Istat.

Ministero degli Interni,
- 2017, *Annuario delle statistiche ufficiali dell'Interno - Sezione INT 00041 A.I.R.E.*, Ufficio Centrale di Statistica (a cura di), Roma, Ministero dell'Interno.

OECD
- 2019, *International Migration Outlook 2019* (Summary in Italian), OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/f0e7a835-it

Pugliese E.,
- 2018, *Quelli che se ne vanno*, Bologna, Il Mulino.

Rosina A.,
- 2014 *Rassegnarsi o andarsene? La fin troppo facile scelta dei giovani italiani*, Intervento del 24/07/2014, Neodemos, www.neodemos.info/rassegnarsi-o-andarsene-la-fin-troppo-facile-scelta-dei-giovani-italiani/

Vitiello M.,
- 2017 *La ripresa dell'emigrazione italiana e i suoi numeri: tra innovazioni e persistenze*, in «La Rivista delle Politiche Sociali», n. 4, Roma, Ediesse,

C'È QUALCOSA DI NUOVO OGGI NELL'ARIA, ANZI D'ANTICO: I PERCORSI SEPARATI DI RAGAZZE E RAGAZZI NELLA SCUOLA E NEL LAVORO DENTRO UN PAESE *DIS-EGUALE*.

EXECUTIVE SUMMARY

La nostra ricerca empirica porta ampio riscontro sul fatto che, sebbene non esistano barriere formali all'ingresso delle donne in ogni campo del sapere, la crescita della presenza femminile nell'istruzione è ancora accompagnata da una forte sotto-rappresentazione nei percorsi tecnici e scientifici (e una sovra-rappresentazione nelle discipline umanistiche, della cura, della salute).

Il filo della nostra narrazione argomenta quanto il discorso sulle disparità dei percorsi formativi tra maschi e femmine, una separazione su binari paralleli e separati in cui prende forma la cosiddetta segregazione formativa, venga da lontano e non si configuri come un mero valore culturale astorico ed avulso dal contesto socio-economico da cui nasce.

Una infinita, quanto talvolta difficile da interpretare, quantità di dati statistici dimostra l'aumento del divario di genere (*gender gap*) e le conseguenze economiche, sociali, e soprattutto, retributive che da esso derivano. Ci impegniamo a fornirne un quadro organico e a documentare la riflessione che gli "svantaggi" in cui si concretizza il *gender gap* non derivano solo dalle scelte di studio operate dalle ragazze, scelte (o non scelte) che con più probabilità, si configurano come cartina al tornasole della più generale disparità di genere che appare oggi anche con modalità diverse, ma non meno profonde, segnata com'è - ancora oggi - dalla persistenza di stereotipi di genere (spesso inconsapevoli) che continuano a condizionare i comportamenti soggettivi e nondimeno quelli di famiglie, istituzioni, scuola e imprese.

Disparità, difficoltà, pregiudizi fanno parte della narrazione delle donne, di cui è lastricata la strada non solo al momento delle scelte dei percorsi di studio, ma via via anche nel passaggio dalla scuola al lavoro e, non di meno, nella professione, retribuzione, carriera. E (tecnicamente) si chiama segregazione. Ne racconteremo gli aspetti più salienti con i "dati alla mano", quelli da cui nasce la consapevolezza e la necessità, sostenuta dagli studiosi più avveduti, di affrontare i nodi irrisolti delle disuguaglianze di genere con strategie e politiche di *desegregazione* di ampio respiro - nell'istruzione come nella società e nel mercato del lavoro - capaci *svelare* le disuguaglianze e di agire con pratiche che producono equità e spazi di libertà per i talenti e le scelte di tutti, uomini e donne. D'altra parte, la migliore dimostrazione che il primo passo per agire sensatamente sta in un efficace approccio sistemico e nell'evitare facili quanto inutili semplificazioni, ci giunge, ancora una volta, da una valanga di numeri.

Dalle autorevoli indagini di AlmaLaurea si apprende che alle donne non basta neppure essere giovane e più istruita, e neanche laureata nelle famose e quanto più oggi nominate discipline Stem, per vedere in un sol colpo migliorare gli *svantaggi* storicamente "tipici" della condizione di dis-uguaglianza. Se è vero che a cinque anni dalla laurea, tra chi opta per Ingegneria, non solo restano marcate le differenze nel tasso di occupazione (95% per gli uomini e 90% per le donne), ma anche in termini contrattuali e retributivi: può infatti contare su un contratto a tempo indeterminato il 77% degli occupati e il 74% delle occupate e su una retribuzione di 1.767 euro per gli uomini contro i 1.611 euro delle donne.

C'È QUALCOSA DI NUOVO OGGI NELL'ARIA, ANZI D'ANTICO: I PERCORSI SEPARATI DI RAGAZZE E RAGAZZI NELLA SCUOLA E NEL LAVORO DENTRO UN PAESE *DIS-EGUALE*.

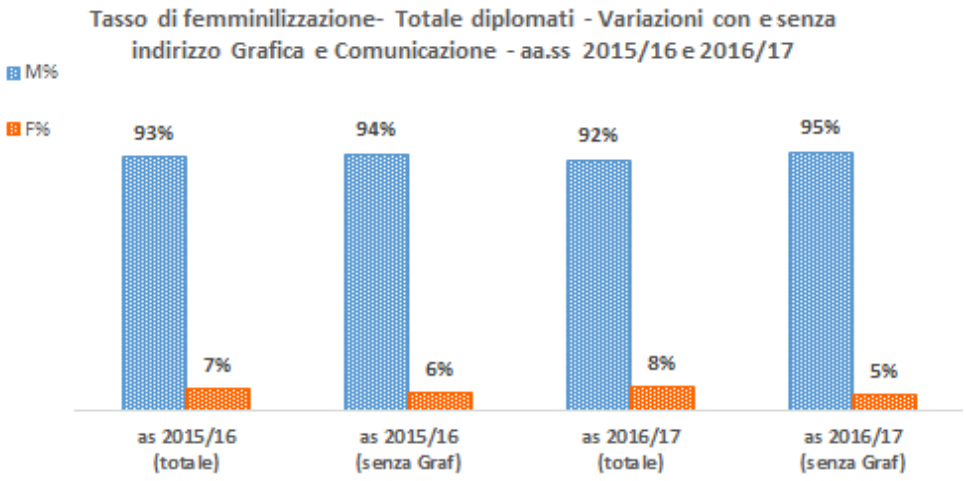
Per molto tempo le scuole tecniche (industriali) si sono caratterizzate come percorsi prettamente maschili, nei quali le studentesse erano un'eccezione, la mosca rara perlappunto. L'ingresso delle ragazze è stato, infatti, un processo molto lento e graduale. Nell'anno scolastico 1945/46 le ragazze rappresentavano solamente lo 0.2 % del totale degli studenti. Dieci anni dopo il loro numero era aumentato, ma la percentuale non era variata di molto. Nel corso degli anni Sessanta la percentuale della popolazione scolastica femminile salì dallo 0.8% del 1960 al 3.7 % dell'anno scolastico 1970/71. Tra il 1970 e il 1990 il numero delle studentesse che frequentavano l'istituto tecnico industriale crebbe del 78.5 % e nell'anno scolastico 1990/91 rappresentavano il 9 % degli iscritti. Nel periodo 1990-1995 il trend di crescita diviene negativo. Infatti il numero delle ragazze iscritte all'istituto tecnico industriale cala del 15.2 %. Discesa che ancora oggi, dopo più di un quarto di secolo, si attesta a quel 16,2% di ragazze iscritte agli istituti tecnici–settore tecnologico (inteso nel suo complesso) che abbiamo potuto osservare negli ultimi dati del Miur, presentati nella sezione precedente e che di seguito ricordiamo. Una percentuale che presumibilmente si restringe fino al lumicino del 5% o 7% guardando negli indirizzi più strettamente "industriali" del settore tecnologico come mostra decisamente il nostro caso.

Distribuzione % e per genere degli alunni iscritti al 1° anno degli Istituti Tecnici – A.S. 2017/18

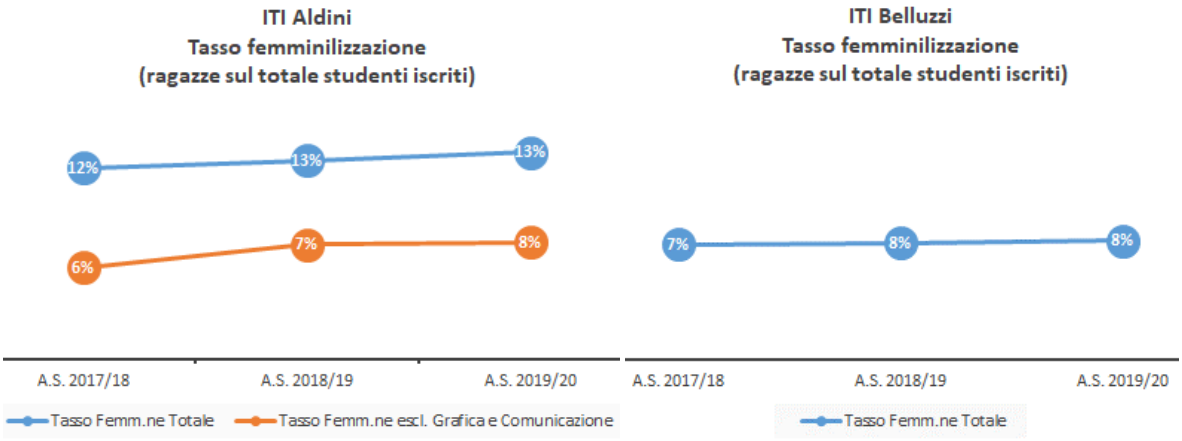
Indirizzi di studio	Iscritti		
	Maschi	Femmine	Totale
Istituto Tecnico - Settore Economico	46,0	54,0	100,0
Istituto Tecnico - Settore Tecnologico	83,8	16,2	100,0
Totale Istituti Tecnici	**69,9**	**30,1**	**100,0**
Totale iscritti	**51,5**	**48,5**	**100,0**

Fonte: Miur, Giugno 2017.

Abbiamo avuto modo di osservare nella parte prima del nostro report che il tasso di femminilizzazione rilevabile tra i diplomati nel 2017 presso gli istituti oggetto di indagine arriva a stento fino all'8%, ma solo grazie al contributo delle ragazze diplomate nell'indirizzo di Grafica e Comunicazione (indirizzo esistente solo presso l'ITI Aldini Valeriani), articolazione quest'ultima che presenta una quota femminile che supera di gran lunga il 50%. Fatta questa dovuta esclusione il tasso è in discesa e si ferma al 5%.



Volendo allargare la nostra analisi oltre l'osservazione dei soli "diplomati" (mantenendo distinte le iscrizioni all'indirizzo Grafica e Comunicazione), scopriamo che la ricognizione sul volume totale delle ragazze iscritte negli ultimi 3 anni scolastici non riserva, purtroppo, alcuna sorpresa. Anche solo confrontando i dati tra i due ITI maggiori compresi nella nostra indagine (Aldini Valeriani e Belluzzi, escludendo il Majorana poiché presenta un volume di ragazze così ridotto che, tradizionalmente, si approssima allo zero) salta all'occhio la dimensione minimale degli spostamenti. Dall'a.s. 2017/18 al corrente 2019/20 gli incrementi nella quota delle ragazze sono in valori assoluti pari a poche unità, crescita che a stento riesce ad elevare il peso relativo delle femmine oltre 1 punto percentuale nel calcolo del Tasso di femminilizzazione.



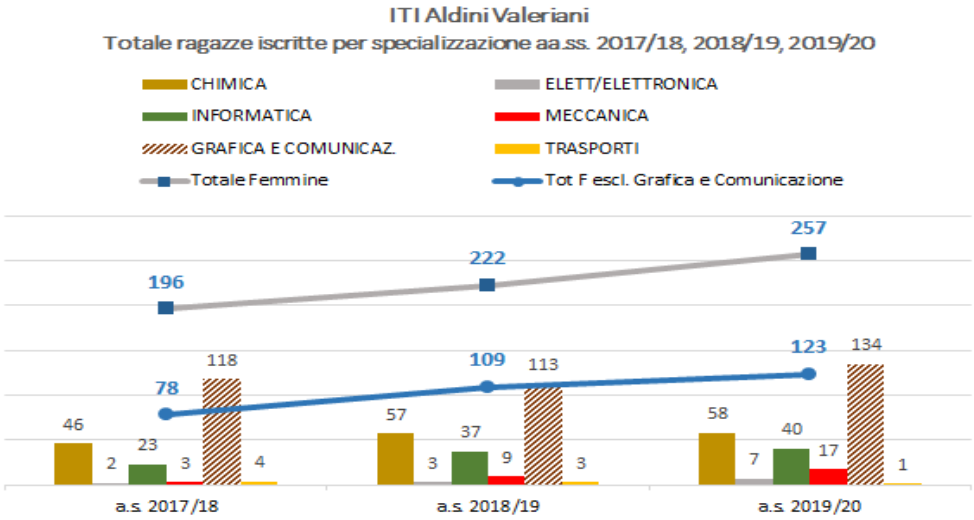
I pur positivi (e lievissimi) incrementi registrati nel corso di questi ultimi anni della presenza femminile presso i due istituti maggiori oggetto della nostra inchiesta confermano, lasciando inalterato il dato strutturale, la forte, persistente, storica sotto-rappresentazione delle donne nei percorsi formativi di carattere tecnico, particolarmente se votato alla specializzazione tecnico-industriale.

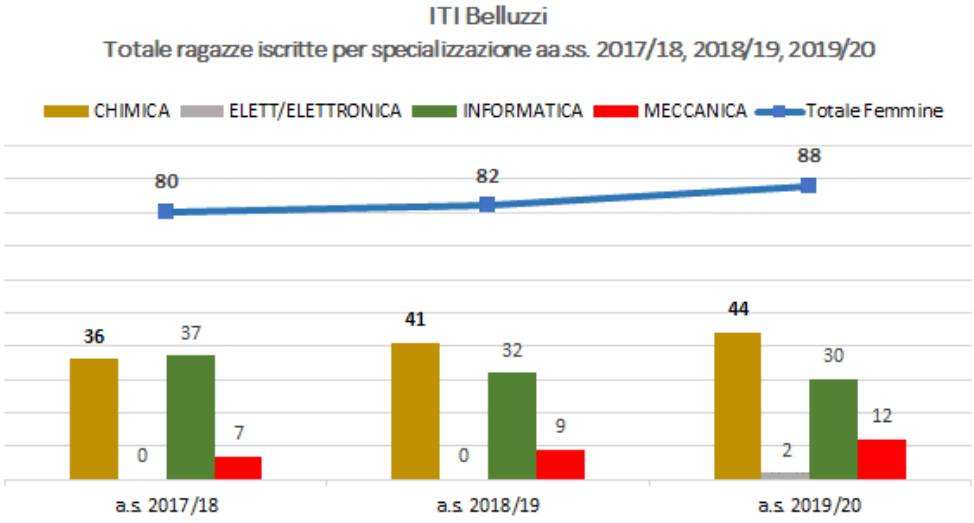
ITI Aldini Valeriani e ITI Belluzzi – A.S. 2017/18, A.S. 2018/19, A.S: 2019/20
Totale delle studentesse iscritte per specializzazione e anno scolastico
Valori assoluti e % sul Totale iscritti

Istituti/Specializzazione	a.s. 2017/18		a.s. 2018/19		a.s. 2019/20	
ITI Aldini	F	% Femm. sul tot iscritti	F	% Femm. sul tot iscritti	F	% Femm. sul tot iscritti
CHIMICA	46	32%	57	36%	58	31%
ELETT/ELETTRONICA	2	1%	3	1%	7	3%
INFORMATICA	23	6%	37	8%	40	8%
MECCANICA	3	1%	9	2%	17	3%
GRAFICA E COMUNICAZ.	118	44%	113	44%	134	47%
TRASPORTI	4	7%	3	10%	1	7%
Totale F Iscritti	196	12%	222	13%	257	13%
Tot F escl. Grafica e Com.n	78	6%	109	7%	123	8%
Totale iscritti (F+M)	1571	12%	1718	13%	1622	13%
ITI Belluzzi	F	% F sul tot iscritti	F	% Femm. sul tot iscritti	F	% Femm. sul tot iscritti
CHIMICA	36	33%	41	39%	44	40%
ELETT/ELETTRONICA	0	0%	0	0%	2	1%
INFORMATICA	37	8%	32	8%	30	8%
MECCANICA	7	2%	9	2%	12	3%
Totale F Iscritti	80	7%	82	8%	88	8%
Totale iscritti (F+M)	1076	7%	1087	8%	1145	8%

Guardando in fino i piccoli spostamenti di valore che i dati specifici mettono in rilievo, possiamo forse sorprenderci ad osservare che mentre nella specializzazione di Meccanica il

passaggio dall'1% (o poco più) al 3% segna un passo in avanti che, per quanto piccolo, ha significato passare da una popolazione di 10 ragazze nel 2017/18 ad un gruppo di 29 nel 2019/20. Pur consapevoli dell'orizzonte in cui ci muoviamo, nonché del fatto che tra l'iscrizione in prima classe al diploma corre ancora oggi un elevato tasso di dispersione, comunque sia parrebbe quasi un enorme balzo in avanti. A questa dinamica, particolarmente segnata presso l'ITI Aldini Valeriani, fa specchio, e forse con uno stupore di gran lunga maggiore, il trend sostanzialmente stabile dell'8% relativo al peso delle ragazze nell'indirizzo di informatica, insieme ai valori che rasentano lo zero (o poco più) rilevabili nell'area di specializzazione Elettrotecnica-Elettronica. In particolare salta oggettivamente all'occhio che nell'indirizzo di informatica, se non fosse per la tendenza registrata presso l'ITI Aldini Valeriani (le ragazze passano da 23 nell'a.s. 2017/18 a 40 nell'a.s. 2019/20) la già risicata quota parte dell'8% di ragazze sul totale degli iscritti nell'indirizzo di Informatica avrebbe rischiato di contrarsi dimostrandosi (incredibilmente) addirittura in discesa nell'era del 4.0.



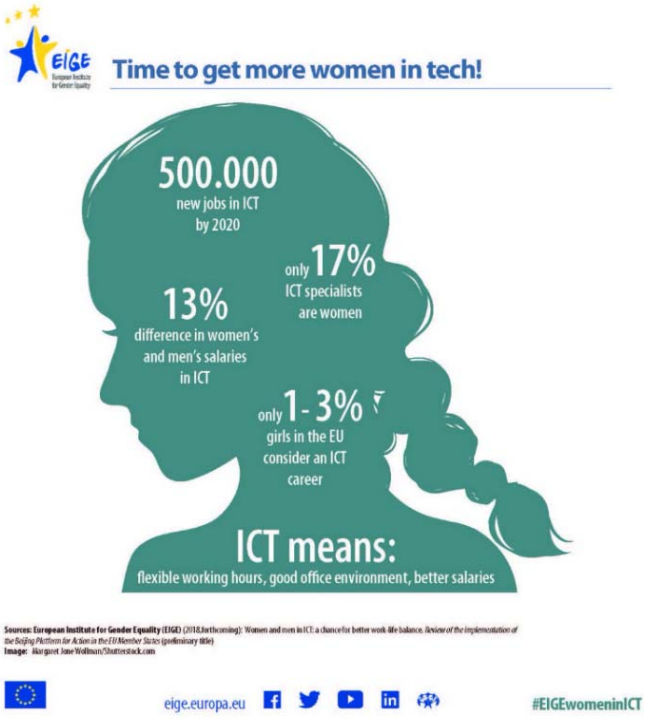


Il tema *evergreen* della sotto-rappresentazione delle donne nei percorsi formativi di carattere tecnico non è per niente una novità, così come non lo è il fatto che esso non è fenomeno che riguardi solo l'Italia. Si aggiunge poi, quasi per darsi una ragione alla sua persistenza, che sia una *questione culturale*. Né le prime né l'ultima cosa, di fatto, rendono la situazione minimamente migliore, ma anzi resta un fenomeno quanto mai grave e, per giunta, persino in peggioramento nel nostro Paese che in Europa e nel mondo. E questo non dovrebbe consolare nessuno, al contrario motivare ad agire con più efficacia che in passato.

Le differenze di genere risultano molto marcate nelle scelte di scolastiche, come abbiamo visto nei contenuti riportati nella prima parte di questo report, anche quando parliamo delle scelte delle giovani bolognesi. In linea con ogni tendenza locale e nazionale, le preferenze delle ragazze bolognesi si caratterizzano in materia di istruzione per un fenomeno di autosegregazione, una segregazione a monte che appartiene al momento della scelta formativa post-scuola dell'obbligo (o forse culturalmente anche prima) per poi continuare nelle carriere universitarie.

Ragazze e ragazzi: universi paralleli nella formazione e nel lavoro.

Di certo la strada percorsa sin qui ha segnato miglioramenti importanti, ma non si tratta di cambiamenti strutturali. I segnali sono ancora deboli tanto che la Comunità Europea rilancia, non solo allarmi, ma anche tanti progetti sostenendo come fa in *"Time to get more women in Tech"* che a parità di preparazione, uomini e donne possono dare il proprio contributo, diverso e complementare, al mondo del lavoro, alla ricerca, all'economia con beneficio di tutti.



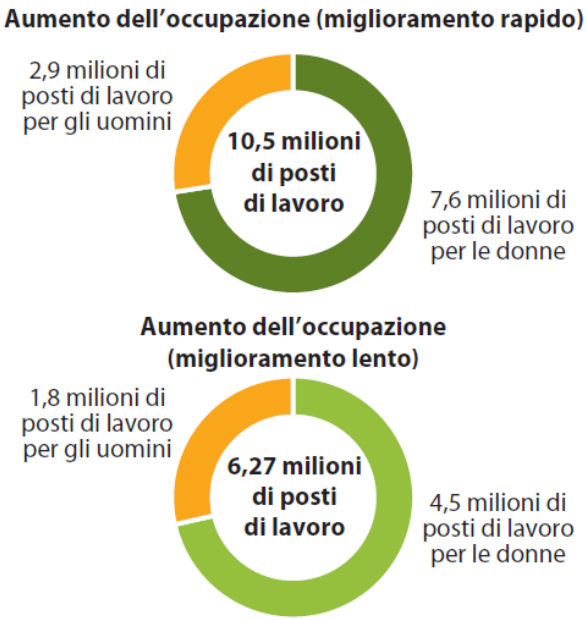
Ridurre lo squilibrio di genere in campo educativo, e segnatamente nel cosiddetto gender gap scientifico-tecnologico, cioè in quelle che vengono chiamate "scienze dure", è un tema di grandissima attualità, ma in sostanza rappresenta tuttora una sfida. Si tratta di competenze strettamente correlate all'innovazione tecnologica e alla ricerca (le cosiddette STEM *hard* che includono Scienze, Tecnologia, Ingegneria, Matematica) e che talvolta vengono intese in senso più estensivo. Nelle accezioni più ampie si tende a porre attenzione al legame delle scienze con altre discipline come la Medicina (STEM *Plus*) oppure a sottolineare il legame interdisciplinare tra le scienze e l'arte, tra conoscenze scientifiche e capacità creative (STEAM).

Non sono pochi i documenti, frutto di studi e ricerche, elaborati a livello locale, ma soprattutto a livello di Unione Europea, i cui risultati mostrano come avere una maggiore partecipazione delle donne nel mondo della tecnologia potrebbe migliorare le prospettive dell'economia e dell'industria, e, soprattutto, delle donne stesse.
A questo proposito, appena in ottobre 2018 si è svolta la country visit dell'Eige (Istituto europeo sull'uguaglianza di genere) a Roma. Una occasione per presentare anche in Italia il Gender Equality Index sfornato a novembre 2017 con i numeri ricavati dai dati del programma Pisa dell'Ocse [EIGE, 2017, 2018b].

Una migliore uguaglianza di genere potrebbe contribuire a una crescita economica intelligente, sostenibile ed inclusiva.

I dati dell'Eige, ripresi nel documento "*Women and men in Ict: a chance for better work-life balance*" sono stati discussi con il Dipartimento Pari opportunità della presidenza del Consiglio, con la partecipazione, tra gli altri, dell'Istat e del primo ministro Conte (in qualità di presidente dell'ANPAL, agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro). I numeri presentati segnalano luci e ombre, ma nelle macro-aree della divisione del lavoro di cura, in quella degli stipendi e della situazione economica, sono particolarmente critici. Persino apocalittici i toni dei media riguardo ai dati rilevati in ambito formativo, da meritare su alcuni media come titolo "*la piaga della segregazione di genere nell'educazione*".

Anche qui sono soprattutto i numeri relativi al divario di genere nelle scelte formative a preoccupare, e in particolare nelle Stem. **Per le ragazze italiane, si dice, la sfida dell'innovazione appare tutta in salita: appena lo 0,2% delle quindicenni aspira a lavorare come professionista Ict all'età di 30 anni contro il 3% dei loro coetanei maschi (che in altri Paesi arrivano al 15%) e contro una quota tra le coetanee europee che solo in quattro Stati va dall'1% al 3%.** Le persistenti disparità di genere stanno pregiudicando le opportunità economiche delle donne e si stanno ripercuotendo sull'intera economia dell'UE; ciò comporta un deficit in termini di raggiungimento di una crescita inclusiva e sostenibile, così come definita nella strategia Europa 2020.



Fonte: Eige https://eige.europa.eu

garantire una ripresa sostenibile, intelligente e inclusiva dalla recente crisi economica. L'elaborazione dei dati dentro un nuovo modello econometrico permette di evincere, infatti, strabilianti impatti positivi della riduzione delle disparità di genere a livello di istruzione nelle discipline STEM, partecipazione attiva al mercato del lavoro e re-tribuzione. Per fare qualche esempio concreto: potrebbe significare fino a 10,5 milioni di nuovi posti di lavoro nel 2050 (il 70% dei quali per le donne). In poche parole l'eliminazione delle disparità di genere a livello di partecipazione attiva al mercato del lavoro e di retribuzione stimola la crescita economica sia in termini di occupazione che di ricchezza, tanto da dire che ***"L'eliminazione del divario di genere nell'UE creerebbe un numero di nuovi posti di lavoro pari a quelli offerti in un paese europeo di medie dimensioni"***, o ancora ***"L'uguaglianza di genere ha forti impatti***

La segregazione formativa, però, è solo una faccia della medaglia, e viene da lontano, tanto quanto le strategie di superamento richiedono di adottare un approccio più largo e, necessariamente, più complesso. Tra i benefici di una analisi più vasta c'è anche la possibilità di capire che il superamento del divario porta vantaggi per tutti, uomini e donne. Così come si legge ormai da tempo nella filigrana di ogni documento della UE: le disparità di genere persistono in diversi settori, pregiudicando le opportunità economiche delle donne, degli uomini e sulla crescita economica dell'intera UE. Dallo studio realizzato dall'Eige sui «Vantaggi economici dell'uguaglianza di genere» [EIGE, 2018a] leggiamo che una migliore uguaglianza di genere nell'istruzione delle discipline STEM e nel mercato del lavoro è essenziale per

I NUMERI DELLA DISPARITÀ DI GENERE SECONDO L'EIGE

I numeri della disparità di genere secondo EIGE

- Continua la sotto-rappresentazione delle donne nei settori STEM in cui il 75% è fatto da uomini;
- La media del divario di genere nella UE è dell'11,6% e aumenta in base al numero di bambini presenti in famiglia;
- LA sovra-rappresentazione delle donne in alcuni settori incide sia sulla loro partecipazione al lavoro e sul rischio di povertà/esclusione sociale. Nel 2015 in media il 32,1% delle donne lavorava a tempo parziale, contro l'8,9 degli uomini;
- Il tasso di occupazione part time delle donne aumenta in base al numero dei figli. Per il 39% delle donne UE la ragione principale per non cercare un'occupazione era "badare ai bambini o ad aduli disabili", mentre questo era il caso solo per il 4% di uomini;
- Le donne guadagnano in media il 16,1% in meno degli uomini nella UE, il che significa che dovrebbero lavorare fino a alla fine di febbraio, per guadagnare ciò che gli uomini percepiscono alla fine di dicembre dell'anno precedente.

positivi sul PIL che crescono nel tempo e che possono superare gli impatti di altri interventi a favore del mercato del lavoro e dell'istruzione".
Gli impatti positivi sono riconducibili, in larga misura, alla gestione di alcune delle debolezze strutturali dell'economia dell'UE individuate nella strategia Europa 2020, ovvero il miglioramento dell'uguaglianza di genere contribuirà alla soluzione delle problematiche legate all'occupazione, alla produttività e all'invecchiamento della popolazione.

Il persistere delle disparità esige un notevole costo alle donne e agli uomini, ai datori di lavoro e alla società nel suo complesso, lasciando sotto-utilizzato un gran numero di talenti. In particolare nel Report sui «vantaggi economici dell'uguaglianza di genere» si sottolinea, con molta sagacia, che solo affrontando insieme i diversi aspetti della disuguaglianza di genere, nel loro complesso e nondimeno complessità, si potranno ottenere maggiori impatti positivi rispetto a quelli ottenibili trattando ciascun aspetto della disuguaglianza di genere separatamente, considerato che l'uguaglianza di genere in un settore ha effetti trainanti su altri settori. Se, nonostante i progressi ottenuti, le disparità di genere persistono e in alcuni domini sono ancora maggiori rispetto a dieci anni fa ripercuotendosi sull'intera economia, sulla competitività, sulla valorizzazione dei talenti e la capacità innovazione, bisogna quindi consolidare i propri sforzi nel settore della parità di genere in maniera più ampia ed integrata.

Educare alla parità ..... pensando che la crescita economica deve andare di pari passo con lo sviluppo sociale.

Molti documenti dell'EIGE sottolineano con forza che non si può immaginare di agire per promuovere effettivamente le Pari Opportunità agendo solo a livello di politiche settoriali. L'approccio più efficace deve essere più articolato e secondo i livelli di complessità del fenomeno, pensando alle politiche di PO come parte integrante di politiche di sviluppo non settoriali, ma che invece sanno guardare a diversi ambiti e, soprattutto, pensare che la crescita economica deve andare di pari passo allo sviluppo sociale del territorio.

Tutto questo significa che per realizzare una parità effettiva è necessario anche parlare (ed agire in fretta) su "…salute, tempo, risorse economiche, l'accesso al potere decisionale, occupazione, accesso alla conoscenza, e, come asse trasversale, la violenza", perché una lunga lista di fattori lungo l'intero percorso di vita delle donne contribuisce al persistere delle disparità:

- scelte di istruzione condizionate dal sesso;
- scarsa presenza nella forza lavoro e nelle posizioni direttive;
- segregazione di genere a livello di settori e di posti di lavoro;
- retribuzioni più basse e occupazione precaria;
- ripartizione non uniforme delle responsabilità familiari non retribuite;
- scarse misure di conciliazione tra vita familiare e lavoro;
- interruzioni di carriera tra le donne e condizioni di fruizione del congedo parentale.

Anche nella nostra ricerca empirica illustrata nella prima sezione, seppure con evidenze scarne, abbiamo riportato più di un riscontro sul fatto che, sebbene non esistano barriere formali all'ingresso femminile nei vari campi del sapere, la crescita della partecipazione femminile a ogni grado di studi è ancora accompagnata da una sotto-rappresentazione delle ragazze nelle scuole superiori di natura tecnica (e una sovra-rappresentazione nei percorsi liceali), per poi ritrovare la stessa filigrana nella sotto-rappresentazione nelle facoltà scientifiche (e una sovra-rappresentazione in quelle umanistiche) e nelle nuove tecnologie, campi che offrono opportunità di lavoro e remunerative più elevate.

Questo si traduce inevitabilmente in diverse opportunità di accesso al mondo del lavoro e in una rigidità nella scelta delle carriere in base al genere. Le professioni considerate tipicamente femminili, legate ai settori umanistici, educativi e sociali, continuano inoltre ad essere fortemente svalutate all'interno della società e del mercato del lavoro. Si può quindi dire che dietro la parità di accesso all'istruzione, inteso come numero di iscrizioni, si celano diseguaglianze nella scelta dei campi di studio e inevitabilmente nelle successive possibilità di accedere a carriere più prestigiose. In riferimento all'accesso all'istruzione, la nota economista Del Boca parla di "*rivoluzione quasi compiuta*" (vedi box), definizione che rimanda agli elementi di criticità che si celano dietro ai dati relativi ai livelli di istruzione di donne e uomini.

Le rivoluzioni silenziose (*)

Le principali "rivoluzioni silenziose" che la società deve fare perché ci sia una parità reale tra donne e uomini: quella dell'istruzione -in Italia quasi compiuta- quella del lavoro femminile -ancora ampiamente irrealizzata- quella dei carichi familiari - "tradita" dagli uomini"- e quella della presenza nella politica -timidamente incominciata. Il nostro paese, dunque, è indietro, soprattutto se raffrontato agli altri paesi europei. Ecco che cosa deve fare la politica per aiutare a colmare la differenza.

(*) tratto da Del Boca D., Mencarini L. e Pasqua S. (2012), Valorizzare le donne conviene. Ruoli di genere nell'economia italiana, Il Mulino.

Parafrasando una poesia che appartiene all'infanzia di molti di noi potremmo dire che c'è qualcosa di diverso oggi sotto il nostro cielo, anzi, a ben vedere, qualcosa "di antico", di già visto. Noi che (viceversa da come scriveva Pascoli) *non viviamo altrove*, bensì siamo immersi dentro la storia degli ultimi cinquant'anni, sin dagli anni '70 abbiamo sentito parlare di «disuguaglianza» di genere, altre volte di «differenza» di genere, altre volte ancora «discriminazione» di genere e, negli ultimi tempi, ai discorsi si è aggiunta la locuzione anglosassone *gender gap.* Parole diverse per narrare del divario tra generi. Termini con cui si fa riferimento alle differenze tra uomini e donne e alla sperequazione sociale e professionale esistente tra maschi e femmine nelle condizioni economiche, sociali, di accesso all'istruzione, alla carriera, al potere e al mondo del lavoro e delle professioni. Termini che non possono essere usati come sinonimi poiché si riferiscono a fenomeni diversi, ma sfaccettature importanti di un dibattito che viene da lontano, da quando si cominciava a ragionare ed agire in materia di parità di genere con l'ambizione *necessaria* di arrivare a coinvolgere tutti gli ambiti di vita degli individui: famiglia, scuola, imprese, istituzioni.

Il filo della narrazione sulle disparità di genere in ambito formativo parte da lontano. Ripartiamo dai numeri e dalle conseguenze, economiche, sociali, retributive.

Sono passati 50 anni e si può dire che sono stati fatti rilevanti progressi in direzione della parità di genere, ma siamo ancora molto lontani dall'essere una società che ha realizzato la parità eliminando le *disparità* di genere.

Val bene la pena di spendere qualche parola in più poiché il problema parte da lontano ed è importante analizzarlo seguendo un percorso lineare che parte dall'occupazione femminile e dall'attualità del divario di genere con le sue conseguenze economiche, sociali, retributive.

A che punto siamo? «Il percorso della parità non è stato semplice, né scontato», come ebbe a dire il nostro Capo dello Stato in occasione dell'8 marzo 2018. E non è terminato. Mattarella in una intervista riferisce in poche parole la migliore sintesi della situazione: «*Il divario del quasi 20% tra occupazione maschile e femminile costituisce un punto critico di sistema: ogni sforzo va compiuto per ridurlo sempre di più. Alta disoccupazione femminile, gap dei salari (con stipendio mediamente inferiori a parità di mansioni con gli uomini), tasso di abbandono della carriera soprattutto dopo la maternità, difficoltà di raggiungere posizioni dirigenziali sono i punti maggiormente critici ancora da risolvere*».

Noi siamo ancora un paese dis-eguale.

Pur a fronte di tanti progressi, pur in presenza di una crescente sensibilità di studiosi e politici, nonostante numerosi interventi e azioni realizzate in conseguenza di politiche nazionali, nonché europee, e pur contando persino su una maggiore attenzione da parte di associazioni datoriali ed imprese sul tema della parità di genere ……. tuttavia il divario di opportunità tra uomini e donne, i fenomeni di segregazione femminile e tutte le più varie e serie conseguenze di stereotipi e pregiudizi di genere sussistono ancora oggi e continuano a costituire un limite per una effettiva configurazione paritaria tra uomini e donne nel tessuto sociale e produttivo.

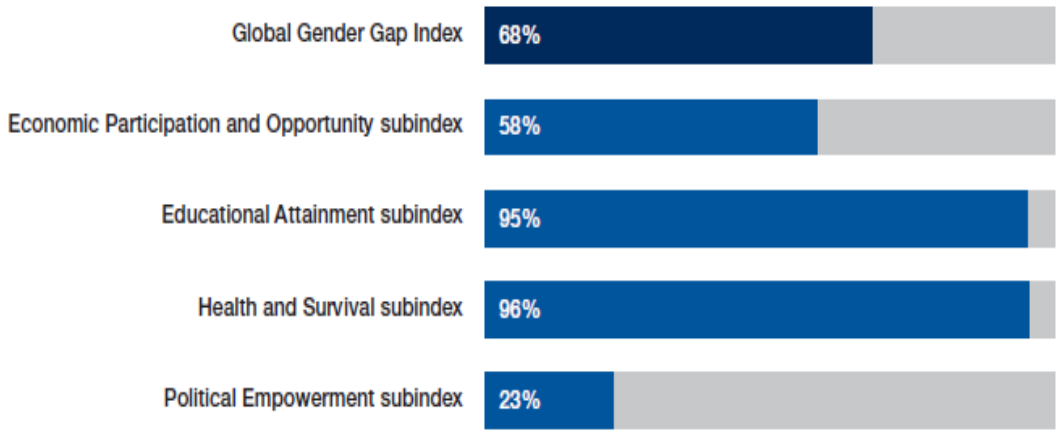
Ci sono ancora buone, anzi ottime ragioni, per parlare delle disparità di genere.

Si ascolta, spesso, tornare il *leit motiv* che le azioni normative per quanto avanzate e pur indispensabili, non sono sufficienti ad attuare i cambiamenti culturali necessari per radicare nella realtà della vita degli individui e della collettività una effettiva parità di genere. Spesso si evoca la genesi "culturale" nei fattori motore di cambiamento davanti ad un cambiamento da realizzare allo scopo di sviluppare implicitamente l'equivalenza che "non si può fare niente" in quanto sinonimo di impossibile o velleitario, o, peggio, inesistente.
Diversi studiosi hanno osservato il ricorrere di evanescenti metafore per parlare *in termini attuali* del "vecchio" problema della segregazione femminile nel mercato del lavoro. Da una parte c'è chi insiste sulla rilevanza e persistenza di disparità di genere ancora oggi importanti, pur in presenza di forti garanzie formali (norme, politiche di promozione, etc…) e di una più diffusa sensibilità sul tema e chi, invece, considera questo dibattito sostanzialmente e ampiamente superato guardando *in primis* al terreno delle discriminazioni di genere. I fautori del primo approccio appaiono di gran lunga i più attenti e realisti, almeno a giudicare dai dati registrati per il 2017 a livello europeo (e non solo) sull'eguaglianza di genere. Vale perciò dire che ci sono buone, anzi ottime, ragioni per continuare ad occuparsi delle disparità di genere e ancor più della fisionomia con cui si presenta oggi. Gli studi più scrupolosi, già da tempo, richiamano invero ad una analisi del fenomeno più vigile e, soprattutto, con rinnovata energia nella misura in cui le disuguaglianze di genere non solo persistono, ma anzi assumono forme nuove e criticità diverse che richiedono nuove riflessioni e nuovi interventi [Cavaletto, Olagnero 2015].

Cosa ci dicono i numeri? Il divario di genere si allarga, soprattutto nel nostro Paese.

Cosa dicono i numeri riguardo a eguaglianza uomo-donna nell'Europa dei 28 Stati? Ce lo racconta il Global Gender Gap Report 2017, elaborato dal World Economic Forum (Wef), che marca la disparità di genere in 142 paesi, analizzando 4 diversi campi: economia, politica, istruzione e salute. L'analisi va avanti da 9anni, cosa che permette un confronto dei cambiamenti negli anni, la costruzione di serie storiche e paragoni più approfonditi fra i diversi paesi. Attraverso il Global Gender Gap Report, quindi, il Wef mette sotto la lente di ingrandimento l'ampiezza delle disparità di genere e traccia i progressi nel tempo.
Il Gender Equality Index, l'indice a livello globale, segnala che **il divario di genere nel 2017 è al 68% e si è allargato** tra i 142 Paesi coperti dall'indice anche l'anno scorso: 82 hanno aumentato il loro punteggio complessivo rispetto allo scorso anno – e l'Italia non è tra questi - mentre 60 l'hanno visto diminuire. Con questi valori, a detta del Wef, ci vorranno 100 anni per colmarlo (87 per l'Europa Occidentale) rispetto agli 83 stimati l'anno precedente [WEF, 2017]**.**

Figure 1: Global performance, 2017



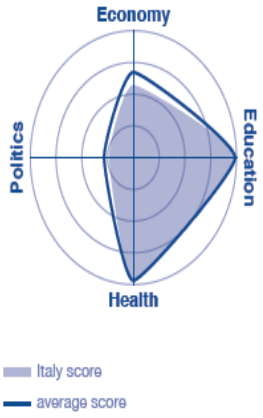
Fonte: World Economic Forum (WEF), Global Gender Gap Report 2017.
Disponibile su: http://www3.weforum.org/docs/WEF GGGR 2017.pdf

Il rapporto tra gender gap e competi-tività.

Lo scopo della classifica del Global Gender Gap Report è quello di generare consapevolezza a livello globale sulle sfide poste dalla disparità di genere e le opportunità che si creano riducendola con il fine ultimo di suggerire misure efficaci per i vari Paesi.
L'aspetto messo in evidenza con più forza è che la correlazione stretta tra il *gender gap* di un paese e la sua competitività a livello internazionale dipende in modo significativo su come e se educa e utilizza le sue donne. Scrive il WEF: «***La capacità innovativa di un Paese o di una compagnia, è proporzionale al reclutamento di uomini e donne. Riusciranno meglio quelli che capiscono che integrare le donne muove in avanti l'economia. Significa non farsi sfuggire la metà del talento e delle risorse personali del mondo***».
Non è un caso che il *gender pay gap* (differenza salariale tra uomini e donne, pesantemente sfavorevole per le donne, di cui accenneremo più avanti) viene inserito dal 2008 tra gli indicatori del monitoraggio delle politiche per l'occupazione degli stati membri. Da qui la crescente preoccupazione della UE rispetto alla crescita del tasso di occupazione, essendo ben noto che sul tasso di occupazione maschile ci sono pochi margini di miglioramento, è solo agendo su quello femminile (e quindi sulle cosiddette politiche di *desegregazione*, cioè finalizzate a rimuovere o limitare gli ostacoli culturali e strutturali che rallentano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro) che i paesi membri possono sperare di raggiungere nuovi traguardi in materia di uguaglianza di genere dell'Agenda 2030 della UE, come quello all'Obiettivo 5: "Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze".

Italy — rank (out of 144 countries) **82** — score (0.00 = imparity, 1.00 = parity) **0.692**

SCORE AT GLANCE



KEY INDICATORS

GDP (US$ billions)	1,849.97
GDP per capita (constant '11, intl. $, PPP)	34,620.13
Total population (1,000s)	59,429.94
Population growth rate (%)	-0.12
Population sex ratio (female/male)	0.95
Human Capital Index score	67.23

	2006		2017	
	rank	score	rank	score
Global Gender Gap score	**77**	**0.646**	**82**	**0.692**
Economic participation and opportunity	87	0.527	118	0.571
Educational attainment	27	0.997	60	0.995
Health and survival	77	0.972	123	0.967
Political empowerment	72	0.087	46	0.234
rank out of	115		144	

Fonte: World Economic Forum (WEF), Global Gender Gap Report 2017.

In casa nostra è "indietro tutta".

DAVVERO "UNA BRUTTA STORIA" L'INVOLUZIONE DEL GENDER GAP

Il 2017 si è caratterizzato per essere l'anno *dell'indietro tutta*: "Quest'anno è una brutta storia" commenta il Wef e spiega che è "la prima volta" da quando ha avviato questo tipo di analisi che "il divario globale si è ampliato". Ciò segna un "netto contrasto con il progresso positivo, anche se lento, che è stato compiuto nel corso dell'ultimo decennio". In sostanza dopo un decennio di passi in avanti, anche se in maniera differenziata nei diversi campi, la disuguaglianza economica e sociale tra uomini e donne subisce crollo vertiginoso, un brusco peggioramento del "gender gap" in Italia e in tanti altri paesi. Un vistoso regresso soprattutto sul fronte del lavoro e delle retribuzioni dove, specie in Italia, le disparità continuano ad essere più profonde.

Venendo in casa nostra, l'Italia continua ad arretrate e in un anno ha perso ben 22 posizioni nel Global Gender Gap Report 2017. Ora **siamo all'82esimo**, dietro anche alla Grecia (che si

colloca al 78esimo), mentre Francia e Germania si piazzano all'11esima e 12esima posizione, la Gran Bretagna alla 15esima (l'anno precedente era alla 20esima).
In Italia si osserva un arretramento che non accenna ad arrestarsi dal 2006, anno di creazione dell'indice, quando eravamo al 77esimo posto. Nel nostro Paese, i dati più allarmanti sono sul fronte "partecipazione economica" (118esimo posto, discesa brusca dal 2006 quando era 87esimo). Specificatamente parlando di ***gap salariale***, siamo al 126 esimo posto nel divario di genere. A detta del Wef, il 61,5% delle lavoratrici italiane non vengono pagate per niente o non adeguatamente, contro il 22,9% degli uomini. Gli uomini insomma guadagnano più delle donne e questa non è una novità, ma dalla ricerca emerge anche che il gentil sesso lavora di più. Ogni giorno, una donna lavora 512 minuti contro i 453 di un suo collega, mentre la disoccupazione è più alta tra le donne (12,8% contro il 10,9%), così come le persone senza lavoro scoraggiate (40,3% contro il 16,2% degli uomini). Se con l'indice del potere politico (49esimo posto) siamo messi bene, in quello dell'istruzione (60esimo posto) siamo piombati dal 27esimo posto, quello che avevamo nel 2006.

Le parole per dirlo: stereotipi di genere e segregazione.

Il bilancio disegnato dai numeri mostra un quadretto poco favorevole alle donne italiane. I margini di miglioramento ci sono, anche se in alcuni campi il divario tra uomini e donne si è addirittura ampliato. **Gli stereotipi di genere continuano a condizionare la partecipazione femminile al mercato del lavoro. È sul lavoro, infatti, che permangono grandi differenze e colpiscono duramente. Si chiama segregazione.**
Negli ultimi decenni, in tutti i paesi occidentali, l'occupazione femminile cresce rapidamente, tuttavia l'accesso al mercato del lavoro ha avuto un carattere difforme, sia per una sbilanciata distribuzione nelle professioni o in particolari settori professionali che nell'accesso a posizioni apicali all'interno delle organizzazioni. In particolare, nell' accesso a ruoli di vertice le donne sono ancora costrette a lottare contro quel "soffitto di cristallo", di antica memoria, in tutti gli ambienti della vita pubblica (professioni, politica, formazione) nel settore privato, ma anche nel settore pubblico.
La suggestiva espressione *glass ceiling* (soffitto di cristallo) indica quella barriera invisibile ma difficilmente superabile, presente nel mondo del lavoro, che impedisce alle donne di accedere a posizioni di responsabilità. La sotto-rappresentazione delle donne nei ruoli apicali vale anche in settori in cui la prevalenza delle donne è "schiacciante". L'esempio più paradossale è la scuola. Secondo l'Ocse nei Paesi industrializzati le donne rappresentano oltre il 68% dell'intero corpo docente. Nel nostro Paese il dato sale all'82% e la disparità aumenta con il decrescere del grado di scuola, ma non sorprende nessuno, poiché è un dato storico consolidato, l'anomalia delle cariche dirigenziali: ad esempio, sebbene il 78% degli insegnanti della scuola secondaria di primo grado sia di sesso femminile, solo il 55% dei dirigenti scolastici è donna.
Le donne che scelgono di lavorare avrebbero facoltà di accedere a qualunque professione; in pratica però ciò non accade. Le donne che lavorano non sono distribuite in modo uniforme nei settori di attività, nelle professioni e nei mestieri, ma si concentrano prevalentemente in poche occupazioni, spesso legate a stereotipi sociali. Questi lavori sono caratterizzati da retribuzioni poco elevate, bassa qualificazione e scarse prospettive di carriera, ma sono più compatibili di altri con la gestione delle responsabilità familiari.

APPUNTI DI LESSICO: SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE ORIZZONTALE E VERTICALE

La *segregazione* dei sessi nell'occupazione è un capitolo particolarmente critico. Quando si parla di disuguaglianze di genere la letteratura economica identifica due forme di **segregazione occupazionale**: *orizzontale* e *verticale*.
i) Nel caso della segregazione **orizzontale** si ha concentrazione di alcuni individui in un ristretto numero di occupazioni. Le professioni in cui si osserva la concentrazione del gruppo sfavorito sono generalmente caratterizzate da basse retribuzioni, qualificazioni poco elevate e limitate prospettive di carriera.
ii) Nel caso della segregazione **verticale** si ha concentrazione degli individui sfavoriti nei livelli gerarchici inferiori di una determinata attività e si verifica il cosiddetto fenomeno del 'soffitto di cristallo' (glass ceiling), che ostacola il percorso di carriera delle persone segregate, escludendole dalle posizioni di vertice.

L'esistenza di questo importante differenziale di genere in materia di segregazione occupazionale (orizzontale o verticale che sia) è confermato da una quantità di rilevazioni periodiche. Da queste fonti e in estrema sintesi riassumiamo le maggiori evidenze.

Gli squilibri delle donne: nelle professioni, nel contratto, nel salario.

In Italia è donna l'82% degli insegnanti e i presidi sono 6 su 10.

Partecipazione maschile nei vari livelli di istruzione

- **Scuola d'infanzia**: 0,7% su 87.701 insegnanti
- **Scuola elementare**: 3,6% su 245.506 insegnanti
- **Scuole medie**: 22% su 155.705 insegnanti
- **Scuole superiori**: 66% su oltre 241mila insegnanti

Fonte: Elaborazione da OCSE "Uno sguardo sull'istruzione 2016" http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/EAG2016-Italy.pdf

O Nel 2017 il **tasso di occupazione** maschile è inferiore del 12% rispetto a quello maschile, siamo in soldoni il penultimo paese dell'Europa per femminilizzazione nel lavoro, cioè per capacità di includere le donne nel lavoro [Istat, 2018a, 2018b].

O Oltre ad un indubbio problema di *quantità* dell'occupazione femminile, c'è anche un problema di ***qualità* dell'occupazione**. Nel 2016, l'80% dei dipendenti uomini è, contemporaneamente, a full-time e a tempo indeterminato; per le donne la percentuale corrispondente scende al 57%. L'occupazione a termine incide di più per le donne, anche se con uno scarto abbastanza contenuto: 14,6% contro 13,5% per gli uomini nel 2016; nei primi tre trimestri del 2017 il dato è in crescita per entrambi i generi (15,5% per le donne e 14,9% per gli uomini).

O La qualità dell'occupazione femminile si declina anche sotto il **profilo della composizione socioprofessionale**. Il confronto può essere fatto grazie ad una statistica EUROSTAT che privilegia il profilo sociale delle categorie professionali (grazie all'utilizzo delle Rilevazioni sulle Forze di Lavoro ISTAT). L'elaborazione di questi dati è stata effettuata dalla Fondazione di Vittorio in uno studio in cui fotografa la condizione femminile nel mercato del lavoro italiano dal titolo significato "Molto ancora resta da fare" [Fondazione Di Vittorio, 2018].

Quota % di occupazione femminile per grande gruppo professionale in Italia e nella UE a 15 stati. Anni 2016 e 2011

	ITALIA		UE a 15	
	2016	2011	2016	2011
Imprenditori, dirigenti, direttori e responsabili di piccole aziende	26,7	23,9	32,3	31,6
Professioni intellettuali e scientifiche escluso insegnamento	39,1	37,7	44,1	42,1
Dipendenti specialisti dell'educazione (insegnanti)	78,9	79,6	68,7	68,6
Professioni dipendenti tecniche intermedie	40,7	43,4	51,1	49,9
Lavoratori in proprio	29,6	28,6	31,9	31,3
Dipendenti qualificati nelle attività d'ufficio e nei servizi	62,3	59,2	66,4	66,7
Operai specializzati e qualificati dell'industria	13,5	15,0	12,3	11,8
Dipendenti a bassa qualificazione	52,5	54,9	58,3	59,7
Totale	41,9	41,0	46,1	45,7

Fonte: elaborazioni FDV su dati EUROSTAT (*European socio-economic group* – ESAG).

Fonte: Fondazione Di Vittorio, "*Molto ancora resta da fare*", 2018

Lo studio evidenzia la radicale differenza della presenza femminile nelle professioni. Nell'esame per grande gruppo professionale, la quota femminile più bassa si riscontra per gli Operai dell'industria e nella fascia alta (Imprenditori e dirigenti). Mentre nel secondo caso tra il 2011 (primo anno della serie) ed il 2016 si registra un miglioramento (dal 23,9% al 26,7%), nel primo caso la quota femminile si è ridotta (dal 15% al 13,5%). Va tenuto presente che gli

operai dell'industria sono il grande gruppo che più ha sofferto gli effetti della crisi e delle trasformazioni dell'economia, in termini sia assoluti sia relativi.

O Le disuguaglianze tra maschi e femmine sulla **questione salariale** e sulle **opportunità di carriera** le ha riportate di recente il rapporto già citato del Wef e lo ribadisce con dati aggiuntivi sulle retribuzioni il Gender Gap Report 2018 elaborato dall'Osservatorio JobPricing, una delle fonti più accreditate per lo studio del mercato del lavoro e delle dinamiche retributive in Italia [Jobpricing, 2018].
Uno dei primi elementi di analisi, importante per comprendere il perché delle differenze di genere in campo retributivo, è senz'alto quello inerente alle effettive opportunità di carriera delle donne. Come rilevato dal Global Gender Gap Report del WEF, infatti, è questo uno degli indicatori fondamentali del livello di partecipazione alla vita economica, che giocoforza si ripercuote sulle opportunità di guadagno.
L'ebalorazione dei dati ISTAT compiuta da JobPricing fotografa una struttura occupazionale che a tutt'oggi privilegia i maschi in modo evidente per quanto riguarda l'accesso alle posizioni apicali delle aziende.

Composizione degli occupati per genere e inquadramento - Anno 2017

OCCUPATI	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE
Uomini	69%	55%	43%	65%	58%
Donne	31%	45%	57%	35%	42%

Fonte: ISTAT - Sistema Informativo I.Stat

Le differenze occupazionali fra uomini e donne per inquadramento contrattuale rilevano che sono donne il 31% dei Dirigenti, il 45% dei Quadri, il 57% degli impiegati e il 35% degli Operai. Una struttura che negli ultimi 10 anni ha dato qualche segnale di cambiamento, a vantaggio delle donne, seppur lieve: dal 2007 al 2017 i Dirigenti donne sono passati dal 26% al 31%, i Quadri dal 40% al 45%. Tuttavia, lo stesso Rapporto dice non si può parlare di cambiamenti che hanno generato un trasformazione strutturale del fenomeno, debolmente scalfito anche dalle previsioni di legge relative alle c.d. "quote rosa" nei Cda di società quotate. Si sostiene, infatti, che stando ai dati più generali sul numero di dirigenti donna in azienda (31,4%), non sembra di poter dire che la "promozione regolatoria" della legge si sia ancora concretizzata in una trasformazione culturale. Affermazione corroborata dai fatti: lo dice l'indice del Global Gender Gap Report relativamente alla presenza femminile nei vertici delle organizzazioni pubbliche e delle aziende private (32%), che mostra questa situazione in modo molto puntuale; lo dicono ancora di più i dati rilevati da Jobpricing sugli gli stipendi delle donne, come evidenziato nel grafico che segue.

RAL Media 2017 per inquadramento e genere

	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Uomini	€ 103.405	€ 54.600	€ 32.289	€ 25.681
Donne	€ 94.315	€ 52.494	€ 29.513	€ 23.183
Gender Gap	9,6%	4,0%	9,4%	10,8%

Retribuzione media 2017 annua lorda (RAL)

Fonte: Jobpricing, Gender Gap Report 2018, www.jobpricing.it/blog/project/gender-gap-2/

Secondo il rapporto dall'Osservatorio JobPricing in Italia gli uomini percepiscono una retribuzione media annua lorda (RAL) di 30.521 euro, mentre le donne guadagnano in media

27.634, cioè il 10,4% meno degli uomini e analizzando i dati per qualifica contrattuale il divario maggiore si riscontra tra dirigenti ed operai. Un gap piuttosto significativo, per quanto in calo rispetto al 2016 (12,6%). Per usare un'immagine suggestiva, ma assolutamente realistica ed evocativa, è come se una donna rispetto a un uomo cominciasse ogni anno a guadagnare per il suo lavoro dalla 2^ metà di febbraio.
Si comprende così, in maniera semplice e chiara, che la segregazione occupazionale sia, in realtà, solo un aspetto di un problema più ampio che riguarda la valorizzazione del lavoro femminile. Infatti, a parità di inquadramento (e quindi di professionalità contrattualmente riconosciuta) gli stipendi delle donne sono costantemente inferiori a quelli degli uomini.
Un dirigente donna, in Italia, guadagna circa 9.000 euro (lordi) in meno del collega uomo. La differenza diventa di circa 2.000 euro per i quadri, di 2.700 per gli impiegati e di 2.500 per gli operai.

RAL Media 2017 per inquadramento e genere

	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Uomini	€ 103.405	€ 54.600	€ 32.289	€ 25.681
Donne	€ 94.315	€ 52.494	€ 29.513	€ 23.183
Gender Gap	9,6%	4,0%	9,4%	10,8%

Fonte: Jobpricing, Gender Gap Report 2018, www.jobpricing.it/blog/project/gender-gap-2/

La disparità di genere in tema di retribuzioni a livello mondiale è un dato agghiacciante: **«Un furto. Il più grande della storia»**. Anuradha Seth, la consigliera economica del Programma di sviluppo delle Nazioni Unite (Undp) così lo ha chiamato presentando, ad inizio 2018, il Rapporto dell'Onu sul gap salariale uomo-donna intitolato *"Lo stato della popolazione nel 2017"*. Il rapporto, fondato su un studio pubblicato dall'UNDP (United Nations Development Programme) nell'ottobre 2017, afferma emblematicamente che l'Onu ha calcolato in tutto il mondo che le donne guadagnano in media il 23% in meno rispetto agli uomini come a dire, per capirci, che per ogni dollaro guadagnato da un uomo una donna ne guadagna 77 centesimi [AIDOS, UNFPA 2017, Oxfam 2017]**.** Tuttavia, se può consolare, ci sono delle differenze importanti, anche se bisogna dire che le metodologie usate dalle diverse organizzazioni non sono omogenee. Tra i membri dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (Ocse), ci sono paesi con una differenza inferiore al 5% come il Costa Rica o il Lussemburgo e altri con un divario fino al 36% come la Corea del Sud. Secondo i dati Eurostat-Istat l'Italia è il paese dell'Unione europea in cui la differenza di stipendio è più bassa. Per capirci secondo gli ultimi dati Istat le donne guadagnano il 5,5% in meno degli uomini. In Germania il divario è del 15,7%, nel Regno Unito arriva fino al 17,1%.

Gap salariale: il quarto che manca alle donne.

Comunque sia, ha commentato Anuradha Seth, guadagnano - sempre e dovunque - meno: è questo il punto. Ed ha aggiunto **«*Non esiste un solo paese, né un solo settore in cui le donne abbiano gli stessi stipendi degli uomini*»**.

Il richiamo al "furto" fece un discreto *rumore* mediatico, parola po' brutale ma perlomeno chiara e concreta. Per la prima volta veniva chiamato con il giusto nome quello che troppo studiosi, politici, analisti, speravano di "liquidare" come *gender pay gap* o differenziale salariale di genere. Il fatto che le donne, a parità di mansioni guadagnano meno degli uomini non era da tempo una novità, ma era la prima volta che in una sede istituzionale veniva usato il sostantivo "furto", più incisivo e moralmente condannabile. Un termine "forte" che raccolse il plauso e la stima di molti, tra questi la nostra Bianca Maria "Bia" Sarasini, recentemente scomparsa, giornalista multiforme, scrittrice, direttrice di *Letterate Magazine,* e molte altro ancora, particolarmente nota per il suo impegno dalla parte della cultura e libertà delle donne.

Dalle pagine del *Manifesto*, il 21 gennaio 2018, commentando l'esternazione di Anuradha Seth, Bia Sarasini scrive:

> *Rapina continuata e aggravata, mai parola fu usata più a proposito, per definire quello che capita alle donne che lavorano. La notizia è forte, e conferma quello che si vive nell'esperienza quotidiana, che le donne sono più povere, guadagnano di meno. È incisivo soprattutto definire il gap come furto, rapina. Mette a fuoco che alle donne viene sottratto qualcosa di proprio, che appartiene solo a loro. Che non consiste in una proprietà, in un bene acquisito, in un'eredità, insomma una qualche forma di ricchezza. Alle donne viene tolto quello che appartiene anche a chi non possiede nulla: il frutto della propria capacità di lavoro. Un fatto odioso. Non sarebbe fuori luogo neppure l'uso di una parola come sfruttamento.*

E cosa aggrava il già grave gap salariale? Tanti i fattori. Dalla minore partecipazione al mercato del lavoro alla mancata retribuzione per il lavoro domestico, dalla discriminazione alla sottovalutazione del lavoro delle donne. **Il gap salariale si acuisce con l'età e in presenza di figli.**

Il gap aumenta quando le donne diventano madri.

Se, come abbiamo visto, secondo i dati raccolti dal Rapporto Onu in tutto il mondo le donne guadagnano in media il 23% in meno rispetto agli uomini, questa differenza di salario cresce generalmente con l'età e, soprattutto, quando le donne hanno figli. Infatti, con ogni nascita, le donne perdono in media il 4% del loro stipendio dopo la nascita di un figlio, mentre per i padri il reddito aumenta del 6%. In più, nonostante l'inserimento delle donne nel mondo del lavoro, il numero di donne attive resta inferiore rispetto a quello degli uomini e in genere lavorano meno ore. Le donne guadagnano meno perché lavorano meno ore retribuite, operano in settori a basso reddito o perché anche quando fanno lo stesso lavoro sono retribuite di meno.

Da qui

Ampia conferma di quanto detto, con numeri solo un po' diversi, ci viene dai dati dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Il "Global Wage Report" 2018/2019 dell'OIL analizza i dati, riferiti al 2016/2017, di circa 70 Paesi del mondo, i quali raggruppano l'80% dei lavoratori salariati a livello globale. Da esso emerge che il **"Gender Pay Gap" è una costante sia nei paesi ad alto reddito che in quelli a basso reddito**: "le donne a livello globale continuano ad essere pagate circa il 20 % di meno rispetto agli uomini" con la particolarità che "nei paesi ad alto reddito è alla fine della scala retributiva che il divario di genere è più ampio, mentre nei paesi a basso e medio reddito il divario retributivo di genere è più ampio tra i lavoratori meno retribuiti". Questa situazione è riscontrabile anche nel caso, abbastanza frequente, in cui le donne siano in possesso di un livello di istruzione superiore rispetto agli uomini [OIL, 2018]**.**

Misurare la disuguaglianza di genere è difficile.

Bisogna dire, per, che non è per niente facile orientarsi in un mare di numeri, specie se si presentano, più o meno esplicitamente, diversi. Occorre perciò fare attenzione a non perdersi tra i dati, com'è noto i numeri bisogna prenderli con le pinze e saperli leggere. E ciò vale con particolare importanza per il divario di genere. La stessa Anuradha Seth precisa che il calcolo della disuguaglianza è complesso, perché dentro ci stanno cose complicate da misurare. Il divario retributivo, ad esempio, è, come abbiamo visto, dovuto all'accumulo di numerosi fattori che includono la sottovalutazione del lavoro delle donne, la mancata remunerazione del lavoro domestico, la minore partecipazione al mercato del lavoro, il livello di qualifiche assunte e la discriminazione (la maternità, per esempio, è prima causa di discriminazione*)*.

Proprio per restituire un significato concreto alle cose e per capire quanto la reale valutazione delle differenze salariali sia faccenda tanto cruciale quanto complicata basta approfondire, solo un po', la situazione della differenza dei salari in Italia. Cerchiamo di capire le cose un pò più in profondità.

Questa attenzione diventa essenziale se si vuole capire la posizione dell'Italia rispetto al *gender pay gap* di casa nostra. Da sempre l'Italia appare virtuosa rispetto agli altri Paesi, in

particolare europei, perché da certe statistiche – note ed istituzionali - risulta abitualmente un *gap* di salario complessivo (non spacchettato per altri fattori, ad esempio per livelli di inquadramento) fra uomini e donne molto contenuto. Dati apparentemente paradossali, nel senso di disparità assai "contenute" se confrontate con i dati di altri paesi europei come Germania e Gran Bretagna. Secondo le rilevazioni recenti di Eurostat-Istat, ad esempio, nell'Unione europea, le donne in media guadagnano circa il 16% in meno degli uomini, mentre il divario italiano si aggira attorno al 5,5%, niente se confrontato al 19% del Regno Unito, al 18% circa degli Stati Uniti, al 15,8% della Francia e al 15% della Spagna, solo per fare alcuni esempi [Eurostat Istat, 2018].

Ma c'è un però. Il *Gender pay gap*, nella definizione di Eurostat, viene fuori dalla differenza tra i salari orari lordi medi di uomini e donne espressi in percentuale del salario maschile: un indicatore che statistici ed economisti chiamano «grezzo» o «non aggiustato» o «non rettificato» come spiega la professoressa Luisa Rosti[1] dell'università di Pavia, sottolineando come sia composto da una parte "spiegabile" ed una "non spiegabile". In soldoni la differenza nella retribuzione media oraria rappresenta *solo* una parte della disparità di retribuzione complessiva tra uomini e donne. Se considerassimo la retribuzione lorda annua (RAL), invece della retribuzione media oraria, il differenziale si allargherebbe per il minor numero di ore lavorate della componente femminile. È il caso – di cui abbiamo già parlato in precedenza - del divario salariale calcolato dall'osservatorio JobPricing che prende in esame la retribuzione lorda annua nel settore privato e valuta la differenza salariale tra uomini e donne di circa 3000 euro l'anno (circa il 13% a sfavore delle donne), con differenze maggiori (in proporzione) tra operai e operaie che tra manager.

Il divario "inspiegabile" che ci rende inefficienti e che si chiama discriminazione.

Per andare ancora un pò oltre e capire ancora meglio, osserviamo che il differenziale si allargherebbe se considerassimo altri fattori. E non solo: in Italia la componente "spiegabile" - come spiega mirabilmente Luisa Rosti - della differenza salariale, ad esempio attribuibile a caratteristiche produttive come il titolo di studio, mostra addirittura un segno negativo (-6% circa), a significare che le donne che lavorano possiedono mediamente caratteristiche produttive migliori di quelle maschili, ma la componente *discriminatoria* (11% circa) annulla questo vantaggio portando, come si è visto, nel *gender pay gap* grezzo al 5,3%, come calcolato da Eurostat.

Eurostat, proprio perché l'indicatore grezzo non appariva troppo significativo, ha cercato di rimediare sviluppando un altro indicatore (il *Gender overall earnings gap*), che misura l'impatto di tre fattori tra loro combinati (guadagni orari, ore retribuite e tasso di occupazione). Com'era ampiamente prevedibile il valore osservato (nel 2014) del *Gender overall earnings gap* era molto maggiore: 39,6% nell'Unione europea e 43,7% in Italia.

"Il divario retributivo di genere rappresenta una delle più grandi manifestazioni di ingiustizia sociale dei nostri tempi",
Guy Ryder, Direttore Generale OIL.

Nonostante questi "aggiustamenti", in entrambi i casi, gli indici statistici usati dalla Commissione europea continuano ad ignorare le difficoltà delle donne nel coniugare maternità, lavoro e carriera, ad esempio. Come dire, più si guarda da vicino le differenze e più si scopre quanto sono marcate. In ogni caso resta il riscontro, anche se i "numeri alla mano" sono alquanto complessi da decifrare, che il quadretto delle disuguaglianze salariali non appare per niente confortante, in particolare sui dati di trend. Come si evince dallo stesso "*Global Wage Report*" dell'OIL, già citato: nei principali Paesi d'Europa il "gender gap" si riduce, invece in Italia aumenta [OIL, 2018]. Tradotto nei numeri della Commissione Europea vuole dire che in Italia il divario di genere nelle retribuzioni, stigmatizzato come una delle più grandi ingiustizie sociali dei nostri tempi, è del 6,1% e in crescita continua nel medio periodo (nel 2006 era 4,4% e nel 2010 il 5,1%). In sostanza, anche se negli altri Paesi d'Europa ad

[1] Ci si riferisce ad un articolo comparso sul Sole 24 ore il 12 Aprile 2018 consultabile al link: https://www.ilsole24ore.com/art/commenti-e-idee/2018-04-12/una-discriminazione-che-ci-rende-inefficienti-134058.shtml?uuid=AET6eHPE

economia avanzata "*paradossalmente*" i livelli di disparità sono maggiori, quello che più importa è che la tendenza è opposta, cioè in riduzione, anche forte. La Germania in cinque anni passa dal 22,7 al 18,6, ancora di più la Gran Bretagna che passa dal 24,3 al 18,3.

Abbiamo già sottolineato che non è facile misurare la "disuguaglianza di genere". I numeri sono spesso diversi e difficili da dipanare. Proprio a proposito dell'apparente paradosso sottolineato dai dati dell'OIL diventa essenziale trovare delle chiavi di interpretazione dei fenomeni di cui i numeri parlano. È importante sottolineare che i dati italiani hanno più di una particolarità e hanno bisogno di una specifica. I dati, infatti, sono solo apparentemente paradossali poiché "*Il divario nelle retribuzioni può nascondere vari aspetti del mercato del lavoro*", come spiegano Maria Laura Di Tommaso (ordinaria di economia politica dell'Università di Torino) e Daniela Piazzalunga (assegnista di ricerca presso lo stesso Dipartimento).
Ambedue convinte che per capire bisogna introdurre altri fattori, altre categorie di giudizio. **"*Il primo riguarda la partecipazione femminile, che in Italia è tra le più basse in Europa*"** [Piazzalunga, Di Tommaso, 2018]**.** Nel nostro Paese la percentuale delle donne che lavorano o cercano un impiego è ferma al 54 per cento. In Germania il dato è del 73,6 per cento, in Gran Bretagna del 71,3. "Se entrassero nel mercato le donne che ora non si mettono in gioco avrebbero salari più bassi e il 'gap' aumenterebbe, anche del 40 o del 50 per cento" sottolinea Di Tommaso. Inoltre la partecipazione delle donne al mercato del lavoro non solo è bassa, è anche molto selettiva, coinvolgendo principalmente le donne più istruite e meglio retribuite. Infine, affatto trascurabile, c'è la **"segregazione occupazionale"**, la prevalenza di genere in determinati settori. Dettaglio per nulla trascurabile.
In Italia un esempio è il settore pubblico, che impiega il 35 per cento delle lavoratrici, a fronte di un dato che per i maschi non supera il 24. **Lo squilibrio sale restringendo il campo alla scuola**, con le insegnanti e le dipendenti che costituiscono addirittura i tre quarti del personale: "*Secondo i risultati di una nostra recente ricerca, il blocco prolungato degli stipendi degli statali è stato una delle principali cause dell'aumento del differenziale salariale di genere in Italia durante gli anni della crisi*" [Piazzalunga, Di Tommaso, 2018].

Più si guardano le differenze da vicino e più si scopre come sono marcate.

Infine, se non bastasse, per avvicinarci ancora un p al livello di complessità implicato nei fattori che determinano (e aiutano a comprendere) la "disuguaglianza di genere" possiamo aggiungere le conclusioni a cui giunge ricerca realizzata dalla Fondazione Openpolis[2] nei primi mesi del 2019, su dati Eurostat, che mostra con la più ampia dovizia di particolari e dati la misura del divario di genere in Italia, uno dei Paesi europei con i livelli più bassi di occupazione femminile. Secondo le elaborazioni di OpenPolis rispetto a una media Ue di 66,5 occupate ogni 100 donne tra 20 e 64 anni, il nostro Paese si trova al penultimo posto con il 52,5%, appena sopra la Grecia (48%).

L'Italia è anche il secondo Paese con il più ampio divario occupazionale uomo-donna: 19,8 punti di differenza rispetto a una media Ue di 11,5, un gap occupazionale che aumenta se si confrontano i soli uomini e donne con figli.
Sintetizzando quello che i grafici mostreranno nella pagina che segue:

- ***in Italia ci sono quasi 30 punti di divario occupazionale tra padri e madri***

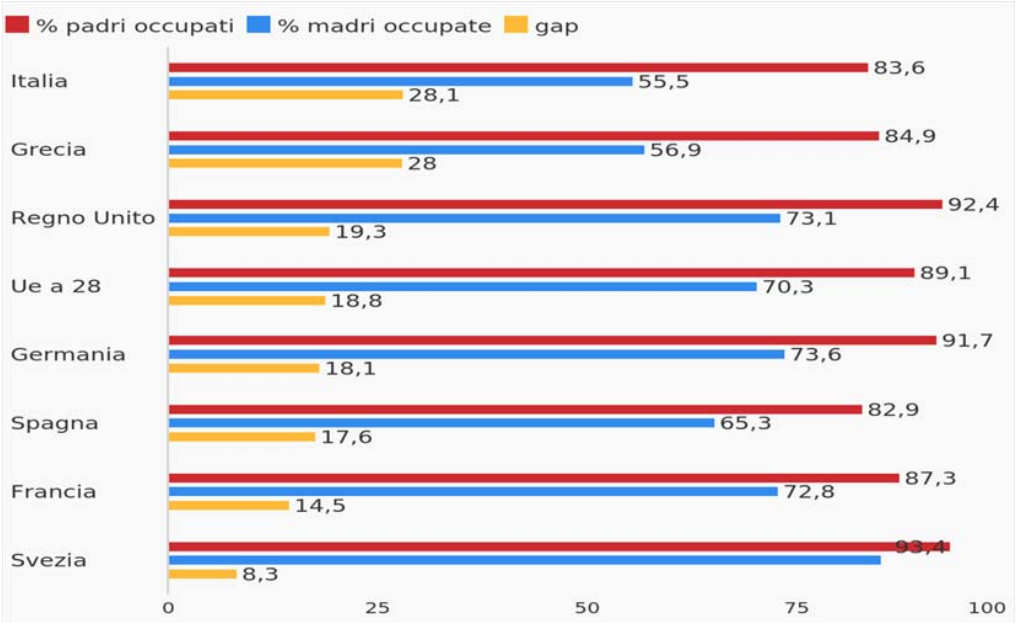
Rispetto a una media europea di 18,8 punti percentuali di distanza tra padri e madri occupate, l'Italia si trova al di sopra di quasi 10 punti (28,1);

- ***in Italia le donne con figli sono meno occupate***

[2] La ricerca della Fondazione OpenPolis è pubblicato sul portale della fondazione, una piattaforma di giornalismo "basato sui dati" che opera in diversi ambiti. Lo studio a cui ci si riferisce è stato realizzato in collaborazione con l'impresa sociale "Con i Bambini" nell'ambito del fondo per il contrasto della povertà educativa minorile. Link: https://www.openpolis.it/estendere-i-servizi-per-linfanzia-serve-anche-per-loccupazione-femminile/.

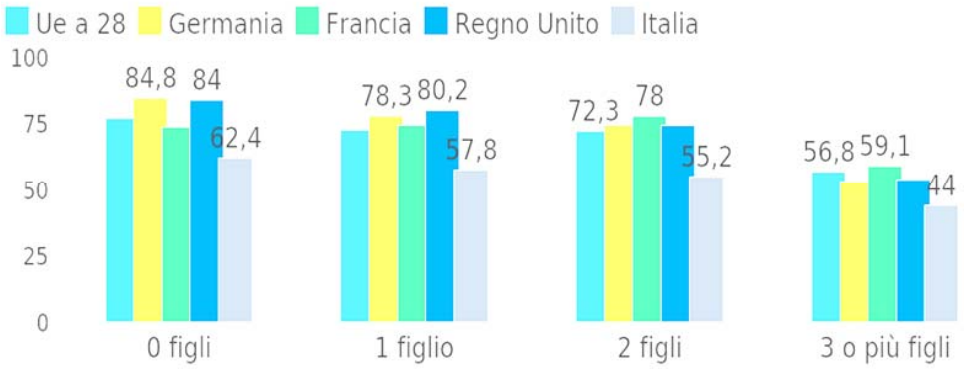
Lo squilibrio è ancora più significativo se si osserva la bassa occupazione per le donne con figli. Nel nostro paese le donne tra 20 e 49 anni senza figli lavorano nel 62,4% dei casi, contro una media europea del 77,2%. Tra le donne con un figlio, le italiane lavorano nel 57,8% dei casi, contro l'80,2% nel Regno Unito, il 78,3% in Germania, il 74,6% in Francia.

Divario occupazionale nella fascia di età 20-49 anni tra gli uomini e le donne con almeno un figlio (2017)



Fonte: Elaborazione OpenPolis - Con i bambini su dati Istat.

Tasso di occupazione delle donne tra 20 e 49 anni per numero di figli



Fonte: Elaborazione OpenPolis - Con i bambini su dati Istat.

La cosa interessante da notare è che nei maggiori paesi Ue le donne con due figli partecipano al mercato del lavoro in misura maggiore delle italiane "senza" figli. Una distanza che è nell'ordine di 12 punti se confrontata con Regno Unito e Germania, e di quasi 16 rispetto alla Francia. E anche osservando l'occupazione delle donne con 3 o più figli nei maggiori paesi europei, la quota non è così dissimile da quella delle donne con un solo figlio in Italia. Nel caso della Francia è addirittura superiore: 59,1% delle donne con tre o più figli in questo paese contro il 57,8% delle donne con un figlio in Italia.

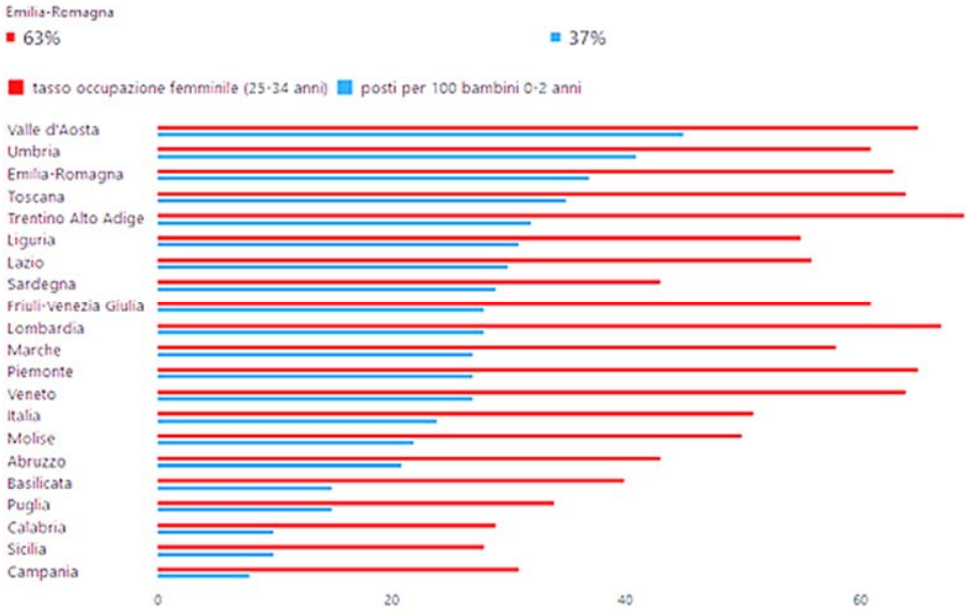
Come ha avuto occasione di commentare Chiara Saraceno - sociologa esperta di welfare e attualmente honorary fellow al Collegio Carlo Alberto di Torino - sarà pure che in Italia il tasso di occupazione femminile nella fascia 15-64 anni ha raggiunto il massimo dall'avvio delle serie storiche, come affermano i dati Istat diffusi alla vigilia dell'8 marzo 2019, ma quel "massimo" è solo il **49,8%** (meno di una su due) e resta 18 punti sotto quello maschile e 13 punti sotto la

media europea. Poi succede per sovrappiù, che alla nascita dei figli cala, mentre in Francia le donne con due bambini lavorano più di quelle che non ne hanno. Da qui la considerazione del dato emblematico della Francia.
Guardando oltreconfine, secondo Eurostat nel 2018 l'Italia era al penultimo posto nella Ue dietro la Grecia con un tasso di occupazione femminile del 53,1%**.** La percentuale è un po' più alta rispetto a quella diffusa da Istat perché l'istituto europeo prende in considerazione la percentuale di occupate sulla popolazione dai 20 ai 64 anni escludendo quindi la fascia dai 15 ai 20 anni. La Spagna ci supera di otto punti percentuali, il Portogallo di 19 punti. In Francia (come in Germania) la quota di donne occupate è rispettivamente al 67,6% e al 75,8%. La media Ue è vicina al 68%, quella dell'Eurozona supera il 66%.

La conciliazione famiglia e lavoro.

Ma da cosa dipende la voragine che separa questi dati? La risposta semplice e lapidaria della Saraceno è che sono i "servizi di qualità" per la prima infanzia, quelli che fanno la differenza poiché favoriscono la conciliazione famiglia-lavoro e riducono le disuguaglianze di partenza" consentendo alle donne di non dover scegliere tra carriera e figli. La Francia ne è per l'appunto la prova. In **Francia**, dove le madri ricevono un assegno di circa 180 euro al mese per i primi tre anni di vita del bambino e dal secondo figlio spettano altri 130 euro al mese, le donne con due bimbi hanno addirittura un tasso di occupazione più alto di quelle senza figli: 78% contro 74%. Quello, secondo Saraceno, sarebbe il modello di **sostegno universalistico** a cui ispirarsi. In Italia invece il tasso cala di quasi 5 punti per chi ha un solo figlio e di più di 7 per le madri di due figli. In Germania, va detto, l'andamento è simile, ma non si può trascurare di dire che in partenza la quota di occupate è più alta di ben 22 punti.
Piuttosto chiaro e definitivo il riscontro che viene, ancora una volta, dai dati elaborati da OpenPolis, qualora ve ne fosse bisogno.

Confronto tra il tasso di occupazione femminile (25-34 anni) e la presenza di servizi prima infanzia nelle regioni italiane (2016)



Fonte: Elaborazione OpenPolis - Con i bambini su dati Istat.

La relazione tra occupazione femminile e posti nido.

Le elaborazioni dei dati Istat operate da OpenPolis forniscono il riscontro "dati alla mano", com'è abitudine del loro stile di inchiesta, sull'esistenza di una relazione netta e forte, nonché arcinota, tra partecipazione delle donne al mercato del lavoro e estensione dei servizi per la prima infanzia. Riscontro che qui si rileva attraverso i dati territoriali. Nelle 4 regioni dove la presenza di asili nido e servizi integrativi per la prima infanzia supera il 33%, il tasso di occupazione femminile supera il 60%. **In sostanza i territori con più nidi sono spesso quelli dove più donne lavorano (e viceversa).** Emergono differenze note e un'Italia spaccata a metà: nelle quattro regioni **(Valle d'Aosta, Umbria, Emilia Romagna e Toscana)**, dove la presenza di

asili nido e servizi integrativi per la prima infanzia arriva al 33% dei bambini da zero a tre anni (dati 2016), il tasso di occupazione femminile supera il 60%. Parallelamente, le regioni con meno occupate coincidono con quelle dove i servizi per la prima infanzia sono meno sviluppati. In conclusione appare più che legittimo affermare che persino i dati sul divario segnato dalla presenza, qualità, accessibilità degli asili nido e dei posti nelle scuole materne sono un divario che riguarda anche la parità di genere. Così come può valere la sua lettura inversa, ovvero che le criticità sono il peso e la misura delle disuguaglianze e, di conseguenza, il loro potenziamento è strumento per operare sulle disuguaglianze e per aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Chiudiamo dicendo che, benchè fra i diversi paesi sussistono differenze rilevanti, e metodologie d'analisi non omogenee, resta che la differenza salariale italiana non è poi così irrisoria come certe statistiche potrebbero far sembrare. Nonostante che esista obbligatorietà di legge per le società private e pubbliche con oltre 100 dipendenti di comunicare i dati delle remunerazioni aziendali con spaccato di genere, appare sempre difficile avere una chiarezza definitiva e completa sui conti e il divario salariale non sarà facile colmare. Anche se per alcuni la causa non è imputabile alla "discriminazione" di genere, bensì alle "scelte" o "non scelte" delle donne: una parola "scelta" così spesso abusata o quanto meno usata a sproposito, perché quelle scelte sono in realtà conseguenze di un contesto culturale e storico. Non dobbiamo dimenticarcelo.

Avere consapevolezza del divario di genere è il primo passo per colmarlo.

Ecco perché è importante ricordare quanto le politiche su congedi parentali, servizi per l'infanzia e, in generale di welfare, norme sociali e matematiche familiari hanno molto a che fare anche con la parità di genere, come strumenti in grado di influenzare le decisioni delle donne su come, quanto e quando lavorare. Ecco perché riconoscere il divario salariare, avere consapevolezza del suo significato oltre che della sua effettiva portata, è comunque il primo - decisivo – passo per colmarlo.

I risultati riportati sin qui, nel loro complesso mostrano uno scenario preciso: uomini e donne non sono alla pari nel mondo del lavoro, le donne "arrancano" dietro gli uomini.

La stessa metafora del soffitto di cristallo, di lontana memoria, si ripropone con attualità anche oggi, magari un po' più complicata di prima e dentro la nuova metafora del "labirinto di cristallo". Di certo è innegabile che quel soffitto si sia spostato qualche piano più in alto, e con più facilità (e meno sacrifici) di ieri alcune donne raggiungono posizioni elevate all'interno delle organizzazioni. All'oggi quindi non è più tanto questione di accesso alle posizioni apicali, quanto delle difficoltà e dei tranelli che le donne devono percorrere dentro un *labirinto* fatto di snodi, curve, stradine più o meno invisibili, per arrivare alla meta di una progressione di carriera (vedi box alla pagina seguente).

Il part time (involontario) delle donne, uno strumento anticrisi per le aziende.

La particolare diffusione del part-time in tempi di crisi, inoltre, fa emerge con evidenza le due facce della stessa medaglia: se in paesi come l'Olanda la formula è molto gettonata tra il genere femminile, e in pochi casi risulta una scelta obbligata, in Italia la situazione è ben diversa, visto che nella maggior parte dei casi (57%) si tratta di part-time involontario. Il part-time negli ultimi anni, di fatto, si è trasformato da strumento di conciliazione famiglia-lavoro a strumento anticrisi per le aziende. Dato ampiamente confermato dall'ultimo rapporto CNEL (vedi box a fondo pagina) [CNEL, 2019].

LA TRAPPOLA DELLA FLESSIBILITÀ

«*Il fatto che il part time mostri un costante trend crescente fra il 2008 e il 2017 sia per gli uomini che per le donne,* […] *induce a pensare che l'istituto sia stato utilizzato come veicolo di creazione di nuova occupazione (per le donne) e come strumento di contenimento dell'occupazione, con i relativi riflessi sui costi del lavoro. La natura "strategica" del taglio del monte ore lavorate troverebbe conferma nell'incidenza crescente del part time involontario. Si conferma pertanto l'esistenza della* ***"trappola della flessibilità"*** *e della segregazione orizzontale per le donne con effetti di compressione salariale che aggrava gli esistenti gap strutturali di genere e che si estendono a considerazioni di ordine macroeconomico (ripresa dei consumi, effetti sulla domanda interna, ecc.)*».

Tratto da CNEL, Mercato del Lavoro e contrattazione collettiva 2016-2017.

	Italia		OECD	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Lavoro non pagato (min)	104	315	138	272
Lavoro pagato (min)	349	198	329	215
Minuti lavorati in totale	453	513	466	487

Fonte: Oecd, 2016, https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757

Ancora *molto resta da fare* sul piano della quantità e qualità dell'occupazione. Secondo l'ultimo *Global gender gap report*, più volte citato, le donne tendono a lavorare in occupazioni con orari più brevi e sono meno propense a fare gli straordinari, tuttavia non si tratta sempre di una libera scelta, ma spesso determinata dal tempo "occupato" dalla gestione dei figli, dal, dal lavoro domestico: le donne spendono **oltre 300 minuti al giorno per lavoro non pagato**, mentre gli uomini circa 100 minuti.

Di fatto, però, la popolazione femminile, soprattutto le più giovani, è più istruita dei maschi. Sorprendentemente è proprio l'unica cosa in cui l'Italia eccelle nella classifica del Wef: l'educazione superiore.

TOPONOMASTICA AL FEMMIILE

Per trovare le parole per dirlo, per saperne di più, ovvero le narrazioni sulle difficoltà delle donne sono spesso popolate di metafore e tra queste ….

Soffitto di cristallo la metafora del soffitto di cristallo (*glass ceiling*) indica la barriera invisibile che ostacola le donne nel fare carriera. È entrata nel dibattito pubblico grazie a un articolo del *Wall Street Journal* del 1986 e da allora è stata usata per descrivere la barriera invisibile e difficilmente penetrabile che le donne incontrano nel raggiungere le posizioni apicali. Potremmo chiederci: perché soffitto di cristallo e non di vetro? La differenza è sostanziale: il vetro si rompe facilmente, il cristallo no, è trasparente ma ci sbatti contro quando non ti promuovono e hai tutte le carte in regola... questo 'soffitto' ha un pavimento appiccicoso che trattiene un gran numero di donne, anche imprenditrici, ai livelli minimi della loro carriera.

Labirinto di cristallo la rappresentazione metaforica del labirinto di cristallo è l'espressione con cui le studiose di *gender studies* Alice Eagly e Linda Carly (*Through the labirinth: the truth about women became leaders*, Harvard Business Press, 2007) hanno descritto le difficoltà della leadership femminile nelle aziende statunitensi. L'immagine vuole rendere la sensazione più veritiera che incontrano le donne nella progressione di carriera. La ricerca empirica ha, infatti, dimostrato che non esiste un solo momento, verso l'apice della carriera, a un millimetro dalla meta, nel quale una donna si imbatte contro un ostacolo invisibile. Piuttosto le donne devono fare i conti con molteplici barriere invisibili. Il labirinto richiama l'immagine di un cammino tortuoso, che devia da un percorso lineare, fatto di impedimenti, deviazioni e vicoli ciechi, che si nutrono di stereotipi, li alimentano e producono disuguaglianze.

Precipizio di cristallo vuole rappresentare che anche quando, diversamente che in passato, qualcuna riesce a "sfondare" il soffitto di cristallo e raggiunge piani elevati della piramide organizzativa, si parla di precipizio di cristallo (*glass cliff)* riferendoci al fatto che la permanenza nel ruolo può risultare oltre che molto faticosa, anche fragile, cioè più temporanea di quanto accade ai colleghi uomini. Gli studiosi si riferiscono in questi casi al fatto che le donne arrivate in posizioni di potere all'interno delle organizzazioni finiscono, più spesso dei colleghi, per ricoprire quei ruoli per periodi più limitati e, comunque sono costantemente tenute a dimostrare - in modo continuativo e senza "cedimenti" di sorta - il proprio talento finendo per correre il rischio molto più elevato di essere giudicate meno competenti o meno adatte al ruolo, rinforzando così i pregiudizi negativi di genere.
(Vitali, *I luoghi della partecipazione. Una ricerca su donne, lavoro e politica*, Franco Angeli, 2009).

Muri di amianto A. Wittemberg-Cox , in un suo recente studio , afferma che in realtà non c'è nessun "soffitto di cristallo" poiché questa espressione descrive solo alcuni degli ostacoli esterni che le donne incontrano nella propria carriera. Le barriere che le donne devono superare sono più numerose e spesso ben nascoste nelle pieghe delle pratiche organizzative. L'immagine del soffitto è stata utilizzata per identificare quel fenomeno mediante il quale le donne fanno carriera, ma ad un certo punto vengono bloccate, proprio come se sopra loro incombesse un muro invalicabile. Per la Cox la verità è molto più preoccupante e il problema è endemico: è come se i muri e le pareti delle aziende fossero impregnate di amianto. Lo definisce "amianto di genere" per indicare quegli ostacoli che richiedono un'attenta ricerca per essere trovati e bonificati.
(A. Wittenberg-Cox, *Womenomics in azienda*, Gruppo24Ore, 2011).

Ripartiamo dunque da qui: viviamo ancora in un paese diseguale, dove i divari di genere a livello di occupazione e di retribuzione derivano da un complesso di disuguaglianze che investono le donne in termini di segregazione, con buona pace di una montagna di dati e studi condivisi da un'ampia letteratura che abbiamo cercato di riassumere sin qui.

Fare l'elenco di tutti gli squilibri è ancora oggi importante per non dimenticare o sottovalutare quanto sia *persistente* il divario tra la vita dei maschi e delle femmine, ma anche per sottolineare che oggi nel tessuto sociale e produttivo la disuguaglianza di genere può assumere forme nuove. Fare l'elenco delle disparità, si sa, non basta a spiegarle e, soprattutto, sulla parità non bastano i buoni propositi (stando sempre attenti che neanche i numeri sono neutri).
La disoccupazione femminile è più alta di quella maschile, e tra i giovani aumenta triplicandosi e interessando con particolare vigore proprio le donne più istruite e, infine, per ogni 100 "scoraggiati" che non cerca più lavoro, sessanta sono donne. Siamo di fronte dunque a un paradosso non troppo difficile da evidenziare: la pari opportunità di partenza (educazione e salute) esistono, ma c'è un meccanismo che si inceppa nel momento di scegliere il percorso formativo o di fare l'ingresso nel mondo del lavoro e delle professioni.

Il punto è … una questione di pregiudizi consapevoli e non.

Allora perché le donne guadagnano meno? E perché quelle più giovani e istruite lavorano (e guadagnano) meno di tutti? Comprendere il senso di questo apparente paradosso è andare dritti al cuore del problema. Le disuguaglianze di genere in campo economico e sociale hanno cause molteplici poiché non sono un unico fenomeno, ma un insieme di nodi critici (ancora irrisolti) disparati ed interconnessi, alcuni ancora da svelare. Pur detto questo, qual è il punto della questione? Per qualcuno potrebbe apparire scontato, ma la risposta è che …. ***ancora oggi*** **gli stereotipi di genere continuano ad essere la principale sfida per agire sul divario di genere e lottare contro di essi significa lottare contro la causa basilare delle disparità esistenti tra i due sessi sul mercato del lavoro e non solo.**

Gli stereotipi di genere sono come l'acqua per i pesci.

Pur se gli stereotipi ci servono per ordinare la realtà circostante, un modello mentale semplificato che aiuta a leggere la complessità che ci circonda, il problema si verifica quando queste rappresentazioni semplificate della realtà diventano schemi rigidi, astratti dal resto, generalizzanti, assoluti e ancorati a caratteri specifici di assetti del passato. Ragioniamo per stereotipi: culturali, di genere, di generazione. **Gli stereotipi di genere si fissano, si assolutizzano, si traducono in svantaggi e discriminazioni per una delle due categorie sessuali, hanno conseguenze economiche e generano il fenomeno della segregazione delle donne**.
Non si tratta di eliminare le differenze, perché si eliminerebbe la ricchezza della diversità. La battaglia non è perché ci siano generi uguali ma uguali opportunità e uguali diritti. La scommessa delle pari opportunità deve infatti essere quella di conservare e rispettare le differenze, ridefinendo e bilanciando le opportunità e l'accesso a tutti gli aspetti della realtà dove fino ad ora vi è stata una predominanza.
Una quantità diffusa di dati dimostra che l'influenza degli stereotipi non si è affatto esaurita. Gli stereotipi sono come l'acqua per i pesci (nel famoso esempio di Foster Wallace): proprio perché ci circondano e sono ovunque, non li vediamo più. Gli stereotipi di genere, cioè i comportamenti e convincimenti culturali e sociali nei confronti di ruoli diversi ("ruoli di genere") che la società ritiene leciti ed opportuni per gli uomini e le donne - quali comportamenti deve tenere un individuo a seconda del suo genere, quali compiti devono essergli attribuiti, stigmatizzando ogni devianza - sono pervasivi, sono inconsapevoli, e sono comuni a donne e uomini. Il loro superamento trova un serio ostacolo nel meccanismo per il quale i pregiudizi si trasformano in profezie che trovano in se stesse il proprio adempimento.

Gli stereotipi che descrivono come crediamo che il mondo sia, spesso si trasformano in prescrizioni su come il mondo dovrebbe essere. Le donne (e anche gli uomini) tendono a essere discriminati nei mestieri che sono associati al sesso opposto. Quando si parla di disuguaglianze di genere, *in primis*, si fa riferimento alle differenze tra i generi relative al mercato del lavoro e all'occupazione.

La segregazione ex-ante: segregazione formativa di genere.

Ma esiste anche un altro tipo di segregazione, che interviene in una fase precedente- ex ante - a quella relativa alla vita lavorativa e che probabilmente costituisce una delle cause che contribuiscono a determinare quella occupazionale. E' la "segregazione formativa di genere".

APPUNTI DI LESSICO: SEGREGAZIONE FORMATIVA DI GENERE

"Segregazione formativa di genere", ovvero la rilevante concentrazione di donne o uomini nell'ambito ristretto di alcuni percorsi formativi o in alcuni livelli di studio. Anche qui, come nella segregazione occupazionale, si può distinguere fra segregazione orizzontale e verticale:

- La segregazione orizzontale descrive la concentrazione del genere femminile in determinati percorsi di studio o settori educativi, riguardanti, ad esempio, il campo dell'insegnamento e della cura, e la loro sotto-rappresentazione nei percorsi formativi di tipo tecnico-scientifico.
- La segregazione verticale è il grado di partecipazione di maschi e femmine al sistema educativo. Essa descrive le situazioni dove le donne si trovano concentrate in livelli o gradi di istruzione più bassi rispetto agli uomini.

La scelta di un percorso di studio piuttosto che un altro condiziona e indirizza verso una categoria di lavoro piuttosto che un'altra. Capire quanto questa scelta sia il frutto dell'agire razionale dell'attore e quanto sia influenzata da condizionamenti strutturali e culturali, è essenziale per comprendere meglio le disuguaglianze economiche e sociali, ma anche per osservare come pregiudizi e stereotipi di genere si riproducano in maniera invisibile e naturale e che la parità di genere sia ancora tutta da conquistare, anche se molto è stato fatto.

Anche la natura e la morfologia delle disuguaglianze di genere in ambito educativo è cambiata profondamente negli ultimi decenni, ed è diventata più complessa. L'accesso all'istruzione superiore e poi universitaria è stato un importante fattore di cambiamento per le donne, oltre che decisivo nel miglioramento della loro partecipazione economica e sociale, tanto che oggi la segregazione verticale nell'accesso ai livelli di istruzione superiore è scomparsa, al punto che alcuni studiosi iniziano a formulare il quesito opposto cercando di dare una spiegazione della minore presenza di studenti (maschi) all'università. Persiste invece la segregazione orizzontale.

Se in passato la partecipazione femminile all'istruzione (segregazione formativa verticale) era sfavorevole alle donne, nell'ultimi decenni si è assistito ad una profonda trasformazione che ha ribaltato, *almeno nell'istruzione*, il tradizionale predominio maschile. Ciò che si evidenzia è un vero e proprio **"sorpasso" della componente femminile su quella maschile, sia nella scuola secondaria superiore che all'università: una percentuale sempre più elevata di ragazze partecipa infatti al processo di scolarizzazione riscuotendo inoltre un successo scolastico maggiore rispetto ai maschi.**

In Italia è soprattutto a partire dagli anni Settanta che cresce progressivamente la presenza delle ragazze nelle scuole secondarie superiori e alla fine degli anni Novanta, la composizione degli iscritti mostra una sostanziale parità fra studenti e studentesse, anche se è maggiore la percentuale di femmine che effettivamente consegue un diploma di maturità. Per quanto riguarda l'università, a partire dalla prima metà degli anni Novanta, l'incidenza percentuale femminile sul totale degli iscritti supera quella maschile raggiungendo poi il 56% circa dall'anno accademico 2003/2004. Questa composizione per genere tende a riflettersi anche fra i laureati.

Purtroppo queste considerazioni assumono poi declinazioni diverse a seconda delle specificità territoriali. Come testimonia anche il World Economic Forum attraverso i dati sul *Global Gender Gap* nei paesi a basso reddito, nonostante i miglioramenti e i progressi compiuti negli ultimi anni, le bambine hanno meno opportunità di ricevere un'istruzione e di accedere alla scuola primaria. Questa discriminazione si fa ancora più forte al momento dell'iscrizione alla scuola secondaria: appena raggiunta la pubertà le ragazze diventano vittime di costrizioni e consuetudini familiari, culturali e sociali che le penalizzano e limitano le loro possibilità di sviluppo. **Nei paesi a reddito elevato, come può considerarsi l'Europa, l'obiettivo della parità**

di genere nell'istruzione è stato *quasi* del tutto raggiunto. Le donne non solo raggiungono livelli di istruzione pari o più elevati rispetto agli uomini, concludono la formazione superiore e universitaria con risultati migliori e in tempi più rapidi ... tuttavia si osserva la tendenza molto diffusa da parte delle ragazze a preferire particolari aree e ambiti di studio, quali gli studi umanistici o legati alle professioni di cura.

È questo quello che si chiama "persistenza" della segregazione orizzontale. La crescita della partecipazione femminile agli studi superiori e terziari è infatti ancora accompagnata da una sotto-rappresentazione delle donne nelle percorsi tecnici e scientifici e una sovra-rappresentazione in quelle umanistiche.

Il possesso di un titolo di studio secondario superiore resta comunque una grande passo avanti e, ricordiamolo, è il principale indicatore statistico per valutare il livello di istruzione formale conseguito in un paese. Oltre che, per non dimenticare, essere la chiave per un futuro migliore delle persone e delle comunità a cui essi appartengono perché, come si diceva una volta, l'educazione ha un grande valore almeno:

- nel promuovere il benessere economico, l'occupazione e la mobilità sociale;
- nel promuovere e preservare l'eguaglianza morale dei cittadini in una democrazia liberale;
- nel promuovere le condizioni di una vita personale realizzata.

Una messe indescrivibile di dati ci dice che le donne siano la maggioranza degli studenti superiori o universitari e dei laureati in quasi tutti i paesi. In Italia (media Istat 2017) la quota di popolazione di 25-64enni con almeno un titolo di secondaria superiore cresce (nel 2017 è del 60,9%), anche se resta inferiore alla quota europea del 77,5%. Così come cresce la quota di chi possiede un titolo terziario (il 18,7% che è poco più della metà del rispettivo valore europeo del 31,4%). In una situazione che mostra le sue criticità se paragonata ai livelli europei, il livello di istruzione delle donne si distingue e risulta più elevato di quello maschile, la prova (se ce ne fosse ancora bisogno) del cosiddetto "sorpasso" avvenuto da più di un decennio ormai nell'aspetto quantitativo di partecipazione al sistema dell'istruzione.

Ecco i numeri registrati dall'Istat per il 2017 sul livello di istruzione delle donne:

FIGURA 7. GIOVANI 30-34 ANNI CON TITOLO DI STUDIO TERZIARIO PER RIPARTIZIONE GEOGRAFICA E SESSO. Anni 2017-2008, valori percentuali

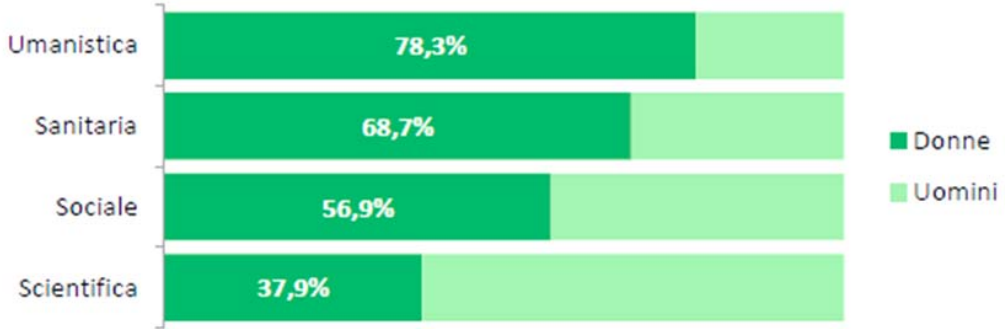
Fonte: Istat, anno 2017, Livelli di istruzione della popolazione e ritorni occupazionali, 2018

- il 63% delle donne ha almeno un titolo secondario superiore (contro il 58,8% degli uomini); il 21,5% ha conseguito un titolo terziario (contro il 15,8% degli uomini);
- nella fascia dei 30-34enni è laureata una donna su tre, a fronte di un maschio su cinque;
- grande il divario rispetto ai vantaggi in termini di *rendita* del titolo terziario nella transizione verso il lavoro (ossia di occupabilità): a parità di livello di istruzione terziaria lo svantaggio femminile nel tasso di occupazione è ampio (77,0% di occupate contro l'85,7 % di occupati);

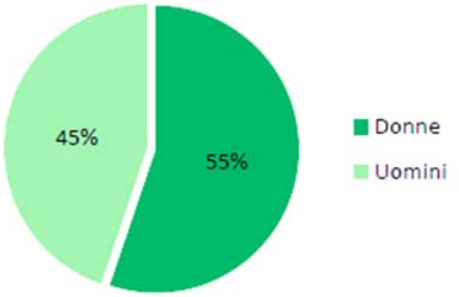
- la percentuale dei 30-34enni con una laurea nelle discipline STEM (Science, Technology, Eengineering and Mathematics) è stimata pari al 24,2% (il 37,5% tra i maschi e il 16,3% tra le femmine): una laureata su quattro ha un titolo nell'area disciplinare umanistica e servizi (27,7%) e meno di un laureato ogni sette (13,3%). Tra le donne è superiore anche la quota di laureate in medicina e farmacia (18,0% verso 13,4%).

Di fatto, ormai si può dire, la popolazione femminile, soprattutto le più giovani, è più istruita dei maschi. Infatti, nessuna sorpresa se l'educazione superiore è proprio l'unica cosa in cui l'Italia eccelle persino nella classifica del Wef, più volte richiamato in precedenza.
Morale della favola: le donne sono più brave a scuola, più istruite, ma ancora oggi, però, guadagnano meno e fanno meno carriera degli uomini. Continua ad essere vero che le donne rimangono tuttora una minoranza in ambito matematico, scientifico e tecnologico. E non cambia molto, se guardiamo gli ultimi dati disponibili del Miur sugli immatricolati nell'a.a. 2016/17.

Immatricolati a.a. 2016/17 per area disciplinare e genere
(su 100 immatricolati nella medesima area)



Macroarea disciplinare	Totale	Donne	Uomini
Sanitaria	10,4	12,9	7,3
Scientifica	36,7	25,2	50,9
Sociale	33,9	35,0	32,7
Umanistica	19,0	26,9	9,2
TOTALE	100,0	100,0	100,0



Fonte: Miur, Focus "Gli immatricolati nell'a.a. 2016/17 passaggio dalla scuola all'Università dei diplomati nel 2016, Luglio 2017

Donne più istruite, più e dinamiche. Peccato che non basta ad abbattere il gender gap.

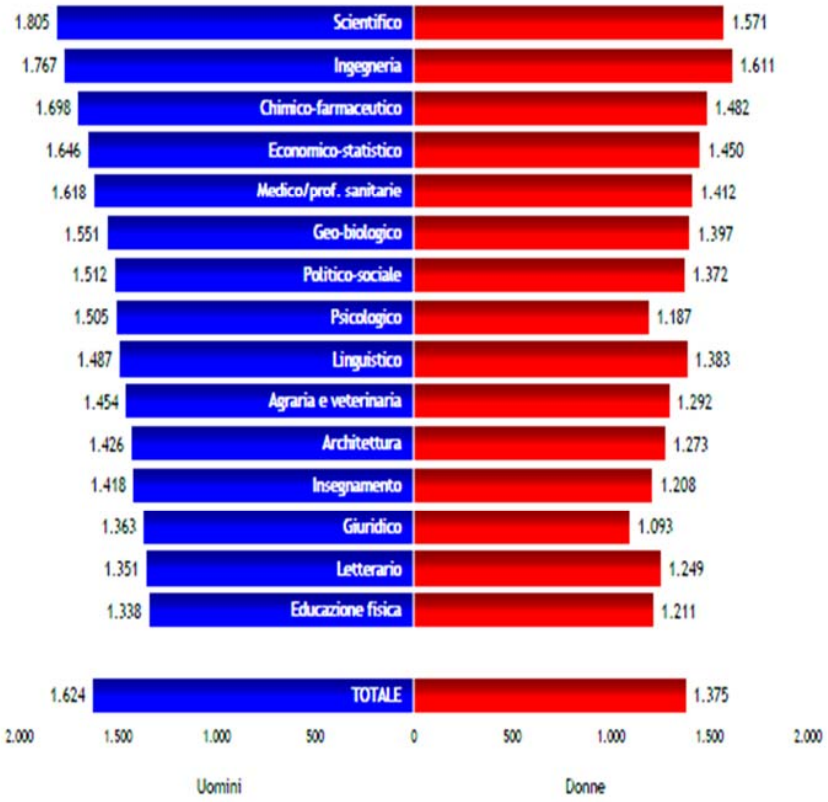
La più evidente, nonché autorevole per rigorosità analitica, controprova che il fenomeno della segregazione formativa, ovvero di come la scelta di percorsi scolastici e universitari interseca le dimensioni di genere, ci arriva da AlmaLaurea con un focus pubblicato alla vigilia dell'8 marzo 2018. Ecco una sintesi dei dati:

- lo squilibrio nasce tra i banchi. È sin dalle medie che le studentesse dimostrano di essere più preparate degli studenti. Se è vero che il 35% le conclude con la media del 9 contro il 26% dei coetanei. Un trend che prosegue e si rafforza alle superiori. Al punto che le ragazze si dimostrano «più regolari» (il 91% non fa ripetenze contro l'85% dei maschi), raggiungono voti più alti (si diplomano in media con 78,6 contro 75,1 dei ragazzi), portano a termine più esperienze internazionali (in un rapporto di 39% a 26). E, come se non bastasse, si impegnano di più nel sociale.
- e aumenta all'università. Già nelle scelte di proseguire gli studi le donne hanno la meglio sugli uomini. Si iscrive all'università il 77% delle prime contro il 63% dei secondi. E la forbice al momento della laurea si allarga ancora considerando che nel 2016 le laureate sono state il 59% del totale. Per di più registrando tassi minori di fuori corso e ottenendo un

punteggio medio più alto (103,4 contro 101,3). E ciò nonostante condizioni familiari di partenza più disagiate per le ragazze.

o nel mondo del lavoro il rapporto si ribalta. Quando si passa al lavoro vero e proprio i rapporti di forza cambiano e la piramide si rovescia. Il tasso di occupazione dei laureati magistrali biennali, a cinque anni dal titolo, è pari all'81% per le donne e all'89% per gli uomini. Stesso discorso per la tipologia di contratto. Il tempo indeterminato è appannaggio infatti del 61% degli uomini e il 52% delle donne. Che hanno la peggio anche dal punto di vista retributivo: a parità di ogni altra condizione guadagnano in media 159 euro netti mensili in meno dei maschi. In tutti i settori disciplinari: sia quando lavorano in settori che hanno ampio riscontro sul mercato del lavoro, come le professioni sanitarie oppure appartenenti al comparto dell'Ingegneria, o scientifico-economico-statistico, anche e non meno nei settori dove storicamente la presenza femminile è più marcata (Insegnamento, Psicologia, Linguistico, Letterario).

Laureati magistrali biennali 2011 occupati a cinque anni: retribuzione mensile netta per genere e gruppo disciplinare (valori medi in euro)



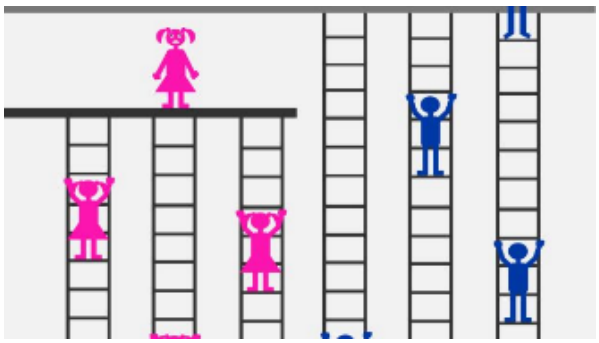
Fonte: Fonte Alma Laurea https://www.almalaurea.it/informa/news/2018/03/07/donne-penalizzate-sul-mercato-del-lavoro

o …. donne ancora più penalizzate dopo la nascita di un figlio. Il forte divario in termini occupazionali, contrattuali e retributivi elaborato da AlmaLaurea aumenta in presenza di figli. E lo fa in maniera esponenziale. A cinque anni dalla laurea il 90% dei papà lavora mentre per le mamme tale quota scende al 61. A fronte dell'80% registrato dalle laureate senza prole. E, come se non bastasse, a risentirne sono sia la stabilità dei contratti che le differenze salariali. Pari al 27%, sempre a favore degli uomini.

o …il gender gap non risparmia le Stem

o Dal divario di genere non sono esenti le discipline Stem. L'Indagine sul Profilo dei laureati, infatti, mette in evidenza la diversa composizione per genere tra i laureati STEM: è più elevata infatti la componente maschile, che raggiunge il 59%, contro il 41% di quella femminile, in particolare tra i gruppi ingegneria e scientifico dove supera i due terzi. Le donne sono in numero minore, ma sono più brave degli uomini con un voto medio di laurea più alto (103,5 su 110, contro 101,4 degli uomini) e da una migliore riuscita in termini di regolarità negli studi. Resta vero che nonostante performance universitarie migliori, le donne restano penalizzate nel mondo del lavoro.

o La condizione occupazionale mostra che a cinque anni dal conseguimento del titolo di secondo livello il tasso di occupazione è complessivamente pari all'88%: il 91% per gli uomini contro l'82% delle donne. A cinque anni, i laureati STEM dichiarano di percepire una retribuzione mensile netta pari a 1.544 euro, ma il divario uomini-donne permane elevato a favore dei primi: 1.662 euro percepiti dagli uomini contro 1.349 euro delle donne. In particolare anche per chi opta per **Ingegneria**, non solo restano marcate le differenze nel tasso di occupazione (95% per gli uomini e 90% per le donne), ma anche in termini contrattuali e retributivi: può infatti contare su un contratto a tempo indeterminato il 77% degli occupati e il 74% delle occupate e su una retribuzione di 1.767 euro per gli uomini contro i 1.611 euro delle donne.



o … e per finire meno soddisfatte.

A ulteriore conferma che ancora oggi le donne fanno più fatica degli uomini a realizzarsi professionalmente, i dati di AlmaLaurea sottolineano anche che a cinque anni dal titolo magistrale svolge un lavoro a elevata specializzazione (compresi i legislatori e l'alta dirigenza) il 47% delle donne e il 56% degli uomini. In generale, inoltre, le donne risultano leggermente meno soddisfatte del proprio lavoro; in particolare, a cinque anni dalla laurea sono meno gratificate dalle opportunità di contatti con l'estero, dalle prospettive di guadagno e di carriera e dalla stabilità e sicurezza del lavoro. Fanno eccezione, denotando una maggiore soddisfazione nella componente femminile, l'utilità sociale del lavoro e il tempo libero a disposizione.

Luci che svelano le ombre.

Per sintetizzare non sarebbe poi così azzardato a questo punto dire che alle donne non basta neppure essere giovane e più istruita, e neanche laureata nelle famose e quanto più oggi nominate discipline Stem, per vedere in un sol colpo migliorare gli svantaggi storicamente "tipici" della condizione di dis-uguaglianza di cui abbiamo parlato sin qui. Difficoltà e pregiudizi che fanno parte della narrazione delle donne, di cui è lastricata la strada non solo al momento delle scelte dei percorsi di studio, ma via via anche nel passaggio dalla scuola al lavoro e, non di meno, nella professione, retribuzione, carriera e, perché no, nella soddisfazione del proprio lavoro. Le luci degli indubbi progressi verso una parità effettiva tra maschi e femmine scritti nella storia degli ultimi decenni ne svelano anche le ombre che si annidano in un percorso intricato, un labirinto fatto di snodi e incroci pericolosi, come si è detto. Prenderne atto è il primo passo per agire sensatamente nell'immaginare le strategie per uscirne fuori.

Semplificando molto possiamo dire che gli "svantaggi" in cui si concretizza il *gender gap* non derivano solo dalle scelte di studio operate dalle ragazze. Scelte (o non scelte) che, come abbiamo visto, tendono ad incanalarsi in percorsi separati e paralleli da quelli dei maschi, che poi risultano meno "vantaggiose" in termini di spendibilità professionale e retribuzione.

Nodi irrisolti sul gender gap: iniziano a scuola e poi crescono fino a quando il cerchio si chiude.

Dipendono nondimeno da un mercato del lavoro che è ancora oggi assai poco ospitale nei confronti delle donne: i nodi irrisolti sul gap tra uomini e donne sono molti, iniziano a scuola, per accentuarsi al momento dell'accesso nel mercato del lavoro ed ingigantirsi nelle progressioni di carriera. E d'altra parte, come abbiamo detto, la stessa riuscita scolastica non garantisce alle studentesse pari opportunità di progettare il proprio futuro. Questo è dovuto in gran parte ad un processo di "auto-segregazione formativa" per cui le ragazze continuano prevalentemente a scegliere percorsi formativi "femminili" (materie umanistiche), evitando di intraprendere percorsi alternativi (materie tecnico-scientifiche). Le dinamiche prettamente soggettive che caratterizzano il meccanismo della segregazione formativa, sono una parte, anche se affatto piccola, del problema.

Nel gioco delle determinati che scatenano questi comportamenti entra come causa prima sicuramente l'adesione (quasi sempre inconsapevole) a stereotipi culturali di genere, motivazioni che però possono essere notevolmente appesantite dalla zavorra di vissuti, aspettative, considerazioni derivanti dalla consapevolezza, in gran parte fondata, di assenza di pari opportunità nel mondo del lavoro che le aspetta.

In senso neanche troppo metaforico, la visione della storia delle proprie madri o nonne può influenzare pesantemente i processi di auto-selezione delle figlie, frutto o complici di una sorta di socializzazione anticipatoria della mancanza di reali opportunità di riuscita nel mondo del lavoro. Questo processo di interiorizzazione, fatto di informazioni tacite, aspettative, comportamenti, si innesta sul telaio della vita che corre attorno a sé di cui (anche solo per una parte) abbiamo cercato di parlare qui: la scarsità di opportunità di lavoro, la persistente segregazione in alcuni ambiti, il gap retributivo di genere, un cospicuo ricorso al part time involontario, che hanno ricadute a lungo termine, l'abitudine a scaricare pesi e difficoltà sul welfare femminile gratuito, una parità che stenta a decollare schiacciata e appesantita da discriminazioni più o meno evidenti. E anche quando un lavoro c'è, spesso mette di fronte a rinunce e a scelte difficili, compromessi, soprattutto per quelle mamme che cercano di tenere tutto in bilico, donne *equilibriste*, termine di antica memoria, e come ancora le ha definite Save the Children nel report annuale che analizza la situazione delle mamme in Italia [Save the children, 2019].

Dall'altra parte la minor o peggio remunerata occupazione femminile, anche di laureate, può derivare da scelte all'interno della famiglia, ma nondimeno dal comportamento delle imprese e da squilibri strutturali del mercato del lavoro.

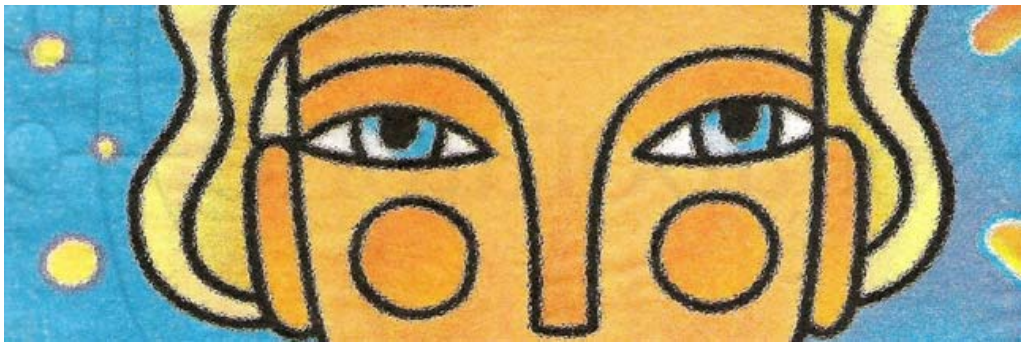
Dati statistici ben conosciuti dimostrano che l'organizzazione familiare è il motivo per cui le donne partecipano meno alla forza lavoro e quando lavorano lo fanno meno intensamente degli uomini (ovvero prendono più permessi, si assentano per accudire figli o genitori, dopo una nascita riprendono più tardi il loro posto in azienda, etc.). Le imprese, dove prevalgono sistemi incentivanti e modelli organizzativi che premiano la presenza fisica sul luogo di lavoro e la disponibilità di tempo, sanno e si aspettano che i carichi di lavoro familiare siano squilibrati nelle famiglie. Le imprese, quindi, considerano le donne una forza lavoro "a rischio", nel senso che tendono ad attribuire una probabilità maggiore che a lasciare il posto di lavoro dopo la nascita di un figlio (ma anche dopo l'età fertile quando i genitori o nonni si fanno anziani e bisognosi di cura) siano le donne piuttosto che gli uomini.

Da qui viene che anche a parità di caratteristiche individuali (talento e istruzione) le imprese assumono meno donne, offriranno loro un salario inferiore (spesso superando il principio della

parità retributiva, utilizzando tutti i dispositivi personalizzabili della retribuzione del lavoratore collegati alla quota del salario variabile). Ma proprio perché le lavoratrici sono pagate meno, sarà tipicamente la donna (madre, figlia o sorella) a rinunciare in tutto o in parte al lavoro dato che il reddito dell'uomo (padre, figlio o fratello) è maggiore. Tutto questo rende razionale e conveniente la scelta della famiglia di rinunciare al lavoro femminile (abbandonare il lavoro, prendere congedi parentali, aspettativa, etc… anche quando gli uomini, ancora pochi, sarebbero felici di farlo), anche nel caso di uomini e donne ugualmente istruiti, generando così i differenziali occupazionali. Ecco che il cerchio si chiude. In materia di differenze di genere rimangono ancora sicuramente molti gap di genere. È evidente che la complessità del fenomeno richiede l'attuazione di una strategia di intervento articolata, che si muova su diversi piani di intervento ed azione.

Strategie per colmare il gender gap: articolate su più piani d'azione.

Affrontare il fenomeno del gender gap isolandolo in comparti separati non può portare ad alcun vantaggio di sistema, mentre operare per una parità effettiva, al di là delle petizioni o affermazioni di principio, rende necessario agire una strategia più ampia, dall'istruzione al lavoro, dalle asimmetria nei carichi e nelle responsabilità domestiche, ai modelli organizzativi aziendali di reclutamento, gestione delle carriere, valorizzazione dei talenti, dai modelli culturali di genere dominanti dentro e fuori dalle organizzazioni sino alle politiche e programmi che promuovano una migliore conciliazione del difficile equilibrio tra vita e lavoro. Nel corso degli ultimi anni, il cosiddetto *work life balance*, fenomeno ampiamente studiato dalla letteratura organizzativa, la conciliazione tra lavoro e vita familiare è diventato un tema sempre più alla ribalta. La Commissione Europea definisce la conciliazione dei tempi lavoro-famiglia come "*L'introduzione di azioni sistemiche che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini*".



Per finire torniamo dove siamo partiti: le ragazze.

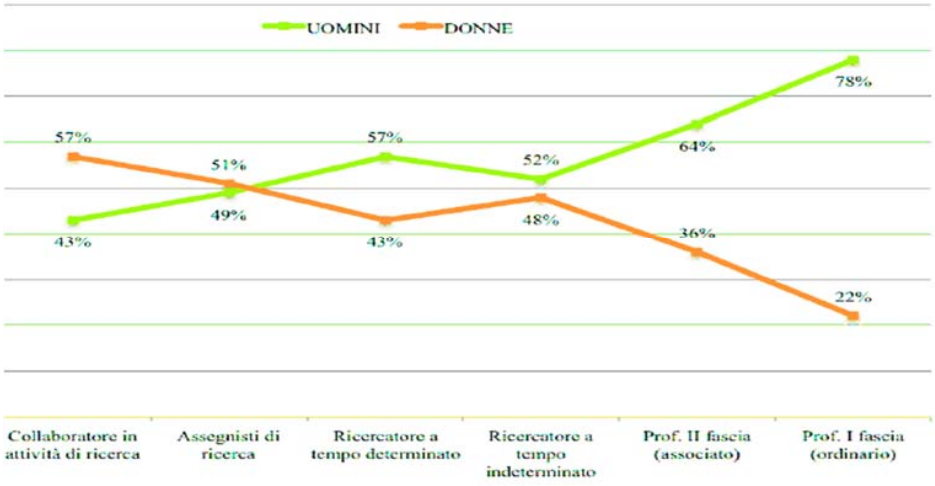
Le ragazze (anche nel nostro universo di indagine) sono una minoranza tra gli iscritti e tra i diplomati delle scuole superiori che hanno un indirizzo tecnico, in particolare tecnico-industriale. Sono ancora poche quelle che fanno una scelta universitaria nelle facoltà tecnico-scientifiche, e non potrebbe essere diversamente, anche se lentamente le cose stanno cambiando senza però modificare al momento il carattere strutturale di questo divario di genere. Gli ultimi dati del Miur ci dicono che le ragazze rimangono tuttora una minoranza in ambito matematico, scientifico e tecnologico e un recente studio svolto nel 2015 presso l'Università La Sapienza di Roma ha rilevato che le ragazze sono una minoranza tra i diplomati che si presentano ai test di accesso alle facoltà scientifico-tecnologiche, ma soprattutto, che molte ragazze pur promosse ai test di accesso, non si immatricolano al corrispondente corso di laurea anche a causa della poca fiducia in se stesse nel poter mantenere la performance successiva negli studi.

Donne, scienza, tecnologie un percorso in salita, dentro un labirinto di cristallo.

Donne, scienza, tecnologie appare ancora oggi un trinomio difficile da coniugare, parole che di femminile hanno solo la declinazione a cui appartengono. Ormai più che nota la scarsità di ragazze nelle materie Stem, come abbiamo più volte detto anche qui, con i costi economici e sociali che ne derivano. Un dato di fatto di cui sono consapevoli, oggi, anche i governi. Molte

le iniziative, anche istituzionali, che cercano di sensibilizzare la società civile e le famiglie, per combattere questo tipo di gap.
Scienza e uguaglianza di genere sono entrambe di vitale importanza per il raggiungimento degli obiettivi per lo sviluppo concordati a livello internazionale, ma la strada si presenta ancora parecchio in salita. Rubando le parole al libro di Ilenia Picardi possiamo dire che alle soglie del 2020 e dopo 400 anni dall'introduzione del metodo sperimentale ***"la scienza non ha ancora espiato il peccato originale che ha segnato la sua nascita come istituzione sociale. L'esclusione delle donne"*** [Picardi, 2016]**.** E per capire, come sempre è utile partire dai dati.

Forbice delle carriere dell'accademia italiana



Fonte: Ilenia Picardi, *La dimensione di genere nelle carriere accademiche: Riflessività e cambiamento nel progetto pilota GENOVATE*@UNINA, pag.12.

Basta poco, cioè solo un colpo d'occhio al grafico qui esposto per capire l'ampiezza della forbice riscontrata nelle posizioni al vertice della carriera accademica. Nel 2015 il tracciato quantitativo del percorso di carriera nell'Università italiana riproduce la nota forbice delle carriere, con una maggiore presenza femminile nelle fasi precarie della ricerca: le donne costituiscono più del 57% dei collaboratori in attività di ricerca, poco più del 50% degli assegnisti di ricerca. La percentuale di donne diminuisce già in corrispondenza della conclusione della fase di pre-ruolo, nel ruolo di ricercatore a tempo determinato (43%), per poi diminuire ulteriormente in corrispondenza dei ruoli di professore associato e professore ordinario dove la percentuale femminile registrata è pari rispettivamente al 36% e al 22%.

Se all'interno di questa fotografia zoomiamo nei settori delle scienze, della matematica, dell'informatica e in quello ingegneristico la componente femminile si nota facilmente quanto sia diversa da, per esempio, quello umanistico o quello del settore dell'educazione. La "segregazione orizzontale che si affianca a quella verticale", afferma Picardi, che riguarda la possibilità di salita nella scala gerarchica dell'accademia. Il sistema accademico, come riflesso anche dei pregiudizi sociali in cui si instaura, spinge le donne verso settori ritenuti più adeguati alle caratteristiche stereotipiche delle donne. "Oltre alle difficoltà nel corso della carriera", sottolinea ancora Picardi, "questo è un altro modo in cui il genere esercita un ruolo nel condizionare i percorsi delle donne". **La scelta della materia di studio non è quindi neutra rispetto al genere, ma rispecchia e ribadisce una serie di stereotipi sul ruolo che ritroviamo anche nella società in generale. Motivo in più per cominciare a riflettere sul ruolo del genere nella scelte già dalla scuola.**

Donne, scienza, la segrega-zione orizzontale che si affianca a quella verticale.

La metafora del labirinto di cristallo, per narrare le difficoltà e gli ostacoli che le donne incontrano nel loro percorso di carriera, diventa un potente mezzo di disvelamento del gender gap e di azione positiva. Nelle parole della Picardi: "*La visualizzazione e il riconoscimento di queste barriere non solo costituiscono un passo fondamentale per lo sviluppo di una maggiore consapevolezza di genere all'interno delle istituzioni scientifiche, ma soprattutto permettono*

di ragionare su possibili azioni da intraprendere per rinegoziare gli ostacoli all'interno della propria istituzione ed, eventualmente, di aggirarli".
Su questa necessità di consapevolezza siamo tornati più di una volta nel corso della nostra narrazione come primo passo su cui fondare il contrasto ai processi di segregazione e di auto-esclusione delle donne.
L'obiettivo, ambizioso, è di saper **trasformare la consapevolezza in uno strumento generativo di pratiche**, nell'istruzione come nella società e nel mercato del lavoro, che – a partire dall'identità di genere – modifichino e decostruiscono le disuguaglianze e li sostituiscono con pratiche che producono equità e spazi di libertà per i talenti e le scelte di tutti, uomini e donne. **Si chiamano programmi e politiche di desegregazione**, anche quelle in ambito educativo, e non sono importanti solo in termini di equità sociale, hanno lo scopo di allargare il campo di scelta di entrambi i generi, al fine di consentire di realizzare pienamente il loro potenziale. Una scommessa difficile, ma ne varrà sicuramente la pena come ci piace pensare direbbe Margherita Hack con il suo luminosissimo quanto disarmante sorriso.

Donna e Scienza, bello e impossibile?

Donna e scienziata**,** bello ma difficile, perché non vogliamo dire (ancora oggi) impossibile, almeno quando si tratta di entrare alla Scuola Normale di Pisa. Torna dunque il *refrain* della scarsa presenza femminile nell'accademia: nonostante siano un terzo circa delle matricole nelle facoltà scientifiche, nei ruoli che contano le donne sono ancora una rarità assoluta. Contro-esempi luminosi, da Madame Curie a Margherita Hack fino al premio Nobel Rita Levi di Montalcino, evidentemente non bastano a invertire una tendenza secolare.
Un testimone autorevole (e maschio) racconta la sua esperienza al *Quotidiano Nazionale*, in un articolo comparso il 18 ottobre 2018 e che di seguito riassumiamo.

Il Rettore della Normale di Pisa denuncia: *«Nomini docente una donna e si scatena il putiferio».*

Le parole del Direttore della Scuola Normale di Pisa, Vincenzo Barone, squarciano il velo in una delle istituzioni scientifiche italiane più prestigiose (fondata da Napoleone), una delle quattro italiane tra le migliori 200 università al mondo. Parole pesanti che hanno sollevato un acceso dibattito mediatico, si spera non effimero. Nell'intervista a *'Qn'* racconta come sia difficile promuovere le donne nel mondo universitario. "*Ogni volta che si tratta di valutare o proporre il nome di una donna per un posto da docente, si scatena il putiferio*". "*Preparazione, merito e competenze*", spiega Barone, "*dovrebbero essere i soli criteri per valutare un accademico"* e invece arrivano *"calunnie belle e buone, con l'aggiunta, come accaduto in anni recenti, di lettere anonime e notizie false diffuse ad arte*". "*Sono stato anche tacciato di voler assumere delle incompetenti",* dice ancora Barone*, "ma il problema dobbiamo porcelo: non è possibile che non ci sia nessuna docente donna brava, preparata e meritevole di un posto alla Normale*". Il rettore racconta che comunque una donna è riuscito ad assumerla. "*Evviva. È appena arrivata a Pisa la professoressa Annalisa Pastore. Un record assoluto in 208 anni di vita della Scuola: è il primo ordinario della classe di Scienz*e".
Vincenzo Barone, direttore dell'istituto pisano dal 2016, già aveva già posto il problema della scarsissima presenza delle donne alla Normale e più in generale nei ruoli apicali delle università due anni fa, quando intervenne all'inaugurazione dell'anno accademico, per dire: "*Troppi professori in cattedra alla Normale, si cercano professoresse*". Allora era 31 a 4 lo sbilanciamento a favore dei maschi: "*Nella sede di Pisa abbiamo 35 professori e solo quattro sono donne: è una situazione imbarazzante, completamente sbilanciata in favore degli uomini, non si può andare avanti così!*".

Riferimenti bibliografici

AIDOS (l'Associazione italiana donne per lo sviluppo), UNPFA (Fondo delle Nazioni Unite per la Popolazione).

- 2017, Rapporto sullo stato della popolazione nel mondo 2017. Mondi a parte, UNFPA https://www.aidos.it/2017/10/17/lo-stato-della-popolazione-nel-mondo-2017-mondi-a-parte-salute-e-diritti-riproduttivi-nellepoca-della-disuguaglianza/.

AlmaLaurea,

- 2018, *Più brave a scuola e all'università, ma penalizzate sul mercato del lavoro*, Comunicato stampa, Bologna, Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea https://www.almalaurea.it/informa/news/2018/03/07/donne-penalizzate-sul-mercato-del-lavoro

CNEL,

- 2019, *XX Rapporto Mercato del Lavoro e Contrattazione collettiva 2017-2018*, Roma, CNEL in collaborazione con ANPAL e INAPP.

Commissione Europea, (Istat-Eurostat, in collaborazione per l'Italia)

- 2017a, *La vita delle donne e degli uomini in Europa - un ritratto statistico*, https://www.istat.it/it/files/2017/10/WomenMenEurope-DigitalPublication-2017_it.pdf
- 2017b, *Report on equality between women and men in the EU*¸ http://www.sodalitas.it/conoscere/news/uguaglianza-di-genere-il-rapporto-2017-della-commissione-europea).

Coordinamento Spi Lombardia,

- 2015, *Atti del Convegno "Il danno sociale degli stereotipi"*, Milano il 10 novembre 2015, in: Nuovi Argomenti, n. 3/4 Marzo-Aprile 2016, http://www.spicgillombardia.it/wp-content/uploads/2016/04/NA-3-4.2016.pdf

Del Boca D., Mencarini L. e Pasqua S.,

- 2012, *Valorizzare le donne conviene. Ruoli di genere nell'economia italiana*, Bologna, Il Mulino.

EIGE (Istituto europeo per l'uguaglianza di genere) https://eige.europa.eu

- 2017, *Gender Equality Index*, Vilnius, Centro di risorse e documentazione
- 2018a, *V*antaggi economici dell'uguaglianza di genere, Vilnius, Centro di risorse e documentazione
- 2018b, *Women and men in Ict: a chance for better work-life balance*, Vilnius, Centro di risorse e documentazione.

Eurostat-Istat,

- 2018, La vita degli uomini e delle donne in Europa. Un ritratto statistico, Pubblicazione digitale https://www.istat.it/it/archivio/204804.

Fondazione Di Vittorio,

- 2018, *Molto ancora resta da fare*, Roma www.fondazionedivittorio.it/it/donne-e-lavoro-molto-ancora-resta-fare

Istat,

- 2018, Anno 2017, *Livelli di istruzione della popolazione e ritorni occupazionali*, Roma, Ministero del Lavoro.

Jobpricing,

- 2018, *Gender Gap Report 2018*, www.jobpricing.it/blog/project/gender-gap-2/

OECD,

- *2017, Going digital: the future of work for women,* OECD Publishing, Paris,

International Labour Office (ILO) Traduzione Organizzazione Internazionale del Lavoro, OIL),

- 2018, *Global Wage Report 2018/2019. What lies behind gender pay gaps*, Ginevra, International Labour Office.

Oxfam,

- 2017, *Un'economia che funziona per le donne*, Oxford, Oxfam International https://www.oxfamitalia.org/documento/ricompensare-lavoro-non-la-ricchezza/.

Piazzalunga D., Di Tommaso M. L.,

- 2015, *The increase of the gender wage gap in Italy during the 2008-2012 economic crisi*, *Carlo Alberto Notebook* 426/2015.

Picardi I.,

- 2016*, La dimensione di genere nelle carriere accademiche: Riflessività* e *cambiamento nel progetto pilota GENOVATE*@UNINA, Napoli, FedOA - Federico II University Press. http://www.fedoa.unina.it/id/eprint/11429

Samek Lodovici M.ed Roletto E. (a cura di)

- 2017*, Donne STEAM:evoluzione e scenari in Lombardia*, RICERCA N°04/2017, Centro studi Assolombarda, Istituto per la Ricerca Sociale

Save the children,

- 2019, *Donne Equilibriste. La maternità in Italia*, Roma, Save the Children Italia www.savethechildren.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternit%C3%A0-italia)

UNPFA (il fondo dell'Onu per la popolazione) e AIDOS (l'Associazione italiana donne per lo sviluppo)

- 2017, *Lo stato della popolazione nel 2017 "Mondi a parte",* UNPFA https://www.aidos.it/2017/10/17/lo-stato-della-popolazione-nel-mondo-2017-mondi-a-parte-salute-e-diritti-riproduttivi-nellepoca-della-disuguaglianza/

World Economic Forum (WEF),

- 2017, *Global Gender Gap Report 2017*, Cologny/Geneva, World Economic Forum http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf

OCCUPAZIONE E LAVORO: UNA NARRAZIONE ATTUALE (E CI AUGURIAMO CHIARA) SULLE TENDENZE DI RILIEVO E SULLE CRITICITÀ.

EXECUTIVE SUMMARY

Questa narrazione, con l'aiuto di numerose fonti istituzionali, studi accademici e non, traccia il racconto delle principali tendenze e criticità in materia di lavoro. Il filo della esposizione parte da un ragguaglio sulle tendenze occupazionali a livello nazionale al fine di riconoscerle, affatto dissimili ma solo un poco attenuate nell'intensità, nella realtà regionale emiliana. La resilienza dell'Emilia Romagna alla lunga fase di crisi è stata, infatti, buona, ma ha lasciato comunque segni di trasformazioni profonde in cui donne e giovani appaiono le categorie che hanno subìto la maggiore penalizzazione.
Si esamineranno alcuni dei nodi considerati dagli studiosi centrali da affrontare. L'invecchiamento dell'occupazione e la conseguente scarsità della risorsa "giovani", la crescita (purtroppo) a bassa intensità di lavoro, il tema della formazione permanente attraversata da fortissime contraddizioni e problematicità. Si approfondirà la tendenza alla de-industrializzazione e dequalificazione del lavoro che ha investito anche l'Emilia Romagna, trainata da una crescita "povera", sia per intensità che per qualità professionale e, di conseguenza, il preoccupante fenomeno della polarizzazione del lavoro.

Nonostante l'Emilia Romagna abbia ancora oggi una struttura dove le occupazioni qualificate, tipiche di un sistema molto industrializzato, hanno maggior peso, tuttavia dinamiche e previsioni vanno nella direzione di una polarizzazione "inversa", ossia di una crescita della domanda sia di lavoro qualificato sia – ma ancora di più – di quello meno qualificato, caratterizzandosi in maniera peculiare con una caduta "clamorosa" degli operai specializzati. Questi impatti *negativi* registrati soprattutto sulla qualità dell'occupazione si intrecciano con l'acuirsi degli squilibri territoriali e con l'aumento delle disuguaglianze di opportunità, di istruzione, di competenze, di protezione sociale, ma anche con difficoltà materiali ed economiche come testimonia la stessa perdita di reddito delle classi giovanili nella realtà metropolitana di Bologna. Disuguaglianze che accrescono i rischi di conflitti, ma non meno paralizzano le aspirazioni di mobilità sociale intergenerazionale che si dimostrano sostanzialmente bloccate come rivelato dai dati Ocse.

Gli equilibri (e gli squilibri) quantitativi e qualitativi – ivi compresi i rischi legati ad un mercato del lavoro sempre più polarizzato tra forti e deboli con un gran buco in mezzo fatto di posizioni intermedie oggi in forte discesa – sono destinati ad essere profondamente influenzati dalla radicale trasformazione tecnologica determinata dalla digitalizzazione della manifattura (non solo), entrata da tempo nel gergo comune con il nome di *"Industria 4.0"*.
La nostra narrazione si chiude soffermandosi sui possibili impatti che le trasformazioni in atto stanno avendo o potranno avere sul lavoro tematizzando le nuove opportunità di sviluppo a cui si affiancano, tuttavia, anche notevoli rischi e criticità, parte dei quali già in atto, preoccupazioni sul futuro assetto del mondo del lavoro, imprese e lavoratori compresi. Il dibattito recente, di cui si darà conto, cerca di rifuggire ogni determinismo tecnologico e restituire al fenomeno della trasformazione tecnologica (e delle implicazioni socio-economiche connesse) tutta la complessità sociale che le è propria. Un processo per nulla scontato, una difficile transizione tra vecchio e nuovo, meno che mai riducibile alla sua dimensione tecnicistica, bensì in larga parte dipendente dalle decisioni e dalle scelte che attori sociali, economici, istituzioni sapranno mettere in campo, giocando un ruolo attivo sulle traiettorie dello sviluppo tecnologico "anticipando" i cambiamenti, per non subirli, per non arrivare *quando i buoi ormai* ….

OCCUPAZIONE E LAVORO: UNA NARRAZIONE ATTUALE (E CI AUGURIAMO CHIARA) SULLE TENDENZE DI RILIEVO E SULLE CRITICITÀ.

Nella prima parte di questo nostro report, segnatamente nella trattazione sul contesto socio-economico di riferimento, abbiamo avuto modo di constatare ampiamente quanto i dati disponibili sul mercato del lavoro del 2018 [Unioncamere 2018, Istat 2019a, 2019b] concordino sul fatto che l'Emilia- Romagna, nonostante risultati economici sempre sopra la media italiana, non è immune dalla frenata nazionale e globale, con gli indicatori andati progressivamente peggiorando sul finire dell'anno anche a causa dell'incertezza sia dei mercati internazionali che dei consumi interni. Ricordiamo che l'indagine congiunturale sull'industria di Unioncamere, come le previsioni del Centro Studi Confindustria [Centro Studi Confindustria 2019a, 2019b] a livello nazionale, certificano la frenata dell'industria emiliana che rimane pur sempre in crescita (+ 1,4% sul 2017), ma il ritmo di crescita continua a scendere e si manifesta estremamente debole insieme alle preoccupazioni per un'occupazione quasi ferma.

Tal quale si potrebbe dire che l'Emilia Romagna non è esente, pur se con intensità ed evidenze sempre molto più contenute (in particolare negli effetti negativi e diversificati all'interno del territorio regionale) dalle grandi trasformazioni nella struttura e composizione del mercato del lavoro, né dai macro-trend più significativi che potrebbero influenzare la direzione dello sviluppo del lavoro e delle professioni che pure si osservano (e già da tempo) nel dibattito di studiosi ed esperti.

A partire dalla rilevanza dei fenomeni citati, anche su base locale, si è ritenuto opportuno proporre una narrazione, simile ad una rassegna, sulle rilevanze che alcune fonti istituzionali dedicate all'analisi statistica in materia di lavoro, accademiche e non, hanno messo in particolare luce ragionando di tendenze e criticità sui temi dell'occupazione e del lavoro.

La brevità ci impone di essere schematici, mentre la particolare territorialità del nostro contesto di indagine ci suggerisce di rimanere quanto più possibile aderenti al perimetro territoriale della regione. Per queste ragioni cercheremo di disegnare in fretta il quadro derivante da materiali di studio a livello nazionale, per dare uno spazio più ampio all'analisi di dati che hanno riferito delle trasformazioni in atto a livello regionale.

Dieci anni sono trascorsi dall'inizio della grande recessione, e sono sufficienti per molti studiosi per mettere a fuoco con maggiore chiarezza cosa è avvenuto nel mercato del lavoro dal 2008. In estrema sintesi si potrebbe dire, guardando i recenti rapporti pubblicati dal Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro [CNEL, 2019] e dall'Istituto nazionale di statistica sul mercato del lavoro [Istat, 2019a], che solo il numero degli occupati è tornato quello di prima, tutto il resto è cambiato.

Il decennio 2008-2018 si caratterizza per una profonda e lunga recessione, seguita a partire dal 2014 da una debole ripresa economica e migliaia di dati, pur differenziandosi per impostazione e scelta dei temi oggetto di approfondimento come nel caso dei rapporti citati, evidenziano importanti cambiamenti.

Lavoro: l'Italia dei paradossi.

Il primo paradosso: aumentano i posti di lavoro e crollano le ore lavorate

Lo scenario descritto dal rapporto annuale Istat sul mercato del lavoro 2018 italiano non induce verso un facile ottimismo. Da un lato, infatti, si afferma che il 2018 si caratterizza per un nuovo aumento dell'occupazione (+0,8%), sia nei valori assoluti sia nel tasso (al 58,5%, +0,6%) coinvolgendo anche i giovani di 15-34 anni con un calo della disoccupazione associata alla diminuzione del numero di inattivi.

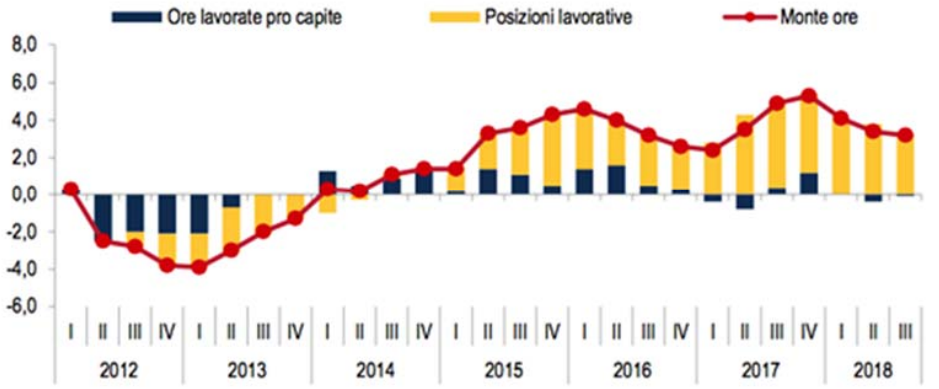
Pur essendo doveroso ricordare, come più volte precisato dallo stesso istituto, che nelle indagini Istat per "occupati" si intende coloro che «*hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura*», la buona notizia è che l'occupazione nel 2018 cresce per il quinto anno consecutivo: nella media del 2018 il numero di occupati supera il livello del 2008 di circa 125 mila unità. Il lavoro, dunque, in Italia ha superato "ufficialmente" la crisi e in questa ottica si può dire che si sono recuperati i livelli pre-crisi per **numero di occupati**, ma subito dietro l'angolo emerge il primo paradosso che l'attuale mercato del lavoro italiano, così come è disegnato dai principali osservatori, evidenzia.

Nella diagnosi del rapporto Istat *Il mercato del lavoro 2018* appare evidente che pur nella crescita del numero di occupati qualcosa si è perso: nei primi tre trimestri del 2018, rispetto a dieci anni fa, mancano all'appello poco meno di 1,8 miliardi di ore lavorate, ovvero, tradotto in termini di Unità di lavoro a tempo pieno (Ula), è sparito oltre un milione di posti full time.

Ripresa a bassa intensità lavorativa.

Una ripresa, quindi, a **«bassa intensità lavorativa»** come si usa dire tecnicamente, dove cioè il numero degli occupati cresce mentre crollano le ore lavorate, il che quantifica **il primo paradosso occupazionale e si traduce in una perdita in quantità di lavoro utilizzato** talmente importante da rendere la ripresa occupazionale di intensità molto piccola, ai limiti dell'impercettibilità, la cui causa è da rintracciare soprattutto nella diffusione di rapporti di lavoro a orari ridotti (spessissimo involontario) e l'accentuata discontinuità dei rapporti di lavoro. Vale ricordare a tal proposito che la crescita numerica di occupati si è registrata esclusivamente per quelli a **tempo determinato** (+323 mila, +11,9%) mentre dopo quattro anni di crescita cala il tempo indeterminato (-108 mila, -0,7%) e prosegue per l'ottavo anno la diminuzione del numero di **lavoratori indipendenti** (-23 mila, -0,4%), sebbene a ritmi meno sostenuti.

Monte ore lavorate, posizioni lavorative e ore lavorate pro capite. Trimestri I 2012-III 2018 (variazioni tendenziali)



Fonte: Istat, Vela e Grandi imprese

Crolla la quantità *reale* e la qualità del lavoro.

Il problema non si limita al solo aspetto quantitativo o di disallineamento formativo. Da un lato le imprese faticano a trovare figure appropriate, mentre la disoccupazione sale. Dall'altro, mentre aumenta il numero degli occupati, contestualmente si riducono il numero di ore di lavoro rispetto al periodo pre-crisi. In buona sostanza mentre aumentano i posti, crollano la quantità reale di occupazione e la qualità del lavoro. Tra i principali fenomeni che caratterizzano il mondo del lavoro in Italia, mostrati nello studio, non c'è solo una perdita di *quantità* di lavoro, ma spiccano il boom dei contratti a termine, la diffusione del part time involontario, l'alta percentuale di impiegati sottoccupati e sovraistruiti, mentre triplicano i lavoratori in fuga all'estero per i quali il futuro sembra sempre più spesso abitare altrove.

Accanto alle persone "**sottoccupate**", che lavorano (e dunque guadagnano) meno di quanto vorrebbero, sono, infatti, cresciuti anche i lavoratori "**sovra-istruiti**", cioè quelli che svolgono attività per cui sono troppo qualificati e le cui competenze non vengono quindi sfruttate adeguatamente: sono 5,7 milioni, quasi un occupato su quattro. Viene anche sottolineato che

negli anni il fenomeno risulta «in continua crescita, sia in virtù di una domanda di lavoro non adeguata al generale innalzamento del livello di istruzione sia per la mancata corrispondenza tra le competenze specialistiche richieste e quelle possedute».

Polarizzazione e disallineamento formativo.

Per l'Istat **la ripresa economica degli ultimi anni ha portato a una crescita soprattutto degli impieghi a bassa qualificazione**. Con l'effetto collaterale che il sistema economico non riesce ad assorbire parte dei lavoratori più istruiti. Al contempo, però, un mercato in costante evoluzione tecnologica richiede specializzazioni per le quali c'è poca offerta. Un fenomeno in parte spiegato con l'allungamento medio dei percorsi di istruzione, ma anche dal "contesto di ricomposizione delle professioni che favorisce quelle poco qualificate a scapito di quelle a elevata qualifica".

Figura 2.7 **Occupati in professioni qualificate per professione e titolo di studio. Anno 2017** (valori percentuali)

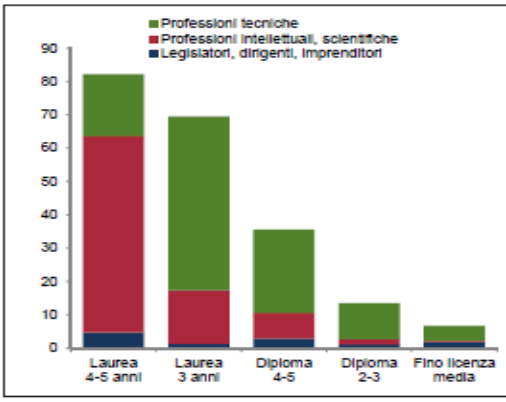
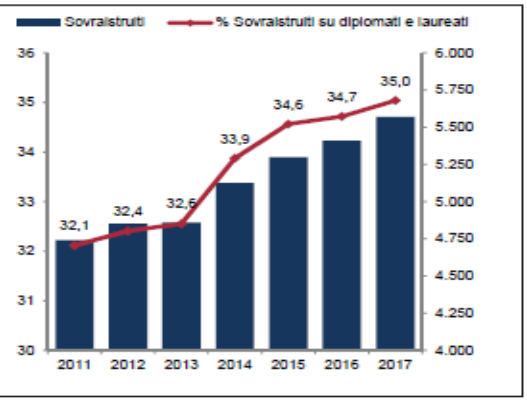


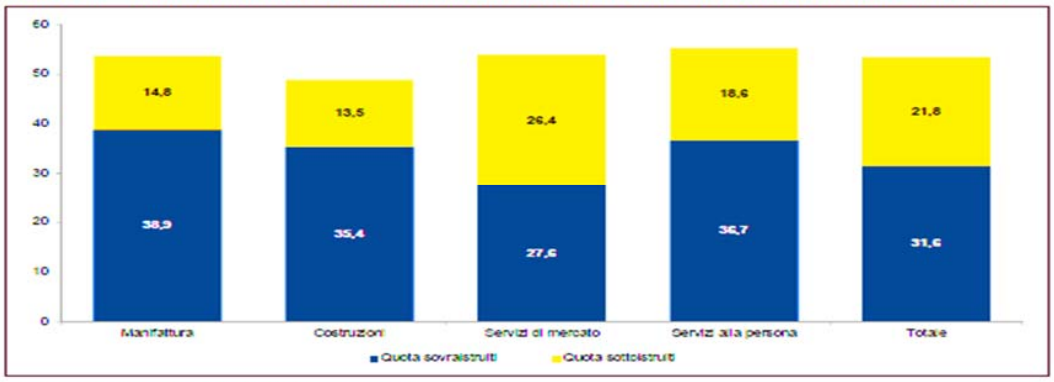
Figura 2.8 **Sovraistruiti** (scala destra) **e incidenza sul totale occupati laureati e diplomati** (scala sinistra). **Anni 2011-2017** (valori assoluti in migliaia e valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Secondo l'Istat **l'incapacità dell'economia italiana di generare lavori di buona qualità si riflette nella crescente polarizzazione dell'occupazione**, fenomeno osservato già da tempo, secondo cui le fasce più qualificate dei lavori crescono meno di quelle poco qualificate. Questo fenomeno è colto dall'analisi Istat attraverso l'analisi della domanda di lavoro delle imprese (con almeno 10 dipendenti) e dal disallineamento formativo, definito come quota percentuale degli individui sovra/sottoistruiti rispetto al numero degli assunti.

Figura 3.9 **Disallineamento formativo per macrosettore delle imprese. Anni 2014-2016** (valori percentuali)



Fonte: Comunicazioni obbligatorie del MLPS integrate con altre fonti Istat

Il fenomeno del disallineamento formativo, secondo i dati Istat, ha interessato un po' più della metà delle assunzioni delle imprese nel triennio 2014-2016, ma con una maggiore diffusione del fenomeno della sovraistruzione rispetto alla sottoistruzione, soprattutto tra i giovani al di sotto dei 30 anni, interessando – rispettivamente – il 34,3% e il 18,3% nel triennio.

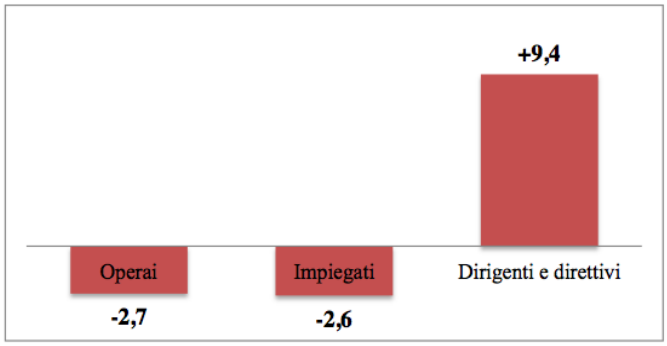
Queste tendenze sono interpretate nel rapporto Istat come il risultato di due fenomeni: da un lato, **"il permanere della scarsa vivacità di domanda di lavoro qualificato da parte delle**

imprese, dall'altro l'aumento del flusso in entrata dei più istruiti nel mercato del lavoro". Queste due tendenze, in atto ormai da tempo nell'economia italiana, si traducono in una penalizzazione per le nuove generazioni, che entrano nel mercato del lavoro con livelli d'istruzione via via crescenti. Ovvero, l'aumento del flusso in entrata nel mercato del lavoro dei più istruiti (tra l'altro, più marcato tra le giovani donne rispetto ai giovani uomini) rischia di tradursi in una **concorrenza al ribasso**, con i laureati che occupano i posti dei diplomati, e questi le professioni a più bassa qualifica.

Lavorano meno persone, ma lavorano troppo e con stipendi in calo.

Le anomalie o paradossi, che dir si voglia, messi in luce dai dati Istat trovano ampia conferma, benché con accenti e focus differenziati, nelle analisi di altre fonti che svolgono studi in materia di occupazione e società [Censis, 2018, Fondazione Di Vittorio, 2019]. Secondo i dati del 2° Rapporto Censis e dello stesso Rapporto della Fondazione Di Vittorio "Le anomalie del mercato del lavoro fra Italia e Europa" è chiaro Il messaggio che l'aumento dell'occupazione registrato negli ultimi anni, piccolo e per giunta anche inferiore ad altri paesi europei, non nasconde, ma anzi enfatizza, la tendenza a una **crescita occupazionale a bassa intensità lavorativa e scarsa qualificazione**. Dalla lettura di queste fonti al ritratto già sofferente disegnato sin qui dall'Istat si aggiunge paradosso a paradosso. Una anomalia tutta italiana che in sintesi recita più o meno così: "lavorano meno persone, ma lavorano troppo (con stipendi in calo)". Un concetto telegrafico che vuole riassumere l'insieme di evidenze empiriche secondo cui in Italia si crea meno occupazione di altri paesi, i giovani si concentrano in basse qualifiche e chi ha la fortuna di avere un'occupazione lavora troppo (il 50,6% dei lavoratori afferma di lavorare di più, con orari più lunghi, e con maggiore intensità) con conseguenze negative sulla salute. Tutto questo mentre la busta diventa sempre più leggera, specie per i giovani che accettano mansioni inferiori alle loro competenze, ed **aumenta la differenza ("forbice") tra le buste paga di ceto medio impiegatizio e degli operai e quella dei dirigenti**.

Fig. 1 - Variazione del reddito individuale netto da lavoro dipendente di operai, impiegati, dirigenti, 1998-2016 *(var.%)*



Fonte: Elaborazione Censis su dati Banca d'Italia

In buona sostanza, e al di là delle molte retoriche forvianti del dibattito mediatico, secondo questi rapporti a crescere sono soprattutto disparità, disuguaglianze e disagio. I segnali di crescita dell'occupazione, non solo non si sono trasformati in un aumento del volume reale del lavoro rispetto al periodo pre-crisi, ma un'infinità di dati certificano un impoverimento del lavoro fatto di orario ridotto, discontinuità e basse qualifiche con il loro significato di "disuguaglianza" e impoverimento del lavoro, particolarmente del ceto medio. Impoverimento, da non dimenticare, che è anche materiale ed economico. L'impoverimento del ceto medio impiegatizio e degli operai si riscontra anche (ma non solo) nell'allontanamento delle loro buste paga da quelle dei dirigenti. Rispetto al 1998, nel 2016 il reddito individuale da lavoro dipendente degli operai è diminuito del 2,7% e quello degli impiegati si è ridotto del 2,6%, mentre quello dei dirigenti è aumentato del 9,4%.

Polarizza-zione e declino della *terra di mezzo*.

Un quadro critico che si ripercuote soprattutto sui giovani e sulle loro prospettive. **Un mercato del lavoro anagraficamente sempre più vecchio, con lo spazio per i giovani che si riduce non solo come numeri assoluti, ma anche come qualità del lavoro**.

Gli stessi accenti con cui Ivana Fellini ed Emilio Reyneri, accademici dell'Università degli studi di Milano-Bicocca, ricordano che "il lavoro è più povero dopo la grande crisi" nel contributo da loro fornito per ricostruire la radiografia della "nuova occupazione" all'interno del XX Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva 2017/2018 presentato dal CNEL. In questa povertà, dicono gli autori, c'è tutto il **declino della classe media** [Fellini I., Reyneri E., 2019]. Declino di quella **terra di mezzo della stratificazione sociale -** come amano ricordare molti studiosi [Bettin Lattes, 2013; Marra, Turcio, 2016] che da tempo l'hanno messo sotto le

lenti dell'analisi sociologica ed economica – così frastagliata e complessa nella sua composizione moderna. Concetto che vive di interdipendenza e convivenza mai definitiva tra la dimensione della classe e del ceto. Meglio sarebbe pensarlo come un intreccio semantico la cui complessità origina dalle riflessioni di Luciano Gallino per approdare alla contaminazione dei concetti a cui rinvia oggi quando, ben al di là di ogni disputa terminologica, si cerca di collocare "la classe media" al meglio che si può dentro la stratificazione sociale contemporanea e in un disegno di mercato del lavoro che non ha più la struttura di una piramide, eredità dall'età fordista, ma quella di una clessidra segnata da una strozzatura tra base e vertice. Una segmentazione, o meglio una lenta e progressiva metamorfosi, destinata ad accogliere nelle sue due metà prevalenti vincitori e vinti di una competizione dove in molti si augurano conterà il merito, ma di certo non conterà per nulla meno (o anzi di più?) una distribuzione più equa delle opportunità.

Dalla piramide alla clessidra.

Il processo di polarizzazione della struttura occupazionale ha avuto una sua narrazione. La struttura socio-professionale della società, all'incirca tra gli anni '70 e '80, viene mano a mano ridefinita, allorquando nell'organizzazione piramidale della società industriale con la crescita e prevalenza dei ceti medi (*middle class*) si riduce il divario tra vantaggi e svantaggi (disuguaglianze) tra la base ed il vertice. La piramide socio-professionale assume così una forma simile ad una cipolla, composto cioè da strati e professioni intermedi grandi ed estremi ridotti. Nel tempo i divari, però, tornano ad aumentare e quelle immagini che erano in uso ai tempi dell'ascesa nella società del welfare, variamente dalla "cipolla" a "palla di rugby" o "botte", non sono più appropriate a descrivere un assetto della struttura occupazionale sempre più polarizzato con una forma a clessidra (*hourglass*), una società divisa in due come l'orologio di sabbia con un ceto medio in declino se non in sparizione.

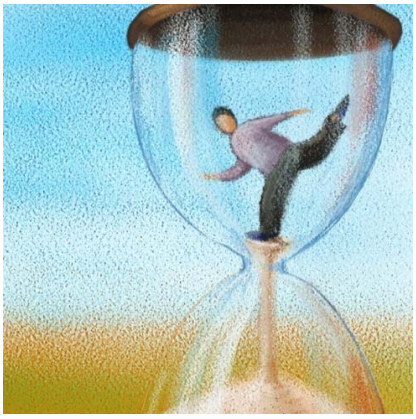
Da decenni, dunque, i dati confermavano la forte polarizzazione della massa dei lavoratori verso l'alto e verso il basso, in un'immaginaria forma a clessidra che assumerebbe il mercato del lavoro. Un fenomeno noto da tempo ai sociologi, forse molto meno diffuso nella cultura comune o nel dibattito mediatico. Già quindici anni fa Gallino sottolineava quanto i dati empirici ormai da lungo tempo avevano ampiamente dimostrato che «*la società flessibile ha disatteso l'aspettativa di formare una collettività di lavoratori – ivi compresi, operai e quadri, tecnici e dirigenti – che tende a diventare omogenea verso l'alto in termini di reddito, di continuità dell'occupazione, di possesso di conoscenze [mentre] la realtà che emerge dalle ricerche sul campo è invece caratterizzata da una forte polarizzazione della massa dei lavoratori verso l'alto e verso il basso*» [Gallino, 2004].

La spinta alla polarizzazione che ha investito le occupazioni, ovvero la fisionomia prevalente della domanda di lavoro, è andata di pari passo con altri dualismi che caratterizzano il mercato del lavoro contemporaneo, ampiamente confermati dai dati, anche riferiti qui, come l'impoverimento del lavoro, il precariato e la discontinuità dei rapporti di lavoro, e, affatto ultimo, la sotto-occupazione e la sovra-istruzione, le due facce del disallineamento formativo, ricordato dai dati Istat e più spesso noto come *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro. Tutti fenomeni che, in mercato del lavoro affaticato, scomposto e attraversato da tensioni può portare alla collocazione di un individuo, anche a parità di condizioni soggettive, nella parte alta o bassa della cosiddetta clessidra.

Le due immagini, la piramide e la clessidra, come ci ricordano le parole del Prof. Stefano Zamagni, accademico e studioso delle scienze umane e non solo economiche, sono parecchio evocative e spiegano bene la differenza tra il mercato del lavoro di "ieri" e quello attuale [Zamagni, 2014]. Ci aiutano, inoltre, a capire il lato della speranza e dell'opportunità dell'oggi: "Ieri" (la piramide) erano pochi coloro che godevano di una posizione "alta" nell'impresa, "oggi" invece (la clessidra) sono molti coloro che possono ambire a tali posizioni e non esiste

un limite. Grazie alla globalizzazione le imprese che non trovano lavoratori super-specializzati nella propria area, possono assumerli altrove, anche in luoghi lontani e lo fanno perché le persone ad alta specializzazione aumentano la produttività ed i profitti. Salvo che rimangono esclusi quanti, poco specializzati, sono collocati nella strettoia di clessidra. Questo è un paradosso, dice Zamagni: *"Ieri" la disoccupazione colpiva chi non andava a scuola, oggi a non trovare il lavoro è chi si è fermato a metà della propria carriera scolastica".*

L'immagine di clessidra aiuta, ancora di più, a capire qualcosa della disuguaglianza. "Oggi" le persone super-specializzate chiedono all'impresa quanto vogliono, e se non lo ricevono si spostano altrove. Invece, chi rimane a livello più basso a fare lavori di routine, deve accontentarsi di uno stipendio inferiore. *"I ricchi di "oggi" sono molto più ricchi dei ricchi di "ieri" e i poveri sono più poveri dei poveri di "ieri".*



Così nell'arco di qualche decennio, la piramide del lavoro si è trasformata, e nell'ultimo decennio sempre di più, in una clessidra, dentro la quale dovremo trovare il posto dove stare.

Nel delineare i mutamenti che stanno interessando, ormai almeno da un quarto di secolo, la struttura dell'occupazione (e le sue implicazioni) in tutte le analisi delle fonti statistiche che abbiamo menzionate sin qui molti dei contributi, e con particolare attenzione proprio l'ultimo Rapporto del CNEL [CNEL, 2019], mettono in particolare evidenza che ad aumentare il quadro, già fortemente critico, si aggiunge proprio il crescente divario fra crescita delle fasce più qualificate e di quelle meno qualificate. Con questa tendenza, conosciuta come polarizzazione della domanda di lavoro (*job polarization*) si definisce il processo in cui la proporzione tra profili professionali bassi, intermedi e alti va modificandosi in direzione della classica figura a clessidra della piramide professionale**,** dove aumentano dunque le distanze tra l'area non qualificata e il vertice con i correlati del fenomeno di "schiacciamento" (*squeezing*) delle attività lavorative *middle skills* e l'ampliamento consistente di quelle *low skills*.

Polarizzazione asimmetrica: si va verso gli estremi ad alta e bassa specializzazione con la diminuzione dei posti di lavoro a media competenza, cioè della stragrande maggioranza dei posti di lavoro.

Leggere le tendenze dell'occupazione attraverso il filtro dei livelli di qualificazione, ci permette dunque di osservare la forte polarizzazione del mercato verso gli estremi e di capire quanto questo determini un cambiamento profondo del mondo del lavoro**.** Le occupazioni tradizionali che implicano un livello di competenze medio - ***vale a dire la stragrande maggioranza dei posti di lavoro*** - da quelli d'ufficio a quelli di fabbrica, manuali e intellettuali, si sta progressivamente riducendo. Questo, nell'ambito di un processo che *tendenzialmente* colloca da una parte un numero ristretto di lavori molto qualificati e fortemente retribuiti, dall'altra impieghi poco qualificati e meno retribuiti (e sempre più spesso precari). In breve: **in diminuzione i posti di lavoro a media competenza, si va verso gli estremi ad alta e bassa specializzazione**.

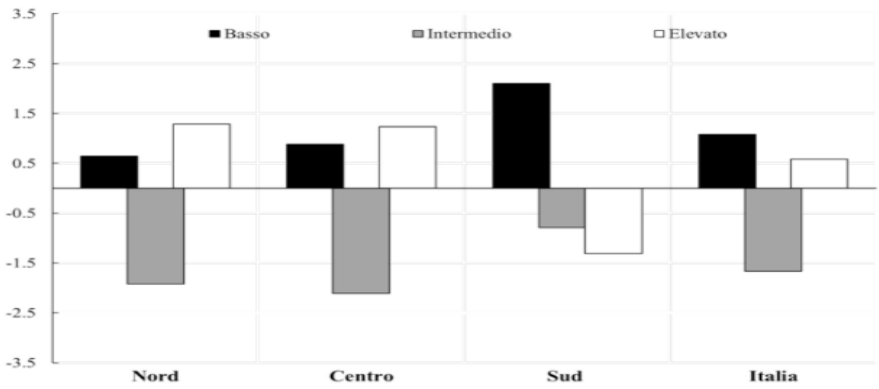
L'anomalia del caso italiano: polarizza - zione simmetrica, ma *inversa*.

Questa crescente polarizzazione dell'occupazione, cioè il divario fra crescita delle fasce più qualificate di lavori e di quelle meno qualificate a scapito dei lavori di fascia intermedia, è una tendenza riscontrabile in molti Paesi, ma come ampiamente testimoniato dall'OCSE e nondimeno dagli stessi dati Istat, nel caso italiano diversamente dagli altri Paesi (esclusa la Grecia) si tratta di una ***polarizzazione asimmetrica al contrario***: cioè la fascia più qualificata dell'occupazione cresce meno di quella poco qualificata, sia pur di poco.

L'evidenza fornita da altre comparazioni internazionali suggerisce che l'anomalia italiana si sia manifestata negli anni della Grande Recessione (2008-2010), per poi proseguire nella fase della cosiddetta "ripresa bloccata" (2011-2012), con l'esito di una tendenziale dequalificazione della struttura occupazionale [Fellini I., Reyneri E., 2019].

Il *trend*, però, non si è invertito dopo la fine della crisi visto che nel corso della cosiddetta ripresa, come mostra la figura riportata di seguito, tra il 2013 e il 2017 il peso delle occupazioni a bassa qualificazione cresce di 1,1 punti percentuali, un valore quasi doppio di quello della crescita delle occupazioni altamente qualificate (+ 0,6 punti percentuali). In termini di variazioni assolute, le professioni a minore qualificazione registrano un saldo positivo di quasi 492 mila occupati e quelle altamente qualificate di 422 mila, mentre tra le professioni intermedie si registrano 80 mila occupati in meno. Del resto le stesse previsioni di assunzione Excelsior per gli anni 2018-2022 mostrano come la tendenza sia destinata a continuare anche nel prossimo futuro. In sostanza il nostro Paese, dal 2008, è tra i pochi in cui sia le professioni intellettuali sia quelle tecniche sono diminuite, mentre sono cresciute quelle elementari, cioè quelle nella parte bassa della "clessidra".

Figura 2 - Tendenze dell'occupazione per livello di qualificazione e ripartizione territoriale 2017/2013
(variazione in punti percentuali)



Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rilevazione continua delle forze di lavoro

Il grafico appena mostrato, però, illustra anche come l'esito di una preoccupante dequalificazione della struttura occupazionale sia la somma algebrica tra situazioni molto differenti. Le differenze territoriali, come afferma in più di un'occasione lo stesso Rapporto CNEL, non sono per nulla trascurabili, anzi rappresentano anch'esse una cifra caratterizzante della situazione generale. Gli anni pi recenti, infatti, sono segnati da una crescente quota di squilibri, in particolare lungo l'asse Nord-Sud, ma non di meno la polarizzazione asimmetrica "al contrario" genera altre e notevoli differenze nelle dinamiche occupazionali per genere e per appartenenza etnica dei lavoratori.

Le differenze territoriali e le dinamiche in Emilia Romagna.

Ad ogni modo, riguardo alle differenze territoriali dalla figura che riassume le tendenze occupazionali per livello di qualificazione e ripartizione territoriale (periodo 2013-2017) si constata facilmente che, se nelle regioni meridionali è evidente una netta tendenza alla generale dequalificazione, nel resto del paese - e soprattutto nelle regioni settentrionali - la crescita delle occupazioni più qualificate supera ormai quella della fascia bassa. Nel Nord le qualifiche elevate salgono del 1,3% e quelle più basse solo dello 0,6%.

Un approfondimento realizzato dagli stessi autori [Fellini I., Reyneri E., 2019], inserito nel Rapporto della Cooperazione 2018-19, ci permette di comprendere meglio le specifiche dinamiche con cui è cambiata l'occupazione in Emilia Romagna durante e dopo gli anni della crisi.

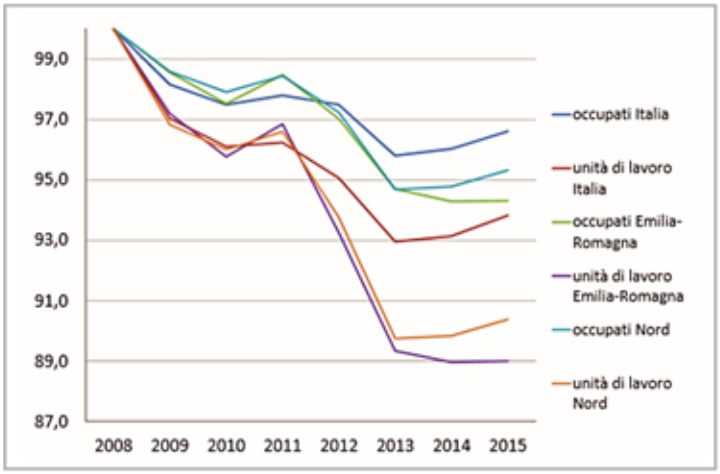
La profonda crisi economica, chiamata dai nostri autori la "Grande Recessione", iniziata alla fine del 2008 e terminata (forse) alla fine del 2017, ha avuto un impatto enorme anche sul mercato del lavoro dell'Emilia Romagna. L'occupazione dell'Emilia-Romagna, infatti, ne ha sofferto pesantemente, sia pure un poco meno delle regioni del Nord e soprattutto dell'intera Italia.

Su molti aspetti, che qui sintetizzeremo brevemente, si può concludere che **la resilienza dell'Emilia-Romagna alla recessione è stata buona, ma senza dubbio minore di quella della media delle regioni settentrionali. I risultati ottenuti in termini di numero di occupati e tasso**

di occupazione sono positivi, anche se l'Emilia Romagna ha visto ridotto il suo vantaggio sulla media del Nord.

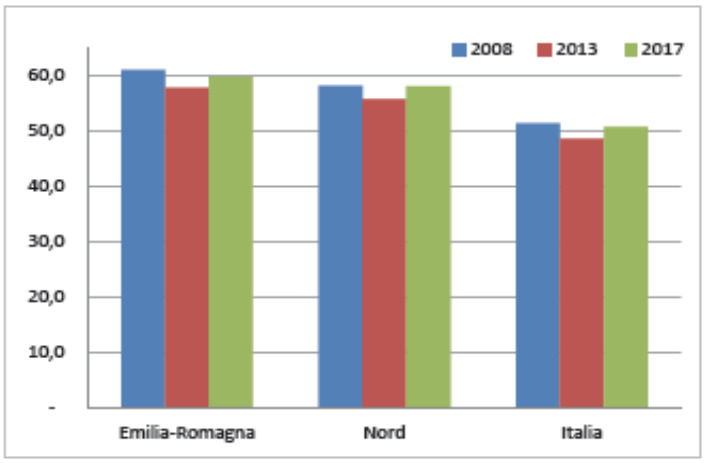
Il riscontro a tale conclusione viene, da una parte, dall'evidenza empirica osservata in Emilia, come abbiamo visto accadere per l'aggregato nazionale, riguardo allo sfasamento tra numero di occupati e unità di lavoro (che riconduce a tempo pieno quelli ad orario ridotto o nullo). Tale disallineamento è in Emilia Romagna parecchio più elevato del dato nelle altre regioni del Nord e dell'Italia stessa. In buona sostanza, **anche in Emilia-Romagna la Grande Recessione ha provocato una caduta dell'intensità dell'occupazione, tra l'altro ben maggiore di quella del suo livello quantitativo puro e semplice.** Infatti, come si può vedere dalla figura affianco (numeri indice nel corso della grande recessione), dal 2008 al 2015 (ultimo anno per cui sono disponibili i dati) mentre le persone occupate diminuiscono di neppure 6 punti percentuali, le unità di lavoro perdono 11 punti percentuali. Tra le cause principali, non tanto la quota dei cassintegrati (conteggiati tra i lavoratori) quanto la letterale esplosione degli occupati a tempo parziale e quindi a retribuzione ridotta.

Fig. 13. - *Numeri indice nel corso della Grande Recessione*



Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rilevazione continua delle forze di lavoro

Fig. 1 - *Tasso di occupazione (15-74 anni)*



Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rilevazione continua delle forze di lavoro

Dall'altra parte, e di conseguenza, si constata che le distanze da altri territori del Nord si sono alquanto ridotte, poiché il tasso di occupazione dell'Emilia-Romagna (vedi la figura), che prima della recessione era superiore di 2,8 punti percentuali a quello del Nord, dopo risulta superiore di soli 1,7 punti. Il tasso di occupazione totale, come mostra la figura accanto, era diminuito dal 60,9% (2008) al 57,8% nel 2013, nel 2017 risale solo al 59,7%, mentre per il Nord, che aveva avuto una riduzione simile, il recupero è praticamente pieno (dal 58,1% nel 2008 al 58,0% nel 2017).

La lunga fase di crisi che ha interessato il mercato del lavoro italiano, che non ha risparmiato affatto anche l'Emilia Romagna, seppure toccandola con una minore intensità, lascia comunque i segni di trasformazioni rilevanti avvenute durante i periodi più difficili che, però, si confermano operanti anche nel percorso d'uscita da una recessione profonda e persistente. Ancora oggi permangono criticità che la ripresa economica - per quanto incerta e discontinua - ha solo in parte attenuato, forse solo nel dibattito mediatico corrente.

Niente è come prima.

In poche parole niente appare come prima (della crisi), come ricordano Fellini e Reyneri: "*Dopo un periodo di crisi raramente si torna alla situazione precedente. Le crisi comportano sempre anche mutamenti permanenti rispetto alla situazione precedente. Così i lunghi anni*

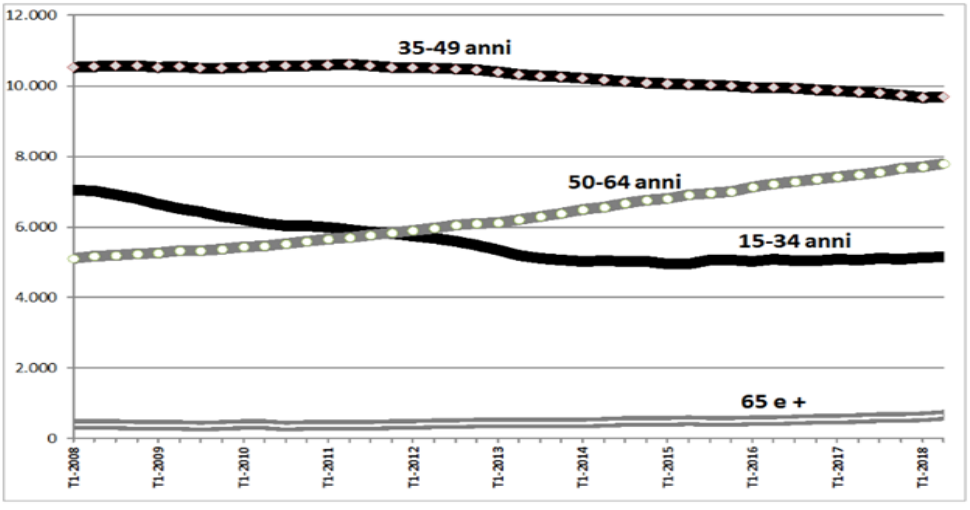
della Grande Recessione hanno cambiato anche molti altri aspetti della composizione dell'occupazione. E li hanno cambiati non temporaneamente, perché i mutamenti avvenuti durante la fase della caduta dell'occupazione sono proseguiti, sia pure con minore intensità, anche durante quella della ripresa, per cui si può parlare di vere e proprie tendenze, destinate a durare nel medio periodo, se non addirittura ad accentuarsi".
Una situazione quella vissuta in questi ultimi anni, senza voler trascurare o minimizzare i risultati positivi in ambito regionale ottenuti nella fase di ripresa da un delle crisi più gravi che la storia recente ricordi, che di sicuro ha modificato significativamente la struttura produttiva emiliana e le caratteristiche dell'occupazione come esito della crisi. E in questa situazione, insieme alle donne, i giovani sono stati i più penalizzati sul mercato del lavoro.
Tra le principali tendenze dell'occupazione in Emilia-Romagna che il saggio mette in luce molte appaiono non dissimili da quelle delle altre regioni del Nord, se non un poco per intensità, né poi così lontane dai temi sollevati dagli studi a livello nazionale che abbiamo provato a sintetizzare in precedenza.

Ci limiteremo perciò, trattando del contesto regionale, ad elencare in maniera poco meno che schematica solo alcune tendenze di particolare interesse ai fini di meglio delineare il contesto che riguarda i giovani e i mutamenti dell'occupazione particolarmente negli aspetti qualitativi dei cambiamenti strutturali.

Il nodo fondamentale: l'invecchiamento dell'occupazione.

Tra i diversi processi di mutamento nella composizione dell'occupazione in Emilia-Romagna, come anche nelle regioni settentrionali e in Italia, colpisce innanzitutto **l'invecchiamento dell'occupazione**. Un fenomeno noto da tempo, benché in rare occasioni messo al centro del dibattito pubblico. Siamo invece, davanti ad uno dei nodi fondamentali nei cambiamenti profondi del mercato del lavoro, gravido di conseguenze sociali importanti, specie in un contesto produttivo di innovazione che, nominalmente, dovrebbe scommettere sulle "nuove generazioni".
Un fenomeno che alcuni osservatori hanno chiamato "ingorgo generazionale". A definire così questa preoccupante tendenza all'invecchiamento dell'occupazione è la Fondazione Di Vittorio, in un report significativamente intitolato perlappunto **"Ingorgo generazionale?"**, apparso nell'ottobre 2018 che avvalora ancor più l'analisi che, nel corso di un decennio, l'occupazione in Italia è fortemente invecchiata [Fonfazione Di Vittorio, 2018].

Figura 1. Occupati per classe di età. Valori destagionalizzati in migliaia
1° trim. 2008 – 2° trim. 2018



Fonte: elaborazioni FDV su dati ISTAT, Rilevazione sulle Forze di lavoro.

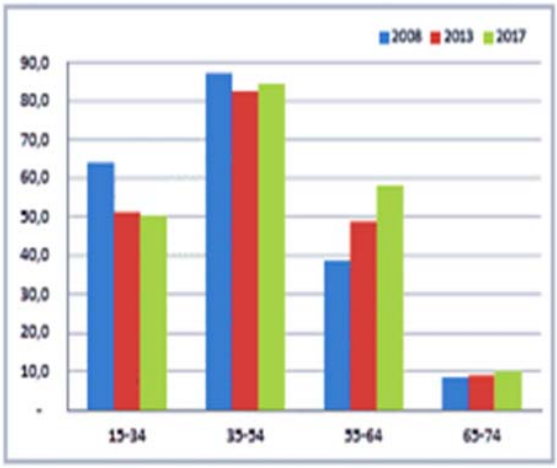
Una preoccupante tendenza, "dovuta solo in parte all'invecchiamento della popolazione" e che "merita riflessioni profonde". La Fondazione Di Vittorio (FDV) ha scoperto, rielaborando i dati Istat, che **solo tra i giovani (15-34 anni) tutte le grandezze del mercato del lavoro peggiorano: meno occupati, più disoccupati, più inattivi, cambiando profondamente, a loro sfavore, la gerarchia nel mercato del lavoro.** In questo scenario, come si può facilmente

L'Emilia Romagna non è un paese per giovani.

osservare dal grafico sugli occupati per classi d'età sopra riportato, il report mette in luce con forza quanto la composizione del mercato del lavoro nel nostro Paese sia radicalmente cambiata, producendo uno sbarramento tra le generazioni, un tappo, che fa schizzare verso l'alto l'età media degli occupati chiudendo la strada ai più giovani.

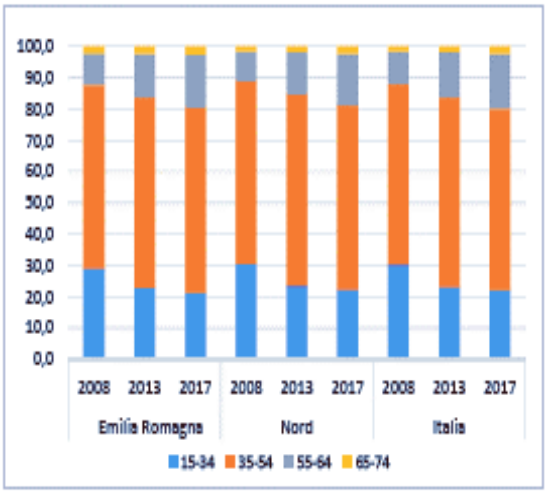
Anche in regione Emilia Romagna, durante la "grande recessione" il *combinato disposto* tra gli effetti legati al ciclo economico, che ha frenato i nuovi ingressi dei giovani nell'occupazione, e la riforma Fornero, che ha innalzato l'età di uscita dal lavoro, **in soli 10 anni ha profondamente mutato la partecipazione al lavoro dei giovani e degli anziani.**

Fig. 3 - *Tasso di occupazione per classi di età, Emilia-Romagna*



Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rilevazione continua delle forze di lavoro

Fig. 4 - *composizione dell'occupazione per classi di età, (valori percentuali)*



Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rilevazione continua delle forze di lavoro

Il grafico accanto ci permette di osservare il crollo del tasso di occupazione dei giovani da 15 a 34 anni di oltre 12 punti percentuali (dal 63,9% del 2008 al 51,1% del 2013), ma anche il dato di fatto che esso ha continuato a scendere sia pur di poco anche con la ripresa, poiché nel 2017 il tasso di occupazione scende ancora al 50,1%, contrariamente a quanto accaduto nel Nord e in Italia, ove si registra un sia pur piccolo rimbalzo dal 2013 al 2017 (rispettivamente di 0,3 e di 1,9 punti percentuali). Per contro cresce, molto e senza interruzioni, il tasso di occupazione nella fascia d'età 55-64 anni e anche quello delle persone da 65 a 74 anni.

L'esito del processo è un forte mutamento nella composizione per età dell'occupazione in cui ci sono molti meno giovani e più anziani. Un processo, tra l'altro, molto veloce visto che dal 2008 al 2013, quando la riduzione dell'occupazione colpisce soprattutto i giovani, ma prosegue anche dal 2013 al 2017 perché la ripresa dell'occupazione riguarda prevalentemente gli adulti, anzi, per la precisione in Emilia-Romagna riguarda "soltanto" gli adulti.

In sintesi, guardando ai numeri, si dice che in Emilia-Romagna in soli 10 anni la percentuale di giovani da 15 a 34 anni tra gli occupati crolla dal 29,3% al 21,3%, mentre quella degli ultra-54enni cresce dal 12,5% al 19,6%.

Se si aggiunge che è proseguito il processo di invecchiamento della popolazione, nonostante una forte presenza di immigrati dove gli anziani sono molto pochi, il quadro generale peggiora e giunge a definire una **tendenza all'invecchiamento di rilievo importante anche per l'Emilia Romagna, del tutto paragonabile a quella delle regioni settentrionali e dell'intera Italia, ma forse anche peggiore nella misura in cui si rileva che sia la velocità che i livelli di invecchiamento raggiunti sono più elevati.**

Questi rilievi empirici sollevano più di una preoccupazione se è vero, come spesso si evoca nel dibattito corrente, che proprio i giovani dovrebbero essere i principali protagonisti di "innovazione" sociale e produttiva. Nondimeno una struttura occupazionale fatta in

prevalenza di "lavoratori anziani" pone non meno motivi di preoccupazione giacché la sua crescente presenza torna a portare alla ribalta, e con una forza dirompente, il problema della formazione permanente che vede l'Italia agli ultimi posti nella classifica dei paesi sviluppati, secondo le statistiche dell'Ocse. [1]

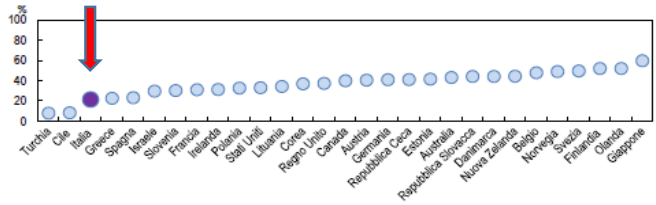
Formazione continua, l'OCSE bacchetta l'Italia: se ne fa poca (e male).

Il tema della formazione permanente (o continua benché non siano termini perfettamente sinonimi) è all'oggi un tema scottante su cui, per l'appunto, vale la pena spendere qualche parola in più, in forma di piccola digressione.

Sul fronte della formazione continua secondo l'OCSE in Italia c'è tanto da fare e c'è **"un urgenza di agire"** pressoché indifferibile [OECD, 2019a, 2019d]**.** È questo il messaggio, molto più che una raccomandazione, lanciato dall'Ocse sulla scorta di uno studio che esamina lo stato dell'arte in materia di formazione nei 34 Paesi industrializzati. Lo scenario complessivo non è certo rincuorante, ma la situazione per l'Italia, alla quale l'OCSE ha dedicato una nota specifica, è persino peggiore e assume l'aspetto di una severa *reprimenda*. I dati dell'Ocse sono infatti impietosi: il nostro paese si ritrova in coda su molti parametri, a tutto scapito del mercato del lavoro, della competitività e produttività. Intanto perché – si legge nel rapporto – **il 38% degli adulti in Italia ha scarsi livelli di competenze linguistiche e di calcolo**, uno dei livelli più bassi tra i paesi Ocse (solo Turchia e Cile fanno peggio). Ma anche per altre ragioni. Pesa la questione demografica: ci sono **3,5 persone anziane (sopra i 65anni) ogni dieci adulti in età lavorativa**, il più alto tasso nell'Ocse dopo il Giappone, con la prospettiva di un quasi raddoppio di tale tasso entro il 2050. E, affatto ultimo, perché le nuove tecnologie stanno cambiando le competenze necessarie nel lavoro: **quasi il 51% dei posti ha un rischio significativo di automazione.**

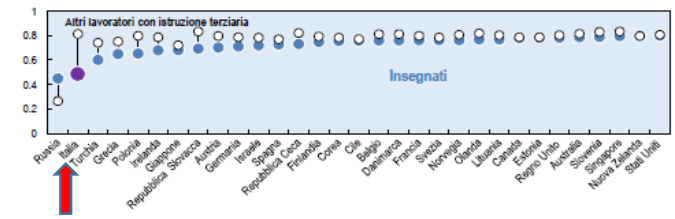
Individui con un'ampia gamma di competenze hanno maggiori probabilità di adattarsi quando la digitalizzazione trasformerà il contenuto del loro lavoro o le attività quotidiane

Percentuale degli individui (16-65) che ottengono un punteggio di almeno il livello 3 (compreso) in alfabetizzazione e matematica



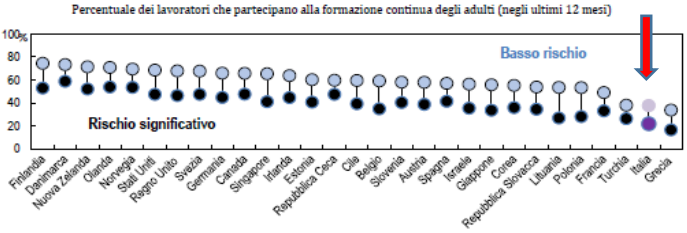
Sul lavoro, gli insegnanti fanno un uso importante delle TIC. Alcuni insegnanti, tuttavia, avranno bisogno di sostegno per sviluppare le giuste competenze per beneficiare delle tecnologie digitali

Intensità media dell'uso delle TIC sul lavoro per insegnanti e lavoratori con un'istruzione terziaria, per Paese



I lavoratori più esposti al rischio dell'automazione partecipano meno in formazione continua

Percentuale dei lavoratori che partecipano alla formazione continua degli adulti (negli ultimi 12 mesi)



Fonte: dati OCSE https://www.oecd.org/italy/Skills-Outlook-Italy-IT.pdf

Eppure in Italia, nonostante i miglioramenti registrati negli ultimi anni, **solo un lavoratore su cinque (20%) partecipa a corsi di formazione continua** e, cosa ancora più grave, gli individui più esposti ai cambiamenti in materia di competenze sono proprio coloro meno coinvolti nella formazione continua, visto che la percentuale scende al 9,5% tra i lavoratori più esposti al rischio di automazione ed i lavoratori poco qualificati. In altre parole, benché non sia affatto una novità, proprio tra quanti avrebbero maggiormente

[1] L'Ocse (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) nel nuovo rapporto relativo alla situazione attuale della formazione continua in Italia, "*Adult Learning in Italy: what role for Training Funds?*" pubblicato nel febbraio 2019, rileva che l'Italia è sotto la media per la maggior parte degli indicatori, ma particolarmente allarmanti sono i livelli bassissimi di partecipazione a corsi di formazione continua: solo il 20% degli adulti partecipa ad attività di formazione, la metà rispetto alla media dei paesi Ocse. Per di più la quota scende al 9,5% se si considerano solo gli adulti con competenze basse, il gruppo che ne avrebbe più bisogno dato il continuo aumento dell'automazione delle mansioni ripetitive.

bisogno di training si osserva (da tempo) un livello di partecipazione ad attività di formazione nettamente più basso se confrontato con i lavoratori altamente qualificati.
In buona sostanza a fronte dei diversi fattori di cambiamento, individuati dal rapporto principalmente in nome della digitalizzazione, globalizzazione e invecchiamento della popolazione occupata, si evidenzia con chiarezza il profondo impatto che questi fenomeni stanno generando sulla tipologia e la qualità dei lavori disponibili e conseguentemente sulle competenze necessarie per svolgerli. La *reprimenda* dell'Ocse vuole dunque sollecitare ad agire, e presto, muovendo dalla convinzione che raccogliere la sfida del cambiamento significa dotarsi di sistemi di formazione continua capaci di aiutare gli individui a **sviluppare** (in primis) e, nondimeno importante, **mantenere** adeguate competenze durante la carriera lavorativa. In questo contesto, dice l'OCSE, "rinnovare il sistema di formazione continua è fondamentale per consentire agli adulti di accedere ad opportunità di formazione che siano rilevanti e allineate ai fabbisogni del mercato".

Quanta e qual'è la formazione continua che si fa in Italia, con quali risorse?

Secondo l'Ocse l'Italia è "assolutamente" tra i Paesi che ha più urgenza di puntare sulla formazione continua, anche se negli ultimi dieci anni la quota di aziende che la forniscono è quasi raddoppiata, passando dal 32% al 60%. Si raccomanda, però, di ricordare che «il punto di partenza era molto basso». La media Ocse, infatti, è al 75% e la Norvegia è al 100%, Spagna, Regno Unito, Germania e Francia sono all'80% e oltre. Dalle nostre parti uno scarso 30% dei lavoratori con mansioni con un rischio significativo di automazione negli ultimi dodici mesi ha partecipato a programmi di formazione. Solo la Grecia ha una percentuale inferiore, mentre la Danimarca è al 75%, Norvegia e Olanda sono al 70%.

Al di là di "*quanta*" formazione si fa, non meno rilevante appare "*quale*" formazione viene offerta. Ancora una volta, rileva l'Ocse, in Italia si nota quanto il cosiddetto "l'allineamento della formazione continua ai fabbisogni del mercato" lasci a desiderare. Sebbene un'ampia quota di imprese (l'80%) con almeno dieci dipendenti dica di valutare il proprio fabbisogno di competenze, ***«l'Italia è uno dei paesi Ocse con la più bassa corrispondenza tra priorità identificate e attività di formazione erogate»***, sottolinea lo studio. E questo senza contare le imprese più piccole, che costituiscono la gran parte del tessuto produttivo italiano e per le quali la valutazione dei fabbisogni e la formazione rimangono concetti ancora lontani.

Inoltre, pur senza sottovalutare il rilievo della formazione sui temi della sicurezza o salute, si osserva che più del 30% delle ore di formazione si focalizza su tale formazione obbligatoria, sottolineando, contemporaneamente, un notevole squilibrio in termini relativi. La formazione su sicurezza e salute in Italia rappresenta uno dei tassi più alti tra i paesi Ocse (in Danimarca è solo il 10%), mentre invece solo poco più del 3% punta a sviluppare competenze digitali. Pur in un contesto generale piuttosto critico **si intravedono alcuni segnali positivi a questo riguardo e vengono, ad esempio, dal contratto collettivo del settore metalmeccanico, che ha stabilito l'obbligo per le imprese di formare i lavoratori per 26 ore ogni tre anni.**

Affatto marginale, infine, è il nodo dei finanziamenti che dovrebbero essere «più adeguati e sostenibili», dice sempre l'Ocse. La spesa pubblica in Italia per la formazione nel contesto delle politiche attive del lavoro è molto bassa rispetto ad altri paesi Ocse (3,3% del Pil pro capite per disoccupato contro il 19% della Danimarca) e pochissime sono le imprese che beneficiano di sussidi pubblici e/o incentivi fiscali per fornire formazione: meno dell'1% delle aziende che fanno formazione beneficiano di sussidi ed agevolazioni pubblici contro la media Ocse dell'8,7%. Non si può dimenticare, a tal proposito, che spesso le spese per il training ricadono *anche* sulle spalle dei lavoratori: in Italia il 28% dei partecipanti alla formazione ha contribuito finanziariamente al training, il tasso più alto dopo quello della Grecia (44%).

Inoltre, negli ultimi anni il prelievo effettuato dal governo sul contributo normalmente destinato ai Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua (doveroso ricordare che questi fondi sono formati da versamenti delle imprese pari allo 0,3% di ogni retribuzione) ha finito per ridurre ulteriormente le risorse disponibili per la formazione continua. Ad esempio, nel 2017 solamente il 58% dei contributi versati dalle imprese sono stati effettivamente usufruiti dai Fondi. Mentre inizialmente i trasferimenti sono stati utilizzati dal governo per finanziare misure di welfare nel contesto della crisi economica, spesso destinati a coprire i bisogni della Cassa Integrazione in deroga. Dal 2015 in poi i prelievi sono diventati strutturali, diminuendo così in maniera sistematica le risorse dedicate a finanziare la formazione continua.

OCSE: cultura della formazione, una priorità assoluta.

A conclusione di questa digressione sulla formazione continua dei lavoratori possiamo dire che di fronte alla trasformazione digitale, alla globalizzazione, alle tante sfide per mantenere la competitività del sistema non basta soltanto mettere la scuola – complessivamente intesa - al passo con i tempi, come spesso si dice e giustamente, ma anche che tutti, intesi come governo, imprese e lavoratori, dovranno investire molto di più in formazione continua e permanente. Come ha ricordato innumerevoli volte l'Ocse **"anche la formazione continua degli adulti in età lavorativa deve diventare una priorità per l'Italia"**, per non farsi trovare impreparati di fronte alle sfide di un mercato del lavoro in continuo e rapido cambiamento.
Anche se vale per tutti, inclusi i paesi nordici che sono i primi della classe in materia, sembra che nel nostro Paese la situazione sia particolarmente allarmante. Così critica che, pur affermando che esistono ampi margini in cui si può (e si deve) migliorare, Glenda Quintini, *senior economist* dell'Ocse e *lead author* dello studio giunge a concludere che **«In Italia bisognerebbe promuovere una cultura dalle formazione sia dal punto di vista dei lavoratori, degli adulti, ma anche delle imprese, puntando soprattutto sulle Pmi. Passi necessari se si vuole che il sistema italiano si muova verso l'alto in termini di competitività internazionale»**.
In definitiva l'urgenza di puntare su potenziamento e miglioramento della qualità ed efficacia della formazione continua per allinearsi ai fabbisogni di competenze delle imprese resta la carta principale in gioco sul tavolo delle sfide poste dall'innovazione tecnologica e della competitività del sistema. Una *risposta formativa* che si rivela all'oggi quanto mai prima strategica, un fattore di sviluppo decisivo e un *driver* di crescita economica e sociale, come spiega ancora l'economista Quintini:

> «*La risposta principale a questo scenario – ce ne sono ovviamente anche altre – è la formazione, ovvero cercare di far aumentare le competenze medie, portare a un livello più alto coloro che hanno competenze basse, ma soprattutto investire nelle competenze giuste, quelle che possano aiutare il sistema produttivo a diventare più competitivo e assicurare agli adulti italiani di restare nel mondo del lavoro che continua a cambiare, a poter progredire nel lavoro e non essere vittime, ad esempio, di ristrutturazioni*».

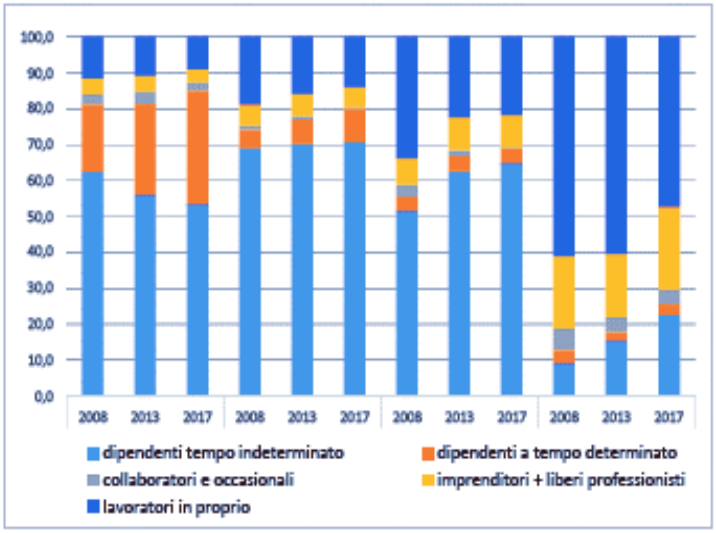
I giovani, penalizzati dalla crisi: una, due, anzi tre volte.

Come si diceva in precedenza l'invecchiamento dell'occupazione – con tutte le problematiche che si trascina dietro, tra cui quella della formazione permanente appena rievocata - è solo uno dei cambiamenti, osservati nella composizione dell'occupazione come esito della crisi che ha avuto ampi ed importanti riscontri anche nella regione Emilia Romagna. Cambiamenti che sono continuati anche dopo il periodo recessivo, durante la cosiddetta fase della ripresa per quanto debole e discontinua che sia. Il forte mutamento nella composizione per età dell'occupazione segna un importante prezzo, ma non l'unico, pagato dai giovani in questi anni di crisi, che non pare arrestarsi neanche in tempi di ripresa.
La penalizzazione, infatti, dei giovani non si ferma qui. Come ci ricordano Fellini e Reyneri anche in Emilia-Romagna cresce l'instabilità dei rapporti occupazionali, ma riguarda quasi esclusivamente i giovani. Guardando i dati si rileva, infatti, che la percentuale di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato sul totale degli occupati, contrariamente all'opinione comune, è rimasta stabile lungo tutta la Grande Recessione, benché su livelli

significativamente inferiori a quelli delle regioni del Nord [Fellini I., Reyneri E., 2019]. Il dato, peraltro non stupisce se si pensa che le prime strategie, che generano perdita di occupazione, prevedibilmente attuate dalle imprese in tempi di crisi sia una riduzione di personale praticata innanzi tutto non confermando i rapporti a termine.

Guardando invece l'evoluzione della composizione dell'occupazione per status professionale - focalizzando l'attenzione sulla crescita dei lavoratori instabili (dipendenti a tempo determinato, collaboratori e occasionali) – si nota che essa è avvenuta tutta grazie alla riduzione degli indipendenti tradizionali. Le differenze per età sono, però, particolarmente significative per capire le tendenze in atto (vedi grafico sottostante). Da una parte la percentuale di dipendenti a tempo indeterminato nel complesso rimane costante perché rimane constante tra gli adulti e addirittura cresce tra gli anziani, giacché è più probabile che a rimanere al lavoro in età avanzata siano coloro che hanno un rapporto stabile. Dall'altra invece, la percentuale di **rapporti instabili** cresce ininterrottamente tra i lavoratori giovani. Quindi i giovani escono doppiamente penalizzati dalla crisi: non soltanto il loro **tasso di occupazione** è crollato a livelli molto bassi, ma tra gli occupati è sempre maggiore la percentuale di quelli che hanno rapporti di lavoro instabili. Se aggiungiamo che i giovani possono anche essere i più colpiti dall'aumento della **sovra-istruzione**, la penalizzazione diventa addirittura tripla.

Fig. 8 - *Composizione dell'occupazione per status occupazionale*



Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rilevazione continua delle forze di lavoro

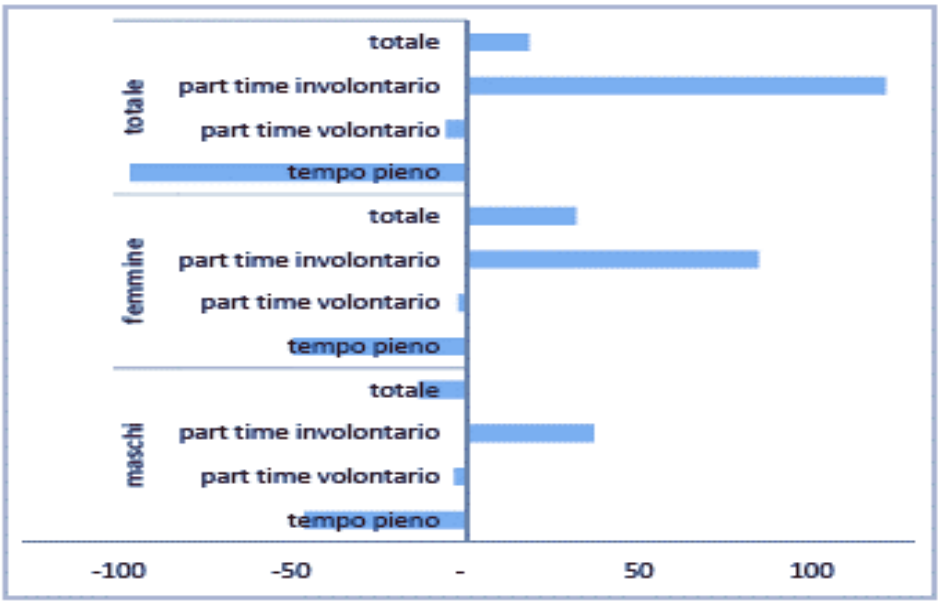
Gli autori del saggio sintetizzano in maniera eloquente la situazione: "***Ormai nel mercato del lavoro il divario tra i giovani (sempre meno numerosi) e gli adulti e gli anziani (sempre più numerosi) è diventato davvero enorme anche in Emilia-Romagna***" [Fellini I., Reyneri E., 2019].

Con la ripresa più occupati, ma meno ore lavorate e una diffusione del part time imponente.

Analogamente per quanto abbiamo visto avvenire a livello nazionale, se si guarda ai due principali indicatori del mercato del lavoro, cioè il numero di occupati e il tasso di occupazione, la risposta è certamente positiva per l'Emilia-Romagna. Altrettanto analogamente l'andamento della quantità di persone occupate ponderate attraverso il filtro delle ore lavorate mostra una situazione assai meno rosea: il volume delle ore lavorate non è cresciuto di pari passo con quello delle persone statisticamente occupate. Come abbiamo già potuto osservare in precedenza, dopo la lunga fase di crisi e di caduta dell'occupazione la fase di ripresa, iniziata nel 2013, in Emilia Romagna si assiste ad una inversione di tendenza, seppur con una dinamica piuttosto lenta, con cui **il volume dell'occupazione (ma non l'intensità) torna ai livelli pre-crisi**. Una ripresa dunque che si mostra ancora più debole di ciò che già sembrava a prima vista. Una situazione in Emilia Romagna in parte solo attenuata dall'esplosione dei lavori a tempo parziale particolarmente forte, che ha consentito di far apparire meno grave la caduta dei posti di lavoro. La correlazione positiva tra crescita dei lavori a tempo parziale e recessione a causa di un effetto di sostituzione tra part time e disoccupazione è un fenomeno ampiamente noto e diffuso in tutta l'Italia, ma in questi anni in Emilia-Romagna ha assunto proporzioni "davvero imponenti", nelle parole degli autori. E le differenze di genere e il carattere non volontario dei nuovi lavori a tempo parziale mostrano che «***siamo ben lungi da una sorta di una "felice" redistribuzione delle più ridotte occasioni di lavoro tra le famiglie***», **quanto piuttosto siamo davanti ad un mutamento sostanziale e strutturale della domanda di lavoro.**

Anche in Emilia Romagna, dunque, alla fine della Grande Recessione l'occupazione è ritornata ai livelli precedenti, ma la sua intensità in termini di ore lavorate (e ovviamente anche di redditi percepiti dai lavoratori) è molto diminuita poiché in misura considerevole dei rapporti a tempo pieno sono stati sostituiti da rapporti a tempo ridotto, per di più subiti da lavoratrici e lavoratori che avrebbero desiderato un orario più lungo e una remunerazione più elevata.
Il grafico esposto qui di seguito mostra con tutta semplicità le evidenze empiriche di quanto affermato. I conti appaiono persino troppo semplici da fare: nelle variazioni dell'occupazione tra il 2008 e il 2017 per tempo di lavoro (e genere) quella che cresce è soltanto la componente involontaria del lavoro a tempo parziale, mentre quella volontaria addirittura diminuisce.

Fig. 15 - *Variazioni dell'occupazione da 2008 a 2017 per tempo di lavoro e genere, Emilia-Romagna (migliaia)*



Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rilevazione continua delle forze di lavoro

In breve, detta con i numeri, si vede che in Emilia-Romagna il lieve aumento degli occupati dal 2008 al 2017 (più 18 mila) si deve tutto al part time involontario (più 122 mila), perché diminuiscono sia gli occupati a tempo pieno (meno 98 mila), sia anche quelli occupati a tempo parziale volontario (meno 6 mila). Il fenomeno è più accentuato per le donne, per le quali soltanto l'occupazione totale aumenta, ma interessa anche gli uomini, per i quali invece l'occupazione totale diminuisce.

Una occupazione più qualificata dopo la crisi, ma …

Per quanto l'Emilia-Romagna rimanga comunque una delle regioni italiane più industrializzate, grazie in particolare ai comparti della meccanica, motoristica, agroalimentare, e le perdite dell'occupazione nell'industria manifatturiera sono state minori di quelle delle altre regioni settentrionali. Nondimeno è nei fatti e nei dati empirici che la Grande Recessione ha provocato un forte mutamento, ed ancor più una accelerazione, nella struttura settoriale della domanda di lavoro lungo una tendenza alla de-industrializzazione e terziarizzazione e dequalificazione che ha investito anche l'Emilia Romagna, trainata, anche nella fase di ripresa come abbiamo appena visto, da una crescita occupazionale "povera", sia per intensità che per qualità professionale.
Il processo di terziarizzazione si è sviluppato con una propria specifica dinamica. I settori del terziario che più sono cresciuti, anche durante la crisi, sono i servizi alle imprese, trainati dai trasporti e dalla logistica, il turismo e anche i servizi collettivi (istruzione, sanità e servizi sociali) che hanno avuto una dinamica superiore a quella delle regioni settentrionali. Purtroppo, i settori che hanno creato maggiore occupazione (turismo, trasporti, logistica e anche

agricoltura) sono settori ad alta intensità di lavoro poco qualificato e per di più al loro interno è la componente meno qualificata quella che è cresciuta di più.

Ciononostante ancora oggi l'Emilia-Romagna ha una struttura dell'occupazione leggermente più qualificata di quella delle regioni del Nord grazie al maggior peso delle occupazioni altamente qualificate tipiche di un sistema produttivo molto industrializzato (dirigenti, manager, tecnici) e al minor peso delle occupazioni elementari e poco qualificate nell'area della vendita e dei servizi alla persona.

Tab. 9 - *Composizione dell'occupazione* e tassi di variazione degli occupati per livelli di qualificazione professionale*

	Emilia-Romagna			Nord			Italia		
	2013	2017	tasso di variazione	2013	2017	tasso di variazione	2013	2017	tasso di variazione
Dirigenti	3,1	3,6	19,2	2,8	2,8	0,3	2,8	2,7	1,2
Professioni Intellettuali	12,5	13,1	8,4	12,8	13,6	10,1	13,9	14,6	8,8
Tecnici	20,1	20,2	4,7	20,0	20,6	6,6	18,0	18,0	3,7
Impiegati	11,8	11,5	1,4	12,1	11,6	-0,3	11,7	11,3	0,0
Addetti vendite e servizi per-sonali	16,9	17,1	5,0	17,3	17,5	5,2	18,8	19,6	8,2
Operai specializzati	17,0	14,7	-9,9	16,2	14,8	-5,0	15,9	14,9	-3,0
Operai semi-qualificati	9,4	10,2	12,2	9,3	9,2	2,3	8,1	7,9	1,3
Occupazioni eElementari	9,3	9,6	7,8	9,5	9,9	7,9	10,8	11,1	6,4
Totale	**100,0**	**100,0**	**3,8**	**100,0**	**100,0**	**3,6**	**100,0**	**100,0**	**3,8**

** incluse Forze Armate*

Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rilevazione continua delle forze di lavoro

E infine … una preoccupante tendenza a una polarizzazione asimmetrica al contrario.

Le posizioni **dirigenziali e manageriali** rappresentano il 3,6% degli occupati (contro il 2,8% per la media delle regioni settentrionali o nazionali), quelle **tecniche** attorno al 20% (linea con la media delle regioni del Nord, ma superiore al 18% nazionale), la quota di occupati assorbita dalle **professioni intellettuali** al 13,1% (di poco inferiore alla media settentrionale di 13,6% e alla media nazionale (14,6%). La quota di occupati **in professioni a qualificazione intermedia** è invece in linea con il dato delle regioni settentrionali e con la media nazionale: sia gli impiegati, che rappresentano poco più dell'11%, sia gli operai manuali specializzati, che assorbono poco meno del 15% degli occupati, sono assestati su valori in linea con quelli delle medie del Nord e dell'intera Italia.

La clamorosa caduta degli operai specializzati.

Tuttavia, dai dati disponibili sulla dinamica dell'occupazione per livelli di qualificazione disponibili emerge chiaramente che la fase di ripresa va nella direzione di una polarizzazione con una crescita sia delle occupazioni più qualificate, sia, ma ancora di più, di quelle meno qualificate, caratterizzandosi, inoltre, in maniera peculiare con una forte caduta degli operai specializzati, mentre il peso degli impiegati resta costante.

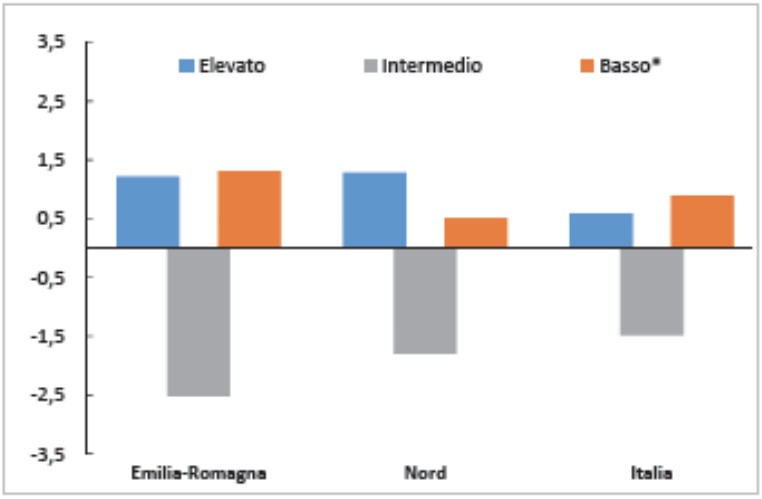
Si può dire, per conseguenza, che i dati sulla domanda di lavoro evidenzino, da un lato, un processo di qualificazione dell'occupazione più marcato rispetto alle tendenze delle regioni settentrionali e dell'intera Italia, mentre dall'altro ridimensioni il ruolo di alcune occupazioni – in particolare quelle operaie specializzate – in maniera molto più intensa.

Si tratta, riassunto in pochi dati, di un saldo positivo di 72 mila occupati registrato in Emilia-Romagna tra il 2013 e il 2017 che rappresenta l'esito di:

- un **aumento** tra le occupazioni ad **ALTA qualificazione** come dirigenti e manager, esperti in professioni intellettuali e tecnici (+ 49 mila, tasso di variazione nel periodo 7,3%),
- un **aumento** (che però crescono relativamente meno) tra le occupazioni a **BASSA qualificazione** come addetti alle vendite e ai servizi e come operai semi-qualificati e generici (+ 29 mila, tasso di variazione 4,4%),
- nelle occupazioni di fascia **INTERMEDIA** sostanzialmente invariato il numero di impiegati, ma **clamorosa caduta dell'occupazione degli operai specializzati** - unico gruppo occupazionale in riduzione - con saldo negativo di 32 mila occupati, di cui - 23 mila uomini, con un tasso di variazione negativo che sfiora il 10%. Si tratta di una riduzione molto più importante di quella che si registra nelle regioni settentrionali (- 5%) e nella media nazionale (- 3%).

Il grafico che segue mostra le variazioni tra il 2013 e il 2017 del peso in punti percentuali delle tre grandi fasce occupazionali – a elevata, media e bassa qualificazione – frutto dell'aggregazione degli otto gruppi che abbiamo visto nella tabella immediatamente precedente.

Fig. 21 - *Tendenze dell'occupazione per livello di qualificazione* e ripartizione territoriale 2017/2013 (variazione in punti percentuali)*



**Basso= Addetti alle vendite e ai servizi personali, operai semi-qualificati, occupazioni elementari*

Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rilevazione continua delle forze di lavoro.

Questa figura ci aiuta ad evidenziare ancora meglio quanto la dinamica dell'occupazione dell'Emilia-Romagna assume una forma polarizzata, e, nondimeno, sottolinea l'entità del crollo delle occupazioni di fascia intermedia. **Si riduce di 2,5 punti percentuali la fascia intermedia** che comprende impiegati e operai specializzati, ben sapendo però che la riduzione è frutto di una sostanziale stabilità degli impiegati a fronte di un crollo a picco degli operai specializzati; **crescono di 1,2 punti le occupazioni a elevata qualificazione** (che comprendono le professioni dirigenziali, intellettuali e tecniche) e **aumentano di 1,3 punti le occupazioni a bassa qualificazione** (che comprendono gli addetti alle vendite e ai servizi personali, gli operai semi-qualificati e le occupazioni elementari).

Ritroviamo qui empiricamente rilevata anche a livello di regione Emilia Romagna la presenza – con una consistenza numerica persino più grave – del fenomeno, senza ombra di dubbio il più critico e problematico, denominato "polarizzazione della domanda di lavoro", quella particolare ricomposizione della piramide professionale in cui aumentano le distanze tra gli estremi, tra l'area delle occupazioni non qualificata (meno retribuite) e quelle ad alta specializzazione (più retribuite). Una rappresentazione dove la terra di mezzo, quella dei lavori a media competenza, **si riduce notevolmente con perdite occupazionali perlopiù nella classe**

degli operai specializzati maggiore che in altre regioni del nord. E per di più sottoposta a rischi di "slittamento" verso il basso di una gran parte dei lavoratori che vi dimorano e dove, a dar retta alla voce di diversi commentatori, sopravvivere con competenze variabilmente medie diventa sempre più complicato.

Si tratta, rubando ancora le parole a Finelli e Rayneri, «*di una polarizzazione asimmetrica al contrario, che accomuna le tendenze regionali a quelle dell'Italia nel suo insieme più che a quelle delle regioni settentrionali. Anche in Italia, infatti, pur in misura più marcata che in Emilia-Romagna, è il peso relativo delle occupazioni a bassa qualificazione che cresce di più. Nelle regioni del Nord, invece, come in tutti i paesi sviluppati, la tendenza alla polarizzazione è a favore delle occupazioni a elevata qualificazione, che crescono in misura simile a quanto accade in Emilia Romagna, mentre le occupazioni a scarsa qualificazione crescono molto meno. In Emilia-Romagna le più recenti previsioni sulle assunzioni*[2] *addirittura registrano uno scarso interesse per i profili più qualificati e una forte domanda per le mansioni meno qualificate sul piano professionale*.» [Fellini I., Reyneri E., 2019]

L'incredibile assenza della "polarizzazione" dal dibattito nella sfera pubblica mediata.

Con i nostri autori concordiamo nel dire che siamo davanti ad una questione, quella della polarizzazione delle domanda di lavoro, che a buon diritto dovrebbe rappresentare il fuoco centrale dell'attenzione, per l'importanza delle conseguenze gravissime che una occupazione tendenzialmente dequalificata e polarizzata agli estremi implicano sulle capacità del sistema di affrontare (in termini efficaci e sostenibili) le sfide dell'innovazione tecnologica, competitività e sviluppo dell'economia. Sfide poste su un orizzonte, ormai, molto vicino.
Eppure raramente il tema assurge agli onori della ribalta mediatica. Un'assenza che pare destare preoccupazione solo tra pochi "addetti ai lavori", mentre il resto del dibattito troppo spesso sembra ridursi a discutere del volume dell'occupazione, pur significativo, al battibecco sui numeri di occupati e disoccupati che da qualche anno ci assillano con una cadenza mensile. Numeri come sempre importanti, ma che non parlano affatto di ciò che accade alla qualità dell'occupazione.

La stessa questione della "qualità" del lavoro nel dibattito pubblico pare del tutto offuscata dall'enfasi riposta sulla "precarietà" o sullo status giuridico del rapporto di lavoro (instabilità derivante dalla discontinuità dei rapporti di lavoro, la crescita di forme estremamente deboli di lavoro, etc..). Pur senza nulla togliere alla rilevanza di questi aspetti, resta indubbio che la forza accademica e mediatica riposta su tali problematiche dell'occupazione ha non di rado eclissato del tutto, se non esplicitamente sottovalutato, di accendere la dovuta attenzione sul versante delle "trasformazioni" che il lavoro, soprattutto nella sua qualità professionale, ha attraversato e sta attraversando ancor più oggi, incalzata com'è dalle spinte provenienti da una accelerazione senza confronti dell'innovazione tecnologica.
Se ci fermiamo, come troppo spesso accade, a segnare la crescita occupazione in termini di volume continueremo a non capire che è l'intera fisionomia del mercato del lavoro che sta cambiando, in ogni settore e in tutti i lavori finora conosciuti.
Se ci fermiamo a registrare, ad esempio, che tra il 2008 e il 2018 in Italia ci sono 700 mila occupati in più, non capiremmo che mentre nel resto del mondo i lavori di alta qualifica (e perciò con alti salari) crescono di più di quelli bassi da noi succede il contrario. L'anomalia Italiana, ampiamente condivisa anche dall'Emilia Romagna, che peraltro si accentua se consideriamo gli anni più recenti, proprio quelli in cui l'occupazione torna a crescere.
Non capiremmo, neppure, che dentro quell'aumento di occupati abbiamo perso intere fette di lavori della fascia media, e tra questi abbiamo perso quasi 700 mila posti di lavoro (per lo più operai specializzati) e guadagnato quasi 500 mila addetti alla vendita e ai servizi alla

[2] Gli autori si riferiscono ai dati previsionali forniti dall'Indagine Excelsior sui fabbisogni delle imprese in Emilia Romagna per il trimestre novembre 2018-gennaio 2019 (vedi tabella 10) dove delle quasi 33mila assunzioni previste circa il 55% riguarda occupazioni di bassa qualifica (di cui 25% nei settori vendita e servizi alla persona e 30% tra operai semi-qualificati e occupazioni elementari). Restano, nella fascia intermedia, il 17,6% di operai specializzati, il 10% di impiegati, nella fascia alta il 4,4% di dirigenti o professioni intellettuali e il 13,2% di tecnici (di cui la metà nelle attività commerciali e il resto in campo informatico, ingegneristico e della produzione).

persona. E questo dovrebbe far riflettere, se è vero che tra i "nuovi posti di lavoro" che sono stati creati, in Italia (e in Grecia) crescono di più quelli delle occupazioni manuali dequalificate che non le professioni intellettuali e tecniche, mentre abbiamo perso per strada migliaia di operai specializzati.
Per l'ultima volta approdiamo alle parole degli autori del saggio "Come è cambiata l'occupazione in Emilia Romagna durante e dopo la Grande Recessione", dove la sintesi conclusiva suona così:

> […] *tale polarizzazione asimmetrica al contrario della composizione dell'occupazione per livelli di qualificazione costituisce l'aspetto più negativo delle recenti tendenze dell'occupazione in Emilia-Romagna dopo la Grande Recessione, anche se l'attenzione è concentrata sulla instabilità dello status occupazionale, che in realtà colpisce soltanto i giovani, anche se pesantemente. Diversi motivi spiegano questa discrasia, ma non la giustificano.*

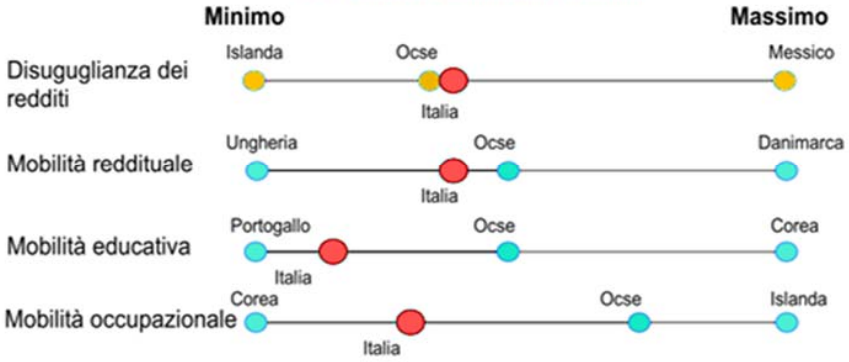
È tempo di dubbi e di criticità e occorre analizzare i cambiamenti, anche per capire le opportunità sempre presenti in ogni fase di mutamento, evitando di arrivare troppo tardi sulle difficoltà, quando i buoi sono ormai scappati, ed essere costretti solo a recuperare mettendoci la classica "pezza".
Proprio per questo merita una preoccupata segnalazione la crescente polarizzazione del lavoro rilevata ormai da tempo anche in Emilia Romagna - non solo in tempi di crisi, ma anche in tempi di "crescita" - poiché le più lungimiranti interpretazioni guardano ad essa come un fenomeno sociale in crescita, gravido di conseguenze dolorose dal momento che si traducono in un approfondimento del solco delle disuguaglianze economiche, con una crescita senza precedenti della polarizzazione dei redditi, ma vanno ben oltre collegandosi a disuguaglianze sociali e culturali. Il rischio principale paventato è che i lavoratori non riescano a muoversi al ritmo del mercato, rimanendone schiacciati sia dal punto di vista reddituale che dal punto di vista psico-sociale.

Polarizzazione, il suo peso su disuguaglianze e immobilità sociale.

Una società con un mercato del lavoro polarizzato tra forti e deboli, tra chi sta dentro (insider) e chi sta fuori (outsider) dal sistema delle opportunità, dei vantaggi, delle protezioni sociali, con molti fortunati tra i più ricchi e pochi fortunati tra i più poveri e un grosso buco in mezzo fatto di occupazioni dal reddito medio oggi in discesa e non più sicuro come prima; tutto questo accresce il rischio di instabilità, conflitti, tensioni che riversano i loro effetti negativi soprattutto sui lavoratori, sulle classi medie e sui giovani. E così come nella "coda" inferiore della distribuzione dei redditi la diseguaglianza può trasformarsi in fretta e facilmente in povertà, non appare affatto estraneo a tutto ciò il fatto che la mobilità sociale sia praticamente scomparsa, con una particolare persistenza e gravità proprio in Italia. Come è stato rilevato da più parti e come non ha mancato di ricordarci più volte l'Ocse, la disuguaglianza nella distribuzione dei redditi aumenta la scarsa mobilità sociale o, detto in termini diversi ma più semplici, il destino dei figli dipende sempre più dalla condizioni dei loro genitori e per i figli dei ricchi è sistematicamente più roseo di quello dei figli della "gente normale". L'*immobilità* sociale in Italia è alta e ben sappiamo che la cosiddetta "mobilità intergenerazionale" costituisce un elemento cruciale in termini di uguaglianza, ma anche questo pare restare un allarme condiviso più sui documenti per gli addetti ai lavori che nel dibattito politico, accademico, mediatico.
La mobilità sociale è un concetto molto vario ed ha molte dimensioni. Può essere intesa come mobilità tra genitori e figli o nipoti (la cosiddetta mobilità intergenerazionale), oppure può comprendere solo le prospettive di mobilità all'interno della propria stessa generazione (mobilità intra-generazionale). **Secondo i dati del recente Rapporto Ocse la mobilità sociale è scarsa e non è egualmente distribuita, e ciò è vero per quanto riguarda i livelli di istruzione, il tipo di occupazione e le retribuzioni** [OECD, 2018b]. In Italia, due terzi (il 67%) dei figli di genitori con istruzione inferiore al ciclo superiore restano con lo stesso livello di istruzione (contro una media OCSE del 42%). In altre parole, i figli di chi ha solo la terza media (la

maggioranza degli italiani, poco meno del 55% della popolazione) non va oltre la terza media. Inoltre, solo il 6% delle persone con livello di istruzione inferiore al ciclo superiore raggiunge la laurea (meno della metà della media OCSE).

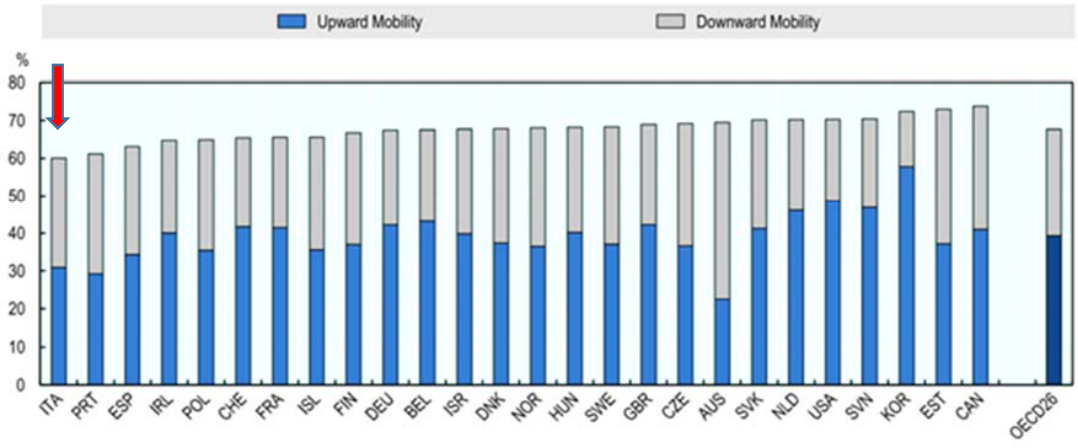
Figura 3. Disuguaglianza e mobilità sociale in diverse dimensioni



Fonte: *A Broken Social Elevator?* Capitolo 1.

Lo stesso vale per il tipo di occupazione: i figli di lavoratori manuali diventano lavoratori manuali anche loro in 4 casi su 10 (più della media OCSE), mentre i figli dei manager o dei dirigenti divengono per lo più manager o dirigenti. Infine, il 31% dei figli di padri con basse retribuzioni continua ad avere retribuzioni basse (media vicina a quella OCSE).
I dati fotografano in definitiva una situazione di drammatico indebolimento del meccanismo noto come "ascensore sociale": sono sempre più scarse le opportunità di passaggio degli individui a livelli socio-economici superiori rispetto allo status conseguito dai loro genitori. Rispetto alla Danimarca e agli altri paesi scandinavi, dove bastano due o tre generazioni per conseguire condizioni di reddito più vantaggiose, in Italia l'Ocse stima siano necessarie cinque generazioni (cioè circa 100 anni) perché un bambino nato in una famiglia a basso reddito (tra il 10% più povero della popolazione) raggiunga il reddito medio nazionale.

Percentage of 25-64 years old whose social class is higher or lower than that of their parents, 2002-14



Con un'immagine piuttosto evocativa alcuni esperti parlano di "un ascensore sociale rotto", altri si permettono di aggiungere che è "fuori servizio" da tempo per segnalare che il dato non rappresenta una novità, in particolare per l'Italia. È un dato di fatto, comunque che la mobilità sociale in una società moderna è fondamentale: se è vero che ci sono ricchi e poveri, chi ha di più e chi ha di meno, è pur vero che una società è tanto più sana e giusta se tutti hanno la percezione e le possibilità di poter cambiare, nel corso della loro vita, la propria condizione.

Ma se l'ascensore sociale si ferma, le conseguenze economiche, sociali e politiche divengono problematiche, se non qualcosa di più.
Il rapporto dell'OCSE fornisce anche una fotografia di quella che gli studiosi chiamano ***mobilità sociale di classe***, ovvero quanto gli individui da una generazione all'altra, cambiano di classe sociale, definita secondo certi parametri specifici. Il quadro che emerge per l'Italia è ancora più difficile (grafico nella pagina precedente). Non solo l'Italia è il paese con mobilità sociale di classe più bassa di tutti – misurata come percentuale di individui di età 25-64 anni la cui classe è diversa da quella dei genitori, 2002-2014 – ed è pari al 60%, ma la metà di questo 60% è passata ad una classe sociale inferiore (e non consola affatto osservare che la mobilità verso il basso è comunque alta anche in altri paesi).
In sostanza la lettura dei dati Ocse ci dice senza mezzi termini che **l'Italia è un paese con medio-alta disuguaglianza del reddito, bassa mobilità inter-generazionale, bassa mobilità individuale nel corso della vita e bassissima mobilità sociale di classe.**

I giovani, passeggeri di un ascensore sociale rotto, o forse così sganghera-to che funzione solo a scendere!

L'ascensore sociale è rotto o, quantomeno, è molto difettoso, come avviene in molti altri Paesi, ma nella Penisola spesso i tratti sono più evidenti. Ci sono «pavimenti appiccicosi» che impediscono alle persone di salire, ma anche «soffitti appiccicosi», dove si accumulano le opportunità e che si tramandano di padre in figlio, sottolineano gli economisti dell'Ocse. Nel mezzo, le classi medie sono quelle che rischiano di più di finire verso il basso.
A tal proposito, alcuni dati più recenti di cui al momento della chiusura del nostro rapporto di indagine sono note solo anticipazioni giornalistiche, disegnano proprio per i giovani (nondimeno per i trentenni e quarantenni) un quadro, per certi versi, ancora più problematico. Con alle spalle l'elaborazione di decenni di dati forniti dall'Istat i sociologi Marzio Barbagli, professore emerito di sociologia presso l'Università di Bologna e Maurizio Pisati, ordinario presso l'Università Bicocca di Milano, mostrano, in controtendenza rispetto alla narrativa corrente, che la mobilità sociale (nonché la classe sociale) non è affatto sparita, anzi. La notizia che dovrebbe forse preoccupare ancora di più della precedente è che **prevale la mobilità discendente**, e per la verità persino rimanere fermi ai piani pare sia diventato difficile. L'ascensore sociale non è fermo, si muove ancora anche se lento e traballante, però sempre più spesso per i giovani – ma nella categoria sono compresi pure gli ultraquarantenni – quando spingi un pulsante per salire l'ascensore funziona al contrario, va solo in giù e le porte potrebbero aprirsi su un pianerottolo più basso. Fuor di metafora: una buona fetta di giovani e meno giovani (nati a partire dagli anni 70) hanno più probabilità dei loro padri di muoversi verso il basso, scivolando verso lavori a bassa qualificazione e poco pagati. Le conseguenze sono tutt'altro che marginali, perché l'appartenenza di classe, che a detta degli autori non è affatto un cimelio buono per la soffitta, continua ad avere un impatto diretto sul livello di benessere economico, sul rischio di disoccupazione, ma anche su condizioni di salute e aspettativa di vita.

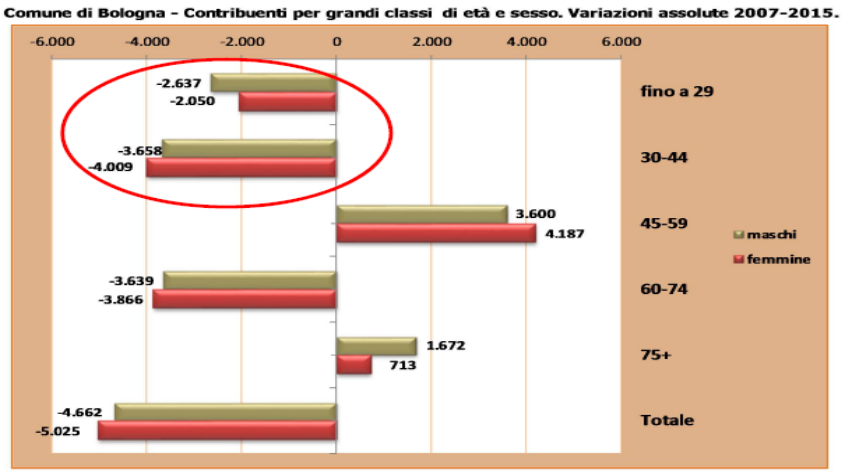
Disugua-glianze "nei e tra" i territori.

Eccoci ritornati al focus dei nostri interessi, i giovani, una categoria che abbiamo visto particolarmente colpita dagli «gli impatti negativi» sull'occupazione generati dalla crisi e dal rallentamento dell'economia. La stessa analisi tracciata dall'osservatorio della Cgil Ires, attraverso il suo 6° rapporto sull'economia e il lavoro in Emilia Romagna, ci ricorda con particolare forza che la crisi non ha soltanto modificato radicalmente il tessuto economico, ma ha soprattutto aumentato le differenze, cioè le disuguaglianze, fra i territori. Anche in una regione che ha reagito meglio alla recessione come l'Emilia- Romagna, ha spiegato Giuliano Guietti, presidente dell'Ires Emilia-Romagna, è doveroso osservare quanto questo sia "*un aspetto poco indagato sugli effetti della crisi. Normalmente si pensa alle differenze tra Nord e Sud, ma ci sono diseguaglianze in aumento anche all'interno delle regioni*".
Lo studio dell'Ires ha, infatti, messo a confronto vari indicatori negli ultimi dieci anni evidenziando che alcune province, come Bologna e Parma, hanno già recuperato in parte il terreno perso, mentre altre, ad esempio Ferrara e Piacenza, faticano e oggi sono più distanti dal resto della regione.
In sostanza, e in breve, l'analisi tracciata dall'osservatorio della Ires [Ires, 2019] evidenzia, da un lato, che l'Emilia Romagna sia stata la regione cresciuta di più in Italia, grazie soprattutto al

contributo di tre fattori: l'ottimo aumento delle esportazioni, il buon aumento del turismo e la crescita degli investimenti. Dall'altra, però, si legge nel rapporto che la crescita (peraltro ancora debole e diversamente distribuita tra i territori) "*non è stata in grado di appianare gli squilibri esistenti, sia tra le diverse aree territoriali della regione, sia in ambito sociale e in particolar modo nel mercato del lavoro*". Su quest'ultimo punto i ricercatori hanno sottolineato come le fasce di forza-lavoro più giovanili siano ancora fortemente interessate da rilevanti fenomeni di inattività, disoccupazione e sottoccupazione. Inoltre, si è accentuata "la discontinuità dei rapporti di lavoro", a causa "*di un continuo inseguimento dalla parte datoriale delle forme contrattuali meno costose, al punto da produrre un fenomeno di promiscuità e reciproca sostituzione tra lavoro autonomo e subordinato*".

Un altro particolare approfondimento riguarda i redditi. L'Emilia-Romagna continua a vantare il terzo valore più alto in Italia, ma permangono "notevoli differenze in base al genere, all'età e ai territori di residenza".
A proposito della dinamica dei redditi una importante convergenza sul tema ci viene dalle analisi delle dichiarazioni dei redditi presentate dai contribuenti bolognesi nel periodo 2007-2015. Lo studio, realizzato dall'Area Programmazione Controlli e Statistica del Comune di Bologna, consente di cogliere alcune importanti tendenze sociali ed economiche avvenute in tale lasso di tempo, quello degli anni della crisi economica che si è manifestata anche nel nostro territorio [Comune di Bologna, 2018a]. L'analisi porta alla luce che nel giro di nove anni è sparita una fetta importante di contribuenti, circa 10mila, *scivolata* poichè impoverita nella no tax area. Anche chi guadagna di più si è impoverito. Nove anni, si legge, che hanno *«penalizzato in modo particolare i più giovani, aumentando la distanza tra contribuenti più ricchi e più poveri»*.

I giovani sotto le due torri nell'evoluzione dei redditi degli ultimi nove anni: impoveriti.



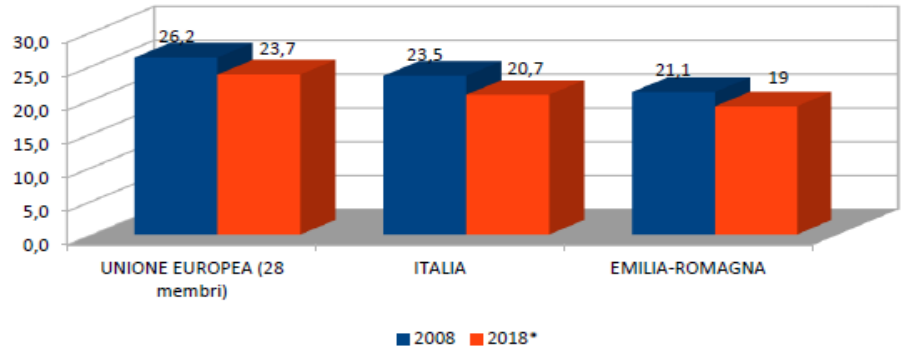
La disponibilità di questi dati preziosi ci permette di misurare alcuni importanti aspetti della disuguaglianza nella distribuzione dei redditi. L'approfondimento sulle età mostra, infatti, forti contrazioni tra i giovani fino ai 29 anni (4.687 contribuenti in meno) e nella fascia 30-44 anni (7.667 in meno). Inoltre, fra le persone comprese in queste fascia di età si è registrata una contrazione dei guadagni: se si tiene conto dell'inflazione questi individui hanno perso una fetta di potere d'acquisto rispetto al 2007. E anche in questo caso le persone penalizzate sono state quelle più giovani, che hanno registrato forti cali dei redditi medi. Le uniche classi di età che hanno retto il confronto con l'inflazione sono quelle in età superiore ai 54 anni, con valori positivi più accentuati fra 60 e 74 anni.
«Coerentemente con l'evoluzione della popolazione, l'età media dei contribuenti è salita. Ma il forte calo delle persone in età fino a 44 anni — si legge nel report ***— non è spiegato solo dalla demografia. Il ruolo decisivo è stato giocato dalla crisi, e soprattutto la precarietà occupazionale che ha penalizzato in modo particolare i più giovani».***

Il forte spostamento dell'equilibrio generazionale nella distribuzione dei redditi risulta in finale molto coerente con il quadro di sintesi che si legge ancora nel dossier dell'osservatorio Ires: "*il miglioramento registrato in Emilia-Romagna nel 2017, rallentato nel 2018, benché positivamente supportato da politiche pubbliche come il Patto per il lavoro, non è ancora stato sufficiente a imprimere una vera svolta che dia risposte alla disuguaglianza socio-economica e agli squilibri generazionali*" [Ires, 2019].

Per finire vale la pena ricordare che i giovani sono una risorsa sempre più "scarsa", un dato che trova riscontri a qualsivoglia livello territoriale, ivi compreso il livello più vicino a noi, regionale e della stessa area metropolitana bolognese.

I giovani, una risorsa maledettamente "scarsa".

Fig. 5.1 – Quota di giovani 15-34 anni sul totale della popolazione. Raffronto 2008-2018

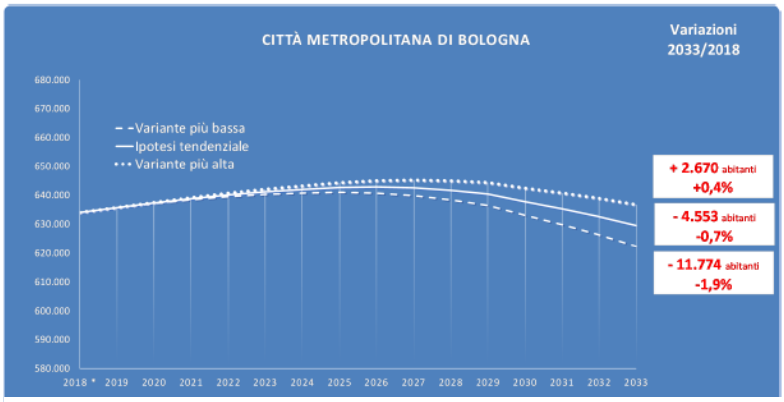


* Per UE 28 si fa riferimento al 2017, ultimo dato disponibile.
Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati Istat e Eurostat.

A livello regionale negli ultimi 10 anni la quota dei giovani sul totale della popolazione si è ridotta di 2,5 punti percentuali nei 28 Paesi dell'Unione Europea, di quasi 3 punti in Italia (2,8 per l'esattezza) e di oltre 2 punti in Emilia-Romagna [Ires, 2019]. E non va poi molto meglio nel perimetro della Città Metropolitana di Bologna, specie se guardiamo le proiezione demografiche.

La popolazione residente nella Città metropolitana di Bologna è tornata a salire (poco meno del 40% vive nella città di Bologna) e, si prevede, che continuerà a salire e a compensare il calo del numero dei nati ci sarà, come ormai accade da tempo, il saldo migratorio positivo che si stima continui ad essere positivo [Comune di Bologna, 2018a]. **Sempre più residenti, dunque, ma sempre più anziani**, soprattutto nel territorio metropolitano, che tra quindici anni conterà circa 1 milione e 42 mila residenti, oltre 30 mila in più di oggi, questo è quanto emerge in "Gli scenari demografici per l'area bolognese al 2033" [Comune di Bologna, 2018a].

A livello metropolitano probabile lieve calo nel lungo periodo della popolazione in età lavorativa (15-64 anni)

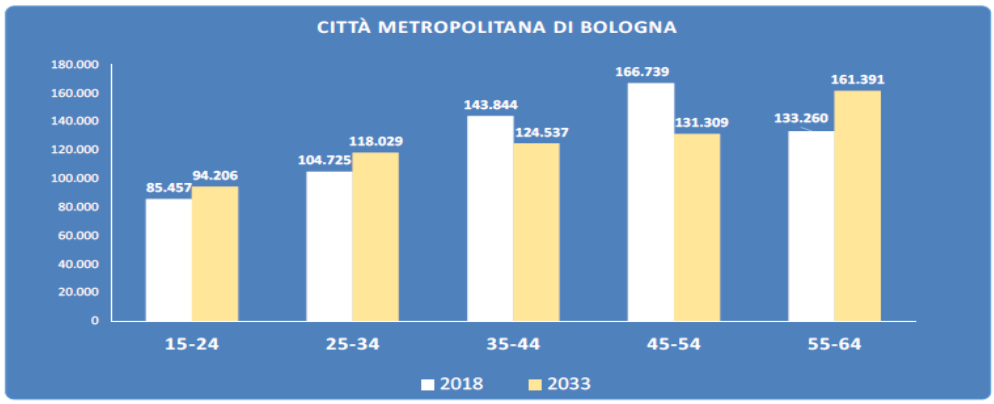


Fonte: Comune di Bologna, Scenari demografici nell'area metropolitana bolognese, Giugno 2018

L'invecchiamento della popolazione è uno dei fenomeni più peculiari della storia demografica del territorio bolognese: a titolo di confronto si pensi che il peso relativo degli anziani, normalmente identificati con gli over 64,

nella Città metropolitana è salito, dal 13% del Censimento del 1971 all'attuale 25%. In numeri assoluti gli anziani di questa fascia d'età sono praticamente raddoppiati.
Una tendenza di lungo periodo che continuerà probabilmente ancora nel prossimo futuro: nella nostra città metropolitana si prevedono, nel 2033, quasi 300 mila anziani residenti, con un incremento quasi il 20% in più, mentre cala, invece, il numero dei bambini ed aumenta (anche) il numero degli over 80 soprattutto in provincia, dove l'età media sarà più alta di quella dei residenti in città.

La popolazione in età lavorativa per classi di età



Fonte: Comune di Bologna, Scenari demografici nell'area metropolitana bolognese, Giugno 2018

Da queste analisi dei flussi demografici e dalle proiezioni future, pur consapevoli che il dato riferito all'intera area metropolitana aggrega un insieme di realtà territoriali assai differenti, e che possono variare anche considerevolmente e repentinamente, l'evoluzione futura della popolazione in età lavorativa (convenzionalmente compresa tra 15 e 64 anni) nella Città metropolitana appare in leggero aumento fino al 2026, per poi ridiscendere seppure in misura diversa. Il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione in età lavorativa appare così importante, tanto da dover tornare a ribadire con forza che *"vale la pena sottolineare nuovamente come, nella nostra realtà territoriale, sia decisivo il contributo dei flussi migratori, senza i quali si verificherebbero gravi deficit nel contingente della popolazione in età lavorativa, con immediate ripercussioni sul mercato del lavoro locale"* [Comune di Bologna, 2018a].

I giovani, nella zona di mezzo della "clessidra", tra chance di passaggio e rischi di caduta.

Proprio i giovani, focus di attenzione nelle nostre narrazioni di confine, è una categoria quanto mai variegata e non uniforme, eppure da sempre simbolo che incarna la voglia e la capacità di futuro della società e ne rappresenta concretamente le gambe su cui camminerà, l'anima con cui ne affronterà le sfide.
Questi stessi giovani con il destino d'essere la bandiera alzata su un futuro in profondo cambiamento com'è ai giorni nostri, mentre in verità si dimostrano una risorsa sempre più "scarsa", visto il ridursi del peso delle coorti giovanili sul totale della popolazione, ma anche sulla parte in età di lavoro. Giovani dai più nominati come la chiave di un futuro ancora da scrivere, che si mostra ancora immerso nella nebbia per l'incapacità di vedere sino in fondo, ma che per la stessa ragione ci obbliga ad immaginare quali sagome da essa potranno prendere forma nella realtà.
I giovani "protagonisti" della scena, immersa in un palcoscenico segnato dalla globalizzazione e da un progresso tecnologico straordinariamente accelerato, fenomeni che hanno trasformato (e stanno vieppiù trasformando) la struttura stessa del mercato del lavoro. Uno dei risultati di questo processo è stata la segmentazione che ha portato ad una metamorfosi della struttura professionale a piramide ereditata dall'età

fordista verso una struttura – si dice – a *clessidra*, divisa in due corpi, la parte alta e quella bassa della scala sociale, dove la terra di mezzo se non è scomparsa, si è molto ristretta tanto da somigliare ad un canale di comunicazione tra le due parti, stretto, allungato, difficile da percorrere, soprattutto per salire. La posizione dei giovani nella società sta proprio lì, nella zona centrale della clessidra, all'altezza del suo restringimento, formati e sulla soglia dell'ingresso nel mercato del lavoro, esposti alle chance di passaggio nell'area dei vincitori – cogliendo le opportunità – e nondimeno ai rischi di caduta tra i vinti – travolti dai pericoli che irrompono nel proprio percorso generando insicurezza, vulnerabilità sociale, esclusione dalle opportunità e dalle coperture dei sistemi di sicurezza sociale.
Questa situazione ha a che fare con la narrazione, anch'essa variegata, degli itinerari di vita e di lavoro di molti giovani, cammino fatto di luci e di ombre con cui i giovani cercano di costruire con successo il proprio percorso professionale. Un cammino che appartiene anche agli intervistati della nostra indagine, anche se con una intensità molto minore rispetto ad altre provenienze scolastiche. Vale però tenere a mente che i giovani protagonisti nella nostra inchiesta - di cui nella parte prima di questo report abbiamo cercato di raccontarne la storia - sono tra quelli che hanno vissuto sul campo parte degli anni "ruggenti" della crisi ed hanno intravisto i primi segni della ripresa.

Innovazione digitale e mondo del lavoro: opportunità e rischi.

Facendo il punto di quanto abbiamo visto e detto sin qui, in sintesi possiamo dire che le fonti statistiche istituzionali e non che ci hanno accompagnato nel nostro excursus confermano che nel percorso di uscita da una recessione che è stata profonda e persistente ancora oggi permangono forti criticità, che la ripresa economica degli ultimi anni ha solo in parte attenuato, legate al declino della quantità, ma soprattutto della qualità dell'occupazione, ai disallineamenti formativi e al basso livello delle qualifiche, che si intrecciano con l'acuirsi degli squilibri territoriali e nelle Regioni.
Gli equilibri qualitativi e quantitativi - ivi compresi i forti rischi connessi ad una struttura occupazionale che sia prima che dopo la ripresa continua a tendere alla svalorizzazione e alla dequalificazione del lavoro - del nostro come di tutti i mercati del lavoro, spiegano numerose fonti sin qui citate, sono destinati a essere profondamente influenzati dalle tecnologie. Si apre uno visione di radicale trasformazione che dovrà essere gestito in uno scenario che ha in sé un elevato potenziale di sviluppo, ma nondimeno notevoli rischi e criticità. È opinione ormai condivisa che la trasformazione determinata dalla digitalizzazione dell'economia e della manifattura, con la diffusione sempre più massiva dell'automazione, della digitalizzazione e dell'interconnessione nei processi produttivi, porta verso scenari di sviluppo tecnologico - entrati da tempo nel gergo comune con il nome di "Industria 4.0" – capaci di generare nuove opportunità produttive e di sviluppo a cui si affiancano, tuttavia, anche preoccupazioni sul futuro assetto del mondo del lavoro, imprese e lavoratori compresi.

Come ha ricordato recentemente un rapporto pubblicato dalla Commissione Lavoro del Senato, la percentuale dei lavoratori occupata nel settore manifatturiero, nonostante la costante diminuzione dal 1980, sia tra le più elevate d'Europa circa il 10% dei lavoratori rischia di essere sostituito da lavoro robotizzato, mentre il 44% circa dei lavoratori avrà la necessità di incrementare o modificare le proprie competenze a seguito della diffusione sempre maggiore dell'automazione nei processi produttivi [Senato della Repubblica, 2017]. Il mercato del lavoro sta subendo un profondo cambiamento, con un ridimensionamento significativo della forza lavoro impiegata e una modifica sostanziale, almeno per le nuove generazioni di lavoratori, della struttura e delle tipologie di lavoro disponibili. A ciò si affianca una industria

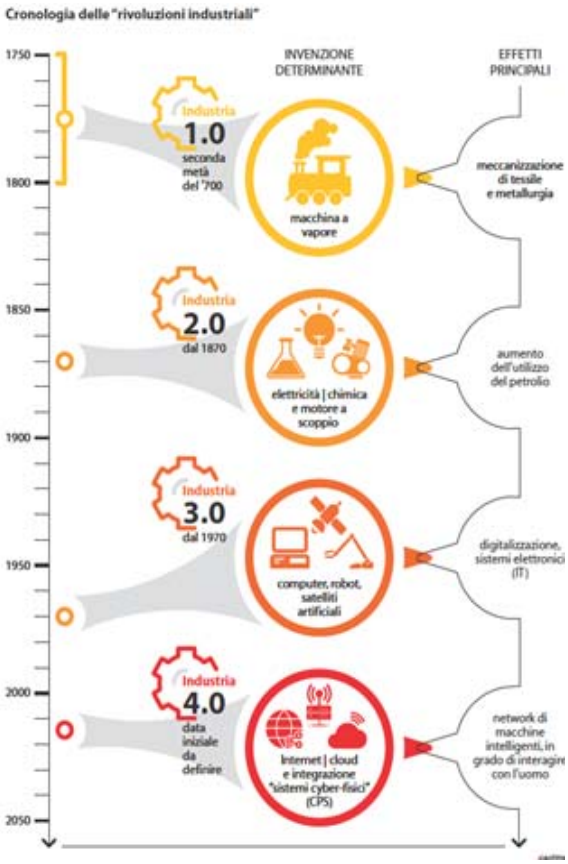
italiana ancora caratterizzata da un basso livello di innovazione, modesti investimenti in R&S e bassi livelli retributivi, fattori, questi, che hanno finora salvaguardato molti dei posti di lavoro strutturalmente più esposti ai processi di innovazione.

Il paradigma 4.0, evoluzione o trasforma-zione epocale?

La trasformazione di Industria 4.0, fortemente legata ai processi di innovazione, si innesta, nel nostro Paese, in uno scenario socio-economico già polarizzato e nel quale quindi possono ulteriormente accentuarsi le tendenze ovunque presenti alla ulteriore polarizzazione delle competenze, dei redditi e dei territori. Ne sono conseguenza le disuguaglianze nella distribuzione della ricchezza, la diffusa paralisi della mobilità sociale e l'incremento della stessa povertà assoluta. I dati di cui abbiamo parlato sin qui mostrano come nel corso degli ultimi anni l'occupazione sia cresciuta, in Italia come in Emilia Romagna, in particolar modo nelle attività caratterizzate da bassi livelli di competenze e di specializzazione e meno in quelle che, al contrario, richiedono elevata professionalità. Nello stesso arco di tempo il numero di occupati nella fascia intermedia è diminuito perlappunto di circa il 10 per cento, in ragione della ampia dimensione di produzioni manifatturiere e, in esse, di lavori ripetitivi con il conseguente rischio di una riduzione, a causa dell'automazione, di una ampia fetta di lavoratori facilmente sostituibili.

La riflessione su un tema tanto attuale - la digitalizzazione dei processi di produzione e lavoro – è oggi assai vasta, quasi sterminata, quanto ancora in fieri e per molti versi controversa. Il dibattito corrente vede impegnati ricercatori e specialisti di ogni area delle scienze economiche e sociali. Sicché qui non si tratta, almeno nelle limitate ambizioni di chi scrive, di proporre un confronto tra le varie posizioni, quanto piuttosto di presentare solo alcune semplici e limitate osservazioni derivanti dalla raccolta di alcuni contributi che ci possano aiutare a capire cosa si intende per Industria 4.0, componendo un mini-quadro interpretativo, e quale potrebbe essere l'impatto che le trasformazioni tecnologiche in atto stanno avendo o potranno avere sul lavoro.

Le trasformazioni tecnologiche soprattutto laddove attengono alla diffusione in ambito manifatturiero di nuove tecnologie digitali – in particolare quando si tratta della cosiddetta "alta" tecnologia e all'*advanced manufacturing* – sono un fenomeno a cui sono stati attribuiti molti nomi e definizioni differenti, a seconda dell'ottica utilizzata e del settore specifico di studi che se ne occupa*:* Industry 4.0, Advanced Manufacturing, Smart manufacturing, Quarta Rivoluzione Industriale … Tutte denominazioni che sottintendono un cambiamento radicale nell'operatività delle imprese manifatturiere e, più in ampio, dell'economia. In particolare l'ultima è divenuta prevalente nel discorso pubblico, potremmo dire dilagante dotata com'è di una enorme potenza mediatica nell'immaginario, quanto nelle aspettative derivanti dai cambiamenti in atto. Un cambiamento che rivendica le insegne di una nuova *rivoluzione*, ancorché più preconizzata che compiuta. Nella dimensione di incertezza che ancora investe il confronto su questi temi, ad esempio, c'è anche la stessa convergenza o meno su questa prima, sintetica, categoria interpretativa della "quarta rivoluzione industriale".



Non sono pochi gli esperti che si limitano a definire la corrente fase di innovazione tecnologica, per quanto potente e pervasiva, la quarta fase storica all'interno della linea del tempo dell'industria, continuazione della terza rivoluzione nel senso di evoluzione ulteriore del mondo delle tecnologie ICT applicate nei reparti e lungo la catena del valore delle aziende. La quarta fase della rivoluzione industriale si collocherebbe dopo la prima - caratterizzata dall'introduzione del telaio meccanico e dallo sfruttamento dell'energia a vapore - la seconda - contraddistinta dalla produzione di massa con metodi fordisti e dall'impiego dell'energia elettrica - e la terza fase, quella digitale, segnata dall'avvento del computer nei processi produttivi.

Nondimeno ci sono convinti (e più numerosi) assertori che stavolta si tratta di qualcosa di diverso, che va ben oltre la semplice automazione dei processi, e si pone, invece, come un vero e proprio cambio di paradigma e non solo tecnologico, una grande trasformazione dell'idea stessa di lavoro: un cambiamento tecnologico, sociale, culturale, che possiede numerosi elementi di discontinuità con il passato non solo di natura tecnica, ma anche di natura socio-economica [Seghezzi, 2015, 2016].

Il cuore "tecnologico" del paradigma 4.0: l'intelligenza artificiale incorporata negli oggetti.

Ogni rivoluzione industriale, così come categorizzata da storici e sociologi, ha una propria invenzione di riferimento, le cui conseguenze sono state così "rivoluzionare" da determinare uno scenario produttivo completamente diverso dal passato. Legittimo chiedersi a questo punto qual è l'invenzione distintiva che caratterizza la quarta rivoluzione industriale?

Per quanto sia piuttosto problematico rispondere a questa domanda, la risposta aiuta a capire, almeno per chi le riconosce una natura "rivoluzionaria", l'essenza insita nel concetto dell'*Industry 4.0*. Sebbene, infatti, non manchino negli ultimi anni invenzioni anche di altissimo livello tecnologico e anche di forte incidenza sui sistemi produttivi, quale o quali possono essere dette il simbolo dell'*Industry 4.0*?

Si può dire, di certo, che i tempi sono ancora immaturi per identificare quella decisiva, quella che potrebbe mettere la data di inizio all'avvento della quarta rivoluzione industriale. Sebbene, in effetti, si stia parlando di un fenomeno solo in piccola parte già in atto e, peraltro, parecchio dinamico, ciononostante è dato ragionevolmente per certo che tra le varie, nonché numerose, "tecnologie abilitanti" all'oggi conosciute, la cifra identificativa della quarta rivoluzione industriale non pare sia rintracciabile nei nuovi robot, che possono ora svolgere anche le attività cosiddette *non-routinarie*, non sono le nuove connessioni mobili sempre più veloci, o la realtà aumentata, e neanche l'ormai nota ai più stampante 3D. Gli ultimi studi e riflessioni permettono di affermare con una buona sicurezza (e con ampi riscontri in letteratura) che *in primis* il concetto di *Internet of Things (Iot*), o per meglio dire proprio l'applicazione dell'IoT attraverso la creazione di *Cyber-phisical Systems (CPS)* all'interno della produzione industriale, è la chiave dell'Industria 4.0.

Come leggiamo nel saggio di Seghezzi: "[…] *viene indicata come tecnologia centrale quella dei CPS. Questi vengono definiti «integrazione tra computazione e processi fisici. Computer incorporati e reti che monitorano e controllano processi fisici». In concreto tali sistemi si realizzano attraverso macchinari, infrastrutture e strumenti tra loro connessi, in modo da poter interagire tra loro non unicamente mediante azioni fisico-meccaniche, ma grazie a sensori, attraverso la rete. Alla base del sistema dei CPS troviamo*

Cos'è una Tecnologia abilitante?

Secondo la definizione data dalla Commissione Europea le Tecnologie Abilitanti o KET (dall'inglese *Key Enabling Technologies*) sono tecnologie *"ad alta intensità di conoscenza e associate a elevata intensità di R&S, a cicli di innovazione rapidi, a consistenti spese di investimento e a posti di lavoro altamente qualificati"*. In quanto tali hanno **rilevanza sistemica** perché alimentano il valore della catena del sistema produttivo e hanno la capacità di innovare i processi, i prodotti e i servizi in tutti i settori economici dell'attività umana. Un prodotto basato su una tecnologia abilitante, inoltre, utilizza tecnologie di fabbricazione avanzate e accresce il valore commerciale e sociale di un bene o di un servizio.

La quarta rivoluzione industriale si centra sull'adozione di alcune tecnologie abilitanti, alcune nuove di zecca, altre già presenti soprattutto nel mondo della ricerca che oggi, grazie all'interconnessione e alla collaborazione tra sistemi, diventano di interesse per l'intero settore manifatturiero. Le 9 tecnologie abilitanti definite da Boston Consulting sono: Advanced manufacturing solution; Additive manufacturing; Augmented reality; Simulation; Horizontal e vertical integration; Industrial internet; Cloud; Cyber security; Big Data Analytics.

l'introduzione dell'Internet of Things (IoT)" [Seghezzi, 2016]. Nello sviluppo tecnologico arrivano, *in secundis* ma profondamente integrate alle precedenti e altrettanto centrali nello scenario dell'Industria 4.0, lo sviluppo dell'intelligenza artificiale (in particolare con macchine in grado di innescare un apprendimento automatico, *machine learning*) e la capacità di produrre una massa enorme di dati (*big data*) da diverse fonti e di analizzarli (in tempo reale) usando sofisticati algoritmi per informare le decisioni. Da queste considerazioni nasce la proposta di una definizione di Industria 4.0 lineare quanto sostanziosa come ***"fenomeno tecnologico, nei termini di una modalità di produzione manifatturiera che integra digitalmente gli spazi fisici lungo tutta la supply chain attraverso l'utilizzo di CPS e IoT, implementando l'automazione e la digitalizzazione dei processi e dei prodotti"*** [Seghezzi, 2016].

Questa dirompente evoluzione tecnologica guidata dalla diffusione di internet permette di condividere dati, informazioni e sistemi di produzione, sia all'interno del singolo sistema che tra più sistemi interconnessi. Le fondamenta di Industria 4.0 appaiono essere proprio questi nuovi concetti di connessione, condivisione ed interscambio di oggetti, macchinari, prodotti, persone in modo intelligente e ottimizzato, così da poter garantire un coordinamento pressoché istantaneo ed ottimale di tutte le risorse che concorrono alla creazione di valore in un'azienda. Attraverso i cosiddetti sistemi cyber-fisici realtà virtuale e produzione industriale si fondono in un sistema unico.

La trasformazione digitale della manifattura.

In tale trasformazione le tecnologie abilitanti avranno impatti su tutta la catena del valore, dalla progettazione, produzione di sistemi e prodotti sino alla loro promozione e commercializzazione sul mercato.

Non cambierà SOLO il modo di produrre.

Pur rimanendo nei soli confini dell'ambito produttivo, sarebbe riduttivo ricondurre l'Industria 4.0 ad una rivoluzione puramente tecnologica al pari delle precedenti. Quella che stiamo vivendo in questi anni presenta alcune differenze significative rispetto alle altre rivoluzioni industriali che abbiamo conosciuto in passato, se ne vogliamo comprenderne appieno significato e coglierne le sinergie possibili all'interno del contesto produttivo. In particolare, troppo spesso, fanno notare gli esperti, si dà un peso eccessivo alla sola trasformazione tecnologica, tralasciando in toto (o in parte) le implicazioni organizzativo- gestionali. *"Sebbene questa rivoluzione parta dalla fabbrica e dai reparti produttivi (grazie alla sensorizzazione diffusa di tutti i macchinari e dei prodotti, all'impiego di sistemi di produzione additivi, all'utilizzo di wearable per guidare e monitorare l'operatore durante le sue attività, …), gli impatti risaliranno tutta la catena organizzativa e decisionale*" [RISE, 2017].
In poche parole è indispensabile che sia chiaro che non cambierà solo il modo di produrre, ma anche tutto il resto: cambierà il modo con cui le aziende dovranno rapportarsi verso i propri clienti, il modo con cui le aziende gestiranno i rapporti con i propri fornitori, le modalità con

cui le aziende prenderanno le decisioni. Man mano che le cose procedono e si fanno più esplicite e chiare si capisce, forse, che occorre sapere andare oltre, estendere l'orizzonte della comprensione ancora un pò più in là.

Molti studi recenti, forse con una sensibilità più acuta, adottano una particolare cura nel sottolineare quanto, comunque, confinare definizione e, soprattutto, portata del fenomeno della digitalizzazione (di produzione e beni prodotti) al solo dato tecnico, per quanto esteso a modello organizzativo-gestionale, sia sostanzialmente e ancora una volta un'interpretazione lacunosa e insidiosa. E questo non solo perché va a impattare potenzialmente su settori che vanno ben oltre quello manifatturiero, dilagando in numerose aree grigie tra i settori secondario e terziario, ma quanto piuttosto per l'estesa e consolidata consapevolezza che sia indispensabile inquadrare il fenomeno dentro la più ampia e profonda trasformazione in atto nell'economia intesa nel suo complesso.

In buona sostanza si sostiene, anche se non mancano detrattori, che risulta impossibile concepire la nuova fabbrica come una monade autosufficiente ed isolata dal contesto socio-economico entro il quale si è affermato. Oltre la tecnologica, la rivoluzione del paradigma di Industry 4.0 si presenta come una rivoluzione socio-economica nel senso più pieno del termine. L'analisi ridotta al solo modello produttivo o modello tecnologico e anche come modello di organizzazione del lavoro o di relazioni industriali risulta incompleta e inaffidabile, se non erroneo, quando non è analizzato, nelle parole di Butera, come la «*relazione tra questi mutamenti e «l'environment», ossia la forma specifica di aggiustamento dell'organizzazione alle esigenze ad essa poste dal sistema economico, dal sistema delle conoscenze scientifiche, dal sistema sociale*» [Butera, 2018].

Digitalizzazione e automazione non hanno nulla di automatico. Sono sempre il risultato di scelte e decisioni.

La digitalizzazione ha moltiplicato le possibilità di super-calcolo e nel contempo le opportunità di comunicazione, all'insegna dell'iper-connessione, ma resta un fenomeno che va letto in una visione olistica, che le restituisca tutta la sua complessità sociale, dimostrando sia di essere capaci di superare la sua riduzione tecnicistica, quanto, non meno importante, di rifuggire da ogni tentazione di "determinismo tecnologico". Se da una parte appare insensato ridurre l'ondata di cambiamento tecnologico alla sola enfasi della tecnologia disponibile, nondimeno per interpretare il significato delle enormi trasformazioni tecnologiche in atto (e delle implicazioni socio-economiche) occorre pensarlo come un **processo, per nulla scontato, frutto di decisioni e scelte degli attori sociali (ivi compresi i lavoratori e i loro rappresentanti) ed economici chiamati a realizzarlo attraverso l'esercizio di opzioni politiche ed economiche e, nondimeno, tecniche.**

La *tecnologia non è un elemento reificato ed esterno alle dinamiche sociali* da cui nasce e il cosiddetto "progresso tecnologico" non è un imperativo che si dipana nella storia come una necessità ineluttabile, rispetto alla quale all'agire sociale non resta che "cogliere" le opportunità ed esercitare una discrezionalità di scelta "limitata" al compito di comprenderne gli effetti allo scopo di gestirli individuandone le condizioni si sostenibilità [Salento, 2018].

Tutt'altra prospettiva, invece, è quella che pensa alla trasformazione tecnologica come un *processo* guidato da scelte e decisioni articolate su diversi livelli fra la sfera politica e quella economica. Lontani mille miglia dal considerarla una semplice "rivoluzione delle macchine", rivendica alle istituzioni, alle parti sociali ed economiche in ballo la possibilità di fare delle scelte, di giocare un ruolo attivo sulle traiettorie dello sviluppo tecnologico e, in definitiva, di riservare all'agire sociale la concreta possibilità di una scelta, cioè di intervenire nella trasformazione orientandone il senso e, dunque, le scelte di progettazione, adozione e uso della tecnologia. Una possibilità di governo da giocare in "anticipo" come viene da più parti sottolineato [Cipriani, Gramolati, Mari 2018], per richiamarne sia il carattere di urgenza che di cambio netto di strategia, ossia saper agire prima che gli effetti "indesiderati" si siano già prodotti e non resta che correre ai ripari estremi, quando ormai i buoi sono già scappati dalla stalla. L'asso nella manica è, dunque, giocare insieme la partita, in una logica di sistema, di collaborazione, per affrontare sfide e cambiamenti, o anzi qualcosa di più, per pre-vedere e anticipare i cambiamenti nel lavoro e non subirli. Un progetto che si crede non solo possibile, ma che è essenziale perché

Governare i processi: l'asso nella manica è giocare, insieme e d'anticipo.

serve a contrastare quegli *effetti distorsivi* di un nuovo paradigma tecnologico che, nato per accrescere competitività e per rilanciare il patrimonio produttivo, sta producendo da alcuni anni disaccoppiamento tra produttività e occupazione e nuove fratture sociali.

Una nuova idea di organizzazione per governare la "rivoluzione delle macchine"

«La consapevolezza della non oggettività della rivoluzione tecnologica approda alla tesi del carattere anticipatore dell'idea dell'organizzazione dell'innovazione, da implementare al fine del successo economico e sociale dello stesso sviluppo tecnologico. Questa esigenza di una nuova cultura dell'organizzazione [….] *vede nell'Industria 4.0 l'occasione, e insieme la richiesta, di un rinnovato, e per molti versi inedito, impegno di «progettazione». Un impegno culturale in grado di governare i processi, anticipandone creativamente e collaborativamente gli esiti. La rivoluzione delle macchine e quella economica non vanno affrontate né ottimisticamente, né pessimisticamente, ma con la consapevolezza che le poste in gioco (imprese, tecnologie, organizzazioni, reti, territori, qualità del lavoro e della vita) richiedono una «nuova generazione di forme di progettazione di sistemi complessi» che si basino sulla cooperazione, la condivisione e la comunicazione di conoscenze, la creazione di comunità industriali tra tutti i soggetti coinvolti e interessati, al fine di disegnare "nuove città, nuove imprese, nuove organizzazioni, nuove società e soprattutto la qualità e quantità del lavoro"».*
Giovanni Mari, La sfida del lavoro 4.0.

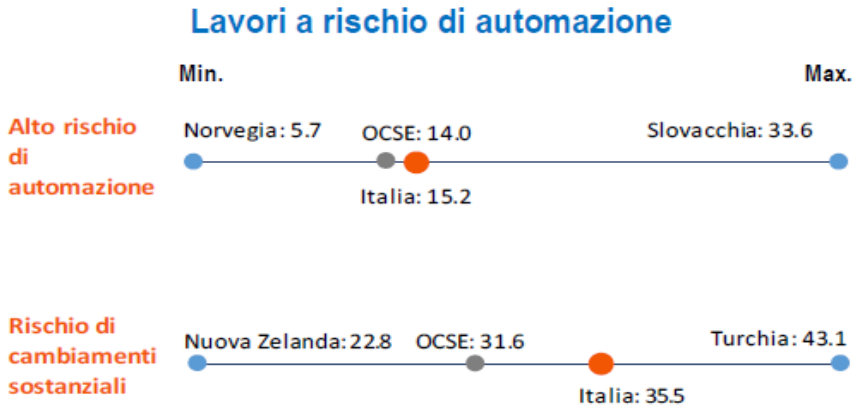
«È possibile accompagnare una rivoluzione industriale con processi di progettazione condotti da soggetti diversi e talvolta in conflitto, a più livelli, su parametri multipli? È possibile farlo di fronte alla straordinaria velocità del cambiamento della tecnologia, dell'economia, della società?
*È **necessario** farlo, perché i rischi per l'ambiente, l'economia, la convivenza sociale, la vita delle persone non sono mai stai così alti. È **possibile** farlo perché gli strumenti tecnologici, organizzativi, culturali per progettare 'mondi nuovi' non sono mai stati così potenti».*
Federico Butera, *Industria 4.0 come progettazione partecipata di sistemi socio-tecnici in rete.*

Tratto da: Cipriani A., Gramolati A., Mari G., *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, University Press, 2018, Firenze

Tecnologia e Lavoro 4.0. tra apologeti e apocalittici.

Sul fronte degli effetti della "quarta rivoluzione industriale", la riflessione sull'impatto che digitalizzazione e automazione potranno avere sull'occupazione e sul futuro del lavoro è senza dubbio una delle grandi questioni ampiamente trattata nel dibattito recente. Non si starà qui a riprenderlo poiché è noto e largamente disponibile. Un dibattito che si è sviluppato attorno a "previsioni" che hanno presentato narrative diverse e non di rado contrapposte dove, spesso, le problematiche collegate agli effetti sul lavoro della transizione verso l'industria 4.0 si riduce ad una disputa deterministica tra ottimisti e pessimisti nell'operazione in gran parte utopica di calcolare i posti di lavoro persi o guadagnati nel contesto di questa nuova rivoluzione. Ogni successiva ondata di innovazione tecnologica scatena puntualmente la contrapposizione fra sostenitori di opposti scenari. Da un lato gli *apologeti* sottolineano come le nuove tecnologie solleveranno le masse da fatica fisica e attività tediose, liberando tempo per attività ludiche e creative. Dall'altro, gli *apocalittici* prefigurano vantaggi limitati a ridotte élite di fortunati, presagendo per i più un peggioramento sostanziale delle condizioni di vita, spesso associato all'asservimento degli individui alla nuova tecnologia. Senza alcuna sorpresa è gioco facile ammettere che un dibattito così polarizzato su due fronti contrapposti appare, piuttosto, il frutto quasi naturale di estremismi dovuti alla confusione che impera sul tema e, nondimeno, all'enorme e giustificata incertezza (da qui le varianze numeriche talvolta spropositate) scatenata dalla sarabanda su questi temi. Al di là di queste incertezze e varianza numerica delle "previsioni" la transizione verso la digitalizzazione della manifattura (e più in generale dell'economia) è per ora ancora e soprattutto un itinerario da percorrere, complesso e in divenire e con le sue contraddizioni.
Difficile dire cosa accadrà con precisione nelle dinamiche del mondo del lavoro, per le molte variabili in gioco, per le debolezza strutturale del sistema industriale e aziendale italiano (dualismo tra aziende innovatrici e non, poca ricerca…), perché cambiamenti epocali come questo non sono prevedibili, perché la velocità e l'ampiezza nell'adozione di soluzioni 4.0 per le produzioni industriali dipende da fattori di tipo tecnico, economico e sociale e dal peso che questi assumeranno nei diversi Paesi e nei diversi territori.

Ad ogni modo si può immaginare che tra queste due rappresentazioni, pessimistiche e ottimistiche, si posizionerà il dato veritiero nella sua realtà fenomenica fattuale e attuale: l'innovazione tecnologica è un processo che distrugge e distruggerà lavoro, mentre crea e creerà altro lavoro. Ma quale sarà il saldo generale? Oggi è forse impossibile prevederlo con una finezza analitica, anche perché, come si diceva, molto dipenderà dalle strategie di innovazione congiunta di tecnologie, organizzazione e lavoro progettate da imprese, attori sociali e dalle istituzioni.



Nota: Un elevato rischio di automazione corrisponde a una probabilità di automazione del 70% o più. I lavori a rischio di cambiamento sostanziale sono quelli con probabilità di automazione tra il 50 e il 70%. I dati, in percentuale rispetto al totale dei lavoratori, si riferiscono al 2012 o 2015, a seconda del paese.

Fonte: OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, https://doi.org/10.1787/9ee00155-en.

Non mancano però delle stime come quelle derivanti dagli ultimi dati dell'Ocse, persino rivisti in un'ottica meno allarmistica dei dati precedenti. Nel rapporto del 2019, infatti, sulle «Prospettive dell'occupazione-Il futuro del lavoro» per la situazione Italiana si legge che il rischio di sparizione di lavori legato all'automazione si aggira su un 15% *a rischio* di sparizione, un dato di poco superiore alla media europea; un altro 35,5% potrebbe subire sostanziali cambiamenti nel modo in cui vengono svolti; questi posti di lavoro rimarranno ma con mansioni molto diverse da quelle attuali [OECD, 2019c].

Lo scenario di trasformazione tecnologica, la cifra del cambiamento dell'Industria 4.0, sta già generando e genererà importanti cambiamenti che impatteranno sul lavoro e sull'occupazione. Un processo di sviluppo tecnologico che è di distruzione e creazione, di sostituzione e trasformazione.

La difficile transizione tra vecchio e nuovo.

Questa rivoluzione genera però una visione dualistica in bilico tra grandi opportunità e rischi già in atto che l'ondata tecnologica potrà soltanto accentuare. Le nuove tecnologie digitali, i principali fattori di competitività, comportano nuovi modi di produzione, erogazione, consumo, trasporto e commercializzazione dei prodotti e dei servizi ed anche la creazione di nuove occupazioni e la distruzione di altre. Se l'effetto complessivo delle nuove tecnologie sull'occupazione non è ancora del tutto chiaro, l'innovazione tecnologica sta, infatti, senz'altro rafforzando la tendenza già in atto alla polarizzazione dell'occupazione. E non è di poco conto sapere che gli sviluppi più recenti, oltre che testimoniare quanto il combinato disposto tra automazione e digitalizzazione è fenomeno che interessa tutti i settori dell'economia e l'intera filiera produttiva, **ci avvertono anche che l'avvento della robotica e dell'intelligenza artificiale pone a rischio di sostituzione non più soltanto i mestieri di basso contenuto professionale, bensì anche quelli di contenuto elevato.** E ciò potrà rendere più complessa,

oltre che più lunga e impegnativa, la transizione dai vecchi ai nuovi lavori con i rischi economici e sociali che possiamo immaginare connessi.

I dati, anche qui, non mancano. Nel report sul "*Futuro del lavoro 2019*" l'Ocse sottolinea che l'impatto negativo della globalizzazione e dell'innovazione tecnologica più che sui posti che potranno scomparire, rischia di farsi sentire sulla qualità del lavoro e sulle disuguaglianze tra lavoratori, peraltro già in atto da decenni come abbiamo avuto modo di trattare in precedenza. "Oltre ad opportunità esistono anche i rischi" afferma lo stesso **Angel Gurrìa**, segretario dell'OCSE nella prefazione al report; fra i rischi c'è **la disuguaglianza e l'emarginazione**, poiché molte persone e comunità sono state lasciate indietro dalla globalizzazione ed il ***digital divide*** (divario digitale) e, come corollario, un preoccupante quanto forte **"svuotamento" della classe media** che avanza via via che il progresso tecnologico diventa più diffuso e pervasivo.

Disuguaglianze e Quarta rivoluzione industriale secondo Michael Spence.

Con una frase ad effetto, di rara potenza evocativa, l'economista statunitense **Michael Spence** (insignito insieme a Stiglitz e Akerlaf del Nobel per l'economia nel 2001), docente presso la Bocconi di Milano, ha così stigmatizzato i "rischi" a proposito della Quarta Rivoluzione Industriale:

«L'automazione integrata della Quarta Rivoluzione Industriale mette il turbo alle disuguaglianze e alla globalizzazione» …

- Perché la concorrenza diventa di tipo "the winner takes all"
  Aumento concentrazione industriale (es. le Big Five (Amazon, Apple, Facebook, Google, Microsoft) si sono spartite i mercati. Ora si fanno anche concorrenza.
- Perché l'Industry 4.0 e globalizzazione "fanno tenaglia"
  Le aziende hanno perfezionato i modi di delocalizzare, monitorare e coordinare la produzione in varie parti del mondo in modo da ridurre i costi del lavoro, gestionali e di approvvigionamento materie prime. La creazione di posti di lavoro può avvenire in un altro paese, demograficamente o istituzionalmente, meglio posizionato.

Tratto da: L'impatto della quarta rivoluzione industriale sul lavoro, Francesco Daveri, MBA Programm, Audizione SDA Bocconi Commissione Lavoro Senato, Roma, 13 Settembre 2017.

La crescita senza precedenti delle diseguaglianze economiche, che si collegano a quelle sociali e culturali, è un terreno su cui l'Ocse ha lanciato già diversi allarmi, sino ad affermare che, dati alla mano, analizzando la correlazione fra aumento nelle disuguaglianze sociali e frenata della crescita economica in 21 Paesi, fra cui l'Italia, che questo nesso esiste ed è forte. In due parole si può dire anche l'Ocse riconosce che le crescenti diseguaglianze minano la crescita economica, oltre alla coesione sociale. Se, dunque, **"le disuguaglianze fanno male alla crescita"**, questo complica ulteriormente le cose, in particolare la transizione non sarà per niente facile. Il passato ci insegna, infatti, che le grandi trasformazioni sono un processo graduale di medio lungo termine. È presumibile, però, che alcune occupazioni potranno sparire dal mercato del lavoro più velocemente di altre che ne sorgeranno in sostituzione o in combinazione.

"Il vero punto non è quali lavori scompariranno, ma quanta disuguaglianza sarà prodotta dall'innovazione"

Portando a sintesi i diversi flussi di dati, e i commenti prodotti dall'Ocse si evince un'ampia convergenza sul fatto che il vero punto della questione non è quali lavori emergeranno e quali scompariranno, benché sia anch'esso un dato che appartiene al contesto dei futuri scenari, ma ben più **centrale e determinante sarà quanta disuguaglianza sarà prodotta dall'innovazione.** Ad affermarlo è l'economista Stefano Scarpetta[3], direttore del dipartimento delle politiche sociali e del lavoro dell'Ocse, il quale non ha dubbi: «Nuove tecnologie? Il vero rischio è la disuguaglianza, non la disoccupazione. Il vero punto non è quali lavori emergeranno e quali scompariranno, ma quanta disuguaglianza sarà prodotta dall'innovazione» e aggiunge «il gap sarà tra chi potrà accedere a nuove opportunità

[3] Ci si riferisce in particolare all'intervista rilasciata dall'economista Stefano Scarpetta al Morning Future, il blog voluto da The Adecco Group in Italia dedicato a contributi sui temi dell'evoluzione tecnologica e futuro. Disponibile al link https://www.morningfuture.com/it/article/2017/07/07/stefano-scarpetta-nuove-tecnologie-il-vero-rischio-e-la-disuguaglianza/11/.

di lavoro *high tech* con elevate remunerazioni e prospettive di carriera e chi – la maggioranza – sarà costretto a ripiegare su lavori a bassa qualifica. Si chiama polarizzazione e sta avvenendo in tutto il mondo».
Sulla stessa lunghezza d'onda si pone lo stesso Bagnasco, professore emerito di sociologia dell'Università di Torino, sostenendo che nelle nostre società che cambiano anche la disuguaglianza si presenta in nuovi modi, così come «la polarizzazione mostra nuovi problemi sociali, segnala cambiamenti importanti nella stratificazione sociale in corso nel capitalismo postindustriale» [Bagnasco, 2016]. Il discorso sulla disuguaglianza si apre a ventaglio, può prendere molte direzioni, si riveste oggigiorno di diverse prospettive e novità, tra cui, ad esempio, pare investita da fenomeni di polarizzazione sociale, che fanno scivolare verso il basso fasce di popolazione, mentre altre riescono a mantenere posizioni migliori. Anche Bagnasco nel suo percorso di osservazione ed analisi giunge a rilevare, pur nella consapevolezza che non esistono soluzioni semplici a problemi complessi, che ***"la domanda insistente che interroga la coscienza civile è: quanta e quale disuguaglianza siamo disposti ad accettare?"*** [4].

La tecnologia non è mai neutrale.

La tecnologia, insomma, anche quella digitale, non è mai neutra, anzi, per dirla con le parole con cui lo storico statunitense Melvin Kranzberg ha fondato la sua prima legge della tecnologia: **«la tecnologia non è né buona né cattiva; non è neanche neutrale»**. Pertanto il cambiamento tecnologico è determinato e dipende non solo dall'uso che se ne fa, come si dice solitamente nella saggezza popolare, ma soprattutto dalle qualità sociali e dal contesto socio-economico da cui sorge, che ne plasmano caratteristiche e modalità di sviluppo. Da questa non neutralità deriva che "*le innovazioni possono portare il sistema lungo diverse traiettorie a seconda di rapporti di forza, caratteristiche strutturali e natura delle Istituzioni*" [INAPP, 2017). Detto più semplicemente: può favorire lo sviluppo, ma anche generare problemi ambientali, sociali, economici, economici e politici su larga scala.

E i timori appaiono ben fondati, come abbiamo cercato di riassumere sin qui parlando dei *trend* in atto, da tempo, nel mondo del lavoro a livello nazionale, nonché regionale e locale. E così l'aumento delle disuguaglianze, sotto l'accelerazione determinata dalla dall'effetto delle nuove tecnologie e dalla globalizzazione, sono destinate ad aumentare con l'allargarsi del divario fra le fasce di popolazione *low-skill/low-paye* e *high-skill/high-paye,* una polarizzazione tra forti e deboli, tra chi sta dentro e chi sta fuori, che si produce mediante un meccanismo di sostituzione di lavoratori a basse qualifiche e meccanismi premianti per i lavoratori più istruiti/competenti che sanno utilizzare a loro vantaggio le opportunità date dalle nuove tecnologie.

La centralità di competenze e servizi di formazione e riqualificazione permanente "di qualità". La chiave del "mondo nuovo".

Il processo di innovazione tecnologica richiederà tempo, richiederà gradualità e diffusione della capacità innovativa anche ad aziende che attualmente sono rimaste indietro, richiederà investimenti in tecnologie, macchinari e sistemi informativi, nondimeno richiederà investimenti sulla formazione delle competenze adeguate per controllarli. **Le competenze costituiscono l'elemento decisivo nella relazione tra cambiamento tecnologico e occupazione, perché tutti concordano che il fattore umano è il suo principale fattore strategico di successo.**

[4] Ci si riferisce ai contenuti della *lectio magistralis* tenuta da Arnaldo Bagnasco, professore emerito di sociologia dell'Università di Torino, presso l'Accademia delle Scienze di Torino il 23 gennaio 2019, per il programma "I mercoledì dell'Accademia".
Una sintesi è disponibile su https://www.lindiceonline.com/geografie/la-nuova-disparita-redditi-ricchezze-crescente-polarizzata-multipla/

Da qui la convergenza assoluta e totale di ogni commentatore o esperto sulla "centralità" e "indispensabilità" di un'offerta di qualità di servizi efficaci di formazione e riqualificazione permanente. Investire in formazione - una formazione solida e capace di insegnare ad imparare e ad aggiornare le competenze a partire dai primi anni scolastici, poi attraverso le esperienze di alternanza e in seguito durante gli anni di attività grazie alla formazione continua in azienda - è necessario per assicurarsi alti tassi di produttività ed innovazione, e nondimeno agire sui rischi di disuguaglianza che investiranno "le persone" che appartengono alla comunità socio-economica del futuro.
La formazione è la chiave del "mondo nuovo", ma, purtroppo, è anche il terreno su cui l'Italia brilla pur con le dovute eccezioni territoriali, per la sua debolezza strutturale. Lo stesso Direttore del dipartimento delle politiche sociali e del lavoro dell'Ocse, Stefano Scarpetta, nell'intervista citata in precedenza, afferma sconsolatamente *«I dati che abbiamo raccolto ci indicano chiaramente che la vera sfida è la formazione permanente. Serviranno non solo ingenti risorse per finanziare la formazione professionale, ma occorrerà anche cambiarne la governance: oggi in tutti i Paesi OCSE i lavoratori più qualificati hanno una probabilità tre volte superiore di ricevere formazione rispetto ai lavoratori meno qualificati. In altre parole, la formazione professionale oggi tende ad aumentare le disuguaglianze invece di ridurle».*

L'industria 4.0 tra creazione e distruzione di lavoro.

In questo contesto concludiamo ripensando alla domanda "*L'industria 4.0 crea o distrugge lavoro?",* un quesito che torna costantemente nel dibattito pubblico politico e scientifico e anche mediatico. All'oggi gran parte della letteratura sociologica e scientifica risponde che la Quarta Rivoluzione industriale e le tecnologie che la costituiscono distruggeranno lavori nelle fabbriche e negli uffici: soprattutto, ma non solo, mansioni parcellari, semplificate, configurate da procedure ben definite e facilmente automatizzabili. L'intelligenza artificiale si sostituirà anche ad attività svolte dai *professional*, quanto essa poi diventerà uno strumento di professioni *potenziate* o se sostituisca *tout court* posti di lavoro, questa è una questione ampiamente aperta.

Commenta a tal proposito Federico Butera *"Si perderanno certamente molti posti di lavoro, altri potenzialmente sostituibili permarranno nelle (tante) aziende più deboli, e soprattutto ne nasceranno di nuovi di più elevata qualità. Un enorme volume di questi lavori verrà ridotto drasticamente e con esso i posti di lavoro di una estesa classe operaia e classe media saranno oggettivamente in pericolo"* (cioè a rischio di estinzione/sostituzione ndr) […] *"Ma non basta. Chi perderà il lavoro non facilmente potrà coprire i lavori nuovi o ridisegnati: è reale il rischio che i nuovi lavori non saranno coperti né dai disoccupati né dalle nuove leve del mercato del lavoro per mancanza di competenze adeguate, con un crescente skill gap".* [Butera, 2018]

A MENO CHE . . . . . .

Quali che siano i calcoli sugli effetti occupazionali della digitalizzazione, ad oggi si può dire che, con buone probabilità, il saldo fra le vecchie occupazioni e i nuovi mestieri e le nuove professioni, fra lavori che verranno assorbiti dalle tecnologie e i lavori nuovi, appare negativo. "*A meno che ….*", aggiunge Butera …

> A meno che non si riesca a immaginare nuovi scenari in cui le tecnologie siano viste come una opportunità di riprogettare nuovi lavori e nuove organizzazioni attraverso una generalizzata valorizzazione della risorsa chiave che sono la conoscenza e le persone con azioni generalizzate ed efficaci di formazione permanente per tutti.

Una nuova e non poco impegnativa "rivoluzione" che l'autore chiama *professionalizzazione di tutti,* intesa come progetto che va ben oltre un aumento delle competenze, o delle skill che si renderanno necessarie, bensì come processo continuo che aiuti tutti (non solo manager e professionisti, ma anche giovani che entrano nel mondo del lavoro, disoccupati, lavoratori, adulti in cerca di competenze per nuovi lavori, …) a imparare ad apprendere, a contribuire a rafforzare la propria identità lavorativa e l'identità umana. Una formazione aziendale che

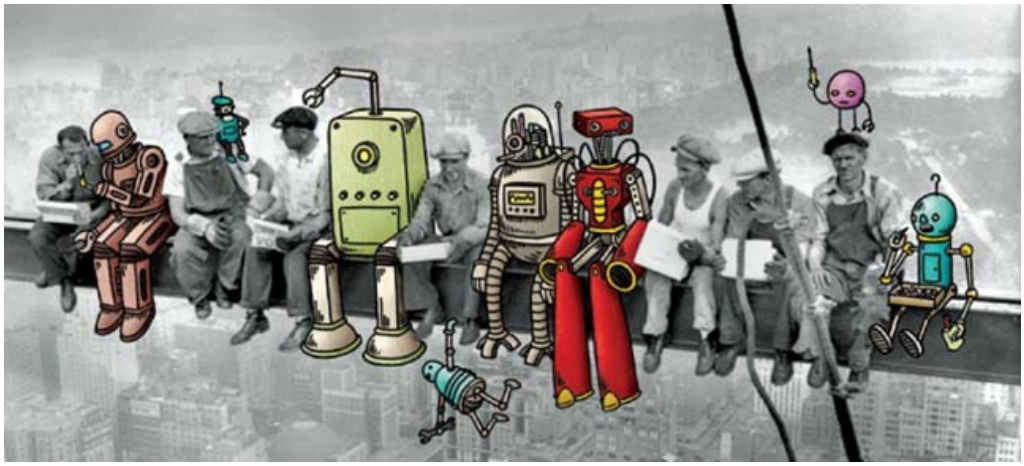
dovrebbe evolvere, verso una finalità educativa di ampio respiro che, oltre a sapere, saper fare, saper essere, serva, soprattutto, ad *imparare a saper divenire* [Meghnagi, 2017]. Uno sforzo importante, che dovrebbe avvenire non per una "generale attitudine umanistica", quanto piuttosto "*come opportunità per affrontare la complessità della progettazione e lo sviluppo della Quarta Rivoluzione industriale allineandola alle sfidanti esigenze e opportunità del contesto tecnologico, economico e sociale*".

"Lifelong" & "Lifewide" Learning (LLL)

Due significativi documenti internazionali segnano l'atto di nascita del concetto di Lifelong Learning, educazione permanente. Il primo è il **Libro Bianco Cresson "Insegnare a imparare: verso la società cognitiva",** arrivato nel 1995 sull'onda dell'affermarsi, verso la metà degli anni 80, nell'economia mondiale della cosiddetta *knowledge economy,* l'economia della conoscenza. Il secondo è il Rapporto della Commissione UNESCO, coordinata da Jacques Delors di cui porterà per brevità il nome, arrivato nel 1996, l'Anno Europeo del Lifelong Learning. Nel **Rapporto Delors** si coniugano i famosi quattro pilastri dell'educazione: imparare a conoscere, imparare a fare, imparare a convivere, imparare a essere, a cui si sono aggiunti nel tempo altri fattori chiave della *learning society* e cioè imparare ad imparare e imparare a divenire. Il concetto fondamentale veicolato dal Rapporto è definito dall'idea che l'apprendimento racchiuda (o disveli) un tesoro, come ben esplicitato nel titolo **Learning: the treasure within** (tradotto in italiano con "Nell'educazione un tesoro", 1997).
Pur mettendo al centro della sua analisi l'apprendimento, come fa anche il Libro bianco, questo rapporto esprime una maggiore attenzione alla persona che apprende nella sua integralità, al cittadino che abita responsabilmente il mondo e se ne prende cura in quanto bene comune. Obiettivi che ormai oggigiorno rientrano nell'assodato e condiviso diritto di cittadinanza, ancora in gran parte da realizzare, come uno degli elementi basilari per una società realmente democratica.

Ben più tardi, nella concezione di **Bauman** [Bauman, 2002], "nell'ambiente liquido-moderno l'educazione e l'apprendimento, qualunque sia l'uso che se ne vuol fare, devono essere: continuo, illimitato, permanente" a sottolineare che la dimensione *lifelong* (per tutto l'arco della vita) - che va considerata sinteticamente comprensiva anche di quella *lifewide* (in tutti i luoghi/contesti della vita) - rimane ancora oggi fondata sulla centralità di investire sulla durata e sulla pervasività dell'apprendimento. L'apprendimento permanente, con una convergenza quasi universale, è oggi la prospettiva onnipresente in ogni consesso o istituzione nazionale o transnazionale che si occupi di politiche educative. Riconosciuta, oltre che come un diritto, come un fattore strategico per favorire competitività, crescita, la cittadinanza attiva, coesione sociale e la realizzazione delle aspirazioni degli individui, nonché – aggiungiamo noi ricordando le parole del Prof. **Demetrio** [Demetrio, 2002] – l'acquisizione di più potere (e più responsabilità come cittadini e lavoratori) su se stessi nella propria città, nel proprio lavoro, in definitiva nella propria vita.

Malauguratamente al di là dei proclami e nonostante le politiche nazionali e regionali, le indagini dell'Ocse riportano dati allarmanti sulla diffusione della formazione permanente degli adulti in Italia. La situazione non pare migliore, pur in tempi di sfide tecnologiche, riguardo al possesso di *digital skills*, ovvero di quel un vasto insieme di abilità (di base o specialistiche) che consentono di operare e comunicare utilizzando le tecnologie informatiche ed Internet. **In Italia una persona su quattro non ha alcuna esperienza nell'uso del computer, mentre solo il 36% degli italiani** - **ossia il livello più basso tra i paesi Ocse - è in grado di utilizzare Internet in maniera complessa e diversificata** [OECD, 2018a, 2019b].



In conclusione, tornando a parlare dell'impatto delle tecnologie sul lavoro, che fine fa la domanda spinosa che in tanti si pongono. Quale sarà il saldo generale? Come possiamo sapere se la nuova rivoluzione tecnologica creerà più lavoro di quanto ne distruggerà, o viceversa? Qui ed ora non resta che rispondere che non lo possiamo sapere con certezza, e non perché siamo incapaci di stime realistiche, ma perché ogni stima si basa su alcuni presupposti e nel nostro caso ci sono fattori ancora incerti e riguardano solo in parte l'aspetto "tecnologico", ovvero l'implementazione fisica delle tecnologie avanzate, ma anche – probabilmente dovremmo dire soprattutto - le possibili strategie degli attori sociali (imprese, soggetti individuali e collettivi, politica, istituzioni) per la progettazione, l'adozione e l'uso della tecnologia. È da queste che dipenderà il futuro. È da queste che dipenderà la capacità di trasformare i non pochi vincoli e rischi, generati dai processi di cambiamento connessi a innovazione e globalizzazione pur presenti e realistici, in opportunità per lo sviluppo, produttività e competitività, ma anche "per servizi migliori, sostenibilità, condizioni di vita migliori e per il benessere di tutti".
Ivi compreso il benessere di tanti giovani, che si affacciano nel mercato del lavoro armati di competenze e voglia di futuro, come anche i nostri giovani intervistati di cui abbiamo riferito nella prima partizione di questo report di indagine. Giovani che già adesso stanno vivendo, nei luoghi diversi di lavoro e ogni giorno, la transizione verso un'innovazione che cambierà il loro modo di lavorare (e di vivere e, forse, di pensare), ma anche il nostro.

Per chiudere, e ribadire quanto il futuro è nelle nostre mani, ci accomiatiamo con una affermazione densa e semplice, un invito e un monito nello stesso tempo[5].

> "Vorrei sottolineare, infatti, quanto – sulla scorta degli insegnamenti del passato – il futuro sia in larga parte nelle nostre mani, dipenda dalle scelte che sapremo mettere in campo, sia nell'ambito delle politiche pubbliche sia in quello delle strategie private delle imprese e dei soggetti, individuali e collettivi, che si muovono sul mercato del lavoro e nel sistema delle occupazioni."

[5] Il testo riprende un passaggio dell'intervento di Franca Alacevich**,** ordinario di Sociologia dei processi economici e del lavoro presso l'Università di Firenze, in occasione di ScienzEstate 2018. Una sintesi è disponibile all'indirizzo https://www.unifi.it/art-3390-torna-scienzestate-al-via-l-edizione-2018.html.

Riferimenti bibliografici

Bagnasco, A.,
- 2016, *La questione del ceto medio. Un racconto del cambiamento sociale.* Bologna, il Mulino.

Bauman Z.,
- 2002, *La società individualizzata. Come cambia la nostra esperienza* (tr.it.) Bologna, Il Mulino

Bettin Lattes G.,
- 2013, *Nella terra di mezzo della stratificazione sociale*, in Società Mutamento Politica Rivista Italiana di sociologia - L'eclissi del ceto medio, a cura di Gianfranco Bettin Lattes e Luca Raffini, Vol. 4, N. 7, 2013, Firenze University Press.

Butera F.,
- 2018, Industria 4.0. come progettazione partecipata di sistemi socio-tecnici in rete, in Cipriani A., Gramolati A., Mari G., Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative, Firenze, University Press.

Censis,
- 2018, *2° Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale*, Roma, Fondazione Censis.

Centro Studi Confindustria,
- 2019a, *Dove va l'economia italiana e gli scenari geoeconomici - primavera 2019*, Roma, Confindustria Servizi.
- 2019b, *Dove va l'industria italiana*, Roma, Confindustria Servizi.

CNEL,
- 2019, *XX Rapporto Mercato del Lavoro e Contrattazione collettiva 2017-2018*, Roma, CNEL in collaborazione con ANPAL e INAPP.

Cipriani A., Gramolati A., Mari G.,
- 2018, *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press.

Comune di Bologna,
- 2018a*, I redditi dichiarati dai bolognesi: le tendenze 2007-2015*, Comune di Bologna, Area Programmazione Controlli e Statistica.
- 2018b, *Scenari demografici per l'area metropolitana bolognese*, Comune di Bologna, Area Programmazione Controlli e Statistica.

Demetrio D.,
- 2002, *Cittadini in formazione*, in *Fare formazione con gli adulti. Esperienze a confronto*, Baratelli m. e altri (a cura di), Milano, Franco Angeli.

Fellini I., Reyneri E.,
- 2019a, *Intensità del lavoro, evoluzione dell'occupazione, polarizzazione*, in CNEL, XX Rapporto Mercato del Lavoro e Contrattazione collettiva 2017-2018, Roma.
- 2019b, *Come è cambiata l'occupazione in Emilia Romagna durante e dopo la Grande Recessione*, in Rapporto sulla Cooperazione – Edizione 2018/2019, Bologna, Legacoop Emilia Romagna Area Studi.

Fiorelli, F.,
- 2018, *Sviluppo tecnologico e futuro del mercato del lavoro*, in DigitCult - Scientific Journal on Digital Cultures, vol. 3, n. 3, dicembre 2018 disponibile al link https://digitcult.lim.di.unimi.it/index.php/dc/article/view/61.

Fondazione Giuseppe di Vittorio,
- 2018, *"Ingorgo" generazionale?* Lorenzo Birindelli (a cura di), Roma.
- 2019, *Le vere anomalie del mercato del lavoro fra Italia ed Europa*, Lorenzo Birindelli (a cura di), Roma, https://www.fondazionedivittorio.it/it/ricerca/mercato-condizioni-e-qualit%C3%A0-del-lavoro?page=1.

Fondazione di Ricerca Istituto Carlo Cattaneo,
- 2017, *La situazione economica e sociale bolognese*, Rapporto redatto la con riferimento al Comune e alla Città Metropolitana di Bologna, Bologna, Fondazione CARISBO.

Gallino, L.,
- 2004, *Lavori flessibili, società flessibile e integrazione sociale*, in G. Mari (a cura di), Libertà, sviluppo, lavoro, Milano, Mondadori.

IRES Emilia Romagna,
- 2019, *Osservatorio dell'economia e del lavoro in Emilia Romagna*, n. 6, Bologna, IRES Emilia Romagna per conto della CGIL Emilia Romagna.

Istat,
- 2019a*, Mercato del lavoro 2018: verso una lettura integrata,* 2019, Roma, Ministero del Lavoro (in collaborazione con Istat, Inps, Inail, Anpal).
- 2019b, *Statistiche Flash: Occupati e Disoccupati – Dicembre 2018 (dati provvisori),* Roma, Ministero del Lavoro.

Marra, C. e Turcio S.,
- 2016, *Insider e outsider nel mercato del lavoro italiano*, Argomenti, n. 4, Università di Urbino disponibile al link http://ojs.uniurb.it/index.php/argomenti/article/view/524.

Meghnagi S.,
- 2017, *Jobless society: quale formazione*, in 10 idee per convivere con il lavoro che cambia, AAVV, Milano, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli,.

INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche,
- 2017, *Digitalizzazione, automazione e futuro del lavoro*, Guarascio D., Sacchi S. (a cura di), Roma, INAPP.

OECD,
- 2018a, *Opportunities for All: A Framework for Policy Action on Inclusive Growth*, OECD Publishing, Paris, https://www.oecd.org/economy/opportunities-for-all-9789264301665-en.htm.
- *2018b, A broken social elevator. How to promote social mobility*, OECD Publishing, Paris.
- *2019a, Adult Learning in Italy: what role for Training Funds?,* OECD Publishing, Paris.
- 2019b, *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems,* OECD Publishing, Paris.
- 2019c, *Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris, https://www.oecd.org/italy/ .
- 2019d, *Skills Outlook 2019*, OECD Publishing, Paris.

RISE (Research & Innovation for Smart Enterprises) dell'Università degli Studi di Brescia,
- 2017, *Impresa 4.0. La trasformazione digitale della manifattura, la seconda edizione della ricerca condotta dal laboratorio RISE dip. Ingegneria meccanica ed industriale (dimi)*, Università degli studi di Brescia.

Salento A.(a cura di),
- 2018, *Industria 4.0: oltre il determinismo tecnologico*, TAO Digital Library, Bologna.

Seghezzi F.,
- 2015, *Come cambia il lavoro nell'Industry 4.0?*, Working Paper ADAPT, n. 172/2015, Modena, ADAPT University Press.
- 2016, *Lavoro e relazioni industriali in Industry 4.0*, Working Paper ADAPT, n. 1/2016, Modena, ADAPT University Press.

Senato della Repubblica,
- 2017, *Documento conclusivo sull'impatto sul mercato del lavoro della quarta rivoluzione industriale , approvato da* 11ª commissione permanente (Lavoro, previdenza sociale) nella seduta del 10 ottobre 2017*,* Doc. XVII n. 10

Unioncamere
- 2018a, *Previsione dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2018-2022*), Roma, Unioncamere in collaborazione con ANPAL, Sistema Informativo Excelsior,
- 2018b, *Rapporto 2018 sull'economia regionale*, Bologna, Unioncamere Emilia-Romagna (con il contributo di Aster, Ervet,Prometeia), Regione Emilia-Romagna
- 2018c, *Congiuntura industriale in Emilia Romagna – Indagine sulle piccole e medie imprese – 3° trimestre 2018*, Bologna, Unioncamere in collaborazione con Confindustria Emilia Romagna, Intesa Sanpaolo.
- 2019, *Scenario Emilia Romagna. Previsione Economica medio termine Aprile 2019*, Bologna, Unioncamere

Zamagni S.,
- 2014, *La piramide e la clessidra.* Nuova Secondaria, XXXI (9), Brescia, Editrice La Scuola.

PARTE TERZA

La documentazione statistica.

SEZIONE 1

MANSIONI DI RILIEVO SVOLTE NEL LAVORO ATTUALE PER SPECIALIZZAZIONE E ANNO DI DIPLOMA (TOTALE ISTITUTI: ITI ALDINI VALERIANI, ITI BELLUZZI, ITI MAJORANA)

AUTOMAZIONE

A.S. 2011/12 (a 5 anni)	A.S. 2013/14 (a 3 anni)	A.S. 2015/16 (a 1 anno)
Add. Vendita	Addetto produzione, magazzino, controllo qualità iniziale e finale	Add. Carico dei semilavorati per la macchina
Addetto di controllo	Assistente di turno di macchina	Add. reparto logistica
Assistente di reparto (gestisco 6 macchine)	Cablaggio quadri elettrici	Cablatore quadri elettrici
Collaudatore meccanico	Capotreno reparto collaudo	Conduttore di macchine
Customer Service	Collaudatore	Disegnatore Autocad, progettazione impianti
Elettricista	Disegnatore elettrico	Elettricista
Ferroviere	Disegno impianti elettrici con Autocad	Impiegato Tecn. Gestione/controllo
Fresatore	Gestione informatica di impianti termici	Montatore elettrico e meccanico
Impiantista	Giuntista di fibra ottica	Operatore macchine automatiche
Manutentore impianti stoccaggio metano	Impiantista e magazziniere	Process Operator
Manutentore macchine	Magazziniere	Softwarista/montatore (programmo il PLC)
Manutenzione linee elettriche Media e Bassa tensione	Manutentore linee elettriche	Tecnico Commerciale
Montatore meccanico	Meccanico riparazione auto	Tecnico di manutenzione impianti di antincendio/sicurezza
Relazioni e collaudi macchine	Montatore elettrico	Tecnico di produzione
Senior technician	Montatore meccanico	Tecnico d'ufficio
Tecnico collaudo quadro elettrico delle macchine	Montatore mecc. trasfertista	Tecnico frigorista
Trasfertista montatore	Op. Assemblaggio elettronico/meccanico	
Add. ufficio acquisti e magazzino	Op. Cablaggio schede elettroniche	
	Process Technician	
	Progettista elettrico	
	Progettista elettrico prototipi	
	Responsabile Spedizioni	
	Riparazione elettrodomestici	
	Tecnico commerciale	
	Tecnico ENEL Allacciamenti e quadri	
	Tecnico guasti e manutenzione	
	Tecnico preventivista	
	Tecnico rilevazione e misure	
	Trasfertista o addetto al service	

CHIMICA

A.S. 2011/12 (a 5 anni)	A.S. 2013/14 (a 3 anni)	A.S. 2015/16 (a 1 anno)
Add. controllo qualitá	Add. Laboratorio materie prime, analisi prodotti	Addetta alle vendite piccoli elettrodomestici
Add. validazione dei sistemi di comando/controllo sul sistema ferroviario.	Add. Vendita	Addetto laboratorio , colorista
Laboratorio analisi	Addetto confezionamento	Addetto produzione con compiti di ricerca in laboratorio
Operatore di impianti	Analista formule per realizzare i colori	Analista di laboratorio
Operatore di processo	Controllo qualitá vernici	Carico e scarico macchine CNC , collaudo
Operatore di produzione	Disegnatore 2D	Collaudatore
Preparatore chimico	Process Operator	Magazziniere
Mastro Birraio (L)	Analista di Laboratorio ricerca Prodotto	Magazziniere carrellista
	Conduzione macchine aut.	Operaio addetto all'impianto chimico
		Operaio, membrane per uso medicale
		Quality Controller Physical Analysis
		Resposabile ufficio vendite
		Tecnico di laboratorio
		Vendita e magazzino

INFORMATICA

A.S. 2011/12 (a 5 anni)	A.S. 2013/14 (a 3 anni)	A.S. 2015/16 (a 1 anno)
Addetto acquisti tecnologici	Addetto revisione alle macchine	Add.desk, gestisco progetti e sistemi
Assistente tecnico (desk 1° liv.)	Addetto vendita reparto informatica	Addetto alle macchine numeratrici
Consulente e sviluppatore Java	Assistente elettricista	Addetto controllo qualità
Coordinatore dei tecnici	Gestione macchine automatiche	Addetto test per i sistemi di sicurezza
Direttore sett. ricerca e sviluppo	Help desk 1° e 2° livello	Amministratore di sistemi
Elaborazione dati, fatture	Programmatore e sviluppatore software	Analista programmatore
Gestione portafoglio clienti	Sistemista	Creazione di siti web
Help desktop 1° e 2° livello	Softwarista	Gestione commerciale
Tecn. Inf. di test funzionali.	Sviluppatore sistemi fatturazione	Impiegato Controllo Qualità
Preparo la telefonia mobile	Sviluppatore tester	Impiegato Tecnico
Programmatore area web	Sviluppatore web	Magazziniere
Programmatore e sviluppatore software	Sviluppo software gestionale	Programmatore
Programmatore HMI	Tecn. Assistenza (programmi, gestione di rete, …)	Programmatore junior/ Service desk
Programmaz. SW e portali web	Tecnico assist. post vendita	Tecnico informatico
Programmazione interfaccia pc delle macchine (human machine interface)	Tecnico Help Desk e gestione gestionali	
Ricerca e elaborazione dati	Tecnico informatico	

INFORMATICA (segue)

A.S. 2011/12 (a 5 anni)	A.S. 2013/14 (a 3 anni)	A.S. 2015/16 (a 1 anno)
Software analyst junior	Tecnico IT, Help Desk Junior	
Sviluppo e progettazione	Tecnico networking	
Tecnico Informatico	Tecnico Inserimento Dati	

MECCANICA

A.S. 2011/12 (a 5 anni)	A.S. 2013/14 (a 3 anni)	A.S. 2015/16 (a 1 anno)
Addetto gestione processo di flusso (ho 12 persone da gestire)	Add. Lavorazione meccaniche su semilavorati	Add. armamento linee ferroviarie
Agente di condotta (Trenitalia)	Add. reparto rettifiche pezzi meccanici	Add. Formati macchine blisteratrici
Assistenza carrelli elevatori	Addetto alla lavorazione meccanica	Add. montaggio, assemblaggio e aggiustaggio
Disegnatore mecc.	Addetto macchine utensili	Addetto al premontaggio gruppi macchine automatiche
Disegnatore Cad	Addetto tornio fresa	Addetto di produzione
Disegnatore e progettista meccanico	Addetto UT/Acquisti e logistica, sviluppo prodotti	Addetto macchine a CNC e tradizionali
Disegnatore progettista	Autoriparazioni/operaio	Addetto Prova formato macchine e installazione macchine
Gestione dei macchinari (compresa manutenzione)	Collaudo macchine automatiche, trasfertista	Addetto reparto officina accettazione veicoli
Impiegato commerciale	Controllo macchine , redazione documentazione su normativa	Addetto uff tecnico
Impiegato tecnico R&D (faccio da intermediario tra il progetto e la produzione)	Disegnatore e programmatore macchine utensili	Aggiustaggio e lavorazione al banco, CNC
Metallurgista	Disegnatore e supervisore montaggio macch automatiche	Assemblaggio, montaggio meccanico
Montaggio di macchine automatiche	Disegnatore meccanico	Collaudatore auto e macchine
Montatore meccanico e trasfertista	Disegnatore Meccanico di gruppi	Collaudatore di bombole di metano
Montatore meccanico	Disegnatore meccanico, sviluppo di prototipi macchine	Conduttore di macchina per il taglio laser
Montatore meccanico e disegnatore	Impiegato Ufficio tecnico e Commerciale	Controllo qualità e gestione magazzino
Montatore/collaudatore trasfertista	Manager marketing network	Disegnatore (modellazione 3D con Autodesk)
OP. Macchine utensili/collaudatore	Manutentore e controllore impianti	Disegnatore cataloghi ricambi
Operatore di macchine automatiche CNC, fresatore	Monitoraggio macchine	Disegnatore e progettista
Operatore macchina	Montaggio a banco	Disegnatore e responsabile di produzione
Quality Assurance Analyst (controllo qualità e supporto alla produzione)	Montaggio macchine automatiche, trasfertista	Disegnatore meccanico
Realizzo manuali di istruzioni d'uso, progettazione di macchine, ricambi.	Montaggio meccanico	Disegnatore/ aiutoprogettista
Responsabile della produzione	Montaggio, utensileria, spedizioni	Disegno 2D macchine
Responsabile magazziniere	Montatore macchine automatiche	Manutenzione macchine

MECCANICA (segue)

A.S. 2011/12 (a 5 anni)	A.S. 2013/14 (a 3 anni)	A.S. 2015/16 (a 1 anno)
Responsabile sezione vetture da corsa e capo officina sezione camion	Op. macchine utensili (realizza pezzi per auto)	Meccanico specializzato in trattori e macchine agricole
Tecnico macchine automatiche	Operaio addetto alla tempra in pressa	Modellazione / Progettazione
Tornitore	Operatore alle macchine (piazzamento e controllo lavorazioni)	Montaggio meccanico
Tornitura, CNC e manuale	Operatore impianti packaging	Montaggio macchine automatiche
	Operatore macchine utensili CNC	Montaggio macchine automatiche e cancelli per porte
	Piazzatore di macchine	Montaggio meccanico e pneumatico delle macchine
	Piegatore lamiere	Montatore (addetto premontaggio e montaggio)
	Progettazione CAD	Montatore (interno)
	Progettazione meccanica	Montatore meccanico
	Progettista in UT di reparti "speciali"	Montatore mecc. trasfertista
	Progettista meccanico	Montatore Meccanico e Operatore alle Macchine Utensili
	Progettista stampi per prodotti medicali anche trasfertista	Montatore trasfertista, assistenza clienti
	Programmatore CN	Montatore/collaudatore
	Reparto elettroerosione	Officina aggiustaggio
	Tecnico amministrativo e progettista	Op. controllo qualitá
	Tecnico di processo	Op. Foratura fresatura su macchine tradizionali
	Tornitore su macchine CNC	Operatore alle macchine (laser o fresa)
	Vice responsabile Reparto Lavorazioni meccaniche	Operatore CNC
		Operatore CNC (e aggiustaggio)
		Programmazione macchine
		Pulizia e revisione delle macchine da stampa
		Responsabile di produzione
		Sviluppatore disegno tecnico
		Tecnico controllo qualità
		Tecnico di processo
		Tecnico progettazione macchine, disegnatore e gestione risorse aziendali

ELETTRONICA

A.S. 2011/12 (a 5 anni)	A.S. 2013/14 (a 3 anni)	A.S. 2015/16 (a 1 anno)
Add. processo confezionamento	Add manutenzione e assistenza	Add. Cambio contatori elettronici
Assistenza parte informatica	Add. Evasione ordini	Add. di produzione
Assistenza tecnica	Add. Montaggio mecc. e assemblaggio di macchine alimentari	Add. sensori e controllo qualità
Assistenza tecnica on site e trasfertista	Add. Reparto confezionamento vernici	Assistente post vendita
Cablatore elettrico delle macchine	Addetto qualità, verniciatura e riparazioni.	Cablatore elettrico/collaudatore trasfertista
Controllo qualitá	Commerciale, magazzino, assistenza	Collaudatore elettrico
Elettricista	Conduttore di macchine	Conduttore macchine (carico e scarico)
Gestione laboratorio software, amministrazione	Conduttore macchine (carico e scarico)	Configurazione di computer per il sistema dei parcheggi
Operaio sulle macchine di produzione	Diagnosi e manutenzione metanodotti	Controllo test riparazioni
Impiegato, supporto in progettazione, hardware e software	Disegnatore Manualistica	Disegnatore di Documentazione tecnica
Licenza collaudatore macchine	Elettricista	Elettricista cablatore
Manutenzione elettrotecnica	Gestione sistema satellitare macchine movimento terra	Macchinista treni regionali
Modellazione e animazione 3D	Impiegato tecnico sulle macchine di produzione	Manualistica e documentazione tecnica
Modelli 3D, manutenzione	Impiegato ufficio commerciale	Montatore meccanico
Montatore elettromeccanico	Magazziniere	Op. montaggio di linea
Montatore elettronico, collaudatore	Manutentore elettrico autobus	Operaio (insabbiatura, smerigliamento)
Montatore meccanico	Manutentore macchine per lavorazioni film analogico e digitale	Operaio alle macchine automatiche
Op. Centri di lavoro	Manutenzione macchine agricole	Operatore tecnico alle macchine
Operaio cablatore, collaudatore	Montaggio meccanico	Progettista impianti elettrici
Progettazione elettronica e programmatore	Montatore macchine automatiche	Riparazione schede elettroniche e collaudo
Riparazione/assistenza tecn.	Operatore meccanico CNC	Tecnico add. configurazione sensoristica del sistema di peso
Tecnico commerciale	Progettista software	Tecnico di laboratorio
Tecnico di implantologia, progettazione impianti dentali	Programmatore CN per prototipazione	Tecnico di processo
Tecnico Elettronico Montatore Trasfertista	Realizzazione impianti	Tecnico di produzione
Tecnico Telecom	Saldatore	Tecnico impiantisti e fonico per eventi live
	Tecnico del suono	Tecnico installatore sistemi sicurezza video
	Tecnico meccanico	Tecnico manutentore
		Tecnico riparatore di banchi di collaudo
		Tecnico riprarazione terminali

EDILIZIA

A.S. 2011/12 (a 5 anni)	A.S. 2013/14 (a 3 anni)
coordinatrice ufficio	Addetta vendite
Elettricista	Addetto vendite/magazzino
Fattorino	Magazziniere e installazione impianti
Montaggio meccanico da esterno	Operaio in produzione reparto doratura
Operaio edile	Progettista di rete Telecom

TERMOTECNICA

A.S. 2011/12 (a 5 anni)	A.S. 2013/14 (a 3 anni)
Application engeneer	Addetto lavorazioni barre acciaio
Controllo arrivi e partenze merci	Addetto Sala Operativa : tecnico del telecontrollo imp. energetici da remoto
Escavatorista	Addetto smerigliatura/marcatura pezzi/saldatura/pallinatura
Idraulico	Assistenza e manutenzione caldaie e impianti solari termici
Impiegato tecnico	Carrellista/gruista
Installatore manutentore imp termici	Idraulico
Montatore macchine automatiche	Meccanico d'auto
Tecnico manutentore centrali termiche	Piazzamento pezzi su CN
	Progettista centrali termiche
	Progettista impianti
	Tecnico commerciale
	Tornitore CNC

SEZIONE 2

CONDIZIONE OCCUPAZIONALE E FORMATIVA AD UNO, TRE E CINQUE ANNI DAL DIPLOMA ITI ALDINI VALERIANI, ITI BELLUZZI, ITI MAJORANA

SEZIONE 2.1 – DATI TOTALE ISTITUTI

	Totale Istituti	AS 15/16		AS 13/14		AS 11/12	
1	**COLLETTIVO INDAGATO**						
	Diplomati	**331**		**324**		**263**	
	Interviste Valide	**298**		**294**		**214**	
	Grado di copertura	**90,0%**		**90,7%**		**81,4%**	
2	**ESITI OCCUPAZIONALI E FORMATIVI**						
2.1	***Condizione attuale occupativa/formativa***						
	Studia all'Università (full time)	60	20%	74	25%	37	17%
	Studia all'Università e lavora attualmente	11	4%	11	4%	13	6%
	Studia in corso post diploma (full time)	10	3%	2	1%	0	0%
	Lavora (compreso tirocinio) e non studia	179	60%	188	64%	150	70%
	Non lavora, non studia e CERCA LAVORO	20	7%	12	4%	7	3%
	Non lavora, non studia e NON CERCA LAVORO	18	6%	7	2%	7	3%
	Totale	298	100%	294	100%	214	100%
2.2	***Perché NON cerca lavoro***						
	In attesa esito colloquio/i	7	39%	2	29%	1	20%
	Motivi di studio	10	56%	0	0%	3	60%
	Motivi personali/familiari	0	0%	2	29%	1	20%
	Altro (servizio civile)	1	6%	1	14%	0	0%
	Non indica	0	0%	2	29%	0	0%
	Totale	18	100%	7	100%	5	100%
2.3	***Esperienza lavorativa precedente (esclusi lavoratori e studenti-lavoratori)***						
	NON HO MAI LAVORATO dopo il diploma	63	64%	63	68%	31	61%
	NON LAVORO attualmente, ma ho lavorato dopo il diploma	33	34%	26	28%	19	37%
	Non indica	2	2%	4	4%	1	2%
	Totale	98	100%	93	100%	51	100%
3	**ESPERIENZA SCOLASTICA PRECEDENTE**						
3.1	***Soddisfazione dell'esperienza scolastica precedente***						
	Molto	84	28%	90	31%	79	37%
	Abbastanza	171	57%	175	60%	113	53%
	Poco	37	12%	22	7%	20	9%
	Per nulla	6	2%	7	2%	2	1%
	Totale	298	100%	294	100%	214	100%
	Soddisfazione rispetto a DOCENTI						
3.2	***Competenza***						
	Decisamente Si/Più si che no	235	79%	257	87%	190	89%
3.3	***Capacità di dialogo***						
	Decisamente Si/Più si che no	212	71%	249	85%	197	92%
	Soddisfazione rispetto a INFRASTRUTTURE						
3.4	**Aule**						
	Decisamente Si/Più si che no	173	58%	189	64%	152	71%
3.5	***Laboratori***						
	Decisamente Si/Più si che no	169	57%	193	66%	154	72%
3.6	***Tecnologie***						
	Decisamente Si/Più si che no	169	57%	183	62%	147	69%
	Soddsfazione rispetto a ATTIVITA' ORIENTAMENTO						
3.7	Decisamente Si/Più si che no	229	77%	191	65%	154	72%

	Totale Istituti	AS 15/16		AS 13/14		AS 11/12	
3.8	***Se tornassi indietro la scuola tecnica è una scelta che rifaresti?***						
	Farei lo stesso indirizzo e corso nella stessa scuola	208	70%	197	67%	146	68%
	Cambierei, farei stessa scuola, ma altro indirizzo/corso	33	11%	42	14%	30	14%
	Cambierei, farei stesso indirizzo/corso, ma in altra scuola	14	5%	8	3%	5	2%
	Cambierei, farei altro indirizzo/corso in altra scuola	43	14%	47	16%	33	15%
	Totale	298	100%	294	100%	214	100%
3.9	***Per quale motivo "cambieresti"?***						
	Fare studi su discipline diverse da quelle che ho seguito	55	61%	44	45%	35	51%
	Fare studi che preparino meglio all'Università	6	7%	13	13%	4	6%
	Fare studi che preparino meglio al mondo del lavoro	12	13%	20	21%	18	26%
	Studiare in un scuola con insegnanti più preparati	8	9%	5	5%	0	0%
	Studiare in un ambiente scolastico migliore	6	7%	6	6%	5	7%
	Altro	3	3%	9	9%	6	9%
	Totale	90	100%	97	100%	68	100%
3.10	***Ha svolto stage in azienda durante la formazione superiore***						
	Solo stage curriculari	97	33%	48	16%	36	17%
	Solo tirocini estivi	69	23%	104	35%	93	43%
	Sia stage curriculari che tirocini estivi	82	28%	48	16%	19	9%
	Nessuna attività di stage in azienda	50	17%	94	32%	66	31%
	Totale	298	100%	294	100%	214	100%
3.11	***Durata delle attività di stage/tirocinio in azienda (se ne ha svolte)***						
	40-80 ore (1-2 settimane)	32	13%	30	15%	32	22%
	120-160 ore (3-4 settimane)	88	35%	75	38%	54	36%
	200-240 ore (5-6 settimane)	48	19%	58	29%	38	26%
	Oltre 240 ore	74	30%	36	18%	19	13%
	Non indica	6	2%	1	1%	5	3%
	Totale	248	100%	200	100%	148	100%
3.12	***Giudizio di "soddisfazione" stage/tirocinio scuola superiore***						
	Molto	125	50%	81	41%	85	57%
	Abbastanza	83	33%	72	36%	45	30%
	Poco	20	8%	26	13%	9	6%
	Per nulla	12	5%	14	7%	4	3%
	Non indica	8	3%	7	4%	5	3%
	Totale	248	100%	200	100%	148	100%
3.13	***Giudizio di "utilità" stage/tirocinio scuola superiore***						
	Decisamente no	15	6%	21	11%	9	6%
	Più no che si	25	10%	17	9%	18	12%
	Più di si che no	136	55%	113	57%	74	50%
	Decisamente si	59	24%	44	22%	38	26%
	Non indica	13	5%	5	3%	9	6%
	Totale	248	100%	200	100%	148	100%
3.14	***Dopo il diploma ha ricevuto contatti dalle aziende in cui ha svolto stage/tirocinio?***						
	Contattato, ma mai convocato a colloquio	11	4%	7	4%	3	2%
	Contattato ed ha svolto colloquio/i conoscitivo senza alcun seguito	20	8%	9	5%	13	9%
	Contattato ed ha ricevuto proposta/e di lavoro cha ha rifiutato	49	20%	26	13%	19	13%
	Contattato ed ha ricevuto proposta/e di lavoro cha ha accettato	37	15%	27	14%	11	7%
	Non è stato contattato da nessuna azienda	129	52%	129	65%	95	64%
	Non indica	2	1%	2	1%	7	5%
	Totale	248	100%	200	100%	148	100%

	Totale Istituti	AS 15/16		AS 13/14		AS 11/12	
4	**FORMAZIONE UNIVERSITARIA**						
4.1	***Iscrizione Università***						
	Iscritto a Corso di L (L, LM, LMCU)	72	24%	83	28%	43	20%
	Iscritto ancora all'Università avendo terminato Laurea triennale	0	0%	2	1%	6	3%
	Ha concluso L e non si è riscritto all'Università	0	0%	1	0%	8	4%
	Iscritto ancora all'Università avendo terminato LM	0	0%	0	0%	1	0%
	Si era iscritto in passato, ma non lo è attualmente	12	4%	24	8%	28	13%
	Mai iscritto	214	72%	184	63%	128	60%
	Totale	298	100%	294	100%	214	100%
4.2	***Motivazioni al ritiro dagli studi universitari***						
	Studi troppo difficili	0	0%	1	4%	4	14%
	Difficoltà dovute alla mia preparazione scolastica	1	8%	1	4%	0	0%
	Perdita di interesse/motivazione	2	17%	5	21%	9	32%
	Ha trovato lavoro	0	0%	5	21%	8	29%
	Il corso non era come si aspettava	5	42%	4	17%	1	4%
	Non riusciva a conciliare studio e lavoro	0	0%	3	13%	1	4%
	Motivi personali	2	17%	3	13%	3	11%
	Studiare era troppo costoso	1	8%	2	8%	0	0%
	Altro (iscriz ITS all'estero)	1	8%	0	0%	0	0%
	Non indica	0	0%	0	0%	2	7%
	Totale	12	100%	24	100%	28	100%
4.3	***Anno Accademico di prima immatricolazione***						
	Immatricolato subito dopo il diploma	76	90%	89	81%	75	87%
	Immatricolato l'anno successivo al diploma	5	6%	13	12%	4	5%
	Immatricolato 2 anni dopo il diploma	0	0%	4	4%	2	2%
	Immatricolato oltre 2 anni dopo il diploma	0	0%	0	0%	4	5%
	Non indica	3	4%	4	4%	1	1%
	Totale	84	100%	110	100%	86	100%
4.4	***Hanno cambiato Corso/Ateneo***						
	Ha cambiato Corso/Ateneo (val. ass.)	4		8		13	
	Ha cambiato Corso/Ateneo (val. % sul Tot immatricolati)	5%		10%		15%	
4.5	***Motivazione prevalente all'iscrizione universitaria ("SI" val. % su Tot immatricolati esclusi abbandoni)***						
	Aspirare ad un lavoro di maggior prestigio	88%		69%		53%	
	Rispondere alle aspettative familiari	17%		19%		14%	
	Avere prospettive di un maggior guadagno	68%		64%		64%	
	Perché era difficile trovare lavoro qualificato da diplomato	21%		18%		21%	
	Perché per fare il lavoro a cui aspiro serve una formazione universitaria	73%		70%		66%	
	Per approfondire i miei interessi culturali	86%		87%		89%	
	Altro	5%		2%		2%	
4.6	**Attualmente iscritto a:**						
	Laurea Triennale	65	90%	82	96%	25	50%
	Laurea triennale estero	1	1%	0	0%	0	0%
	Laurea 4 anni estero (Inghilterra)	1	1%	0	0%	0	0%
	Laurea Magistrale	0	0%	1	1%	20	40%
	Laurea Magistrale a ciclo unico	5	7%	0	0%	3	6%
	Corso Accademia/Conservatorio/ISIA/ISCR	0	0%	1	1%	0	0%
	Iscritto ancora Laurea Triennale (terminato)	0	0%	1	1%	1	2%
	Iscritto ancora Laurea Magistrale (terminato)	0	0%	0	0%	1	2%
	Totale	72	100%	85	100%	50	100%
	(Ha terminato Laurea triennale non reiscritto)	0	0%	1	1%	8	16%

	Totale Istituti	AS 15/16		AS 13/14		AS 11/12	
4.7	***Area disciplinare di iscrizione (totale immatricolati esclusi abbandoni)***						
	Ingegneria	29	40%	40	47%	29	50%
	Scientifica	22	31%	14	16%	10	17%
	Economia	2	3%	13	15%	6	10%
	Medica	7	10%	2	2%	3	5%
	Agraria	0	0%	1	1%	2	3%
	Ed. Fisica	3	4%	7	8%	2	3%
	Giuridica	2	3%	0	0%	0	0%
	Psicologia/Sc. Formazione	1	1%	3	3%	1	2%
	Sociale	1	1%	4	5%	0	0%
	Umanistica	5	7%	1	1%	3	5%
	Altro	0	0%	1	1%	2	3%
	Totale	72	100%	86	100%	58	100%
4.8	***Coerenza tra corso di Laurea e diploma (totale immatricolati esclusi abbandoni)***						
	Molto	34	47%	28	33%	20	34%
	Abbastanza	16	22%	19	22%	10	17%
	Poco	4	6%	13	15%	9	16%
	Per nulla	17	24%	24	28%	9	16%
	Non indica	1	1%	2	2%	10	17%
	Totale	72	100%	86	100%	58	100%
4.9	***Assiduità nella frequenza delle lezioni universitarie (totale immatricolati esclusi abbandoni)***						
	Frequenta tutti i corsi REGOLARMENTE	63	88%	63	73%	32	55%
	Frequenta solo alcuni corsi REGOLARMENTE	6	8%	13	15%	3	5%
	Nessuna frequenza (perché ha concluso gli esami)	0	0%	5	6%	4	7%
	Nessuna frequenza (perché lavora)	1	1%	2	2%	6	10%
	Nessuna frequenza (per altre ragioni personali)	0	0%	2	2%	4	7%
	Non indica	2	3%	1	1%	9	16%
	Totale	72	100%	86	100%	58	100%
4.10	***Soddisfazione del Corso scelto (totale immatricolati esclusi abbandoni)***						
	Del tutto	43	60%	41	48%	28	48%
	Abbastanza	24	33%	34	40%	16	28%
	Poco	2	3%	8	9%	6	10%
	Per nulla	0	0%	0	0%	0	0%
	Non indica	3	4%	3	3%	8	14%
	Totale	72	100%	86	100%	58	100%
4.11	***Previsione di continuità con Laurea Magistrale***						
	Si	31	48%	41	49%	6	23%
	No	3	5%	22	27%	8	31%
	Non sa ancora	30	46%	19	23%	12	46%
	Non indica	1	2%	1	1%	0	0%
	Totale	65	100%	83	100%	26	100%
	Soddisfazione delle basi scolastiche relativamente a:	**72**		**86**		**58**	
4.12	**Cultura generale**						
	Del tutto	14		13		17	
	Abbastanza	37		48		22	
	Totale	51		61		39	
	Tot (% sul totale immatricolati esclusi abbandoni)	71%		71%		67%	

	Totale Istituti	AS 15/16		AS 13/14		AS 11/12	
4.13	**Metodo di studio**						
	Del tutto	9		9		7	
	Abbastanza	31		26		18	
	Totale	40		35		25	
	Tot (% sul totale immatricolati esclusi abbandoni)	56%		41%		43%	
4.14	**Conoscenze tecniche**						
	Del tutto	24		31		25	
	Abbastanza	32		25		10	
	Totale	56		56		35	
	Tot (% sul totale immatricolati esclusi abbandoni)	78%		65%		60%	
4.15	**Conoscenze scientifiche**						
	Del tutto	17		20		17	
	Abbastanza	34		34		16	
	Totale	51		54		33	
	Tot (% sul totale immatricolati esclusi abbandoni)	71%		63%		57%	
4.16	***Ha svolto tirocini curriculari presso strutture extra-universitarie (esclusi iscritti all'estero o all'Accademia)***						
	Si, come tirocinio curriculare con acquisizione di crediti	1	1%	18	21%	14	24%
	Si, per iniziativa personale senza acquisizione di crediti	0	0%	2	2%	0	0%
	No, perché attualmente non sono previsti nel piano di studi	59	82%	33	38%	10	17%
	No, perché era di difficile realizzazione	2	3%	2	2%	1	2%
	No, perché era preferibile acquisire i crediti in altro modo	1	1%	9	10%	2	3%
	No, per altre ragioni personali	7	10%	21	24%	31	53%
	Non indica	2	3%	1	1%	0	0%
	Totale	72	100%	86	100%	58	100%
4.17	***Giudizio di "soddisfazione" stage/tirocinio universitari***						
	Del tutto soddisfatto	1		14		8	
	Abbastanza soddisfatto	0		6		6	
5	**FORMAZIONE NON ACCADEMICA**						
5.1	***Ha seguito corso/i dopo il diploma (% sul tot dipl./istituto)***						
	Si, mentre non lavora	34	11%	61	21%	49	23%
	Si, mentre già lavora	13	4%	14	5%	16	7%
	No, mai	251	84%	219	74%	149	70%
	Totale	298	100%	294	100%	214	100%
5.2	***Tipologia corsi frequentati***						
	IFTS	3	6%	5	7%	7	11%
	ITS	7	15%	11	15%	10	15%
	pubblico prof.le	7	15%	4	5%	4	6%
	pubblico on line	1	2%	0	0%	0	0%
	pubblico Altro	1	2%	1	1%	0	0%
	privato prof.le	10	21%	21	28%	17	26%
	privato in Azienda	5	11%	5	7%	4	6%
	privato on line	2	4%	3	4%	0	0%
	privato Altro	6	13%	12	16%	9	14%
	Inglese	2	4%	11	15%	10	15%
	Inglese in azienda	1	2%	1	1%	0	0%
	Patentino/Brevetto	1	2%	1	1%	4	6%
	Altro	1	2%	0	0%	0	0%
	Totale	47	100%	75	100%	65	100%

	Totale Istituti	AS 15/16		AS 13/14		AS 11/12	
6	**INGRESSO NEL MERCATO DEL LAVORO**						
6.1	***Tempo di attesa del 1° lavoro (n. mesi)***						
	Da 0 a 2 mesi	133	70%	105	53%	80	49%
	Da 3 a 5 mesi	45	24%	47	24%	36	22%
	Da 6 a 8 mesi	6	3%	19	10%	15	9%
	Da 9 a 11 mesi	2	1%	5	3%	3	2%
	12 mesi	4	2%	9	5%	9	6%
	Da 13 a 18 mesi	0	0%	6	3%	5	3%
	Da 19 a 24 mesi	0	0%	6	3%	1	1%
	> 24 mesi	0	0%	2	1%	5	3%
	Non indica	0	0%	0	0%	9	6%
	Totale	190	100%	199	100%	163	100%
6.2	**Durata 1a esperienza di lavoro**						
	da 1 a 3 mesi	37	19%	43	22%	28	17%
	da 4 a 6 mesi	17	9%	29	15%	20	12%
	da 7 a 12 mesi	8	4%	29	15%	16	10%
	da 12 a 24 mesi	1	1%	18	9%	29	18%
	dura attualmente (nella stessa forma o in forma diversa)	126	66%	78	39%	64	39%
	Non indica	1	1%	2	1%	6	4%
	Totale	190	100%	199	100%	163	100%
6.3	***Coerenza del 1° lavoro al diploma***						
	Molto	94	49%	80	40%	71	44%
	Abbastanza	42	22%	41	21%	26	16%
	Poco	21	11%	26	13%	12	7%
	Per niente	33	17%	46	23%	48	29%
	Non indica	0	0%	6	3%	6	4%
	Totale	190	100%	199	100%	163	100%
6.4	***Tipologia contrattuale del 1° lavoro***						
	Tempo Ind. (anteriore al 7/03/2015)	0	0%	2	1%	13	8%
	Tempo Ind. tutele crescenti (attivato dopo il 7/03/2015)	7	4%	18	9%	0	0%
	Apprendistato	59	31%	42	21%	43	26%
	Tempo determinato	42	22%	56	28%	41	25%
	Somministrazione	31	16%	16	8%	7	4%
	Collaborazione prof.le	3	2%	5	3%	12	7%
	Collaboratore azienda di famiglia	2	1%	4	2%	4	2%
	Lavoro autonomo/libera professione (partita IVA)	1	1%	3	2%	3	2%
	Praticantato	1	1%	3	2%	1	1%
	Tirocinio post diploma (di inserimento)	31	16%	31	16%	24	15%
	Lavoro occasionale accessorio	8	4%	10	5%	4	2%
	Precario (non in regola)	5	3%	8	4%	4	2%
	Altro (chiamata tramite coop.)	0	0%	1	1%	0	0%
	Non indica	0	0%	0	0%	7	4%
	Totale	190	100%	199	100%	163	100%
7	**CARATTERISTICHE DEL LAVORO ATTUALE**						
	Numero occupati *(compresi stage e praticantato)*	190		199		163	
	% occupati sul Tot dipl/Istituto Intervistati	64%		68%		76%	
	di cui % Lavoratore-Studente (su Tot occupati)	5%		6%		8%	
7.1	**Periodi di disoccupazione tra 1a esperienza di lavoro e lavoro attuale**						
	< di un mese	43	23%	66	33%	23	14%
	da 1 a 2 mesi	12	6%	17	9%	28	17%
	da 3 a 4 mesi	7	4%	19	10%	9	6%
	da 4 a 6 mesi	0	0%	0	0%	1	1%
	da 5 a 6 mesi	2	1%	8	4%	10	6%
	da 7 a 8 mesi	1	1%	4	2%	5	3%

	Totale Istituti	AS 15/16		AS 13/14		AS 11/12	
	da 9 a 10 mesi	0	0%	1	1%	2	1%
	da 11 a 12 mesi	1	1%	3	2%	5	3%
	> di 12 mesi	0	0%	2	1%	7	4%
	nessuno perché il lavoro attuale è il primo ed unico lavoro sino ad oggi	124	65%	79	40%	67	41%
	Non indica	0	0%	0	0%	6	4%
	Totale	190	100%	199	100%	163	100%
7.2	***Tipologia contrattuale del lavoro attuale***						
	Tempo indeterminato (anteriore al 7/03/2015)	0	0%	13	7%	19	12%
	Tempo indeterminato TC	20	11%	75	38%	60	37%
	Apprendistato	87	46%	55	28%	29	18%
	Tempo determinato	48	25%	30	15%	23	14%
	Somministrazione	13	7%	8	4%	4	2%
	Altro (militare)	1	1%	0	0%	0	0%
	Collaborazione prof.le	3	2%	3	2%	6	4%
	Lavoro occasionale accessorio	3	2%	1	1%	3	2%
	Collaboratore azienda di famiglia	2	1%	5	3%	4	2%
	Lavoro autonomo/libera professione (partita IVA)	1	1%	2	1%	11	7%
	Altro Autonomo	0	0%	1	1%	0	0%
	Praticantato (con rimborso)	1	1%	1	1%	0	0%
	Tirocinio post diploma	8	4%	5	3%	3	2%
	Precario (non in regola)	3	2%	0	0%	1	1%
	Totale	190	100%	199	100%	163	100%
7.3	**Coerenza del lavoro attuale al diploma**						
	Molto	97	51%	92	46%	69	42%
	Abbastanza	42	22%	42	21%	33	20%
	Poco	23	12%	29	15%	19	12%
	Per niente	28	15%	36	18%	42	26%
	Totale	190	100%	199	100%	163	100%
7.4	**Se sei dipendente Il lavoro attuale è svolto part time?**						
	No	180	96%	180	94%	140	95%
	Si	7	4%	11	6%	8	5%
	Totale	187	100%	191	100%	148	100%
7.5	**Se sei dipendente e part ime il regime di part time, è stata una tua scelta?**						
	No, è stata la sola proposta che però si conciliava con mie esigenze	5	71%	1	9%	3	38%
	No, è stata l'unica opportunità che mi veniva offerta dall'azienda	2	29%	6	55%	3	38%
	Si, è stata una mia richiesta accolta dall'azienda	0	0%	4	36%	2	25%
	Totale	7	100%	11	100%	8	100%
7.6	**Se sei dipendente, da quanto tempo sei nell'azienda attuale?**						
	meno di 6 mesi	50	27%	29	15%	26	18%
	da 6 a 12 mesi	118	63%	35	18%	17	11%
	da 12 a 18 mesi	19	10%	27	14%	7	5%
	da 18 a 24 mesi	0	0%	25	13%	5	3%
	da 24 a 36 mesi	0	0%	75	39%	24	16%
	da 36 a 48 mesi	0	0%	0	0%	21	14%
	da più di 48 mesi	0	0%	0	0%	48	32%
	Totale	187	100%	191	100%	148	100%
7.7	**Quante persone lavorano in azienda?**						
	da 1 a 9 dip.	31	16%	45	23%	26	16%
	da 10 a 49 dip.	65	34%	57	29%	42	26%
	da 50 a 99 dip.	18	9%	24	12%	15	9%
	> di 100 dip.	72	38%	67	34%	70	43%
	attività autonoma (due o più soci) senza dip.	0	0%	0	0%	1	1%
	attività autonoma (unipersonale) senza dip.	0	0%	1	1%	2	1%
	attività autonoma con dipendenti	0	0%	3	2%	4	2%

	Totale Istituti	AS 15/16		AS 13/14		AS 11/12	
	Non Indica	4	2%	2	1%	3	2%
	Totale	190	100%	199	100%	163	100%
7.8	**Soddisfazione complessiva del lavoro**						
	Molto	118	62%	125	63%	119	73%
	Abbastanza	58	31%	59	30%	40	25%
	Poco	10	5%	14	7%	4	2%
	Per niente	2	1%	1	1%	0	0%
	Non indica	2	1%	0	0%	0	0%
	Totale	190	100%	199	100%	163	100%
	Soddisfazione per le prospettive di …						
7.9	**Carriera**						
	Molto	60	32%	56	28%	42	26%
	Abbastanza	93	49%	91	46%	82	50%
	Poco	21	11%	38	19%	19	12%
	Per niente	9	5%	7	4%	3	2%
	Non Indica	7	4%	7	4%	17	10%
	Totale	190	100%	199	100%	163	100%
7.10	**Guadagno**						
	Molto	72	38%	69	35%	54	33%
	Abbastanza	91	48%	91	46%	72	44%
	Poco	18	9%	28	14%	13	8%
	Per niente	3	2%	6	3%	3	2%
	Non Indica	6	3%	5	3%	21	13%
	Totale	190	100%	199	100%	163	100%
7.11	**Crescita professionale**						
	Molto	85	45%	97	49%	70	43%
	Abbastanza	71	37%	60	30%	59	36%
	Poco	22	12%	23	12%	10	6%
	Per niente	4	2%	12	6%	5	3%
	Non Indica	8	4%	7	4%	19	12%
	Totale	190	100%	199	100%	163	100%
7.12	**Guadagno mensile netto medio**						
	< 500 euro	6	3%	6	3%	4	2%
	da 500 a 800 euro	12	6%	8	4%	4	2%
	da 800 a 1.100 euro	20	11%	28	14%	11	7%
	da 1.100 a 1.300 euro	66	35%	77	39%	30	18%
	da 1.300 a 1.500 euro	46	24%	47	24%	50	31%
	da 1.500 a 1.800 euro	26	14%	25	13%	37	23%
	> 1.800 euro	4	2%	4	2%	9	6%
	Non indica	10	5%	4	2%	18	11%
	Totale	190	100%	199	100%	163	100%
7.13	**Caratteristiche dell'azienda**						
	Lavoro in proprio	3	2%	8	4%	15	9%
	No profit	0	0%	2	1%	1	1%
	Privata	180	95%	186	93%	137	84%
	Privata (az. Familiare)	2	1%	1	1%	3	2%
	Privata (partecipazione Pubblica)	3	2%	2	1%	5	3%
	Pubblica	2	1%	0	0%	2	1%
	Totale	190	100%	199	100%	163	100%
7.14	***Ramo attività economica (escluso autonomi)***						
	Agricoltura	1	1%	1	1%	0	0%
	Commercio (dettaglio/ingrosso)	5	3%	11	6%	4	3%
	Edilizia e settori collegati	2	1%	0	0%	2	1%
	Industria	128	68%	121	63%	89	60%
	Servizi Tecnici	21	11%	36	19%	34	23%
	Studio Engineering	17	9%	11	6%	2	1%
	Servizi Altro	13	7%	11	6%	17	11%
	Totale	187	100%	191	100%	148	100%

	Totale Istituti	AS 15/16		AS 13/14		AS 11/12	
7.15	***Area aziendale di impiego (escluso autonomi)***						
	Disegno/Progettazione/RS	24	13%	27	14%	9	6%
	Manutenzione	4	2%	10	5%	9	6%
	Produzione	90	48%	83	43%	56	38%
	Servizi alla produzione	19	10%	15	8%	15	10%
	Sistemi SW/HW	11	6%	17	9%	18	12%
	Tecnica (gestione, assist., controllo, …)	23	12%	18	9%	18	12%
	Tecnico/Comm.le	2	1%	5	3%	3	2%
	Impiegato/op generico	5	3%	4	2%	7	5%
	Impiegato Comm.le	4	2%	6	3%	4	3%
	Op. Pubb. Esercizio	3	2%	3	2%	2	1%
	Op. servizi sociali/culturali/ricreativi	2	1%	2	1%	5	3%
	Servizi Assist. Sanitaria	0	0%	1	1%	2	1%
	Totale	187	100%	191	100%	148	100%
	Soddisfazione delle basi scolastiche relativamente a:						
7.16	**Conoscenze tecniche nelle materie di indirizzo**						
	Del tutto	47		48		47	
	Abbastanza	99		85		64	
	Val. % sul totale occupati	77%		67%		68%	
7.17	**Capacità pratiche nelle materie di indirizzo**						
	Del tutto	35		45		45	
	Abbastanza	89		76		56	
	Val. % sul totale	65%		61%		62%	
7.18	**Aggiornamento nelle materie tecniche**						
	Del tutto	35		27		43	
	Abbastanza	91		80		61	
	Val. % sul totale	66%		54%		64%	
7.19	**Cultura generale e di base**						
	Del tutto	54		35		55	
	Abbastanza	93		85		61	
	Val. % sul totale	77%		60%		71%	
7.20	**Possibilità di impiego**						
	Del tutto	90		117		87	
	Abbastanza	72		49		33	
	Val. % sul totale	85%		83%		74%	
8	**ALTRE INFORMAZIONI**						
8.1	***Conoscenza e uso servizi Sportello O&L***						
	NON conoscevano il Servizio Orientamento & Lavoro	82	28%	58	20%	46	21%
	Conoscono ed utilizzano i servizi dello Sport. O&L	134	45%	140	48%	102	48%
	Conoscono Servizio Orientamento & Lavoro, ma non ne utilizzano i servizi	82	28%	96	33%	66	31%
	Totale	298	100%	294	100%	214	100%
8.2	***Interesse all'iscrizione Albo Periti Industriali***						
	Sono già iscritto anche se non svolgo la libera professione	1	0%	3	1%	2	1%
	Sono già iscritto e svolgo la libera professione	0	0%	0	0%	0	0%
	Si, sto svolgendo il praticantato	2	1%	2	1%	0	0%
	Si, ho già svolto il praticantato ma non ho ancora sostenuto/superato l'esame di ammissione	0	0%	1	0%	2	1%
	Si, ma solo in futuro	54	18%	39	13%	29	14%
	No, non sono interessato alla libera professione	241	81%	249	85%	181	85%
	Totale	298	100%	294	100%	214	100%

SEZIONE 2.2 - DATI SINGOLI ISTITUTI

	Istituti	ITI ALDINI VALERIANI			ITI O. BELLUZZI			ITI E. MAJORANA		
		AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12	AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12	AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12
1	**COLLETTIVO INDAGATO**									
	Diplomati	124	133	109	151	138	101	56	53	53
	Interviste Valide	120	125	95	126	120	76	52	49	43
	Grado di copertura	**96,8%**	**94,0%**	**87,2%**	**83,4%**	**87,0%**	**75,2%**	**92,9%**	**92,5%**	**81,1%**
2	**ESITI OCCUPAZIONALI E FORMATIVI**									
2.1	***Condizione occupativa o formativa***									
	Studia all'Università (full time)	21	26	21	35	41	12	4	7	4
	Studia all'Università e lavora attualmente	7	4	5	4	7	7			1
	Studia in corso post diploma (full time)	3	1		6	1		1		
	Lavora (compreso tirocinio) e non studia	79	86	63	60	63	51	40	39	36
	Non lavora, non studia e CERCA LAVORO	9	6	3	10	4	3	1	2	1
	Non lavora, non studia e NON CERCA LAVORO	1	2	3	11	4	3	6	1	1
	Totale	120	125	95	126	120	76	52	49	43
2.2	***Perché NON cerca lavoro***									
	In attesa esito colloquio/i	1	1	1	6				1	
	Motivi di studio				4		2	6		1
	Motivi personali/familiari		1			1	1			
	Altro (servizio civile)				1	1				
	Non indica					2				
	Totale	1	2	1	11	4	3	6	1	1
2.3	***Esperienza lavorativa precedente (esclusi lavoratori e studenti-lavoratori)***									
	NON HO MAI LAVORATO dopo il diploma	18	22	18	40	36	9	5	5	4
	NON LAVORO attualmente, ma ho lavorato dopo il diploma	13	10	8	14	11	9	6	5	2
	Non indica	0	2	1	2	2	0	0	0	0
	Totale	31	34	27	56	49	18	11	10	6
3	**ESPERIENZA SCOLASTICA PREC.**									
3.1	***Soddisfazione dell'esperienza scolastica precedente***									
	Molto	36	34	34	16	37	23	32	19	22
	Abbastanza	68	80	53	83	68	41	20	27	19
	Poco	15	8	7	22	13	11		1	2
	Per nulla	1	3	1	5	2	1		2	
	Totale	120	125	95	126	120	76	52	49	43
	Soddisfazione rispetto a DOCENTI									
3.2	***Competenza***									
	Decisamente Si/Più si che no	101	110	85	91	100	65	43	47	40
	% sul Totale	84%	88%	89%	72%	83%	86%	83%	96%	93%
3.3	***Capacità di dialogo***									
	Decisamente Si/Più si che no	85	107	98	81	96	63	46	46	36
	% sul Totale	71%	86%	103%	64%	80%	83%	88%	94%	84%
	Soddisfazione rispetto a INFRASTRUTTURE									
3.4	**Aule**									
	Decisamente Si/Più si che no	88	104	67	64	59	53	21	26	32
	% sul Totale	73%	83%	71%	51%	49%	70%	40%	53%	74%

	Istituti	ITI ALDINI VALERIANI			ITI O. BELLUZZI			ITI E. MAJORANA		
		AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12	AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12	AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12
3.5	***Laboratori***									
	Decisamente Si/Più si che no	86	100	72	55	61	57	28	32	25
	% sul Totale	72%	80%	76%	44%	51%	75%	54%	65%	58%
3.6	***Tecnologie***									
	Decisamente Si/Più si che no	83	93	65	62	64	58	24	26	24
	% sul Totale	69%	74%	68%	49%	53%	76%	46%	53%	56%
	Soddisfazione rispetto a ATTIVITA' ORIENTAMENTO									
3.7	Decisamente Si/Più si che no	109	82	67	75	71	57	45	38	30
	% sul Totale	91%	66%	71%	60%	59%	75%	87%	78%	70%
3.8	***Se tornassi indietro la scuola tecnica è una scelta che rifaresti?***									
	Farei lo stesso indirizzo e corso nella stessa scuola	87	96	66	80	68	50	41	33	30
	Cambierei, farei stessa scuola, ma altro indirizzo/corso	23	16	16	8	17	9	2	9	5
	Cambierei, farei stesso indirizzo/corso, ma in altra scuola	2		1	10	6	4	2	2	
	Cambierei, farei altro indirizzo/corso in altra scuola	8	13	12	28	29	13	7	5	8
	Totale	120	125	95	126	120	76	52	49	43
3.9	***Per quale motivo "cambieresti"?***									
	Fare studi su discipline diverse da quelle che ho seguito	22	15	15	26	23	14	7	6	6
	Fare studi che preparino meglio all'Università	2	4	1	4	9	2			1
	Fare studi che preparino meglio al mondo del lavoro	5	5	9	5	9	4	2	6	5
	Studiare in un scuola con insegnanti più preparati	2	1		5	3		1	1	
	Studiare in un ambiente scolastico migliore	1	1	1	5	4	4		1	
	Altro	1	3	3	1	4	2	1	2	1
	Totale	33	29	29	46	52	26	11	16	13
3.10	***Ha svolto stage in azienda durante la formazione superiore***									
	Solo stage curriculari	62	25	14	10	7	6	25	16	16
	Solo tirocini estivi	1	39	41	68	64	43		1	9
	Sia stage curriculari che tirocini estivi	55	11	2	2	6	1	25	31	16
	Nessuna attività di stage in azienda	2	50	38	46	43	26	2	1	2
	Totale	120	125	95	126	120	76	52	49	43
3.11	***Durata delle attività di stage/tirocinio in azienda (se ne ha svolte)***									
	40-80 ore (1-2 settimane)	1	3	9	7	13	4	24	14	19
	120-160 ore (3-4 settimane)	48	41	27	38	27	24	2	7	3
	200-240 ore (5-6 settimane)	11	22	16	19	20	13	18	16	9
	Oltre 240 ore	52	8	5	16	17	7	6	11	7
	Non indica	6	1	0	0	0	2			3
	Totale	118	75	57	80	77	50	50	48	41
3.12	***Giudizio di "soddisfazione" stage/tirocinio scuola superiore***									
	Molto	55	24	36	38	29	26	32	28	23
	Abbastanza	43	33	14	27	24	20	13	15	11
	Poco	11	10	3	8	12	2	1	4	4
	Per nulla	3	3	1	5	10		4	1	3
	Non indica	6	5	3	2	2	2	0	0	0
	Totale	118	75	57	80	77	50	50	48	41
3.13	***Giudizio di "utilità" stage/tirocinio scuola superiore***									
	Decisamente no	2	6	3	11	12	1	2	3	5
	Più no che si	13	4	4	10	9	8	2	4	6
	Più di si che no	69	43	29	30	36	20	37	34	25

	Istituti	ITI ALDINI VALERIANI			ITI O. BELLUZZI			ITI E. MAJORANA		
		AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12	AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12	AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12
	Decisamente si	26	19	15	24	20	18	9	5	5
	Non indica	8	3	6	5	0	3	0	2	0
	Totale	118	75	57	80	77	50	50	48	41
3.14	***Dopo il diploma ha ricevuto contatti dalle aziende in cui ha svolto stage/tirocinio?***									
	Contattato, ma mai convocato a colloquio	4	1	3	6	5		1	1	
	Contattato ed ha svolto colloquio/i conoscitivo senza alcun seguito	8	1	6	4	2	5	8	6	2
	Contattato ed ha ricevuto proposta/e di lavoro cha ha rifiutato	32	10	8	9	10	3	8	6	8
	Contattato ed ha ricevuto proposta/e di lavoro cha ha accettato	23	10	3	7	6	3	7	11	5
	Non è stato contattato da nessuna azienda	50	51	35	53	54	35	26	24	25
	Non indica	1	2	2	1	0	4	0	0	1
	Totale	118	75	57	80	77	50	50	48	41
4	**FORMAZIONE UNIVERSITARIA**									
4.1	***Iscrizione Università***									
	Iscritto a Corso di L (L, LM, LMCU)	28	30	23	40	47	17	4	6	3
	Iscritto ancora all'Università avendo terminato Laurea triennale			2		1	2		1	2
	Ha concluso L e non si è riscritto all'Università			5		1	2			1
	Iscritto ancora all'Università avendo terminato LM			1						
	Si era iscritto in passato, ma non lo è attualmente	3	7	13	7	13	14	2	4	1
	Mai iscritto	89	88	51	79	58	41	46	38	36
	Totale	120	125	95	126	120	76	52	49	43
4.2	***Motivazioni all ritiro dagli studi universitari***									
	Studi troppo difficili		1				4			
	Difficoltà dovute alla mia preparazione scolastica							1	1	
	Perdita di interesse/motivazione	1	2	6	1	3	3			
	Ha trovato lavoro			5		5	3			
	Il corso non era come si aspettava	1	2		3	1	1	1	1	
	Non riusciva a conciliare studio e lavoro		1	1		1			1	
	Motivi personali	1	1	1	1	2	2			
	Studiare era troppo costoso				1	1			1	
	Altro (iscriz ITS all'estero)				1					
	Non indica						1			1
	Totale	3	7	13	7	13	14	2	4	1
4.3	***Anno Accademico di prima immatricolazione***									
	Immatricolato subito dopo il diploma	26	30	38	44	49	32	6	10	5
	Immatricolato l'anno successivo al diploma	4	5	4	1	8				
	Immatricolato 2 anni dopo il diploma					3	1		1	1
	Immatricolato oltre 2 anni dopo il diploma			2			1			1
	Non indica	1	2		2	2	1			
	Totale	31	37	44	47	62	35	6	11	7
4.4	***Hanno cambiato Corso/Ateneo***									
	Ha cambiato Corso/Ateneo (val. ass.)	3	4	9	1	4	3	0	0	1
	Ha cambiato Corso/Ateneo (val. % sul Tot immatricolati)	10%	11%	20%	2%	6%	9%	0%	0%	14%

	Istituti	ITI ALDINI VALERIANI			ITI O. BELLUZZI			ITI E. MAJORANA		
		AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12	AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12	AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12
4.5	***Motivazione prevalente all'iscrizione universitaria ("SI" val. % su Tot immatricolati esclusi abbandoni)***									
	Aspirare ad un lavoro di maggior prestigio	86%	50%	42%	88%	78%	62%	100%	86%	83%
	Rispondere alle aspettative familiari	32%	10%	16%	8%	24%	10%	0%	14%	17%
	Avere prospettive di un maggior guadagno	54%	27%	52%	75%	84%	76%	100%	86%	83%
	Perché era difficile trovare lavoro qualificato da diplomato	25%	20%	19%	18%	20%	24%	25%	0%	17%
	Perché per fare il lavoro a cui aspiro serve una formazione universitaria	71%	53%	65%	75%	78%	67%	75%	86%	67%
	Per approfondire i miei interessi culturali	79%	90%	90%	90%	84%	90%	100%	100%	83%
	Altro	11%	3%	3%	3%	0%	0%	0%	14%	0%
4.6	**Attualmente iscritto a:**									
	Laurea Triennale	25	30	12	36	46	11	4	6	2
	Laurea triennale estero	1								
	Laurea 4 anni estero (Inghilterra)	1								
	Laurea Magistrale			11			6		1	3
	Laurea Magistrale a ciclo unico	1		1	4		2			
	Corso Accademia/Conservatorio/ISIA/ISCR					1				
	Iscritto ancora Laurea Triennale (terminato)			1		1				
	Iscritto ancora Laurea Magistrale (terminato)			1						
	Totale	28	30	26	40	48	19	4	7	5
	(Ha terminato Laurea triennale non reiscritto)			5		1	2			1
4.7	***Area disciplinare di iscrizione (totale immatricolati esclusi abbandoni)***									
	Ingegneria	15	14	14	11	23	11	3	3	4
	Scientifica	6	5	5	15	8	4	1	1	1
	Economia	1	6	3	1	7	3			
	Medica	2		1	5	2	2			
	Agraria			2		1				
	Ed. Fisica	2	2	1	1	4	1		1	
	Giuridica				2					
	Psicologia/Sc. Formazione		2	1	1				1	
	Sociale		1		1	2			1	
	Umanistica	2		2	3	1				1
	Altro			2		1				
	Totale	28	30	31	40	49	21	4	7	6
4.8	***Coerenza tra corso di Laurea e diploma (totale immatricolati esclusi abbandoni)***									
	Molto	15	15	11	17	13	7	2		2
	Abbastanza	6	2	6	8	15	3	2	2	1
	Poco	1	3	2	3	8	6		2	1
	Per nulla	5	10	5	12	11	3		3	1
	Non indica	1		7		2	2			1
	Totale	28	30	31	40	49	21	4	7	6
4.9	***Assiduità nella frequenza delle lezioni universitarie (totale immatricolati esclusi abbandoni)***									
	Frequenta tutti i corsi REGOLARMENTE	24	21	16	35	35	12	4	7	4
	Frequenta solo alcuni corsi REGOLARMENTE	2	3		4	10	2			1
	Nessuna frequenza (perchè ha concluso gli esami)		3	3		2	1			

	Istituti	ITI ALDINI VALERIANI			ITI O. BELLUZZI			ITI E. MAJORANA		
		AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12	AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12	AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12
	Nessuna frequenza (perchè lavora)	1	2	3			3			
	Nessuna frequenza (per altre ragioni personali)		1	3		1	1			
	Non indica	1		6	1	1	2			1
	Totale	28	30	31	40	49	21	4	7	6
4.10	***Soddisfazione del Corso scelto (totale immatricolati esclusi abbandoni)***									
	Del tutto	12	14	14	27	22	11	4	5	3
	Abbastanza	12	12	8	12	21	7		1	1
	Poco	2	3	4		4	1		1	1
	Per nulla									
	Non indica	2	1	5	1	2	2			1
	Totale	28	30	31	40	49	21	4	7	6
4.11	***Previsione di continuità con Laurea Magistrale***									
	Si	12	13	4	17	25	2	2	3	
	No	1	9	5	2	10	2		3	1
	Non sa ancora	11	8	4	17	11	7	2		1
	Non indica	1				1				
	Totale	25	30	13	36	47	11	4	6	2
	Soddisfazione delle basi scolastiche relativamente a:	28	30	31	40	49	21	4	7	6
4.12	**Cultura generale**									
	Del tutto	8	3	9	3	9	6	3	1	2
	Abbastanza	12	16	12	25	29	8		3	2
	Totale	20	19	21	28	38	14	3	4	4
	Tot (% sul totale immatricolati esclusi abbandoni)	71%	63%	68%	70%	78%	67%	75%	57%	67%
4.13	**Metodo di studio**									
	Del tutto	5	1	2	4	8	4			1
	Abbastanza	9	9	10	21	15	6	1	2	2
	Totale	14	10	12	25	23	10	1	2	3
	Tot (% sul tot immatricolati esclusi abbandoni)	50%	33%	39%	63%	47%	48%	25%	29%	50%
4.14	**Conoscenze tecniche**									
	Del tutto	10	9	15	11	20	7	3	2	3
	Abbastanza	12	7	5	20	16	4		2	1
	Totale	22	16	20	31	36	11	3	4	4
	Tot (% sul totale immatricolati esclusi abbandoni)	79%	53%	65%	78%	73%	52%	75%	57%	67%
4.15	**Conoscenze scientifiche**									
	Del tutto	6	7	10	10	12	4	1	1	3
	Abbastanza	12	9	7	21	24	8	1	1	1
	Totale	18	16	17	31	36	12	2	2	4
	Tot (% sul totale immatricolati esclusi abbandoni)	64%	53%	55%	78%	73%	57%	50%	29%	67%
4.16	***Ha svolto tirocini curriculari in strutture extra-univ. (escluso iscritti estero o Accademia)***									
	Si, come tirocinio curriculare con acquisizione di crediti	0	6	7	1	8	6		4	1
	Si, per iniziativa personale senza acquisizione di crediti	0				2				
	No, perché attualmente non sono previsti nel piano di studi	20	14	6	35	19	1	4		3
	No, perché era di difficile realizzazione	1	1	1	1	1				
	No, perchè era preferibile acquisire i crediti in altro modo	1	1	1		6			2	1
	No, per altre ragioni personali	4	8	16	3	12	14		1	1
	Non indica	2				1				
	Totale	28	30	31	40	49	21	4	7	6

	Istituti	ITI ALDINI VALERIANI			ITI O. BELLUZZI			ITI E. MAJORANA		
		AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12	AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12	AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12
4.17	***Giudizio di "soddisfazione" stage/tirocinio universitari***									
	Del tutto soddisfatto	0	3	4	1	7	4	0	4	0
	Abbastanza soddisfatto	0	3	3	0	3	2	0	0	1
5	**FORMAZIONE NON ACCADEMICA**									
5.1	***Ha seguito corso/i dopo il diploma (% sul tot dipl./istituto)***									
	Si, mentre non lavora	8	25	14	23	31	28	3	5	7
	Si, mentre già lavora	11	5	11	0	6	3	2	3	2
	No, mai	101	95	70	103	83	45	47	41	34
	Totale	120	125	95	126	120	76	52	49	43
5.2	***Tipologia corsi frequentati***									
	IFTS	1	1	1	2	3	3		1	3
	ITS	3	4	3	3	5	6	1	2	1
	pubblico prof.le	2	3	2	5	1	2			
	pubblico on line				1					
	pubblico Altro	1				1				
	privato prof.le	3	4	7	6	16	6	1	1	4
	privato in Azienda	4	3	4	1	1			1	
	privato on line	1	1		1	1			1	
	privato Altro	2	5	2	3	6	6	1	1	1
	Inglese	1	9	3		2	7	1		
	Inglese in azienda	1							1	
	Patentino/Brevetto			3		1	1	1		
	Altro				1					
	Totale	19	30	25	23	37	31	5	8	9
6	**INGRESSO NEL MERCATO DEL LAVORO**									
6.1	***Tempo di attesa del 1° lavoro (n. mesi)***									
	Da 0 a 2 mesi	63	43	39	39	35	22	31	27	19
	Da 3 a 5 mesi	19	27	17	18	13	10	8	7	9
	Da 6 a 8 mesi	3	11	6	2	4	5	1	4	4
	Da 9 a 11 mesi		1	2	2	3	1		1	
	12 mesi	1	3	2	3	6	3			4
	Da 13 a 18 mesi		2	1		4	3			1
	Da 19 a 24 mesi		2			4	1			
	> 24 mesi		1	1		1	4			
	Non indica						9			
	Totale	86	90	68	64	70	58	40	39	37
6.2	**Durata 1a esperienza di lavoro**									
	da 1 a 3 mesi	15	19	10	11	16	10	11	8	8
	da 4 a 6 mesi	8	20	11	3	7	4	6	2	5
	da 7 a 12 mesi	2	19	5	5	7	6	1	3	5
	da 12 a 24 mesi		5	12	1	9	10		4	7
	dura attualmente (nella stessa forma o in forma diversa)	61	25	30	44	31	22	21	22	12
	Non indica		2				6	1		
	Totale	86	90	68	64	70	58	40	39	37
6.3	***Coerenza del 1° lavoro al diploma***									
	Molto	36	35	32	27	22	19	31	23	20
	Abbastanza	23	24	10	16	11	10	3	6	6
	Poco	10	13	4	9	9	6	2	4	2
	Per niente	17	12	22	12	28	17	4	6	9
	Non indica		6				6			
	Totale	86	90	68	64	70	58	40	39	37

	Istituti	ITI ALDINI VALERIANI			ITI O. BELLUZZI			ITI E. MAJORANA		
		AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12	AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12	AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12
6.4	***Tipologia contrattuale del 1° lavoro***									
	Tempo Indeterminato (anteriore al 7/03/2015)		1	2		1	6			5
	Tempo Indeterminato (attivato dopo il 7/03/2015)	5	1		2	5			12	
	Apprendistato	25	19	23	17	14	10	17	9	10
	Tempo determinato	12	32	15	24	18	16	6	6	10
	Somministrazione	13	6	1	9	8	2	9	2	4
	Collaborazione prof.le	2	3	6	1	2	5			1
	Collaboratore azienda di famiglia	2	1	2		3				2
	Lavoro autonomo/libera professione (partita IVA)	1	2	2					1	1
	Praticantato	1	2	1		1				
	Tirocinio post diploma (di inserimento)	17	17	14	6	10	8	8	4	2
	Lavoro occasionale accessorio	5	3	1	3	4	2		3	1
	Precario (non in regola)	3	3	1	2	3	2		2	1
	Altro (chiamata tramite coop.)					1				
	Non indica						7			
	Totale	86	90	68	64	70	58	40	39	
7	**CARATTERISTICHE DEL LAVORO ATTUALE**									
	Numero occupati *(compresi stage e praticantato)*	86	90	68	64	70	58	40	39	37
	% occupati sul Tot dipl/Istituto Intervistati	72%	72%	72%	51%	58%	76%	77%	80%	86%
	di cui % Lavoratore-Studente (su Tot occupati)	8%	4%	7%	6%	11%	12%	0%	0%	3%
7.1	**Periodi di disoccupazione tra 1a esperienza di lavoro e lavoro attuale**									
	< di un mese	16	35	12	13	19	5	14	12	6
	da 1 a 2 mesi	7	10	11	1	5	10	4	2	7
	da 3 a 4 mesi	4	9	6	3	8	2		2	1
	da 4 a 6 mesi						1			
	da 5 a 6 mesi		4	5	2	4	2			3
	da 7 a 8 mesi	1	3	2		1	1			2
	da 9 a 10 mesi		1				1			1
	da 11 a 12 mesi		2	1	1	1	2			2
	> di 12 mesi					1	4		1	3
	nessuno perché il lavoro attuale è il primo ed unico lavoro sino ad oggi	58	26	31	44	31	24	22	22	12
	Non indica						6			
	Totale	86	90	68	64	70	58	40	39	37
7.2	***Tipologia contrattuale del lavoro attuale***									
	Tempo Indeterminato (anteriore al 7/03/2015)		6	10		6	6		1	3
	Tempo Indeterminato (attivato dopo il 7/03/2015)	10	29	27	6	23	14	4	23	19
	Apprendistato	41	30	12	24	13	8	22	12	9
	Tempo determinato	13	10	8	27	19	15	8	1	
	Somministrazione	8	5	2	2	1		3	2	2
	Altro (militare)	1								
	Collaborazione prof.le	1		1	1	3	4	1		1
	Lavoro occasionale accessorio	1		1	1	1	2	1		
	Collaboratore azienda di famiglia	2	3	2		2				2
	Lavoro autonomo/libera professione (partita IVA)	1	2	3			7			1
	Altro Autonomo		1							
	Praticantato (con rimborso)	1	1							

	Istituti	ITI ALDINI VALERIANI			ITI O. BELLUZZI			ITI E. MAJORANA		
		AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12	AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12	AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12
	Tirocinio post diploma	4	3	1	3	2	2	1		
	Precario (non in regola)	3		1						
	Totale	86	90	68	64	70	58	40	39	37
7.3	**Coerenza del lavoro attuale al diploma**									
	Molto	38	39	27	24	24	24	35	29	18
	Abbastanza	21	23	15	20	15	10	1	4	8
	Poco	9	14	5	13	12	8	1	3	6
	Per niente	18	14	21	7	19	16	3	3	5
	Totale	86	90	68	64	70	58	40	39	37
7.4	**Se sei dipendente Il lavoro attuale è svolto part time?**									
	No	79	79	59	62	62	47	39	39	34
	Si	4	5	4	2	6	4	1		
	Totale	83	84	63	64	68	51	40	39	34
7.5	**Se sei dipendente e part ime il regime di part time, è stata una tua scelta?**									
	No, è stata la sola proposta che però si conciliava con mie esigenze	2			2	1	3	1		
	No, è stata l'unica opportunità che mi veniva offerta dall'azienda	2	3	3		3				
	Si, è stata una mia richiesta accolta dall'azienda		2	1		2	1			
	Totale	4	5	4	2	6	4	1	0	0
7.6	**Se sei dipendente, da quanto tempo sei nell'azienda attuale**									
	meno di 6 mesi	23	13	10	14	14	12	13	2	4
	da 6 a 12 mesi	47	17	4	45	14	11	26	4	2
	da 12 a 18 mesi	13	12	1	5	9	3	1	6	3
	da 18 a 24 mesi		14	4		8			3	1
	da 24 a 36 mesi		28	7		23	10		24	7
	da 36 a 48 mesi			13			3			5
	da più di 48 mesi			24			12			12
	Totale	83	84	63	64	68	51	40	39	34
7.7	**Quante persone lavorano in azienda?**									
	da 1 a 9 dip.	16	22	12	14	18	9	1	5	5
	da 10 a 49 dip.	28	25	16	22	20	14	15	12	12
	da 50 a 99 dip.	8	14	7	5	7	6	5	3	2
	> di 100 dip.	31	25	32	23	23	21	18	19	17
	autonomo (due o più soci) senza dip.			1						
	autonomo (unipersonale) senza dip.		1				1			1
	autonomo con dip.		2			1	4			
	Non Indica	3	1			1	3	1		
	Totale	86	90	68	64	70	58	40	39	37
7.8	**Soddisfazione complessiva del lavoro**									
	Molto	45	55	49	38	41	39	35	29	31
	Abbastanza	31	28	17	23	22	17	4	9	6
	Poco	8	7	2	1	6	2	1	1	
	Per niente	1			1	1				
	Non indica	1			1					
	Totale	86	90	68	64	70	58	40	39	37
	Soddisfazione per le prospettive di ..									
7.9	**Carriera**									
	Molto	30	26	14	16	18	15	14	12	13
	Abbastanza	30	38	35	40	31	31	23	22	16
	Poco	15	19	8	4	14	6	2	5	5

	Istituti	ITI ALDINI VALERIANI			ITI O. BELLUZZI			ITI E. MAJORANA		
		AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12	AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12	AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12
	Per niente	5	2	1	4	5	2			
	Non Indica	6	5	10		2	4	1		3
	Totale	86	90	68	64	70	58	40	39	37
7.10	**Guadagno**									
	Molto	33	33	18	18	18	21	21	18	15
	Abbastanza	34	35	30	39	39	27	18	17	15
	Poco	10	15	6	7	9	4	1	4	3
	Per niente	3	3	1		3	1			1
	Non Indica	6	4	13		1	5			3
	Totale	86	90	68	64	70	58	40	39	37
7.11	**Crescita professionale**									
	Molto	37	48	25	29	29	26	19	20	19
	Abbastanza	29	19	25	24	26	21	18	15	13
	Poco	12	15	6	10	8	4			
	Per niente	2	4	1	1	4	2	1	4	2
	Non Indica	6	4	11		3	5	2		3
	Totale	86	90	68	64	70	58	40	39	37
7.12	**Guadagno mensile netto medio**									
	< 500 euro	4	2		2	4	4			
	da 500 a 800 euro	5	3	2	6	5	2	1		
	da 800 a 1.100 euro	9	12	8	8	13	1	3	3	2
	da 1.100 a 1.300 euro	34	38	12	20	21	9	12	18	9
	da 1.300 a 1.500 euro	14	21	17	16	13	16	16	13	17
	da 1.500 a 1.800 euro	13	11	19	9	10	11	4	4	7
	> 1.800 euro	2		2		3	6	2	1	1
	Non indica	5	3	8	3	1	9	2		1
	Totale	86	90	68	64	70	58	40	39	37
7.13	**Caratteristiche dell'azienda**									
	lavoro in proprio	3	6	5		2	7			3
	no profit			1		2				
	privata	76	82	56	64	66	47	40	38	34
	privata (az. Fam)	2	1	2			1			
	privata (partec. Pubbl.)	3	1	4			1		1	
	pubblica	2					2			
	Totale	86	90	68	64	70	58	40	39	37
7.14	***Ramo attività economica (escluso autonomi)***									
	Agricoltura	1				1				
	Commercio (dettaglio/ingrosso)	3	5	1	2	5	3		1	
	Edilizia e settori collegati	1		2	1					
	Industria	55	53	36	40	34	23	33	34	30
	Servizi Tecnici	7	18	16	12	16	16	2	2	2
	Studio Engineering	9	6	1	4	3	1	4	2	
	Servizi Altro	7	2	7	5	9	8	1		2
	Totale	83	84	63	64	68	51	40	39	34
7.15	***Area aziendale di impiego (escluso autonomi)***									
	Disegno/Progettazione/RS	11	15	3	9	5	2	4	7	4
	Manutenzione	2	7	7	2	2	1		1	1
	Produzione	39	34	22	24	26	12	27	23	22
	Servizi alla produzione	8	3	6	7	9	6	4	3	3
	Sistemi SW/HW	5	9	6	6	7	12		1	
	Tecnica (gestione, assist., controllo, …)	9	10	9	10	7	7	4	1	2
	Tecnico/Comm.le	2	3	2			1		2	
	Impiegato/op generico	2		1	2	4	5	1		1
	Impiegato/Comm.le	3	2	2	1	3	2		1	
	Op. Pubblico Esercizio		1	2	3	2				

	Istituti	ITI ALDINI VALERIANI			ITI O. BELLUZZI			ITI E. MAJORANA		
		AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12	AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12	AS 15/16	AS 13/14	AS 11/12
	Op. servizi sociali/culturali/ricreativi	2		2		2	2			1
	Servizi Assist. Sanitaria			1		1	1			
	Totale	83	84	63	64	68	51	40	39	34
	Soddisfazione delle basi scolastiche relativamente a:									
7.16	**Conoscenze tecniche nelle materie di indirizzo**									
	Del tutto	19	19	16	12	14	19	16	15	12
	Abbastanza	43	34	23	40	33	26	16	18	15
	Val. % sul totale occupati	72%	59%	57%	81%	67%	78%	80%	85%	73%
7.17	**Capacità pratiche nelle materie di indirizzo**									
	Del tutto	12	17	11	12	15	21	11	13	13
	Abbastanza	37	35	22	36	26	24	16	15	10
	Val. % sul totale	57%	58%	49%	75%	59%	78%	68%	72%	62%
7.18	**Aggiornamento nelle materie tecniche**									
	Del tutto	11	8	13	13	7	20	11	12	10
	Abbastanza	39	35	23	34	28	23	18	17	15
	Val. % sul totale	58%	48%	53%	73%	50%	74%	73%	74%	68%
7.19	**Cultura generale e di base**									
	Del tutto	21	12	20	19	15	21	14	8	14
	Abbastanza	45	24	19	33	38	27	15	23	15
	Val. % sul totale	77%	40%	57%	81%	76%	83%	73%	79%	78%
7.20	**Possibilità di impiego**									
	Del tutto	38	59	33	18	33	26	34	25	28
	Abbastanza	32	16	8	36	22	20	4	11	5
	Val. % sul totale	81%	83%	60%	84%	79%	79%	95%	92%	89%
8	**ALTRE INFORMAZIONI**									
8.1	***Conoscenza e uso servizi Sportello O&L***									
	NON conoscevano il Servizio Orientamento & Lavoro	4		1	66	52	34	12	6	11
	Conoscono ed utilizzano i servizi dello Sport. O&L	90	102	70	21	28	18	23	10	14
	Conoscono Servizio Orientamento & Lavoro, ma non ne utilizzano i servizi	26	23	24	39	40	24	17	33	18
	Totale	120	125	95	126	120	76	52	49	43
8.2	***Interesse all'iscrizione Albo Periti Industriali***									
	Sono già iscritto anche se non svolgo la libera professione	1	1	2		2				
	Sono già iscritto e svolgo la libera professione									
	Si, sto svolgendo il praticantato	2	1			1				
	Si, ho già svolto il praticantato ma non ho ancora sostenuto/superato l'esame di ammissione		1	2						
	Si, ma solo in futuro	25	7	15	28	24	8	1	8	6
	No, non sono interessato alla libera professione	92	115	76	98	93	68	51	41	37
	Totale	120	125	95	126	120	76	52	49	43

Chiuso in tipografia Novembre 2019

#ITIaBOLOGNA