

4.

Le giovani italiane di fronte al lavoro

Federica Volpi

4.1 L'ardua esperienza del mondo del lavoro

Se si guarda agli ultimi decenni non si può non convenire che – pur non senza contraddizioni e ombre –, le donne rappresentino la componente più dinamica della società, quella che sta modificando più rapidamente le proprie coordinate sociali, culturali ed economiche, divenendo sempre più protagonista della realtà del nostro Paese.

Si è passati da una situazione in cui la donna era un soggetto invisibile nel mondo del lavoro a una situazione totalmente nuova di una donna che investe di più in cultura e in formazione, che lavora di più, che cerca di conciliare famiglia e lavoro, che vive in modo attivo anche la terza età. Il crescente investimento femminile in istruzione e la sempre più intensa relazione con il lavoro, divenuto un aspetto importante dell'identità femminile, ha visto crescere il numero delle donne occupate anche in campi in precedenza preclusi e in ogni tipo di lavoro. Sono, di conseguenza, cambiate le aspettative e le traiettorie biografiche, che hanno dato forma nuova alle diverse fasi del ciclo di vita, influenzando sulle dinamiche familiari e sociali. Ciò risulta particolarmente vero per le giovani generazioni, per le quali la realizzazione di sé mediante il lavoro è divenuto un imperativo senza genere.

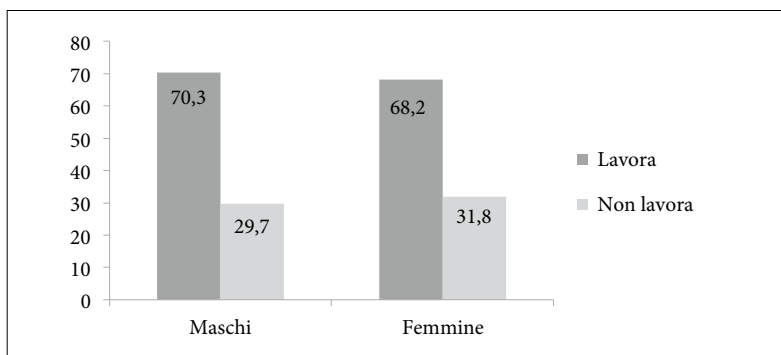
Tuttavia, gli ostacoli per le donne a inserirsi nel mondo del lavoro e a mantenere il posto sono molteplici. Restano numerose le criticità nell'accesso al lavoro, nella conciliazione tra lavoro retribuito e carichi familiari, nel passaggio ai ruoli decisionali, ecc. Sull'equilibrio sempre precario raggiunto dall'occupazione femminile si è poi abbattuta la crisi economica, contribuendo ad accentuare alcune problematiche

storiche e mantenendo (anzi, in taluni casi, rafforzando) barriere sociali, culturali ed economiche che non consentono alle lavoratrici di competere per valorizzare le proprie capacità e competenze.

Verificare quale sia la situazione oggi per le giovani donne che si affacciano al mondo del lavoro costituisce, quindi, un interesse primario per cogliere la complessità di una realtà femminile in mutamento e quali ostacoli e prospettive si aprano di fronte alle donne nel contesto attuale. In ultima analisi, per comprendere i cambiamenti sociali alla luce della crisi.

Che l'ingresso massivo delle donne nel mondo del lavoro sia stata la cifra distintiva degli ultimi decenni si può facilmente cogliere dal numero di occupate giovani presenti nel campione (graf. 4.1). Le giovani che lavorano sono circa 2 su 3, percentuale che più o meno equivale a quella riscontrata tra i coetanei maschi.

Graf. 4.1 – Rapporto occupati/non occupati per sesso (%)



Fonte: Iref-Acli 2018

Laddove poi si considerassero anche gli *stage* e il Servizio Civile retribuito come forme di occupazione (almeno in embrione), le percentuali salirebbero ancora, a tutto vantaggio delle giovani donne, che scavalcherebbero, seppur di poco, i coetanei raggiungendo una quota molto vicina all'80% [dati non in grafico].

Sfortunatamente le somiglianze tra ragazzi e ragazze coinvolti nell'indagine terminano qui. È, infatti, proprio l'esperienza lavorativa

a scavare un solco tra i due gruppi, pur in un quadro generale di svantaggio per le nuove generazioni. Se, infatti, si passa a considerare la condizione, ovvero la forma contrattuale (tab. 4.1), con cui i giovani lavorano affiorano le prime differenze.

Tabella 4.1 – Forme contrattuali per sesso (%)

Forme contrattuali	Maschio	Femmina	Totale
Contratto di lavoro dipendente o autonomo stabile	34,6	30,3	31,8
Contratto di lavoro precario o forme di pre-lavoro ¹	38,9	45,6	43,3
Lavoro in nero	4,0	3,4	3,6
Non lavoro	22,5	20,7	21,4
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

¹ Per pre-lavoro si intende una categoria comprensiva dei contratti di inserimento e di Servizio Civile.

Fonte: Iref-Acli 2018

Le asimmetrie appaiono evidenti, a partire dalla netta distanza registrata tra maschi e femmine in relazione alle forme di lavoro con maggiore contenuto di precarietà: 45,6% tra le giovani donne contro il 38,9% tra i giovani uomini. Oltretutto, anche raffinando l'analisi, i risultati non cambiano: si è notato, infatti, che il divario di genere permane in tutte le classi di età con una punta di maggiore intensità in corrispondenza della coorte anagrafica 22-25 anni, in cui la forbice è di quasi 11 punti percentuali. Inoltre, pur considerando i diversi target inclusi nel campione (italiane, italiane residenti all'estero, seconde generazioni), le donne risultano comunque più svantaggiate sotto questo profilo. Sembra confermarsi anche tra le nuove generazioni il ruolo delle donne «quale segmento di forza lavoro che mantiene con il mercato un legame più labile» [Farina, Vincenti 2015, 102] e che si muove su un terreno dove il lavoro è più incerto, più discontinuo, con minori tutele e anche con redditi più bassi. Le statistiche dell'Istat, del resto, mostrano che i dipendenti a termine continuano a crescere, anche se negli ultimi anni a ritmi meno sostenuti; di questi la gran parte sono giovani fino a 34 anni, tra i quali quasi una donna su tre svolge un lavoro a termine o una

collaborazione. Dunque le forme di lavoro flessibili, oggi connotate dalla forte diminuzione in termini di diritti e tutele, non sono affatto scomparse né in via di estinzione. Con queste si confrontano soprattutto le giovani donne nel nostro Paese (14% l'incidenza delle lavoratrici con contratto di lavoro atipico sul totale delle lavoratrici)¹, come emerge anche dalla ricerca.

Il senso di precarietà avvertito dalle ragazze coinvolte nell'indagine è ben espresso dalla preoccupazione avvertita di poter perdere il lavoro (tab. 4.2). Le giovani donne, infatti, sono dominate da una grande incertezza legata alla continuità della propria occupazione: poco meno della metà (48,7%) si dichiara molto o abbastanza preoccupata di perdere il lavoro, con un netto divario rispetto alla componente maschile (11 punti percentuali in più).

Tabella 4.2 – Preoccupazione di perdere il lavoro per sesso (%)

Quanto sei preoccupato/a di perdere questo lavoro?	Maschio	Femmina	Totale
Molto	11,5	18,2	15,8
Abbastanza	26,2	30,5	29,0
Poco	40,3	35,8	37,4
Per nulla	22,0	15,5	17,8
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Iref-Acli 2018

Le giovani del campione si mostrano in linea con quanto accade nel Paese, dove le donne sperimentano una più elevata instabilità dell'occupazione, con una maggior incidenza del lavoro a termine e con una minore probabilità di stabilizzazione del rapporto di lavoro nel corso di un anno².

1. Inoltre, sono aumentati i contratti con durata inferiore ai dodici mesi tra le donne [Istat 2015].
2. Da notare che negli ultimi anni sono diminuite anche le transizioni verso il lavoro standard; dal 17,7% del periodo 2014-2015 al 15,4% del periodo successivo, anche per il progressivo venir meno della decontribuzione [Istat 2017]. Nel 2014 il 20,6% delle donne con lavoro temporaneo svolgeva lo stesso lavoro da 5 anni.

Ulteriori ragguagli sulle condizioni di lavoro delle giovani italiane li forniscono altri indicatori. Innanzitutto, la distribuzione delle professioni tra i generi (tab. 4.3).

Tabella 4.3 – Professioni per sesso (%)

<i>Professioni</i>	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Totale</i>
Professioni ad elevata specializzazione	22,4	20,1	20,9
Professioni tecniche	26,6	18,5	21,2
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	19,2	28,4	25,3
Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	21,0	26,4	24,6
Operai e professioni non qualificate	10,9	6,6	8,0
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Iref-Acli 2018

Malgrado in una platea di giovani possano apprezzarsi i progressi compiuti dall'universo femminile, che qui chiude quasi il *gap* storico nelle professioni a elevata specializzazione (22,4% la presenza maschile in questo ambito, 20,1% quella femminile), permangono le distanze nelle professioni tecniche a vantaggio degli uomini (26,6% contro 18,5%), mentre le professioni qualificate nell'ambito del commercio e dei servizi o le mansioni esecutive di ufficio restano a prevalenza femminile (rispettivamente 26,4% contro 21% e 28,4% contro 19,2%). Da notare che questi due ultimi tipi di attività assorbono da soli circa il 55% dell'occupazione femminile nel campione. In proposito si rilevano delle differenze di genere se si considerano gli ambiti professionali dei laureati e dei non laureati: nel caso di questi ultimi gli uomini sono in percentuale praticamente doppia nelle professioni tecniche (28,9% contro 14,9% tra le donne) mentre le donne superano di quasi quindici punti percentuali i coetanei nelle professioni qualificate nel commercio e nei servizi (41% contro 26,4% tra gli uomini) e di quasi dieci nelle professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (29,9% contro 20,1%) [dati non in tabella]. Tra i laureati tendono ad azzerarsi i divari di genere nelle professioni tecniche e in quelle qualificate nel commercio e nei servizi, mentre resta inalterata la distanza per ciò che riguarda le professioni esecutive nel lavoro

d'ufficio. La forbice si amplia nelle professioni a elevata specializzazione, che vedono un predominio maschile: 47,2% tra gli uomini laureati contro il 34,5% tra le donne laureate [dati non in tabella].

Stando ai dati, dunque, le nuove generazioni non fanno eccezione rispetto alla conclamata segregazione professionale³, uno degli atavici problemi che affligge il lavoro al femminile, in Italia specialmente. In merito alla segregazione i dati mostrano un quadro che è praticamente immutato nella Penisola (e non solo⁴) da almeno trenta anni a questa parte, con le donne che superano gli uomini per presenza solo nelle professioni impiegate e tra gli addetti al commercio ed ai servizi (57%), e dove i livelli apicali (sia per profilo contrattuale o livello gerarchico, sia per remuneratività) restano quasi esclusiva pertinenza maschile. L'avvento della crisi ha esacerbato la situazione: dal 2008 il ritmo di crescita dell'occupazione femminile nelle professioni non qualificate è più che doppio rispetto a quello degli uomini e più che triplo rispetto all'ambito delle professioni che riguardano le attività commerciali e i servizi [Istat 2015]. A oggi per descrivere il 50% dell'occupazione maschile servono 51 professioni, ma per le donne ne bastano 18; nel 2002 ne servivano 22 [Istat 2014a]. Nel 1995 il 24% dell'occupazione femminile era nelle professioni più segregate, nel 2015 il 30,8%. Le posizioni apicali restano un miraggio. Un esempio per tutti: le donne primario in Italia sono solo il 15% su una presenza femminile che giunge al 65% del totale, ma evidentemente non basta a dar luogo a un'equa distribuzione all'interno dei profili professionali. Anche il recente Rapporto congiunto sul mercato del lavoro [Istat, Inps, Ministero del Lavoro, Inail, Anpal 2017] evidenzia che le cosiddette «professioni vincenti», ovvero quelle risultate in crescita anche negli ultimi anni di crisi vedono le donne sempre

3. Per segregazione professionale o occupazionale si intende l'ineguale distribuzione per genere degli individui tra le diverse occupazioni. In relazione alle donne segnala la concentrazione di lavoratrici in alcuni settori e professioni (segregazione orizzontale) o nei livelli gerarchici più bassi all'interno della stessa occupazione (segregazione verticale). A queste può essere aggiunta la cosiddetta "segregazione in ingresso", che precede la segregazione occupazionale e riguarda lo svantaggio delle donne rispetto agli uomini in termini di occupabilità.

4. Il fenomeno della segregazione occupazionale femminile è un fenomeno presente e persistente in molti Paesi europei.

protagoniste negli stessi lavori, ovvero quelli legati all'istruzione, alla sanità, all'accoglienza in senso lato, alla ristorazione, ecc.

La segregazione è quindi un fenomeno «resistente», con il quale anche le nuove generazioni fanno i conti. Di fronte alla teorica possibilità di scegliere qualunque tipo di lavoro, le donne rispondono con scelte che risultano confinate in un ambito assai più limitato: «Le donne infatti non si distribuiscono in modo uniforme nei settori di attività, nelle professioni e nei mestieri, ma si concentrano prevalentemente in poche occupazioni, spesso legate a stereotipi sociali e ricalcate sui ruoli tradizionali del lavoro domestico e di cura (insegnanti, segretarie, impiegate, parrucchiere, infermiere, commesse, assistenti sociali, cassiere, dietiste, ecc.)» [Rosti 2006, 93]. Sul sistema di scelte incide, evidentemente, l'asimmetrica divisione del lavoro domestico e delle responsabilità di cura, che impone alle donne di rintracciare occupazioni compatibili con la loro gestione, e una organizzazione del lavoro che ancora si fonda su una figura di lavoratore privo di responsabilità familiari e di cura⁵, finendo per attribuire alle donne il ruolo di percettori di reddito secondarie. Chiaramente ciò porta con sé anche una serie di questioni connesse alle difficoltà di conciliazione, alla copertura dei servizi e alle carenze del sistema di welfare. Le prime fanno sì che il nostro Paese si distingua ancora in negativo per numero di donne che abbandonano il lavoro alla nascita dei figli: molti studi mostrano che, mentre per gli uomini l'arrivo dei figli non muta di molto la situazione, il lavoro delle donne ne risente fortemente. Infatti, le donne in coppia senza figli hanno un tasso di occupazione pari al 68,8%, che scende al 57,8% tra le mamme con un figlio, al 50,9% di quelle con due bambini, fino a scendere al 35,5% tra chi ha tre o più figli (cfr. cap. 2). Le seconde, acuite dai tagli alla spesa pubblica effettuati come misure anticrisi, hanno avuto un forte impatto di genere che a medio-lungo termine si ripercuote negativamente sulle donne e sulla loro partecipazione al mercato del lavoro: a testimoniarlo, la quota di donne occupate in gravidanza che non lavora più a due anni di distanza dal parto (dal 18,4% del 2005 al 22,3% del 2012 [Istat 2014b]). Valga un dato per tutti per sintetizzare

5. A tal proposito si veda, ad esempio, Piccone Stella, Saraceno 1996, Ruspini 2003.

le inadeguatezze del sistema dei servizi e gli effetti dei tagli: secondo quanto diffuso di recente dall'Istat, le strutture socio-educative sul territorio nazionale sono per il 36% pubbliche e il resto private, i posti disponibili coprono il 22,8% del potenziale bacino di utenza (bambini sotto i tre anni residenti) e nell'ultimo anno per cui i dati sono disponibili i Comuni hanno impegnato il 5% in meno rispetto all'anno precedente, con conseguente crescita del contributo delle famiglie ai costi del servizio.

Inoltre, la segregazione occupazionale può esser messa in stretta relazione alla segregazione scolastica: benché il livello di istruzione della componente femminile della popolazione sia sensibilmente aumentato, la concentrazione per ambiti disciplinari è ancora molto marcata. La pedagogia volta all'insegnamento e le materie letterarie e linguistiche sono da sempre gli ambiti disciplinari che hanno attirato più studentesse. Ciò ha un immediato riflesso nel passaggio al mercato del lavoro, dove le donne non riescono a mettere pienamente a frutto l'investimento formativo, malgrado la maggiore scolarizzazione e le migliori performance scolastiche conseguite rispetto ai colleghi maschi⁶.

Sia come sia, la segregazione è allo stesso tempo causa e conseguenza della discriminazione delle donne e può paradossalmente avere anche degli effetti positivi. È stata in buona parte la segregazione orizzontale, ad esempio, ad aver schermato le donne negli ultimi anni nel mondo del lavoro, avendo costoro beneficiato dell'aumento dell'occupazione nelle professioni considerate «tipicamente femminili», proteggendosi dalla concorrenza maschile⁷. Ma in ultima istanza, la segregazione incide negativamente sull'economia, in quanto provoca un minor rendimento del capitale umano e riduce l'efficienza del sistema nell'allocazione delle risorse e le sue prospettive di svi-

6. Sulle cause della segregazione e, in particolare, sul loro legame con gli stereotipi sociali, si tornerà più diffusamente nel prossimo capitolo.

7. Più in generale, esistono diversi studi che sostengono gli effetti positivi della segregazione per l'economia, mostrando, ad esempio, come abbia promosso la crescita del tasso di occupazione femminile in Europa. Rispetto alla situazione contingente si rileva che gli uomini erano presenti massicciamente nei settori produttivi (come la manifattura e le costruzioni) che più hanno risentito della crisi; ciò ha prodotto un vantaggio relativo per le donne.

luppo. E arreca un danno assoluto alle donne, confinate in settori dove guadagnano meno e fanno meno carriera. Questa condizione pare essere confermata dalle opinioni delle giovani intervistate. È tra loro diffusa, infatti, la percezione di dover guadagnare di più rispetto al lavoro svolto (lo pensa il 69,3% delle ragazze, tre punti percentuali in più rispetto ai coetanei maschi) [dati non in tabella] e, soprattutto, di avere un percorso di carriera «fragile» o, addirittura, inesistente (tab. 4.4).

Tabella 4.4 – Percorsi di carriera per sesso (%)

<i>Nel complesso come definiresti la tua carriera lavorativa?</i>	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Totale</i>
È una continua progressione	39,6	29,0	32,7
È come le montagne russe	21,4	20,2	20,6
È una continua caduta	2,0	1,6	1,8
Non ho una carriera, ho solo un lavoro	37,0	49,2	44,9
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Iref-Acli 2018

Si apprezza facilmente l'ampio divario che sussiste tra i generi nel campione rispetto alla carriera lavorativa: più del 50% delle giovani donne lamenta di non avere una carriera o di sperimentarne una irta di ostacoli e piena di battute di arresto. Poco meno del 40% dei ragazzi, invece, può vantare di avere una carriera in costante progressione. Più di dieci punti percentuali distinguono i generi sotto questo profilo.

A parte quanto già rilevato rispetto alla segregazione verticale, che qui trova indiretta conferma, conviene soffermarsi sul differenziale retributivo, tornato di recente alla ribalta nel dibattito pubblico. Il differenziale retributivo (o *gender pay gap*) è anch'esso un fenomeno complesso, legato a un intreccio di motivazioni, spesso difficili da districare. È in parte determinato dalla concentrazione dell'occupazione delle donne in settori «tipicamente femminili», che sono quelli a bassa remuneratività comparativa o che rappresentano aree meno strategiche dentro le imprese; all'interno dei settori, poi, la segregazione verticale fa il resto. Ovviamente i contratti più instabili delle donne incidono nell'amplificare il divario retributivo.

Ma contano anche i fattori endogeni, dal momento che le donne stesse guardano di più agli aspetti non monetari del lavoro, orientandosi – anche in funzione degli obblighi familiari – su lavorare meno a lungo, sul part-time, su posizioni non manageriali poco retribuite. Tutto ciò produce un divario legato ai premi salariali di performance. Il divario salariale risulta infatti maggiore per le donne con figli o che lavorano part-time. In Europa e in Italia sono le donne a svolgere per lo più lavori di questo tipo, con corrispondenti limitazioni in termini di carriera, opportunità di formazione, diritti pensionistici, sussidi di disoccupazione. In particolare si può notare che il part-time – usato dalle aziende come strategia di sopravvivenza e non come sistema per favorire la conciliazione – è l'unica forma di lavoro aumentata ininterrottamente negli anni di crisi, tanto che dal 2008 in Italia il ritmo di crescita è stato più che doppio rispetto all'Europa. Per le donne si è trattato spesso dell'unico sbocco lavorativo possibile: tra il 2004 e il 2014 le donne in part-time sono molto aumentate e l'incidenza sul totale delle occupate è passata dal 24,9% al 32,2%, mentre c'è stato un calo del 4,4% delle occupate a tempo pieno [Istat 2015]. L'incidenza delle occupate part-time è più elevata tra le giovani fino a 34 anni, dove raggiunge il 35,4%. Poiché sostituisce le occasioni di lavoro a tempo pieno (sempre più scarse), esso si rivela per lo più involontario, specialmente tra le donne: circa il 60% del part-time femminile non è voluto, quota che sale al 72,5% tra le giovani. Negli ultimi anni, inoltre, la crescita del part-time ha investito anche il lavoro a termine, producendo una condizione di particolare vulnerabilità: il 45% delle atipiche è oggi in part-time.

Questi fattori accentuano le asimmetrie retributive uomo-donna. Tuttavia è un fatto ormai accertato che anche la dotazione di capitale umano in possesso della componente femminile del mercato del lavoro, che generalmente è più istruita di quella maschile, viene remunerata meno, a parità di tutte quelle caratteristiche che potenzialmente agiscono sui rendimenti. Le competenze e le capacità delle donne sono poco valorizzate anche nei settori a prevalenza femminile, dove in genere gli stipendi sono più bassi rispetto a settori simili a prevalenza maschile.

Le dimensioni de «il più grande furto della storia», come è stato di recente definito da Anuradha Seth, consigliera dell'Onu⁸, sono ingenti: in Europa in media è del 16%, nel mondo del 23%. Secondo le stime ufficiali, in Italia si aggirerebbe intorno al 7%, ma il divario sarebbe ben più consistente considerando la retribuzione mensile anziché quella oraria e tenendo conto della bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro. Inoltre, va calcolata l'elevata percentuale di lavoratrici presenti nel settore pubblico, dove la parità retributiva è stabilita dalla legge. Nel settore privato i dati sulle retribuzioni evidenziano la presenza di un ampio differenziale salariale tra uomini e donne per ogni settore di attività economica, con picchi vicini al 30% nei servizi alla persona e nei servizi finanziari e assicurativi. Non ci sono settori, età o qualifiche entro cui non si verifichi, ovvero anche considerando lavoratori che hanno la medesima occupazione nella stessa impresa [JobPricing 2017].

In questo solco sembrerebbero inserirsi anche le giovani coinvolte nell'indagine, le quali dichiarano largamente che, rispetto al lavoro svolto, la retribuzione non è adeguata (tab. 4.5).

Tabella 4.5 – Valutazione della propria retribuzione per sesso (%)

<i>Considerando quello che fai, dovresti guadagnare di più?</i>	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Totale</i>
Sì	66,4	69,3	68,3
No	33,6	30,7	31,7
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Iref-Acli 2018

Pur nel generale sentire da parte dei giovani che su di loro si giochi una battaglia al ribasso, in cui non c'è corrispondenza tra la prestazione resa e il compenso ricevuto, questa discrepanza è avvertita più fortemente dalla componente femminile del campione: poco meno del 70% ritiene di non ricevere il giusto per il lavoro svolto, con circa 3 punti percentuali di scarto rispetto ai coetanei maschi.

8. La dichiarazione è stata resa a commento del Rapporto Unfpa (Fondo delle Nazioni Unite per la Popolazione), Lo stato della popolazione nel mondo 2017, dal titolo: *Mondi a parte. Salute e diritti riproduttivi nell'epoca della disuguaglianza*.

Generalmente si rileva che tale *gap* è più elevato considerando i livelli di istruzione superiore: tra gli occupati in possesso di una laurea il differenziale retributivo a vantaggio degli uomini salirebbe oltre il 35% [JobPricing 2017]. Secondo l'Istat esiste un vantaggio dell'istruzione terziaria per entrambi i generi, che all'aumentare del titolo di studio vedono crescere la loro retribuzione oraria. Tuttavia, parallelamente aumenta anche lo svantaggio retributivo per le donne: per le posizioni con la laurea e oltre la retribuzione oraria delle donne è di 16,1 euro contro 23,2 euro degli uomini, con un differenziale che è quindi pari a -30,6%. Le asimmetrie salariali tra uomini e donne persistono, quindi, malgrado le donne siano più brave degli uomini negli studi. Il fenomeno viene di solito spiegato con l'argomento che le donne hanno raggiunto più tardi nel tempo questo livello di scolarità, mentre gli occupati laureati tra gli uomini hanno un'età anagrafica più differenziata ed è, dunque, più probabile che tra di loro ci siano lavoratori con un percorso di carriera alle spalle che ha garantito loro di raggiungere ruoli e qualifiche che danno diritto a retribuzioni più alte. Da questo punto di vista il livello retributivo delle donne dovrebbe aumentare nei prossimi anni, colmando progressivamente il divario⁹.

A giudicare dai dati in nostro possesso, però, ciò non sta avvenendo e, pur in presenza di una popolazione giovane e ben istruita, il divario resta intatto. Anzi, è proprio in corrispondenza dei giovani laureati del campione che si registra la massima divaricazione tra i generi: tra gli uomini ritiene di essere sottopagato il 57,3% del gruppo, tra le donne il 68,4% [dati non in tabella], con una distanza di più di 11 punti percentuali.

Questo elemento sembrerebbe avvalorare il dato per cui a 5 anni dalla laurea le donne guadagnano circa 200 euro in meno rispetto agli uomini [AlmaLaurea 2016]. E non è cosa da poco, poiché il divario retributivo incide sul reddito femminile lungo tutto l'arco della vita: guadagnando meno degli uomini, anche durante la pensione, le donne sono più esposte al rischio povertà. Inoltre, l'accesso alle risorse economiche in condizioni di autonomia si configura come

9. Si consideri che le donne laureate sono più inclini a entrare e restare nel mercato del lavoro: il loro tasso di occupazione è infatti del 75,6% (dati Istat).

elemento necessario nella definizione di un attore (anche economico) in grado di effettuare scelte e di esercitare potere contrattuale pure nella relazione di coppia.

Per le laureate si intravede anche un altro elemento di fragilità: è, infatti, assai probabile che valga soprattutto per loro il fenomeno della sovraistruzione, ovvero dell'essere più competenti rispetto al lavoro svolto. I dati confermano che, benché le giovani intervistate siano fortemente propense a difendere il valore di quanto hanno studiato (si veda in proposito il par. 4), la sua utilità ai fini occupazionali è meno rilevante per le laureate, che fanno registrare 7,6 punti percentuali di distacco rispetto agli omologhi maschi [dati non in tabella]. Del resto, le stime ufficiali rivelano, pur in un quadro complessivo in cui l'istruzione rappresenta ancora un fattore protettivo rispetto alle oscillazioni del mercato del lavoro, che i più alti tassi di occupazione degli individui più istruiti non sempre corrispondono a un'adeguata collocazione sul mercato del lavoro. Il fenomeno dell'*overeducation* è assai diffuso, soprattutto fra le donne, dove supera il 25%, e fra i giovani fino a 34 anni (38,2%); un riflesso importante di ciò si ha in questa sede.

Pur talvolta intesa come un'arma nelle mani del lavoratore, che accettando un lavoro meno qualificato rispetto alle proprie competenze può magari far conoscere il proprio valore al di là delle informazioni e delle convinzioni del datore di lavoro, o può barattarle per un maggior grado di sicurezza del lavoro, la sovraistruzione è diffusamente considerata uno spreco di risorse e segnala l'incapacità del sistema produttivo di esprimere una domanda adeguata di lavoro qualificato, che in Italia è diminuito negli ultimi anni, ritardando in tal modo l'uscita dalla crisi¹⁰. Tutto ciò può erodere la fiducia dei cittadini nell'istruzione come mezzo per la realizzazione personale, mentre «la società della conoscenza [...] ha bisogno, in ogni ambito produttivo, di collaboratori

10. «L'evoluzione coerente di domanda e offerta di lavoro qualificato è stata una condizione necessaria della crescita e, al tempo stesso, ha consentito un'adeguata valorizzazione economica dell'istruzione, via via crescente, acquisita da strati sempre più ampi della popolazione. Tuttavia non è scontato che nei prossimi anni questo processo continuerà a svilupparsi con lo stesso slancio. Il dibattito in corso sulla natura dell'evoluzione tecnologica in atto, sulle sue prospettive e sulle sue implicazioni per il lavoro, segnala una fase di grande incertezza», [Croce, Ghignoni 2017].

(prima ancora che “dipendenti”) capaci di innovare, competere, gestire l’incertezza» [Messagli 2016]. Peraltro, l’*overeducation* si configura come un «fenomeno-gabbia», cioè non viene meno con l’età, l’esperienza e il livello di specializzazione, specie tra le donne¹¹.

Nel complesso, malgrado gli indubbi progressi compiuti dalla componente femminile del mercato del lavoro, si direbbe che questi non si siano (ancora) tradotti in una migliore qualità del lavoro per le donne. Stando ai dati che qui vengono commentati, così non è nemmeno, anzi, soprattutto, per le giovani generazioni. A sua volta, la crisi è intervenuta in uno scenario già complicato, peggiorando ulteriormente la situazione.

Provando a gettare uno sguardo d’insieme sulla situazione illustrata si può costruire, a partire da alcune delle variabili considerate, una misura di sintesi che dia conto in maniera immediata dello svantaggio sperimentato dalle giovani donne nel mondo del lavoro. L’indice di percezione di insicurezza lavorativa¹² (tab. 4.6) tenta di assolvere questo ruolo. A suo modo, potrebbe essere considerato anche una misura rivelatrice della fragilità occupazionale delle giovani donne presenti nell’indagine.

Tabella 4.6 – Indice di percezione di insicurezza lavorativa per sesso (%)

	Percezione di sicurezza	Maschio	Femmina	Totale
Massima insicurezza		13,6	21,2	18,5
Media insicurezza		34,0	38,7	37,0
Bassa insicurezza		36,1	28,6	31,3

11. Si veda, in proposito, lo studio di De Luigi N. e Santangelo N., *Overeducation nel mercato del lavoro italiano: una questione di genere?*

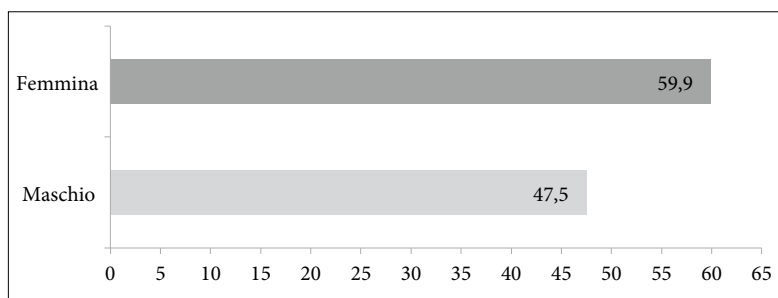
12. Si tratta di un indice tipologico, così detto in quanto l’incrocio delle variabili considerate dà luogo a una serie di possibili combinazioni, cui segue un’attività di riduzione dei tipi nella tipologia. Si ottiene in tal modo una nuova variabile, che può a sua volta essere combinata con altri indicatori. Nel caso specifico, l’indice è stato costruito a partire dalle dimensioni che indagavano la preoccupazione per la perdita dell’attuale lavoro e la progressione di carriera, e, a seguire, la congruità della retribuzione. Sintetizzando queste variabili, già ricodificate, ne è scaturito un indice tipologico, distinto, in base al grado di intensità, in quattro livelli.

<i>Percezione di sicurezza</i>	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Totale</i>
Massima sicurezza	16,3	11,5	13,2
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Iref-Acli 2018

Volendo essere ancor più sintetici, l'indice proposto può essere aggregato secondo le due polarità: minimo-basso livello di insicurezza e medio-alto livello di insicurezza. Rappresentato in questo modo l'indice distinto per genere si presenta come nel grafico 4.2.

Graf. 4.2 – Indice di percezione di insicurezza lavorativa aggregato per sesso (%)



Fonte: Iref-Acli 2018

È facile constatare come le giovani donne assumano un profilo estremamente più fragile nel mondo del lavoro rispetto ai loro coetanei maschi. Praticamente il 60% delle ragazze intervistate si colloca fra coloro che vivono una forte incertezza rispetto al mantenimento del proprio lavoro, non guadagnano il dovuto e non possono affermare di essere effettivamente inserite in un percorso di carriera. Solo uno sparuto 11,5% può vantare di sentirsi al riparo da tutte queste eventualità. Al contrario, più della metà della componente maschile del campione si trova sul fronte opposto, potendo mostrare un livello di sicurezza medio-alto al riguardo. Non è cosa da poco, se si evidenzia, come già è stato fatto nel corso di questo capitolo, che la condizione giovanile nel mondo del lavoro è già di per se stessa fortemente svantaggiata.

4.2 Il giudizio nei confronti del lavoro

Com'è intuibile, la condizione di fragilità appena definita diviene un *habitus* che influenza la vita delle giovani e che non manca di avere dirette conseguenze anche in altri ambiti, a partire dalla soddisfazione nei confronti del lavoro.

La soddisfazione lavorativa è un concetto complesso¹³ e si riferisce a un atteggiamento che contempla almeno tre componenti: emotiva, cognitiva e comportamentale. Si riferisce tanto ai contenuti del lavoro, quanto all'ambiente sociale in cui il lavoro è svolto, alle dinamiche dei ruoli e alle differenze individuali. Su di essa, cioè, giocano un peso rilevante le condizioni di lavoro, ivi comprese quelle retributive, ma anche aspetti quali il grado di coinvolgimento nei processi decisionali, la convinzione di avere superiori competenti, corretti e incisivi, il sistema di aspettative riguardo ai ruoli di ciascuno e personali, l'ambiente sociale confortevole, ecc. In definitiva, la risposta del lavoratore nei confronti del proprio lavoro è di soddisfazione quando si verifica un incontro positivo tra gli esiti e i benefici prodotti fattivamente dal lavoro e quelli desiderati, attesi e considerati giusti.

Come si collocano i giovani della ricerca in questo scenario? Qual è il loro grado di soddisfazione rispetto all'esperienza lavorativa che si sta conducendo (tab. 4.7)? A prevalere è un atteggiamento di diffuso adattamento a un lavoro che non rappresenta la meta più agognata, ma comunque ha dei connotati positivi, soprattutto per il fatto di «esserci»: è per entrambi i generi di poco superiore al 40% la quota di coloro che esprimono questa opinione.

Tabella 4.7 – Giudizio sul lavoro attuale per sesso (%)

<i>Cosa ne pensi del tuo lavoro attuale?</i>	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Totale</i>
È il lavoro ideale	31,3	29,9	30,4
Mi sono dovuto accontentare	26,6	28,3	27,7

13. Esiste in merito una ricca letteratura, a partire dalle indagini svolte in ambito anglosassone già negli anni '30 del Novecento. A essa si rimanda, non potendo in questa sede approfondire il concetto.

<i>Cosa ne pensi del tuo lavoro attuale?</i>	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Totale</i>
È un lavoro che non mi dispiace	42,1	41,8	41,9
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Iref-Acli 2018

Circa le altre posizioni, le ragazze sono lievemente prevalenti tra coloro che si sono dovuti accontentare del proprio lavoro, i ragazzi sono, invece, un po' più presenti tra i fortunati che svolgono il lavoro dei propri sogni. In generale il quadro non è confortante: meno di un giovane su tre realizza a pieno le proprie aspirazioni nel lavoro, mentre la maggior parte è divisa tra una più o meno problematica accettazione della propria occupazione. Le giovani donne sembrerebbero comunque le più scontente. Inoltre, tra i laureati tende ad allargarsi il divario di genere rispetto al giudizio sul lavoro: si passa dai circa due punti percentuali ai circa cinque punti percentuali di scarto tra i gruppi nell'insoddisfazione lavorativa [dati non in tabella].

Apparentemente neanche i rapporti di lavoro giovano a risolvere il livello di soddisfazione. Nella ricerca è stato, infatti, indagato l'atteggiamento – individualistico o collaborativo – che si adotta in virtù di quanto si è sperimentato nell'ambiente lavorativo. Definendo propensione alla fiducia un approccio aperto alla collaborazione e ottimista riguardo il lavoro di squadra, e, ovviamente, propensione alla sfiducia un atteggiamento di ripiegamento su se stessi e non incline a dar credito agli altri, si nota che la prima posizione è prerogativa soprattutto femminile (tab. 4.8).

Tabella 4.8 – Atteggiamento in ambito lavorativo per sesso (%)

<i>Atteggiamento in ambito lavorativo</i>	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Totale</i>
Propensione alla sfiducia	42,4	47,2	45,5
Propensione alla fiducia	57,6	52,8	54,5
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Iref-Acli 2018

Tale orientamento rimane appannaggio delle donne indipendentemente dal livello di istruzione: le giovani appaiono più sfiduciate se hanno fino al diploma di scuola superiore (7 punti percentuali in più rispetto agli omologhi maschi), ma anche se sono laureate (8 punti percentuali in più rispetto ai laureati maschi) [dati non in tabella]. Inoltre le ragazze si mostrano più sfiduciate dei ragazzi anche a parità di condizione di insicurezza lavorativa sperimentata: cinque sono i punti percentuali di scarto in questo caso [dati non in tabella].

Tutto ciò trova un riflesso nel dato che indica l'intenzione di cambiare lavoro (tab. 4.9).

Tabella 4.9 – Intenzione di cambiare lavoro per sesso (%)

<i>Stai cercando di cambiare lavoro?</i>	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Totale</i>
Si	40,2	44,0	42,6
No	59,8	56,0	57,4
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Iref-Acli 2018

Anche in questo caso sono le giovani donne a cercare maggiormente un'alternativa lavorativa: il 44% è, infatti, in cerca di un'altra occupazione.

Del resto la letteratura è abbastanza concorde nello stabilire una relazione tra soddisfazione e *performance* lavorativa: se il sistema di ricompense (materiali e immateriali) è giudicato congruo rispetto alla propria prestazione, le persone si sentiranno incoraggiate a mantenere livelli elevati di *performance* e si sentiranno soddisfatte per i risultati raggiunti. La motivazione e il benessere soggettivo di chi lavora sarà, evidentemente, più elevato; ma non solo. La soddisfazione è anche elemento fondamentale che interviene nella decisione di una persona di continuare a lavorare per la propria organizzazione o di lasciarla. È, quindi, probabile che la scarsa soddisfazione femminile incida sulla volontà di cambiare lavoro¹⁴.

14. La soddisfazione nei confronti del lavoro è messa in relazione alla ricerca di un'altra occupazione anche dall'indagine Istat sull'inserimento professionale dei

Infatti, le ragazze scontente del lavoro ne cercano un altro con 3 punti percentuali in più di scarto rispetto agli insoddisfatti coetanei maschi [dati non in tabella].

Nè la soddisfazione può dipendere dalla stabilità del lavoro. La flessibilità sembra ormai iscritta nel destino dei giovani: tra quelli del campione nessuno intende aspettare il cosiddetto «posto fisso» per lavorare: tale attesa è considerata al pari di un'illusione soprattutto dai ragazzi (23,1% nel gruppo contro 16,1% nella componente femminile) o una opzione permessa dalla famiglia specialmente tra le ragazze (35,6% nel gruppo contro 27,5% nella componente maschile). Indipendentemente dal giudizio sugli altri, un quinto circa dei rispondenti di entrambi i generi non si dichiara disposto ad attendere per trovare il posto fisso, mentre solo il 13% del campione pensa che chi aspetta faccia bene [dati non in tabella]. Dal momento che il posto fisso non rientra necessariamente nel panorama dei giovani di oggi, questi ultimi fanno una lettura piuttosto benevola di chi cambia lavoro, anche ripetutamente, secondo una concezione di mobilità occupazionale e professionale che appartiene molto di più alle nuove che alle precedenti generazioni. Poco meno del 50% di entrambi i generi ritiene che chi cambia lavoro spesso stia cercando la propria strada; circa il 20% in entrambi i gruppi ritiene che l'importante sia riuscire comunque a lavorare, pur dentro i cambiamenti; infine, circa un quarto delle giovani e un quinto dei ragazzi li ammira per la volontà di non arrendersi [dati non in tabella].

Dal complesso dei dati finora illustrati si profila una situazione materiale e psicologica per le giovani donne presenti nel campione che è preoccupante. Esse mostrano una particolare fragilità sul piano delle condizioni lavorative e un'insoddisfazione viva (specie se più istruite), che si sostanzia anche di una chiusura verso gli altri maturata proprio nel mondo del lavoro. Se quest'ultimo è una risorsa scarsa, per i giovani, e per le ragazze soprattutto, non c'è solidarietà che tenga. La flessibilità, che dovrebbe essere apertura al cambiamento e libertà di scelta, diventa adattabilità a qualunque esigenza del processo produttivo per rintracciare e conservare un

laureati, svolta nel 2015. Per i risultati emersi si veda anche il già citato lavoro di Croce e Ghignoni [2017].

impiego. Il rischio è quello di restare imprigionate in una gabbia, compromettendo il senso di autostima, il sistema delle motivazioni, l'organizzazione delle personali sicurezze.

4.3 Uno sguardo a chi non lavora

Finora l'analisi si è soffermata sui giovani della ricerca che vivono un'esperienza lavorativa; ma una fotografia completa è possibile solo considerando anche la particolare condizione di coloro che non lavorano.

Sappiamo dalle statistiche ufficiali quanto sia arduo per i giovani inserirsi nel mercato del lavoro e che spesso la ricerca di un'occupazione si prolunga molto nel tempo. Tuttavia possono essere di vario tipo anche le ragioni per le quali non si lavora: lo studio, ad esempio, è una di queste.

Tali ragioni sono state indagate nella ricerca (tab. 4.10) e, infatti, è risultata rilevante la quota di giovani che non lavorano a motivo dell'inserimento in un percorso di studi, ma tra chi non sta studiando emergono situazioni alquanto differenziate, anche per genere.

Tabella 4.10 – Motivi per i quali non si lavora per sesso (%)

<i>Per quale motivo non stai lavorando?</i>	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Totale</i>
Sto studiando	50,6	35,5	40,5
Non ho trovato niente di adatto a me	13,0	17,7	16,1
Non ho trovato nessun lavoro	31,8	40,0	37,3
Non sto cercando lavoro	4,6	6,8	6,1
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Iref-Acli 2018

Come si osserva, la quota di giovani che non lavora perché ancora in formazione è notevole, rappresentando la metà del sottogruppo maschile e più di un terzo nel sottogruppo femminile. La maggiore quota di studenti tra i ragazzi è ascrivibile, del resto, alla più giovane età degli uomini presenti nel campione. Si nota, però, che tra chi non

studia è elevata la percentuale di giovani che non hanno trovato alcun lavoro, seguiti da coloro che non hanno rintracciato opportunità di lavoro confacenti al proprio profilo e/o alle proprie attese. In entrambi i casi, comunque, sono le donne a patire la situazione peggiore: non trovano occasioni congrue di lavoro nel 17,7% dei casi, contro il 13% dei coetanei maschi, e, soprattutto, non trovano affatto lavoro con circa dieci punti percentuali in più di scarto rispetto agli uomini.

L'assenza di una qualsivoglia opportunità lavorativa rappresenta, peraltro, un *handicap* al femminile che non conosce frontiere, né titolo di studio. Infatti, seppur con alcuni distinguo, che vedono il nostro Paese nelle condizioni peggiori, le distanze tra donne e uomini rimangono le stesse che si viva in Italia o fuori dai suoi confini: le italiane residenti all'estero sono prive di possibilità di lavoro nel 18% dei casi contro il 13,8% dei ragazzi [dati non in tabella]. Né vale il livello di istruzione a mutare gli equilibri, dal momento che tra i non laureati e tra i laureati la distanza a sfavore delle donne si conserva inalterata e pari a 9,5 punti percentuali [dati non in tabella].

I dati testimoniano la difficoltà che le giovani donne scontano nella fase di ingresso nel mondo del lavoro: non solo mancano le occasioni congrue di occupazione, ma spesso manca ogni opportunità. E ciò malgrado esse trascorrono più tempo dei loro coetanei nella ricerca: il 28,7% spende giornalmente del tempo in questa attività, in confronto al 23% dei ragazzi [dati non in tabella].

Da ultimo si può evidenziare che nella tabella 4.10 una sparuta percentuale in entrambi i sottogruppi non lavora e non sta cercando lavoro: potrebbero essere questi i cosiddetti Neet, ovvero i giovani che non lavorano e non sono in formazione. Tuttavia la loro consistenza numerica nel campione è ben lontana dalle stime ufficiali; ciò va ascritto sicuramente ai target presenti nel campione (ovvero al disegno campionario), tuttavia l'indagine potrebbe aver meglio intercettato, distinguendo le motivazioni per cui non si lavora, la quota dei cosiddetti «scoraggiati», i quali non studiano ma non cercano neanche lavoro per effetto della frustrazione derivante dai tentativi falliti e perciò non ascrivibili nel novero dei disoccupati¹⁵.

15. L'ampio dibattito sollevatosi negli ultimi anni intorno alla questione degli *scoraggiati* ha costretto gli istituti di rilevazione statistica a rivedere le proprie defini-

Ciò ridimensiona molto la quota di chi realmente non lavora perché non cerca lavoro e per contro evidenzia che tra i Neet esiste una percentuale rilevante di persone scoraggiate dalla ricerca di lavoro.

Gli scoraggiati sono rilevabili anche mediante un altro e più esplicito indicatore contenuto nell'indagine: ai ragazzi, infatti, è stato chiesto se è mai capitato loro di pensare che fosse inutile cercare lavoro (tab. 4.11). Si nota agevolmente che più della metà del campione ha vissuto questa esperienza, ma tra uomini e donne sono ancora queste ultime a fare la parte del leone, con dieci punti percentuali di scarto sui coetanei maschi. I giovani in cerca di lavoro appaiono, dunque, più fiduciosi circa la possibilità di trovare lavoro.

Tabella 4.11 – Motivazione nella ricerca di lavoro per sesso (%)

<i>Ti è mai capitato di pensare: è inutile che cerco lavoro, tanto per me non c'è posto?</i>	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Totale</i>
Spesso o qualche volta	44,8	54,7	51,5
Mai	55,2	45,3	48,5
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Iref-Acli 2018

Tra l'altro, va notato che il fenomeno dello scoraggiamento è del tutto italiano: benché rimanga comunque un fenomeno prevalentemente femminile, per i giovani residenti all'estero non assume le dimensioni che raggiunge nel nostro Paese, soprattutto tra i giovani italiani¹⁶. Tra i ragazzi di seconda generazione il sentimento di sfi-

zioni operative, per meglio cogliere i fenomeni sociali. L'Istat, ad esempio, definisce attualmente "scoraggiato" il lavoratore che dichiara di non aver cercato lavoro nelle quattro settimane precedenti la rilevazione perché non pensava di trovarlo, benché disponibile a lavorare. Ovviamente, l'emergere della categoria degli *scoraggiati*, soprattutto in Paesi come l'Italia, ha fatto rivedere in particolare il calcolo del tasso di disoccupazione e di inattività. Le stime ufficiali mostrano, inoltre, che tra gli *scoraggiati* sono assai numerose le donne.

16. Riguardo i giovani italiani all'estero va notato che essi fanno registrare il massimo divario uomo-donna in merito a questo aspetto: tra i ragazzi, infatti, la percentuale di scoraggiati segna il valore minimo rispetto a tutti i gruppi considerati

ducia è elevato ma non come presso gli autoctoni, e presenta valori praticamente identici tra i due generi. Occorre aggiungere che il senso di sfiducia al femminile prescinde dal livello di istruzione: tra i non laureati il divario uomo-donna è di dieci punti percentuali, tra i laureati sale addirittura a dodici punti. Oltretutto non si attenua nel tempo; anzi, cresce al crescere dell'età [dati non in tabella].

Nell'ambito della ricerca del lavoro, differenze di genere si colgono anche in relazione ad altri aspetti, che confermano l'atteggiamento di maggiore sfiducia che caratterizza la componente femminile. Quando, ad esempio, si sondano i modi o i canali attraverso i quali i giovani ritengono più facile riuscire a trovare lavoro, si registra una sostanziale parità di genere rispetto al ricercare l'aiuto di persone influenti (in media circa 60%), all'essere tenaci (27,6%) e al sapersi presentare bene (37,4%); ma lo scenario cambia completamente se si considera l'importanza della fortuna, molto più sentita fra le ragazze (54,9% nel gruppo contro il 42,5% all'interno della componente maschile), o la conoscenza di molte persone: il capitale sociale è fondamentale per trovare lavoro per il 39,2% dei ragazzi, contro il 33,1% delle ragazze. Al contrario il possesso di competenze è utile nella ricerca di lavoro più per i ragazzi¹⁷: 31,7% nel gruppo, contro il 25,8% tra le giovani donne. Una netta divaricazione si rileva anche in corrispondenza della voce «sapersi accontentare», che vede le ragazze primeggiare (41,9% nel gruppo contro il 35,4% tra i giovani uomini) [dati non in tabella]¹⁸.

(25%), mentre tra le ragazze tale quota sale a quasi il doppio (47,9%), scavalcando anche i valori registrati tra uomini e donne appartenenti alle seconde generazioni e ponendosi solo dietro ai valori rilevati fra gli autoctoni.

17. Si noti a tal proposito che i dati della presente indagine smentiscono i risultati dell'ultimo Rapporto dell'Istituto IARD sulla condizione giovanile realizzato prima dell'avvento della crisi (2007). In quella circostanza fu notata una "tendenza progressiva di formalizzazione dei meccanismi di ricerca del lavoro, con un calo del ricorso a reti informali" (p. 90). Inoltre, secondo i dati del citato Rapporto, era più condivisa tra le ragazze piuttosto che tra i ragazzi l'opinione che l'essere competenti aiutasse a trovare lavoro, e comunque di più rispetto all'aiuto di persone influenti. Si direbbe che la crisi abbia riportato in auge la pratica (peraltro mai scomparsa) di affidarsi a persone importanti per la ricerca di un'occupazione e abbia seriamente scalfito la fiducia nelle competenze di cui si dispone a tale scopo soprattutto tra le giovani donne.

18. Il totale non è uguale a 100 perché si tratta di una domanda a risposta multipla.

Questo dato sembrerebbe confermare un più intenso senso di scoraggiamento percepito dalle giovani donne rispetto alla possibilità di trovare una (adeguata) collocazione nel mondo del lavoro, che pare accompagnarsi al diffuso sentimento di sfiducia registrato tra le ragazze che lavorano. Questi atteggiamenti possono incidere sui sistemi di risposta alle difficoltà che si incontrano connotati secondo il genere: il tema sarà affrontato nel prossimo capitolo.

Anche in merito ai servizi che possono essere d'aiuto nel reperire il lavoro, c'è una sostanziale uniformità di genere rispetto all'opinione che sindacati e patronati non siano utili (rispettivamente 1,0% e 4,1% le medie campionarie delle risposte), mentre i centri per l'impiego e i servizi di orientamento di scuole e università sono percepiti come più validi (20%). La massima distanza fra i generi si rileva a proposito delle agenzie private per il lavoro, giudicate più performanti dai ragazzi (40,3% nel gruppo, contro 33,3% all'interno della componente femminile), e dei siti Internet specializzati, che invece sono ritenuti una risorsa più dalle ragazze (54% contro 50,4%). Da notare che una percentuale elevata di giovani non crede in alcuno di questi servizi allo scopo di trovare lavoro: in media circa il 29% si esprime in questo modo [dati non in tabella]¹⁹.

Dallo sguardo rivolto a chi è in cerca di lavoro affiorano alcune chiare tendenze: intanto appare evidente che l'atteggiamento dei giovani nella ricerca di occupazione è ancora molto rivolto alle reti amicali e familiari, che, del resto, sono da sempre il primo canale di accesso al lavoro in Italia²⁰. Questo approccio appare confermato anche tra coloro che lavorano: infatti, nel campione generale è diffusa l'opinione che per trovare o cambiare lavoro siano utili le conoscenze, quelle già acquisite per i ragazzi (37,4% nel gruppo contro 31,3% della componente femminile), quelle nuove da procurarsi per le ragazze (57,5% nel gruppo

19. Il totale non è uguale a 100 perché si tratta di una domanda a risposta multipla.

20. Secondo i dati Eurostat, l'82% degli italiani in cerca di occupazione si rivolge a parenti e amici, con una crescita rispetto al periodo pre-crisi (2007). Solo il 25% si rivolge a uffici pubblici e il 14,4% ad agenzie private. Simmetrici i risultati per chi ha trovato lavoro: secondo i dati Isfol-Plus 2014 (resi noti nel 2016), un italiano su tre trova lavoro grazie a parenti e amici, il 3% tramite i centri per l'impiego, il 20% tramite la consegna diretta del curriculum e il 10% tramite concorso.

contro 51,1% della componente maschile), che probabilmente sono meno dotate di risorse in questo senso [dati non in tabella].

In assenza di uno sviluppato capitale sociale, i giovani in cerca di lavoro ricorrono a un mezzo considerato più diretto, ovvero il contatto tramite le vie digitali. Le politiche attive del lavoro e le opportunità da esse aperte restano assai sullo sfondo, come anche altre indagini recenti testimoniano²¹. La centralità del lavoro nei progetti di vita dei giovani, peraltro, si coglie dallo sconforto che mostrano quando non è possibile accedervi o trovarne uno adatto a sé. La transizione dei giovani al lavoro diviene, di conseguenza, momento fondamentale per non abbandonare una generazione intera al compromesso al ribasso, allo smarrimento, o, peggio, al risentimento sociale. Anche nella fase critica della ricerca del lavoro, le giovani donne appaiono dover scalare una montagna più alta, anche in termini di sfiducia e diffidenza.

4.4 Malgrado tutto... Il valore dello studio e del lavoro

Malala Yousafzai, è una giovane donna che vive nella Valle dello Swat, in Pakistan. È figlia del preside di una scuola femminile, e ha sempre creduto nel diritto allo studio universale, senza distinzione di sesso. Per questo fin da giovanissima ha combattuto una battaglia di eguaglianza sociale, denunciando le violenze perpetrate dagli «studenti coranici» (i «talebani»), per via delle quali tante bambine sono costrette a rinunciare all'istruzione e allo studio, e quelle che decidono di accedervi rischiano la propria incolumità per questa scelta. Come è accaduto a lei, incredibilmente sopravvissuta a un attentato e da allora più impegnata che mai, fino ad arrivare all'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, e a divenire il simbolo universale delle donne che combattono per il diritto alla cultura e al sapere, ricevendo anche il premio Nobel per la pace nel 2014.

Non è peregrino il riferimento a Malala, poiché la sua storia è metafora di un lungo cammino, non ancora compiuto, che ha visto

21. Si veda, ad esempio, l'indagine svolta dal Censis in collaborazione con Job-sinaction e Assolavoro, dal titolo *Lavoro consapevole* [2017], disponibile nel sito dell'Istituto.

anche nel nostro Paese tante donne impegnate su questo fronte. Le donne sono state a lungo escluse dal sapere e dalla conoscenza e discriminate all'interno del sistema educativo, tratti che sono stati visibili fino a pochi decenni fa nel livello di analfabetismo femminile e nella frequenza delle scuole superiori e dell'Università. L'obbligo scolastico è stato sempre fra le pressanti richieste dei movimenti per la promozione femminile. In Italia l'accesso delle donne ai licei ed alle Università fu permesso soltanto a partire dal 1874, anche se di fatto continuarono a essere respinte le iscrizioni femminili. In pochi decenni le donne riempirono le scuole ma il titolo di studio non garantiva ancora l'accesso alle professioni. Bisognerà attendere fino ai primi anni del Novecento per avere le prime donne laureate in ingegneria o iscritte ad albi di professionisti. Durante il fascismo l'istruzione femminile non fu incoraggiata: le tasse scolastiche delle studentesse vennero raddoppiate. Poi, nel secondo dopoguerra, arrivò il voto politico e negli anni Sessanta l'apertura alle donne delle carriere in diplomazia ed in magistratura²².

Questo breve excursus mostra che l'istruzione è stata una delle chiavi di volta, probabilmente la principale, che ha consentito la crescita di consapevolezza, l'autonomia personale, spesso l'indipendenza economica, migliori prospettive di vita e di salute, la rivendicazione della parità e dei diritti, la partecipazione alla vita pubblica delle donne; è stato, cioè, uno dei fattori fondamentali dell'emancipazione femminile.

In alcuni Paesi occidentali le donne hanno oramai superato gli uomini in molti livelli d'istruzione. A oggi le donne rappresentano

22. Nel 1960 una sentenza della Corte Costituzionale ha bocciato come illegittima la norma che escludeva le donne dalla carriera diplomatica, prefettizia ed in magistratura. L'ingresso delle donne in magistratura sarà consentito dalla legge n. 66 del 1963. Il primo concorso aperto alle candidate femminili fu indetto nel maggio dello stesso anno, nel quale otto candidate risultarono idonee. Sul fronte della diplomazia l'Italia è stato uno degli ultimi Paesi occidentali ad aprire il proprio corpo diplomatico alle donne: fu un decreto del Presidente della Repubblica del gennaio 1967 a garantire questa possibilità e le prime due donne sono entrate in carriera vincendo il concorso nel medesimo anno. Attualmente le donne in magistratura rappresentano circa il 47% del personale, mentre in diplomazia hanno raggiunto il 22%; in entrambi gli ambiti poche sono le donne nei ruoli apicali.

il 57,5% sul totale dei laureati nei Paesi industrializzati. In Italia già da tempo le laureate superano i laureati e riportano risultati più brillanti di loro durante tutto il corso di studi, di qualsiasi disciplina si tratti. Nello Stivale, secondo i dati AlmaLaurea del 2017²³, le donne rappresentano il 59% dei laureati.

Pure sul versante del mercato del lavoro – malgrado le tante problematiche presenti – è sempre più alta la partecipazione femminile. Anche il tasso di mancata partecipazione (disoccupati e inattivi), per altro verso, sottintende un elevato numero di donne che vogliono lavorare. Dunque, per le donne lavorare non può «più essere considerata un'esperienza transitoria, ma piuttosto diviene una parte significativa dell'identità femminile che attraversa il proprio percorso di vita» [Istat 2015, 102]. Sembra, cioè, che lo studio ed il lavoro siano valori profondamente introiettati dalle donne, che hanno visto nell'educazione e nel lavoro produttivo (e non solo riproduttivo) gli strumenti cardine per realizzare completamente le proprie aspirazioni e diventare attrici del cambiamento sociale²⁴.

Una conferma di quanto affermato deriva dai dati resi disponibili dalla ricerca: una prima evidenza si ha considerando il giudizio dato dai giovani coinvolti nell'indagine circa la bontà delle proprie scelte scolastiche (tab. 4.12).

Tabella 4.12 – Scelte scolastiche per sesso (%)

<i>Se potessi tornare indietro nel tempo, faresti le stesse scelte scolastiche?</i>	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Totale</i>
Sì	33,6	38,3	36,7
No	43,5	42,1	42,5
Non saprei	22,9	19,6	20,8
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Iref-Acli 2018

23. AlmaLaurea, XIX Indagine sulla condizione occupazionale dei laureati.

24. Del resto, le giovani che studiano di più segnalano anche l'intenzione di presentarsi sul mercato del lavoro con un maggiore capitale culturale ed essere più competitive rispetto ai colleghi, per ridurre gli effetti della discriminazione legata al genere. Si veda in proposito: Sartori 2009.

Appare chiaro che a essere più scontenti delle scelte fatte risultano i ragazzi (43,5% nel gruppo contro 42,1% nella componente femminile), che sono anche in percentuale maggiore fra gli indecisi (22,9% contro 19,6%); mentre le ragazze mantengono un giudizio più positivo verso il proprio percorso di studi (38,3% nel gruppo contro 33,6% nella componente maschile), tanto da avvicinarsi come peso percentuale alla quota delle scontente. Si aggiunga che una più positiva attitudine verso gli studi fatti è prerogativa femminile a qualunque latitudine: è tale fra i giovani italiani all'estero (il rapporto è di 40,8% tra le donne contro 38% tra gli uomini), e si fa ancor più consistente in Italia, sia fra i ragazzi di seconda generazione (28,4% contro 39%), sia fra gli autoctoni (37,6% contro 32,8%) [dati non in tabella]. Il divario uomo-donna è praticamente lo stesso tra laureati e non laureati e cresce al crescere dell'età, toccando la punta massima in corrispondenza della fascia d'età 22-25 anni (44,3% tra le donne contro 35,4% nella componente maschile). Particolarmente interessante risulta il fatto che la maggiore positività femminile si conservi sia tra chi lavora con contratto stabile o in forma autonoma (42,2% nel gruppo, contro 32,5% nella componente maschile), sia tra chi ha un lavoro precario o si trova ancora in fase di inserimento (39,2% contro 34,7%), pur subendo una contrazione [dati non in tabella].

Inoltre, sono sempre le donne a ritenere gli studi fatti utili al fine dello svolgimento del proprio lavoro (tab. 4.13): il 57,2% delle giovani si è espresso in questo modo.

Tabella 4.13 – Utilità degli studi fatti in ottica lavorativa per sesso (%)

Quello che hai studiato ti è utile nello svolgimento del tuo lavoro?	Maschio	Femmina	Totale
Molto/Abbastanza	54,3	57,2	56,1
Poco/Per nulla	45,7	42,8	43,9
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: Iref-Acli 2018

Anche in questo caso sono le coorti anagrafiche superiori a mostrare il massimo divario uomo-donna: in corrispondenza della fascia

26-29 anni si registra la divaricazione maggiore (circa +5 punti percentuali tra le donne rispetto alla componente maschile) [dati non in tabella]. Invece, il divario di genere si annulla tra i residenti all'estero, per i quali gli studi fatti sono utili nel 60% dei casi, si conferma fra i giovani autoctoni (circa +6 punti percentuali tra le donne rispetto alla componente maschile), mentre si ribalta fra i giovani delle seconde generazioni, dove sono i ragazzi a riconoscere maggiore utilità al percorso di studi compiuto (54% contro 46,7% nella componente femminile) [dati non in tabella].

In questo caso, però, la distanza legata al genere si affievolisce tra coloro che hanno un lavoro precario o sono in fase di inserimento nel mercato (55,6% tra le donne contro 54,9% nella componente maschile), mantenendosi invece consistente fra i lavoratori stabili (60,2% contro 55,8%). La relazione si inverte tra i laureati: questi ultimi, siano uomini o donne, considerano ampiamente utili gli studi compiuti rispetto al lavoro svolto (oltre il 70% la media campionaria), tuttavia sono i ragazzi a esserne più convinti (76,8% tra gli uomini contro 68,6% nella componente femminile)²⁵ [dati non in tabella].

Tabella 4.14 – Sacrifici cui si è disposti per fare un lavoro che piace per sesso (%)

<i>Per fare un lavoro che ti piace, saresti disposto a...?</i>	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Totale</i>
Lavorare gratis per un periodo	30,4	34,7	32,2
Lavorare anche da casa	40,0	42,9	41,9
Essere pagato poco	30,4	36,9	34,6
Lavorare anche nel tempo libero	37,2	38,4	38,0
Lavorare molte più ore degli altri	46,5	41,8	43,4

25. Al termine di questa disamina va comunque notato che durante la crisi sono molto diminuite le iscrizioni all'Università, con grave svantaggio per le donne. Inoltre, più spesso ci si ferma alla laurea breve. Del resto, se devono far tesoro dell'esperienza, si comprendono le scelte: «Lo scoraggiamento per le condizioni di crescente difficoltà di spendibilità del titolo di studio nel contesto nazionale interessa prima di tutto le donne che rinunciano così al principale fattore di protezione e competitività, senza contare i rischi di impoverimento del sistema paese in termini di strumenti e risorse per affrontare la crescente complessità del reale» [Farina, Vincenti 2015, 110].

<i>Per fare un lavoro che ti piace, saresti disposto a...?</i>	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Totale</i>
Lavorare anche di notte	33,7	18,1	23,5
Non sarei disposto a fare nessuna di queste cose	10,0	8,7	9,2

Fonte: Iref-Acli 2018

Appare inoltre evidente come siano le donne a essere disponibili a una serie maggiore di sacrifici pur di poter svolgere il lavoro desiderato (tab. 4.14)²⁶: nei primi quattro item proposti, sono sempre le giovani a essere più inclini ad accettare la rinuncia rispetto ai coetanei maschi. In particolare si nota che il divario di genere è significativo in corrispondenza della perdita economica: le donne sono disponibili a lavorare gratis, purché per tempi limitati (34,7% nel gruppo contro 30,4% della componente maschile), o ad essere pagate meno (36,9% contro 30,4%). La distanza si riduce rispetto al lavorare da casa (42,9% contro 40%) e, soprattutto, in corrispondenza del lavorare nel tempo libero (38,4% contro 37,2%). Che il tempo sia una risorsa scarsa per l'universo femminile, con una sua rigidità poco adattabile alle esigenze lavorative, è confermato dall'inversione che si verifica a partire dalla modalità di risposta «lavorare molte più ore degli altri» (che implica, peraltro, anche una non equa condizione nei confronti degli altri) e «lavorare di notte» (che per le donne può comportare rischi superiori legati alla propria incolumità): rispettivamente, 41,8% nel gruppo contro il 46,5% della componente maschile, e 18,1% contro 33,7%. Si aggiunga che le donne restano le più disponibili al sacrificio (secondo le relazioni illustrate) indipendentemente dal livello di istruzione, dalla condizione lavorativa e dal luogo di residenza. Proprio le più adulte si dichiarano più disposte ad accettare rinunce pur di appagare le proprie aspirazioni lavorative.

Dal complesso dei dati illustrati sembra che lo studio ed il lavoro abbiano comunque per le donne un'accezione positiva: sono ideali a cui si aspira benché si scontrino con l'ostilità del contesto. I dati, infatti, sono controintuitivi, dal momento che proprio le donne nell'età dell'inserimento lavorativo – quelle che più da vicino sperimentano lo svantaggio – mostrano il giudizio più positivo circa lo studio, e più

26. Il totale non è uguale a 100 perché si tratta di una domanda a risposta multipla.

in Italia che altrove. La relazione quasi affettiva verso le proprie scelte scolastiche si conserva anche fra le laureate e le precarie, ovvero le più penalizzate in ambito lavorativo. In generale, questo atteggiamento si ripete circa l'utilità degli studi compiuti rispetto al lavoro svolto, seppur con qualche distinguo in più. Infine, sono molti i sacrifici cui le donne sarebbero disposte per svolgere il lavoro desiderato, malgrado le condizioni già sfavorevoli che si trovano a vivere.

A buon titolo, dunque, si potrebbe affermare che studio e lavoro rappresentino ormai per le donne il fondamento positivo della loro vita e dell'organizzazione sociale. Tali riferimenti valoriali sono saldamente agganciati alle scelte effettive, le guidano e le orientano a prescindere dai risultati concreti. Lo studio, e ancor più il lavoro, sono percepiti come spazi di autorealizzazione ma anche di relazione, di creazione di un'identità sociale oltre che individuale, specialmente in un mercato del lavoro in cui i lavoratori sono sempre più chiamati a offrire le proprie idee e capacità, a mettere in gioco la propria personalità.

Tali riflessioni inducono a complessificare l'analisi, che è quanto si tenterà di fare nel capitolo seguente.