

La frammentazione dei percorsi lavorativi: una risposta debole alla competizione globale e premessa per l'esclusione sociale.

Il nostro sistema produttivo punta sulla flessibilità del lavoro invece che sulla ricerca e sviluppo utilizzando le alte professionalità. I rischi dei drammatici effetti dell'esclusione dei giovani laureati sulla coesione sociale.

Il dualismo del mercato del lavoro italiano, che a seguito delle riforme dell'ultimo decennio (L. 196/97 e L. 30/03) vede la compresenza di categorie di lavoratori protetti dalle tradizionali garanzie dei contratti a tempo indeterminato e di coloro che invece lavorano tramite contratti a termine. Il dualismo si è ulteriormente accentuato a seguito dell'elevatissimo utilizzo di forme di lavoro parasubordinato (collaborazioni coordinate e continuative, a progetto, occasionali, ecc.). Quest'ultime tipologie contrattuali non prevedono infatti, nemmeno a requisiti ridotti, le tutele che, invece, sono riservate ai contratti dipendenti a tempo determinato (TFR, tredicesime, ferie, ecc.). Nelle intenzioni del legislatore tali rapporti di lavoro avrebbero dovuto rappresentare forme autonome ed estemporanee di collaborazione, limitate nel tempo e relative a specifiche attività, mentre, i contratti cosiddetti "atipici" rappresentano ormai i principali canali d'ingresso al lavoro anche per attività normalmente svolte dai lavoratori dipendenti.

Tab.5 - Distribuzione percentuale del numero di contratti e dei giorni di contratto nel triennio successivo alla laurea secondo la tipologia contrattuale e il livello di laurea - Totale Sapienza

TIPO CONTRATTO	Laurea primo livello		Laurea secondo livello		Totale	
	N°CONTR ATTI	N° GG	N°CONT RATTI	N° GG	N°CONTR ATTI	N° GG
Standard	4,6%	16,2%	4,9%	15,0%	4,7%	15,6%
Parzialmente Standard	3,2%	9,9%	2,9%	7,2%	3,0%	8,5%
Atipici	83,4%	58,0%	80,5%	56,4%	82,0%	57,2%
Contratti a causa mista	3,2%	9,6%	3,8%	12,5%	3,5%	11,1%
Esperienze professionali	5,6%	6,3%	7,9%	8,8%	6,7%	7,6%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Totale (v.a.)	24304	2770757	22195	3122878	46499	5893635

Fonte: Elaborazioni Gruppo UNI.CO.

*Standard: contratti subordinati a tempo indeterminato e full time; Parzialmente standard: contratti subordinati a tempo indeterminato e part time; Atipici: contratti a termine; contratti a causa mista: apprendistato e contratti di formazione lavoro; Esperienze professionali: tirocini.

I dati della tab. 5 confermano il considerevole utilizzo, da parte del nostro sistema di imprese ed enti pubblici economici, di contratti *atipici* che rappresentano l'82% di quelli rilevati e che impegnano per circa il 57% le giornate lavorate dai nostri laureati. Per quanto riguarda i contratti a causa mista (3,5% sul totale) si tratta di contratti di apprendistato o di formazione lavoro. La modesta quota di tali contratti prospetta la necessità di un forte impegno da parte del governo nel promuovere l'apprendistato come il principale canale di ingresso anche per i laureati.

Qualche riflessione:

1) Il sistema produttivo di beni e servizi, in questa fase di grave recessione, guarda al mercato del lavoro con un atteggiamento di “attesa di tempi migliori”: dalla valutazione della domanda di lavoro delle imprese emerge chiaramente il timore ad investire in capitale umano. Si riscontra, invece, una forte richiesta di flessibilità e l'ampio ricorso a formule contrattuali di breve durata anche come conseguenza delle oscillazioni della domanda e dall'assenza di chiari indirizzi di politica industriale destinati ad orientare lo sviluppo del sistema produttivo.

2) Ciò che emerge in maniera evidente dai dati a disposizione è la segmentazione del mercato del lavoro giovanile. Questo fenomeno richiede attente riflessioni sulle politiche del lavoro e della formazione. La frammentarietà dei percorsi occupazionali può generare negli individui e nella società effetti molto negativi. Senza dubbio l'incertezza lavorativa e l'intermittenza del reddito, condizionano la capacità di “proiettare il futuro”, non consentono il distacco dalla famiglia di origine ed ostacolano il passaggio alla vita adulta. Inoltre, cambiare continuamente attività lavorativa non favorisce la costruzione di quel senso di appartenenza tra lavoratori e fra questi e le imprese che è spesso alla base di consapevoli identità professionali.