



***IL PROTAGONISMO DELLE FAMIGLIE  
NELLA RICERCA DEL LAVORO  
DEI GIOVANI***

**NOVEMBRE 2008**

**A cura di**  
**Fondazione Spazio Reale**  
*Via di San Donnino, 4/6*  
*San Donnino - Campi Bisenzio (Firenze)*

## 1. Le motivazioni della ricerca

Sulla base di alcune esperienze fatte allo *Sportello di Orientamento al Lavoro di Spazio Reale* e di alcune considerazioni empiriche emerse nell'ambito di incontri e contatti spesso informali, anche con esponenti del mondo del lavoro, delle professioni, delle aziende e -più in generale- del sistema di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, sembra che rispetto alla ricerca del lavoro, molti giovani si facciano attivamente sostenere dalle famiglie.

Abbiamo quindi pensato di effettuare un primo, anche se parzialissimo, affondo per verificare se le impressioni registrate avessero o meno, e in quale misura, un fondamento nella realtà.

Dalle interviste e dai questionari somministrati,, è emerso che, pur non essendo un fenomeno generalizzato, sono tutt'altro che casi singoli quelli nei quali sono primariamente i genitori a prendere il primo contatto con i vari soggetti (enti, aziende...) che possono offrire opportunità lavorative al proprio figlio. Sempre sulla base di conoscenze dirette e colloqui ufficiosi sembra che un certo numero di giovani non solo lasciano che siano i genitori a prendere per primi i contatti con il mondo del lavoro per loro conto, ma che si facciano addirittura "accompagnare" ai colloqui di orientamento e selezione. Tutto ciò lascia trasparire, sia pur in modo ancora empirico, l'esistenza di un fenomeno, non ancora chiaro e definito, ma comunque individuabile: quello del protagonismo delle famiglie nella ricerca del lavoro dei figli. Sembra che alcuni genitori, di fatto, si sostituiscano a questi nella ricerca del lavoro o supportino i figli in maniera eccessiva nella selezione delle opportunità lavorative, condizionando non poco anche le loro scelte future. Sulla base di queste informazioni, sia pur empiriche e non supportate ancora da elementi scientifici, si può comunque affermare che la ricerca del lavoro e la scelta della professione futura delle nuove generazioni non sia solo una questione vissuta in ambito familiare, ma, in non pochi casi, sia caratterizzata da un forte protagonismo dei genitori.

Quello di cui stiamo parlando, sembra addirittura un fenomeno in crescita, una tendenza, anche se è una realtà non ancora palesata e resa del tutto visibile, ma semplicemente ricorrente. È qualcosa di cui molti addetti ai lavori parlano o ne sentono parlare, ma che nessuno nella realtà sembra affrontare o prendere in considerazione come atteggiamento sociale e culturale emergente.

Si delinea un panorama che vede un'ipotesi empirica come questa, caricarsi di implicazioni più profonde, qualora fosse confermata su più larga scala da dati reali, di analisi e studi più diffusi e approfonditi, che appaiono auspicabili e necessari.

Sintomo di un cambiamento radicale del mercato del lavoro, di una pedagogia della famiglia in crisi o di un sistema educativo che affronta l'ennesima crisi culturale e valoriale? Tale tendenza è in crescita trasversalmente in tutti i settori produttivi o solo in alcuni?

Sulla base delle considerazioni sopra esposte, il presente lavoro si è proposto il modesto obiettivo di isolare questo fenomeno, senza analizzarlo in maniera sistematica e scientifica, per verificarne solo la sua esistenza, ma anche la sua frequenza.

## **2. Metodologia adottata**

Per fotografare l'esistenza, e non solo l'eccezione, di un fenomeno tanto complesso e per certi versi sfuggente, è stata adottata una metodologia articolata in due fasi:

- un'indagine di tipo qualitativo per inquadrare il fenomeno, a tal fine sono state effettuate 50 interviste a testimoni privilegiati (imprenditori, responsabili di associazioni di categoria ed esperti del mondo del lavoro) ai quali è stato chiesto se rilevassero o meno l'intuizione di fondo della ricerca e quale fosse la loro esperienza e opinione in tal senso;
- una fase quantitativa con tre questionari somministrati uno ad un campione di giovani dell'aria fiorentina (circa 150 ragazzi, di età fra i 20 e i 25 anni), uno ad un gruppo di genitori sempre della medesima area (50 circa, con figlio di età media fra i 20 e i 25 anni) ed uno ad un gruppo (circa 50) di "datori di lavoro" cioè imprenditori, operatori dei centri per l'impiego e di agenzie di lavoro interinale. Non si tratta ovviamente di campioni statisticamente rappresentativi, ma sufficientemente significativi per dirci dell'esistenza del fenomeno e descrivere le tendenze in atto.

## **3. Quali giovani?**

Chi sono i giovani di cui si parla? Manca ormai una definizione univoca di "giovani". Il termine giovani, oggi, viene indifferentemente usato per indicare i diciassette/ventenni e i trentenni, e anche oltre. In qualche notizia di cronaca, può addirittura capitare di leggere. "ragazzo di trentaquattro anni...". Questo la dice lunga sulle radici della crisi di identità, anche generazionale, sulla quale sarebbe utile riflettere più a lungo, ma che non è compito del presente lavoro.

Per quello che riguarda la presente indagine sono stati presi in considerazione i giovani nella fascia di età che va da 20 a 25 anni; nella consapevolezza, però, che il fenomeno del "coinvolgimento" dei genitori nelle scelte professionali dei figli, ha inizio già nella scelta delle scuole superiori, quindi prima dei 15 anni e rischia, come abbiamo verificato, di protrarsi fino al definitivo inserimento nel mondo del lavoro, anche oltre la soglia dei 30 anni. Non di rado, infatti, durante i colloqui sono stati riferiti casi frequenti di giovani sopra i 28 anni in cerca di lavoro che si avvalgono del sostegno di un genitore.

Rispetto alla presente indagine, il termine giovane va, prevalentemente, ad indicare quella fascia di età considerata dai 20 ai 26 anni, anche se spesso viene usato per indicare una fascia di popolazione più ampia, che va dai 20 ai 30 anni.

#### **4. Alcune opinioni**

Al di là delle riflessioni che si possono aprire sulle dinamiche di raccordo tra domanda ed offerta di lavoro, dalle parole di testimoni privilegiati, attori del sistema di incrocio tra domanda ed offerta di lavoro, mondo imprenditoriale e realtà aziendali, emerge come nella ricerca dell'occupazione, sullo sfondo ci sia un comportamento del tutto particolare di molti genitori. Atteggiamento che fa ipotizzare come questi giochino un ruolo fondamentale nell'orientamento e nella ricerca del lavoro dei figli. Per dare subito un'idea del fenomeno, così come è apparso ai nostri occhi, si riportano di seguito alcune tra le testimonianze raccolte:

Luigi Nenci direttore della CNA Firenze

*“I giovani entrano in contatto con la nostra organizzazione inviando il curriculum per mail o tramite posta, oppure vengono personalmente, tuttavia accade che dei genitori, di solito i padri, (ma anche le madri) ci telefonino per chiedere informazioni sulla tipologia di lavoro che possiamo offrire, sulle attività che svolgiamo e sulle possibilità di inserire eventualmente il figlio in una delle realtà presenti all'interno della CNA. Questo fenomeno interessa anche molte delle realtà imprenditoriali artigiane associate, che riferiscono, talvolta in maniera informale, situazioni analoghe. La percentuale dei primi contatti presi direttamente dai genitori con la nostra organizzazione oscilla tra il 40% ed il 45% dei casi, se non di più. Di questi, circa la metà accompagna il figlio al primo colloquio. Si può dunque dire, che almeno il 25% dei giovani si presentano ad un colloquio accompagnati da un genitore. Questo è un dato elevato, testimone talvolta di una presenza ingombrante, che comunque, a mio avviso dice molto anche sulla personalità e sulla determinazione dei soggetti in cerca di lavoro; infatti, solitamente il giovane che ha un'idea precisa in mente ci contatta e si presenta al colloquio da solo.*

*Non si può indicare l'età media dei soggetti che ci interpellano attraverso le famiglie o che si presentano accompagnati dai genitori, in linea di massima possiamo dire che accade nella fascia di età compresa tra i 25 ed i 35 anni, anche se più sono piccoli o freschi di diploma o laurea più è presente il sostegno della famiglia. Non si può neanche generalizzare e vedere una correlazione tra titolo di studio posseduto dal giovane ed il sostegno alla ricerca*

*del lavoro dato dalle famiglie, perché secondo me, dipende molto più dalla personalità e dall'educazione del soggetto, che dal livello di conoscenze, anche se a titoli di studio inferiori talvolta può corrispondere una minore conoscenza delle dinamiche di ricerca del lavoro, ma non è sempre così, torno a dire che dipende dalla personalità del soggetto.*

*Il lavoro è un progetto di vita, non si può andare accompagnati o delegare altri alla ricerca di un percorso professionale. Coloro che cercano il lavoro tramite altri o si presentano accompagnati al colloquio cercano di solito nel lavoro e nei dirigenti una forma di prolungamento di quella protezione offerta dai genitori e sicuramente agli imprenditori ed a coloro che svolgono la selezione non fa certo una buona impressione.*

*Quando ci capitano giovani accompagnati al colloquio dai genitori, consentiamo al genitore di assistere alla presentazione del figlio, anche se non sarebbe proprio giusto. In questi casi però l'impressione che si riceve, ripeto non è positiva, talvolta si tratta di casi problematici.*

*I genitori al colloquio aprono per primi la pista delle informazioni e sono spesso predominanti, si informano sullo stipendio, la distanza del lavoro dal luogo di residenza e sulla coerenza col titolo di studio e spesso si dimostrano più interessati dei figli. Chiedono anche del contratto e della tipologia di mansioni che devono essere svolte. Mentre i giovani richiedono informazioni sulla tipologia di contratto e sulla coerenza con il percorso formativo svolto, spesso però si informano anche sull'orario di lavoro, sulla distanza e sulla pesantezza delle mansioni.*

*Il comportamento del familiare che accompagna il giovane al colloquio è quindi di solito invadente e non mostra nessun tipo di disagio nell'essere tale, chiede e fa domande al posto del figlio e cerca ad ogni costo di valorizzarne alcune capacità, spiegando i possibili motivi per cui il giovane è alla ricerca del lavoro, le caratteristiche personali e caratteriali del figlio.*

*Questo fenomeno ripeto è trasversale alle età ed ai titoli di studio posseduti da chi sostiene il colloquio. Non si può legare al titolo di studio ma è determinato dalla personalità del genitore e del giovane, nonché dalle relazioni familiari e soprattutto dall'educazione che si riceve e si dà in famiglia.*

*L'educazione deve formare nel rispetto pieno del significato del verbo latino e-ducere, che significa in prima battuta portar via, portare oltre, tirar fuori e non deve essere confuso con il verbo latino educare che significa nutrire,*

*allevare; la famiglia deve tirare fuori il figlio dalla dipendenza affettiva ed economica, mettendolo in grado di potersi conquistare i propri traguardi di vita e realizzare i propri progetti. Le mie generazioni sono state protagoniste purtroppo di una sorta di de-responsabilizzazione nei confronti del lavoro e dello studio.*

*La generazione post '68 non è stata molto capace nei confronti dell'educazione essendo troppo permissiva e tollerante e questo è il messaggio che ha messo in circolazione nelle nuove generazioni.*

*Questa presenza delle famiglie nelle scelte dei figli si vede, anche per ciò che riguarda le scelte scolastiche. Di solito chi ha compiuto scelte autonome non richiede il sostegno dei genitori, chi invece è stato influenzato pesantemente o guidato dai genitori anche nelle scelte scolastiche mostra una certa incertezza anche nello scegliersi una professione, che ricordo è comunque sempre un progetto di vita.*

*Questo fenomeno di essere introdotti o presentati da un familiare che esiste nella realtà anche delle piccole e medie imprese non pare al momento destinato a scomparire. Tuttavia con il tempo dovrà per forza cambiare, perché stiamo andando incontro ad una società planetaria fondata sul merito, sulle competenze e conoscenze innovative a causa delle nuove esigenze emergenti nell'ambito dei processi complessi di globalizzazione. Diventa così importante il "saper essere" che mette in gioco la struttura della personalità stessa accanto ovviamente all'applicazione della competenza: il "saper fare".*

*Se dovessi rivolgermi ai giovani consiglieri di allenarsi a gestire l'imprevisto, a non rinunciare alla "sofferenza" che produce la preoccupazione di mettersi in gioco ed a rischiare; mentre ai genitori direi di essere meno morbosi e capire che è importante che il figlio si sganci dalla famiglia, perché ha necessità di esprimersi indipendentemente da essa. L'autonomia è uno dei principi su cui si fonda il lavoro e la complessità attuale non può essere compresa dalla fragilità che dimostrano i giovani nella ricerca del lavoro. Oggi le difficoltà del mercato del lavoro sono connesse alla rapidità e fluidità dei cambiamenti, le professioni e le competenze sono in evoluzione, un buon bagaglio di competenze tecnico professionali è decisivo, ma anche la personalità del giovane è sempre più importante. Inoltre la competitività richiede versatilità, abilità e velocità nel seguire le trasformazioni, alla fine vince chi riesce a destreggiarsi nell'incertezza e nella complessità, per citare Morin."*

Responsabili ed operatori dei Centri Impiego e di alcune agenzie di lavoro interinale operativi su Firenze, intervistati, riferiscono una tendenza simile. All'unanimità sostengono che molti genitori, anche se con sostanziali differenze tra Centri impiego -dove il fenomeno è più basso- e Agenzie di lavoro interinale, si sostituiscono ai figli nella ricerca del lavoro, chiedono informazioni, ricercano contatti, indirizzi, opportunità.

Il numero verde del Centro Impiego di Firenze, servizio destinato alla ricerca di informazioni di lavoro, è spesso contattato da genitori che richiedono informazioni di diverso genere, dalla formazione al lavoro.

Ai Centri impiego dell'area fiorentina alcuni genitori chiamano per avere informazioni sulle offerte di lavoro e alcuni giovani si presentano accompagnati dai genitori in occasione del primo colloquio e inserimento dati nel database. Al primo colloquio non possono però assistere i genitori, a meno che i giovani aspiranti lavoratori non siano minorenni. Il colloquio è quindi un fatto privato e gli operatori tendono a mantenerlo tale e ad escludere i genitori che eventualmente accompagnano.

Il protagonismo delle famiglie si rileva più per i giovani aventi profili professionali bassi e livelli di istruzione inferiori alla laurea. Molti più genitori invece si presentano al servizio di orientamento offerto dagli stessi centri impiego, chiedendo ed accompagnando i figli, informandosi sulle opportunità di istruzione e formazione per i propri figli, anche se ciò accade maggiormente per i ragazzi di età compresa tra i 16 ed i 21 anni più che per le fasce di età superiori.

Alle agenzie di lavoro interinale, invece, la presenza dei genitori e dei familiari è maggiore rispetto ai centri impiego, come ci riferiscono una serie di interviste raccolte in diverse occasioni.

Un responsabile della selezione del personale riferisce:

*“Talvolta in agenzia arrivano dei genitori a chiedere informazioni per conto dei figli sulle ultime offerte pubblicate, a volte invece telefonano direttamente o mandano mail, accade anche che alcuni genitori vengano insieme al figlio per effettuare il colloquio di lavoro o di preselezione, la tendenza è quella di lasciarli fuori, anche se non sempre è possibile. Allora cerchiamo di chiedere informazioni soltanto al ragazzo. ..[...]*

*Non si può fare un collegamento tra l'età il titolo di studio ed il supporto dato dalle famiglie, anche se i laureati sono meno sostenuti dai genitori nella ricerca del lavoro, perché sono ragazzi che comunque hanno maggiore dimestichezza con gli strumenti informatici e con i canali di comunicazione e di ricerca. In genere nel settore dei servizi*

*si riscontra una maggiore presenza di genitori 'interessati', rispetto al settore manifatturiero e metalmeccanico, per esempio, settori di cui abbiamo maggiore conoscenza.*

*I giovani che vengono da noi, ma anche le loro famiglie non hanno idee precise sui contenuti del lavoro stesso, non conoscono il mercato del lavoro e quando arrivano chiedono tutta una serie di garanzie e di informazioni sul contratto, orario di lavoro e distanza, senza però interessarsi pienamente dei contenuti della mansione. “*

Dal diretto mondo delle aziende emerge un fenomeno simile, anche se con sostanziali differenze tra piccole e medie imprese ed aziende di grandi dimensioni, che per lo più raccogliendo le candidature per via telematica o servendosi di agenzie esterne per le pre-selezioni, e quindi sono meno a diretto contatto con le persone in cerca di lavoro.

Un responsabile della sezione risorse umane di una grande azienda multinazionale operante nel settore dell'economia e della finanza di Firenze intervistato riferisce:

*“ i casi che si registrano sono rari ma si nota comunque l'esistenza di una certa influenza delle famiglie sui percorsi di istruzione e sull'orientamento in generale dei figli rispetto al lavoro. Noi ricerchiamo soggetti appena laureati, giovani e brillanti, utilizziamo i canali delle università, contatti con centri specializzati di recruitment, ma di persone così ne troviamo poche. Nel senso che l'influenza delle famiglie trapela dalle interviste di selezione, dai colloqui, dalle modalità con cui i candidati si presentano al colloquio. Non sempre hanno idee precise e spesso sono totalmente digiuni di quelle che sono le dinamiche che regolano il mercato delle professioni....[...] certamente le aziende non rimangono certo bene impressionate da chi si presenta tramite o con il genitore al colloquio: questo per noi rappresenterebbe una ragione di esclusione”.*

Un responsabile delle risorse umane del gruppo Manpower, che per ragioni di privacy non vuole sia riportato il proprio nome, sostiene che:

*“ accade che in agenzia arrivino giovani accompagnati da padre o madre. Questo, se il giovane ha superato i 20 anni,,non fa una buona impressione; il familiare di solito vuole intervenire, ma non è possibile lasciargli spazio, perché il colloquio è individuale e deve valutare le competenze e caratteristiche del candidato”.*

Un imprenditore del settore elettromeccanico dell'area di Badia a Settimo intervistato durante la manifestazione *JobFair* svoltasi a Firenze lo scorso ottobre, riferisce:

*“la nostra è una piccola impresa con 15 dipendenti, accade spesso che un conoscente presenti il proprio figlio, ma non che lo accompagni al colloquio di lavoro. La candidatura attraverso un familiare è abbastanza ricorrente in Italia, ove pare che il mercato del lavoro valuti la meritocrazia in maniera diversa rispetto alla conoscenza. Per fortuna il nostro settore è particolare, richiede alta qualificazione e professionalità specifiche, noi ricerchiamo persone che abbiano conoscenze e competenze particolari, siamo aperti anche a tirocini formativi, ma non si trovano giovani disponibili a questi percorsi e con le qualifiche che noi ricerchiamo. Così questo è sufficiente talvolta a scartare coloro che sono candidati da altri. I familiari si intromettono nelle scelte dei figli, non solo lavorative, ma anche formative, si vede dall'enorme quantità di lauree deboli messe in circolazione, a discapito di lauree scientifiche e percorsi di studio più complicati, che sicuramente porterebbero a trovare lavoro con più rapidità. Si vede anche qui a Job Fair, ci sono file enormi alle agenzie di lavoro interinale, alle aziende di servizi e consulenza generica, ma non alle aziende come la nostra per esempio, o ad altre aziende che ricercano profili professionali altamente specializzati. Io in due giorni ho raccolto solo sei curricula ed il paradosso è che offro 3 posti di lavoro nel settore meccanico, due per operai ed uno per ingegnere”*

Un imprenditore del settore calzaturiero del fucecchiese riferisce:

*“Non sono molte le richieste che ci pervengono attraverso i genitori, capita magari che persone che lavorano qui da noi in manovia ci propongano di assumere i propri figli o parenti perché in cerca di lavoro. A volte accade anche che noi cerchiamo personale qualificato e chiediamo a chi conosciamo di introdurci qualcuno, sono però in genere, giovani che hanno la volontà di impegnarsi a fare lavori manuali e che comunque hanno un livello elevato di specializzazione per l'utilizzo dei macchinari di produzione. Riceviamo più richieste per gli uffici, per il commerciale, il marketing ci arrivano molte candidature, meno per il settore modelleria. I genitori non propongono più i figli per il lavoro in manovia, perché oggi si studia di più e le famiglie aspirano a carriere ben più prestigiose per i loro figli. Così in manovia assumiamo sempre più immigrati, come operai generici, più propensi ad inserirsi nel mercato del lavoro ed a fare lavori meno prestigiosi, in alcuni casi capita che gli*

*immigrati ci propongano i loro figli, perché in cerca di lavoro. In generale se dovessi tentare un'ipotesi direi che oggi i settori artigianali, manifatturieri non rientrano nelle aspirazioni professionali dei giovani, almeno per quella che è la mia esperienza. Nell'ultimo ventennio mi è accaduto sempre meno di vedere ragazzi richiedere lavoro in questi settori, eppure noi produciamo per grandi gruppi calzaturieri, grandi marche e sarebbe anche interessante lavorare nel settore, anche per poi imparare e tentare la via dell'auto-imprenditoria. Prima, quando ero giovane esisteva la pratica dell'avviamento al lavoro e questo consentiva al giovane di trovare un posto in cui lavorare ed apprendere, oggi ci sono altri canali, la formazione professionale, lo studio, che però non garantiscono l'apprendimento di competenze realmente spendibili nel mercato del lavoro perché sono ancora un po' distanti dalle esigenze delle aziende, anche se la formazione, intesa anche come possibilità di fare pratica è già più utile per comprendere il mondo del lavoro. Non esistono più i "mestieri" di un tempo, il mondo è cambiato, oggi i mestieri bisogna inventarseli se si lavora nel terziario, mentre nel nostro settore esistono ancora dei ruoli definiti e specializzati che anche quando sono legati a funzioni manuali, richiedono comunque una parte di impegno anche intellettuale: per esempio la gestione di programmi che mettono in rete le diverse aree operative dell'azienda, la gestione delle spedizioni, la produzione ecc."*

Un professionista della formazione dell'area di Firenze intervistato durante la fiera *Job Fair* di Firenze lo scorso ottobre:

*" Molti conoscenti ed amici mi chiedono di prendere in esame i curricula dei loro figli, ricevo telefonate per richiesta di informazioni molto spesso. Sono in genere genitori che si informano sia per le opportunità formative che proponiamo, finanziate dalla provincia o dalla regione, o per eventuali possibilità lavorative presso la nostra struttura. Con tutta la preferenza accordata a percorsi di studio umanistici è anche normale che riceviamo così tante richieste. A volte accade che quando un ragazzo è proposto dal genitore venga anche accompagnato al colloquio dallo stesso. Allora noi cerchiamo di fare colloqui separati, ma spesso il genitore è invadente si intromette, forse per paura che il figlio non si presenti nel modo corretto, oppure perché in fondo è il genitore stesso che ha scelto quel percorso e non il figlio in prima persona. Non posso fare una stima della quantità di casi di genitori che prendono informazioni al posto del figlio per ciò che*

*concerne il trovare lavoro qui nella nostra agenzia, direi meno di 25 su 100 sicuramente, ma il discorso cambia invece per ciò che concerne invece le informazioni su i corsi di formazione, di lingua inglese o informatica; in questi casi la percentuale oscilla tra il 30 ed il 40% dei casi, anche perché spesso si tratta di soggetti giovani al di sotto dei 25 anni. E' comunque un dato significativo di una presenza che pilota alcune scelte o che, voglio pensarla in maniera più positiva, di una famiglia che discute ed indirizza il figlio, anche se non sempre nel modo giusto. I ragazzi che invece si presentano da soli al colloquio di lavoro o ricercano informazioni per conto proprio sono anche quelli più brillanti, intraprendenti, che si sanno vendere e spendere nel mercato del lavoro e della formazione. Questa tipologia di soggetti sono quelli che hanno più opportunità e che fanno un'impressione sicuramente migliore agli occhi del datore di lavoro futuro...[...] Anche qui a JobFair ho visto dei giovani accompagnati dai genitori e mi è sembrato davvero strano, ora che me lo fa notare, è stata una cosa che ha colpito subito la mia attenzione. ”*

Un piccolo imprenditore del settore edile intervistato in maniera informale, durante un pranzo, di lavoro riferisce:

*“il settore edile richiede comunque diverse competenze che i giovani spesso non possiedono, per questo assumiamo immigrati, perché sono più propensi a lavorare in questo ambito ed ad imparare. Personalmente in dodici anni di attività non mi è capitato spesso di avere delle richieste da parte di genitori e quando le ho ricevute erano richieste per semplici manovali, non muratori specializzati, perché per diventarlo ci vuole esperienza, di solito, infatti questo è un mestiere che si tramanda nelle famiglie ed i giovani che lo intraprendono lo fanno per diventare poi imprenditori edili.”*

Dalla nostra indagine emerge come il protagonismo dei genitori non si ferma allo stretto ambito lavorativo, ma sia svolto a tutto campo. Basta pensare che il Direttore della Caritas di Firenze, Alessandro Martini, riferisce come sovente ci siano genitori che chiamano e si informano in merito ad un eventuale servizio civile per i propri figli. Cosa confermata dalla presidente dell'ARCI di Firenze, Francesca Chiavacci<sup>1</sup>, che afferma:

---

<sup>1</sup> I dati riportati in questa sede si riferiscono all'intervento compiuto come relatrice nell'ambito della presentazione della ricerca finanziata dalla Provincia di Firenze su FSE e svolta dalla società Eurema, dal titolo “ Scelte ed aspettative dei giovani fiorentini” tenutasi il 26/09/2008 a Firenze.

*“I genitori chiamano e ci contattano richiedono informazioni per i figli. Ma non si rendono conto che è il figlio che dovrebbe farlo? Questo è un fenomeno in aumento e ci deve far riflettere, se i genitori si sostituiscono ai figli come faranno i figli a diventare autonomi?”*

Chiavacci, tenta anche una lettura ed un'interpretazione del fenomeno, riportando anche esempi e pratiche non visibili, ma diffuse quali: telefonate ripetute dei genitori, mail e richiesta di informazioni; genitori che si recano all'ARCI a richiedere la modulistica da compilare al posto dei figli, non solo per il servizio civile o per eventuali sbocchi lavorativi/professionali e formati, ma, addirittura, in merito alle possibilità per i figli di svolgere volontariato.

Questa tendenza, viene confermata anche dall'assessore alla Formazione e all'Istruzione della Provincia di Firenze, Dott.ssa Elisa Simoni<sup>2</sup>, la quale racconta che:

*“Sono molti i genitori che telefonano anche in Provincia per avere informazioni sui corsi di formazione, sulle opportunità lavorative per i loro figli, come se i ragazzi da soli non fossero in grado di trovarsi da soli un corso o il lavoro. Questo atteggiamento è davvero controproducente perché il lavoro e la formazione dovrebbero essere vie verso l'autonomia..”*

## **5. Le risposte ai questionari**

Malgrado i questionari non abbiano rigore statistico, ci sembra contribuiscano comunque a mettere in luce e a interpretare il fenomeno. Se letti congiuntamente alle indicazioni dei testimoni privilegiati, permettono con buona approssimazione di realizzare una fotografia di questa particolare realtà sociale: il giovane alla ricerca del lavoro nel suo rapporto con i genitori.

Anche in questo caso, emerge l'immagine di un giovane un po' smarrito e seriamente preoccupato del suo futuro lavorativo. Più dell'80% dei giovani intervistati è convinto che le difficoltà nella ricerca di un lavoro siano aumentate rispetto al passato, anche se probabilmente nessuno di loro sa che in realtà la disoccupazione è calata negli ultimi anni. Il 75% degli intervistati ritiene che le

---

<sup>2</sup> Idem.

raccomandazioni siano ancora necessarie, ma non sufficienti, per trovare un lavoro. Più del 50% è stato aiutato qualche volta dai genitori nella ricerca di un posto, ma quasi sempre l'iniziativa parte dal genitore e solo il 14% dei giovani ammette di aver chiesto aiuto. Il lavoro precario è vissuto come un'ingiustizia più che come un'opportunità da oltre il 70% del campione, anche se ci sono visioni diverse.

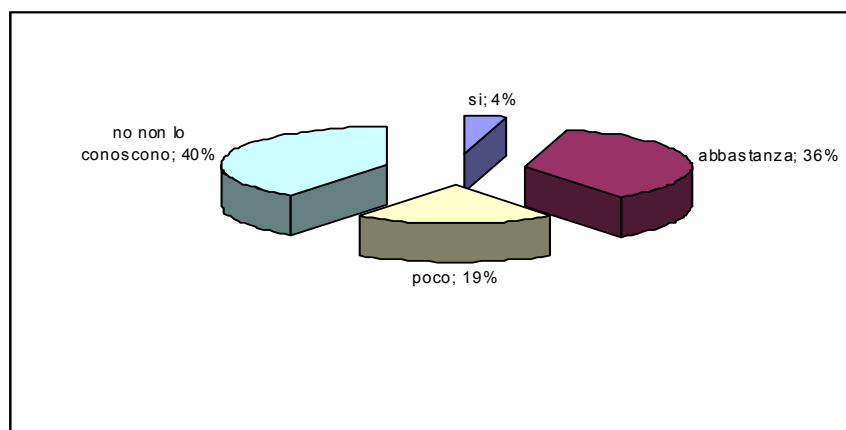
E' interessante sottolineare come i giovani riconoscano quanto, tra i valori che i loro genitori gli hanno trasmesso, siano forti quelli della correttezza e dello studio e quanto invece siano secondari i valori legati alla competizione, pur intesa in senso positivo.

Dal punto di vista di coloro che siedono dall'altra parte della scrivania, emblematicamente nel momento del colloquio di lavoro, confermano un certo smarrimento da parte dei giovani e una scarsa conoscenza del mercato del lavoro, ma sottolineano anche quanto non solo sia inutile l'intromissione dei genitori in questa fase, ma rischi anche di risultare dannosa. Anche al di là di considerazioni psicologiche e pedagogiche, il 70% di coloro che abbiamo definito "datori di lavoro" ritiene che il protagonismo dei genitori nella ricerca del lavoro dei figli sia ormai anacronistico; si tratta, infatti, di percorsi in cui non c'è spazio per le improvvisazioni e l'emotività, trovare lavoro è un'impresa, ma nel vero senso della parola, quindi occorre pianificazione e professionalità. Il mondo del lavoro non è più difficile, ma più complesso e per affrontarlo occorrono professionalità e fiducia, in sé stessi e nel mondo in cui ci si appresta ad entrare; spesso i genitori col loro atteggiamento minano l'una e l'altra.

### **5.1 Il mondo del lavoro è cambiato**

Il primo dato che emerge dalle considerazioni dei responsabili dei centri per l'impiego è la scarsa conoscenza che i giovani hanno del mercato del lavoro, il 59% di loro ritiene che i giovani conoscano poco o per niente il mercato del lavoro.

**I "datori di lavoro":** "In base alla sua esperienza i giovani conoscono il mercato del lavoro locale?"



La scarsa conoscenza non aiuta certo i giovani ad avere un atteggiamento fiducioso e positivo, anzi sono portati a considerarlo un mondo difficile, l'82% del campione interpellato ritiene infatti che i giovani oggi abbiano più difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro rispetto al passato. Mentre solo il 5% riconosce che in questo senso ci sia stato un miglioramento.

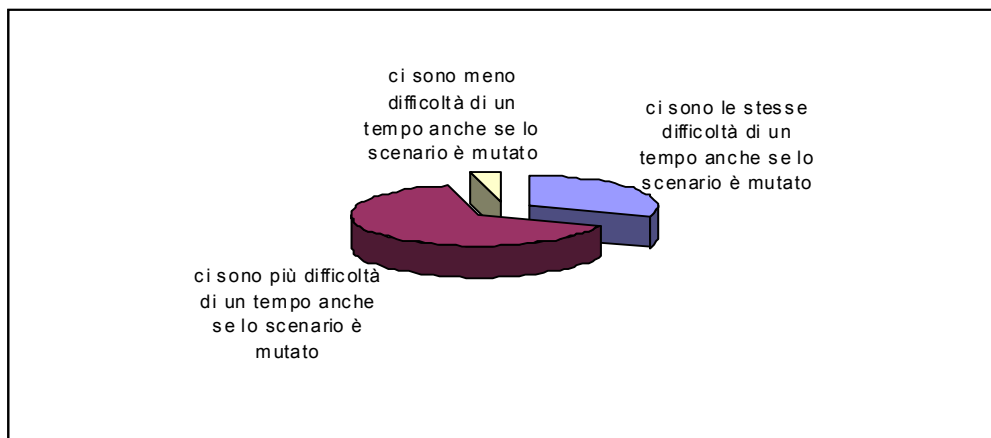
<b>I giovani: "ritieni che oggi i giovani"</b>	%
Hanno maggiori difficoltà a trovare lavoro rispetto al passato	82
Hanno minori difficoltà a trovare lavoro rispetto al passato	5
Hanno le stesse difficoltà a trovare lavoro rispetto al passato	12

Sembra quasi che per ciò che riguarda il benessere i giovani si sentano destinati ad una fase restrittiva, solo il 24% di loro infatti pensa che riuscirà a raggiungere un tenore di vita superiore a quello dei propri genitori.

<b>I giovani: "Come vedi il tuo futuro professionale"</b>	%
Riuscirò a raggiungere un tenore di vita superiore ai miei genitori	24
Non riuscirò a raggiungere un tenore di vita superiore ai miei genitori	38
Manterrò lo stesso tenore di vita	38

Che le difficoltà siano aumentate, anche in presenza di uno scenario assai cambiato, lo riconoscono anche gli addetti ai lavori, per la maggior parte di loro oggi ci sono più difficoltà di un tempo

**I datori di lavoro:** Secondo lei come è il mondo del lavoro oggi:



## 5.2 Ce la facciamo da soli?

Anche se serpeggia un certo pessimismo riguardo alle raccomandazioni, solo il 30% dei giovani interpellati ritiene che nella ricerca del lavoro siano l'unica cosa che conta; mentre il 45% di loro si mostra più realista. Comunque solo il 25% pensa che la competenza da sola sia sufficiente.

<b>I giovani:</b> "Secondo te i giovani per entrare nel mondo del lavoro hanno bisogno":	%
Di raccomandazioni, il merito e la capacità non contano	30
Di essere istruiti e competenti conta il merito e non la raccomandazione	25
Di raccomandazioni ma anche dell'istruzione e delle competenze	45

Allo stesso modo solo il 25% del campione afferma di non essersi mai fatto aiutare nella ricerca del lavoro, mentre più del 60% ammette di averlo fatto almeno qualche volta.

<b>I giovani:</b> “ti sei mai fatto aiutare/fai aiutare a cercare lavoro?”	%
Spesso	19
Qualche volta	46
1 volta	11
Mai	25

Nella maggior parte dei casi la richiesta di aiuto viene rivolta ad uno dei genitori o ad un altro familiare, solo il 28%, quindi un ragazzo su 4 si rivolge ad un soggetto estraneo alla famiglia.

<b>I giovani:</b> “Da chi ti fai aiutare per cercare un lavoro?”	%
Madre	34
Padre	28
Altri familiari	11
Altro	28

Ma ancor più significativo è il modo in cui si concretizza questo aiuto, il 42% dei giovani intervistati riconosce che il contributo dei genitori si limita alla segnalazione delle opportunità, quindi un atteggiamento in cui l’iniziativa è tutta dei genitori, mentre l’atteggiamento dialogico, quindi biunivoco tra genitori e figli è indicato solo dal 38% del campione.

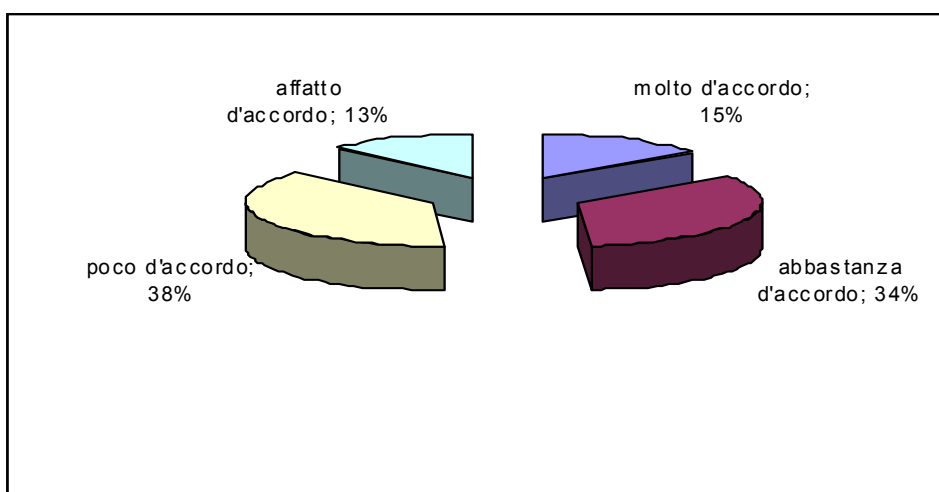
<b>I giovani:</b> in che modo ti aiutano nella ricerca del lavoro?	%
Parlo e discuto con loro	38
Mi segnalano delle opportunità	42
Fanno ricerche stampa/internet	5
Invisano il mio curriculum	5
Mi presentano ai loro conoscenti	10

I genitori sono preoccupati per il lavoro dei figli, ritengono che debbano essere aiutati, solo il 14% dei giovani intervistati ammette di aver richiesto aiuto, l’iniziativa parte dai genitori.

<b>I Giovani:</b> “Secondo te perché i genitori si occupano del tuo lavoro?”	%
Vogliono aiutarmi	80
Sono io che lo chiedo	14
In un mondo “normale” non dovrebbero farlo	3
Non so	3

L'insicurezza di fondo dei giovani d'oggi tutto sommato non sembra essere il problema principale, infatti il campione dei “datori di lavoro” su questo tema è spaccato in due, o meglio è concentrato nelle posizioni intermedie, più del 70% di loro infatti si è detto né totalmente d'accordo né totalmente in disaccordo.

**I “datori di lavoro:** È d'accordo con la seguente affermazione: “i giovani sono insicuri e si appoggiano ai genitori al momento di entrare nel mondo del lavoro”?



Comunque praticamente nessuno crede che la presenza di un genitore ad un colloquio di lavoro possa rasserenare il giovane.

<b>I “datori di lavoro:</b> I genitori che accompagnano i figli al colloquio di lavoro, rasserenano il figlio con la loro presenza?	%
Quasi tutti	0
La maggior parte	5
Qualcuno	16
Nessuno	79

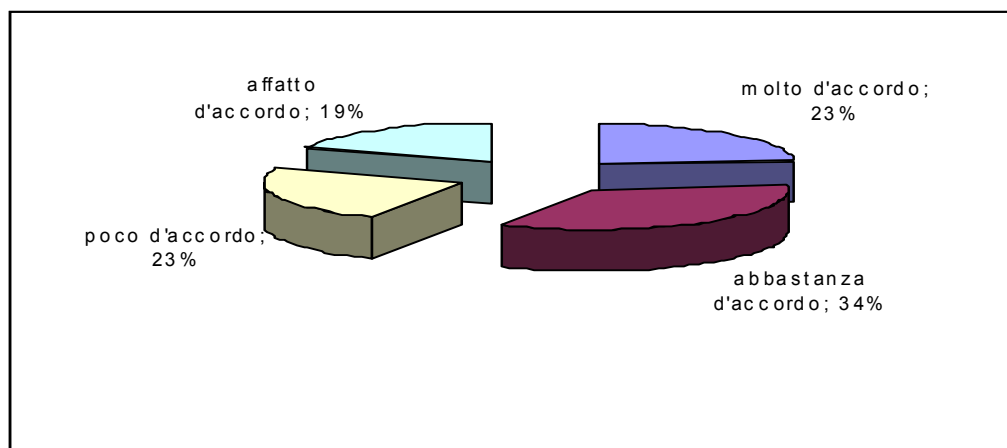
Anzi non solo non serve, è ininfluyente per l'11% degli intervistati, ma è decisamente dannosa, la pensa così ben il 62% degli addetti ai lavori

I “datori di lavoro: “Personalmente lei ritiene che la presenza dei genitori sia”	%
Dannosa	62
Ininfluyente	11
Utile	2
Non so	26

### 5.3 I genitori unico referente

Uno dei problemi centrali sembra comunque quello dell'assenza di punti di riferimento, la stragrande maggioranza di chi siede dall'altra parte della scrivania ritiene che per i giovani la difficoltà consiste anche nel fatto di non sapere a chi rivolgersi.

I “datori di lavoro: “È d'accordo con la seguente affermazione: “la ricerca del lavoro oggi è talmente difficile che i ragazzi non sanno a chi rivolgersi”



#### 5.4 Trasmissione dei valori

In fondo c'è poca trasmissione di una cultura del lavoro, almeno così come viene richiesto oggi dalla competizione globale: solo il 39% dei giovani mette ai primi due posti l'etica di un lavoro ben fatto tra gli insegnamenti ricevuti dai genitori, il 24% l'autonomia e il 9% la collaborazione sul lavoro. Scarsi anche gli aspetti più aggressivi, carriera, prestigio, guadagno e competizione non rappresentano elementi del bagaglio valoriale che i giovani sentono di aver ereditato dai genitori.

<b>I giovani:</b> “quali ritieni siano i valori che i tuoi genitori ti hanno trasmesso (max 2 risposte)”	%
Lo studio e la formazione	61
Il lavoro ben fatto	39
Farsi rispettare	14
La competizione	1
Il rispetto degli altri	52
Il guadagno	4
La collaborazione sul lavoro	9
L'autonomia	24
La carriera	3
Il prestigio	1

#### 5.5 Il rischio

I giovani non rischiano più professionalmente, magari rischiano su altri fronti, perché gli manca quella dimensione del 'tentare', solo il 28% ritiene il lavoro precario come qualcosa di “giusto” per poter accedere al mondo del lavoro, più della metà invece lo ritiene un male inevitabile.

<b>I giovani:</b> “Oggi si parla molto di lavoro precario per i giovani. secondo te è giusto che un giovane cominci facendo un lavoro precario”:	%
E' giusto	28
Non è giusto	17
Non sarebbe giusto ma è inevitabile	55

## 5.6 Il contatto col mondo del lavoro

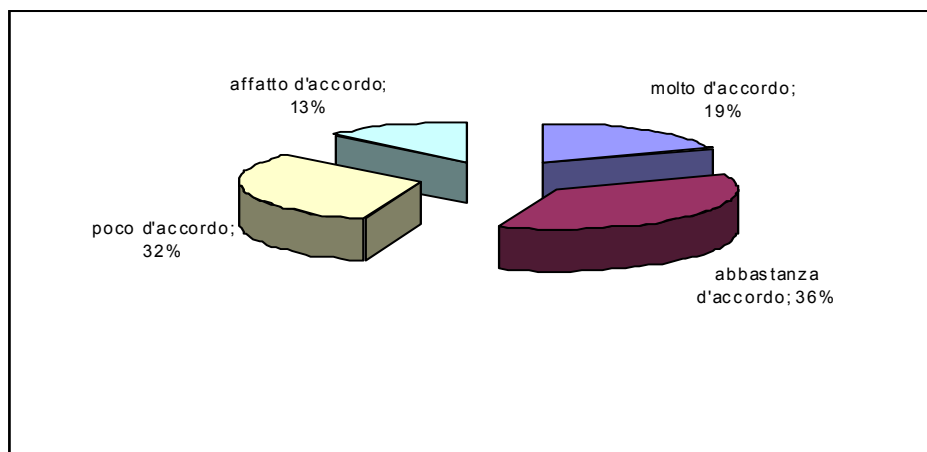
A ben guardare anche lo strumento di ricerca di opportunità denota una certa passività da parte del giovane, il 40% di loro arriva all'equivalente di un colloquio attraverso una ricerca su Internet, la rete è certamente un ottimo strumento di informazione, ma ancora non può definirsi uno strumento di autopromozione.

I datori di lavoro: "Quali sono i canali attraverso cui il giovane entra in contatto con voi?" erano possibili più risposte	%
Centro impiego	1
Internet	40
Ricerche di mercato	1
Passaparola	16
Vetrina	1
Conoscenti	3
Giornali/stampa	19
Manifestazioni/eventi	3
Contatti con università	3
Pubblicità	12

## 5.7 Genitori all'antica

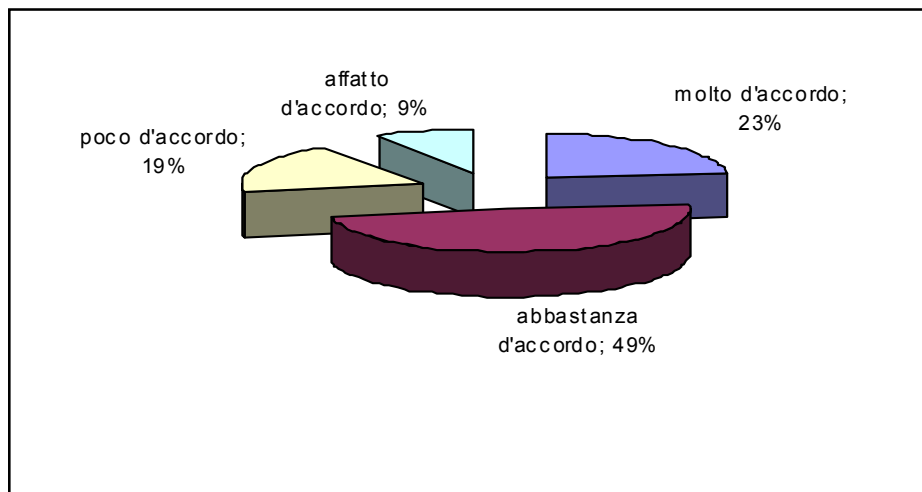
Che i genitori si immischino troppo nelle scelte professionali dei figli è convinzione anche della maggioranza di coloro che si occupano di ricerca di lavoro, il 55% del campione interpellato si dice abbastanza o molto d'accordo con l'affermazione "i genitori si immischiano troppo nella ricerca del lavoro dei figli".

I "datori di lavoro: È d'accordo con la seguente affermazione: "i genitori si immischiano troppo nella ricerca del lavoro dei figli"?



Ma la consapevolezza che davvero manca ai genitori che si ostinano a voler indirizzare il proprio figlio nel mondo del lavoro è quella di essere antiquati, la stragrande maggioranza di coloro che seguono da vicino il mercato del lavoro, sottolinea proprio questo aspetto: oramai questo è un mondo radicalmente mutato, che segue logiche professionali e che offre percorsi inimmaginabili fino a qualche anno fa, quindi il genitore o qualsiasi altro adulto non “specializzato” in questo tipo di attività non solo rischia di essere fuorviante per le scelte del giovane, ma anche, come abbiamo visto, di danneggiarlo.

**I datori di lavoro:** “È d'accordo con la seguente affermazione: “l'atteggiamento dei genitori che seguono i figli nella ricerca del lavoro è antico, oggi il mercato del lavoro è organizzato professionalmente e non ci sono spazi per comportamenti di questo tipo”?



## 6. Spunti di riflessione

Lo scenario che emerge da queste ed altre testimonianze, indica un panorama complesso, articolato, ma anche curioso, per l'emergere, pur se non in maniera prorompente, del protagonismo dei genitori nella ricerca del lavoro e della formazione per i figli. Quello del protagonismo dei genitori è quindi un fenomeno reale e diffuso, con diversa intensità a seconda che si tratti del terziario o dell'industria, ma che appare molto più concreto di una semplice tendenza, di cui dovremo tentare una lettura interpretativa e che comunque necessita di ulteriori ed approfondite indagini e studi su più vasta scala, per comprenderne la reale consistenza a livello diffuso.

Prendendo spunto dall'insieme delle testimonianze raccolte, si delineano delle possibili piste di riflessione, che vanno oltre l'oggetto proprio della presente indagine e che proporremo come piste sulle quali riteniamo necessario vengano fatti ulteriori e più ampi approfondimenti:

- Emerge il protagonismo delle famiglie come elemento che dovrebbe essere considerato da molti punti di vista, perché riguarda proprio quegli aspetti che nelle ultime generazioni, anzi potremmo dire in quest'ultima generazione e quindi negli ultimi 25 anni, hanno conosciuto le trasformazioni più profonde: la famiglia ed il lavoro. Protagonismo che spesso, però, appare anche controproducente e lesivo nei confronti dei figli, perché alla fine "inibisce" lo spirito di autonomia e di iniziativa, favorendo comportamenti di "delega" e di continuo rimando.
- Emerge una generale confusione terminologica e cronologica intorno al concetto di "giovani". Tutti, dai 17/18 ai 30 anni ed anche oltre, sono considerati giovani; il sostegno delle famiglie è indipendente dalla fascia di età e ciò sottolinea e rilancia spunti di riflessioni ulteriori su chi è da considerarsi giovane e su chi è da considerarsi adulto.
- Il protagonismo delle famiglie si lega a specificità caratteriali che dipendono dall'educazione, dalla personalità, ma anche dal livello di conoscenza posseduta dai soggetti, perché a gradi maggiori di conoscenze corrispondono maggiori possibilità ed opportunità che risiedono anche nell'inventare nuove strategie e nuovi mezzi. Così accanto alla precarietà lavorativa si colloca quella che può essere chiamata un'emergente "precarietà culturale", come sintomo dell'incertezza che avvolge molti giovani di oggi.
- I giovani non conoscono il mercato del lavoro, le loro famiglie spesso ancora meno, da qui quel "gap" culturale e generazionale che può allargare in maniera spaventosa quella forbice tra domanda ed offerta di lavoro.

- Lo scenario del mercato del lavoro e le sue evoluzioni disegnano un panorama di dinamiche articolato, in cui comportamenti come quelli evidenziati, appaiono sempre più ricorrenti, anche se non generalizzati e ciò rende sicuramente lo scenario problematico anche per l'emergere di tali singolari fenomeni e per l'intrecciarsi di dinamiche educative, sfera personale, relazioni sociali ed ambito professionale.

- Il mito del posto fisso sfuma e viene sostituito da forme di lavoro diversificato, anche precario, che però rappresentano una tra le possibilità per poter entrare a nel mondo del lavoro e farsi esperienza diretta. Dalla logica del posto si passa alla logica delle competenze possedute, al grado di conoscenze ed abilità che più che in teoria devono tradursi nella pratica. Da tutto ciò e concordemente a quello che ci sottolineano gli attori chiave del sistema e gli esponenti delle associazioni di categoria, che hanno il polso dell'andamento del mercato locale e nazionale, appare che potranno lavorare con successo quei soggetti che avranno la capacità di re-inventarsi, mostrarsi flessibili e "svegli" rispetto alle continue esigenze professionali del mercato.

Queste sono alcune delle piste tematiche emerse dalle interviste e dai questionari che formano la base del lavoro svolto, che nella sezione successiva cercheremo di leggere alla luce di alcune possibili interpretazioni, anche se, visto l'aspetto "pionieristico" del presente lavoro, non solo non sono esaustive e pienamente esplicative del fenomeno rilevato, ma -come abbiamo più volte detto- domandano e stimolano ulteriori approfondimenti.

## **7. Linee di interpretazione**

Alla luce di quanto emerso si possono ipotizzare delle linee di interpretazione che ci conducano ad una lettura, pur parziale, del protagonismo delle famiglie nella ricerca del lavoro dei figli, ma anche sul condizionamento, spesso assai pesante, che le famiglie esercitano sulle scelte scolastiche e formative dei figli. Cosa, questa, che mette sul piatto tutto il processo educativo, anche per arrivare ad evidenziare le ragioni sottese e dare rilievo alla fenomenologia delle "molteplici forme", che il principio della problematica educativa implica. Forme dubbie di "sostegno" che rischiano di minare alla base il percorso di sviluppo del ragazzo e del giovane verso l'autonomia, giustificando quel ventaglio di scelte o di atteggiamenti determinati dalle eccessive interferenze familiari a cui una società orientata al cosiddetto "progresso sociale", non dovrebbe lasciare spazio.

## **7.1 Un nuovo mercato del lavoro**

Il mercato del lavoro è mutato profondamente, sottoposto a forti sollecitazioni e cambiamenti, dovuti sia ai mutamenti epocali socio-economici sia alle nuove esigenze del mondo aziendale, che ha introdotto progressivamente elementi di flessibilità nelle modalità di erogazione dei servizi e prestazioni. Le grandi aziende hanno inoltre adottato nuove logiche organizzative e produttive al fine di sostenere le sfide di competitività indotte dai processi di globalizzazione. Al di là delle dinamiche esterne al mercato, che hanno comunque ridefinito ed imposto nuove "modalità" di produzione/erogazione e commercializzazione dei beni e dei servizi, stiamo comunque assistendo ad un vero cambiamento dei criteri che hanno da sempre regolato il funzionamento stesso del sistema lavoro e delle conoscenze/competenze richieste per l'espletamento e l'esercizio delle diverse mansioni e dei relativi ruoli professionali.

I primi sentori di cambiamento si sono registrati in maniera preponderante circa 15 anni fa, quando accanto al problema della disoccupazione, è emerso quello del ri-collocamento lavorativo e dell'adeguamento delle competenze-conoscenze a *standards* europei/internazionali. Così i giovani, in particolar modo, hanno iniziato a confrontarsi con altri ordini di fenomeni quali: il possesso di competenze versatili e specifiche, conoscenze non più soltanto tecniche ma anche trasversali ancora competenze relazionali, disponibilità alla mobilità e l'apertura mentale necessaria ad accogliere i mutamenti imposti dalla globalizzazione. Fino ad un ventennio fa circa, il problema dei giovani era quindi la disoccupazione. Venendo meno una delle principali certezze e tipologie contrattuali del ventennio precedente, quali il lavoro dipendente ed a tempo indeterminato che sovente legava le prospettive professionali a criteri come l'anzianità e l'esperienza, oggi chi cerca lavoro deve fare i conti con quelle caratteristiche specifiche legate al concetto di competenza e di versatilità, nonché con altri ordini di problematiche connesse alle rapidità dei cambiamenti.

## **7.2 Nuove frontiere: il lavoro precario come apprendimento di competenze**

Oggi i tassi di disoccupazione sono di fatto diminuiti, mentre è aumentato il lavoro con forme contrattuali precarie, che è diventato nel migliore dei casi una "fase di passaggio" vera e propria, almeno in alcuni settori, verso un'occupazione o una professione più stabile. Così il "precariato" nelle sue molteplici forme, diviene una modalità di transizione sia per l'inserimento nel mondo del lavoro che da una professione/lavoro ad un'altra, al cui interno il soggetto si forma e si sperimenta, prova e riprova, testa e mette in pratica le conoscenze e matura competenze di ordine e livello

tecnico.

Se, da un lato, il termine stesso precariato rimanda alla non stabilità dei rapporti contrattuali ed alla percezione dell'incertezza sul domani, che va a discapito di una solida progettualità futura, dall'altro, come testimoniano le molte interviste raccolte, le forme flessibili dei rapporti contrattuali rappresentano oramai una "prassi" consolidata presso le aziende pubbliche e private, colta come "normale" dagli aspiranti giovani lavoratori, anche se con diverse riserve da parte delle famiglie.

L'insieme dei mutamenti del e nel mercato del lavoro, hanno imposto ai giovani ed ai contesti sociali, culturali e familiari di riferimento di ri-pensare il lavoro stesso, i rapporti contrattuali e le dinamiche di incrocio tra la domanda e l'offerta; ma anche di sforzarsi per comprendere tali nuove impostazioni, a partire dal praticare una nuova cultura del lavoro che non si inquadra nella logica del "mestiere" o del "posto fisso", ma che si dispiega lungo diverse tipologie di competenze alle quali non corrisponde più un lavoro definito e stabile, ma una professionalità i cui confini e le cui prospettive sono rappresentati dagli ambiti di azione e di interazione. Scomparsi gli schemi formali che riconducevano i profili professionali a categorie definite da compiti, diritti e doveri, oggi ha preso campo il mercato delle professioni, in cui la formazione, la versatilità, la flessibilità, la velocità, il saper fare, il saper essere ed il sapere stesso rivestono un ruolo fondamentale nella ricerca e nello svolgimento del lavoro. Lavoro inteso sempre più come strumento non solo di sostentamento, ma anche di formazione della personalità, di conoscenza e di crescita, verso l'autonomia, la cittadinanza attiva, la partecipazione economica e sociale alla "cosa" pubblica. In questo quadro, l'aggiornamento professionale e la formazione lungo tutto l'arco della vita giocano un ruolo fondamentale sia nella comprensione delle dinamiche che sottendono il nuovo sistema-lavoro, sia nella gestione e selezione delle opportunità lavorative. Ed è proprio nella flessibilità e nello stesso concetto di formazione sul lavoro e nel lavoro che risiede la possibilità di piegare a proprio vantaggio le esperienze offerte dalle diverse forme contrattuali, che devono tuttavia rappresentare soltanto una transizione "necessaria" per un inserimento attivo in un progetto e in un processo lavorativo stabile.

Stabilità che rappresenta per molti giovani una prospettiva progettuale che si raggiunge però mediamente solo dopo i 30 anni, con evidenti differenze tra uomini e donne e che dipende strettamente non solo dalla flessibilità richiesta dai sistemi economico-produttivi ma anche dalla capacità dei soggetti di rimanere fedeli ad un progetto, ad un'ambizione, ad una strada scelta autonomamente e portata avanti nel tempo anche con sforzi e fatica. Così come confermano alcuni dati emersi dalle interviste ad attori chiave del sistema produttivo locale e nazionale.

### 7.3 Precarietà culturale o precarietà lavorativa?

Le forme contrattuali cosiddette precarie, quali il lavoro interinale, quello temporaneo ed a termine, compresi anche i rapporti di lavoro parasubordinato o non subordinato regolati da forme contrattuali cosiddette atipiche, può essere utilizzato da parte delle aziende pubbliche e private per provvedere, con flessibilità, alle necessità momentanee. Tra le possibili strade aperte ai giovani però si trovano anche altre modalità quali stage e tirocini formativi, nuovi criteri che, se secondo vecchi orientamenti di pensiero rilevati tra i genitori ed i figli nella presente indagine, consentono ai datori di lavoro di utilizzare e “sfruttare” manodopera praticamente gratis fino a 12 mesi, ma anche, secondo l’attuale condizione del mercato del lavoro, per molti giovani intervistati e per molti datori di lavoro, rappresentano una via di conoscenza privilegiata tra il giovane e l’azienda, che, in seguito, può pure sfociare in un rapporto di lavoro stabile o duraturo.

Da una prima lettura, i dati dei questionari somministrati ai giovani ed alle famiglie dimostrano come il concetto attuale di “precaricato” vada di pari passo con la percezione di uno sconvolgimento dei diritti e delle tutele dei lavoratori, tuttavia questo dato non appare poi sostanzialmente coerente con ciò che esprimono e pensano i giovani del fenomeno. Se alcuni dati vedono i giovani percepire il “lavoro precario” come ingiusto e caricarlo di significati che minano la costruzione di una progettualità futura e la stabilità psico-fisica, un’analisi più approfondita offre invece una prospettiva diversa, lasciando emergere il ruolo delle variabili “tempo” e “durata” nella riflessione sull’utilità e la possibilità di opzione per un lavoro con contratto non stabile. Molti giovani intervistati, infatti, dichiarano di comprendere la funzionalità formativa di queste opportunità lavorative, purché non sia eccessivamente prolungate nel tempo e siano propedeutiche al pieno inserimento lavorativo in tempi relativamente brevi. In questi termini, allora, la non stabilità contrattuale può essere vista e assunta in una prospettiva di investimento sul futuro.

I dati rilevati dicono che, se da un lato la maggioranza delle famiglie desidera per i figli percorsi professionali più stabili orientati al “posto sicuro”, i giovani hanno maturato una diversa consapevolezza e si prefigurano questa esperienza come un “ponte” verso scelte professionali autonome, più consapevoli e che diano maggiore soddisfazione personale.

Rispetto alla possibilità di svolgere lavori a termine prima di intraprendere un’attività lavorativa stabile, occorre pertanto distinguere, come suggeriscono le interviste somministrate a rappresentanti di vari settori produttivi, le diverse forme e le diverse rappresentazioni soggettive che assume il lavoro precario oggi, nonché il *background* culturale sul quale va ad agire.

Dall'indagine appare spesso che, questo tipo di esperienza, anche se indicata con l'accezione negativa di "precariato" sia scelta volontariamente, o almeno accettata senza riserve, come percorso preparatorio rispetto ad un progetto, ad una professione, o all'apprendimento di specifiche competenze o addirittura in alternativa a lavori più sicuri ma senza sbocchi, oppure troppo vincolanti, o lontani dalle aspirazioni e dal percorso scolastico e formativo svolto.

Quello che assume nel nostro immaginario la parola precariato e le modalità di gestione dei diversi contratti da parte delle aziende, spesso, non sono molto positivi, però, suggerisce Peter Voelk, Amministratore unico del T.U.V. Thuringhen Italia con sede a Firenze, sono una possibilità verso l'autonomia e l'apprendimento di competenze. I giovani devono iniziare con tirocini, impieghi precari, *work experience*, formazione/lavoro, perché oggi il mercato offre questo; esperienze che compensano quello che non si apprende né a scuola, né in altro luogo, ovvero come muoversi nel mondo del lavoro. Continua Voelk:

*“fare un tirocinio, svolgere un lavoro precario è giusto perché è un modo per introdursi nel mondo del lavoro, ovviamente questo non può durare per lunghi periodi, ma solo per un tempo sufficiente a far maturare delle competenze ed a dimostrarle e gestirle in maniera esauriente. Inoltre i giovani cercano lavoro, parlano di contratti, di orari di lavoro, di diritti, ma nessuno pensa mai alla dimensione del dovere. Lavorare non è solo diritti ma anche doveri del lavoratore, queste cose si apprendono all'inizio nella famiglia e poi con l'esperienza sul campo. Non si può parlare solo di sicurezza sociale, ricercare la sicurezza economica senza rischiare e senza maturare una cultura del lavoro, non produce crescita personale e professionale. In questo senso sottolineo che tale cultura si apprende anche in famiglia, perché la famiglia per me è importantissima, come luogo di formazione e di educazione, ma questi principi si devono praticare fuori, nel lavoro. Molte famiglie non vedono di buon occhio il lavoro a tempo determinato, precario, o i co.co.pro. Ma la flessibilità è l'anima del marketing di oggi ed un giovane può anche cercare di piegare questa flessibilità a suo vantaggio, cercando di fare quante più esperienze possibili, per poi costruirsi un progetto personale, imparare e poi mettere in pratica le conoscenze maturate. Questo è quello che oggi fa la differenza tra chi studia e chi dallo studio si è fatto anche trasformare in senso evolutivo ed applica on the job la conoscenza, trasformandola ogni giorno in competenza consapevole.”*

#### **7.4 Dalla logica del posto fisso alla logica dell'attività lavorativa**

Dall'insieme delle opinioni raccolte, si rileva come il substrato culturale di chi cerca lavoro abbia bisogno di alcune modificazioni, per potersi inserire positivamente nel mondo del lavoro, coglierne le opportunità e stare al passo con i cambiamenti e le evoluzioni del mercato.

Accanto alla precarietà lavorativa va comunque annoverata anche quella particolare condizione, presente tra le giovani generazioni, che si potrebbe definire di "precarietà culturale" nei confronti del lavoro. Precarietà che affonda le radici nella cultura diffusa tra le famiglie stesse e che si nutre della mancanza o scarsità di pensiero critico, di strumenti e di strategie mentali, psicologiche e cognitive che consentono al giovane di districarsi nel complesso mercato del lavoro e di strutturare una propria professionalità. Una serie di atteggiamenti consolidati rendono difficile la percezione dell'attività lavorativa come un percorso costitutivo, formativo ed anche espressivo della propria personalità, collocandola come un'azione tra le tante, il cui fine diviene solo il compenso finale e ciò che si può fare di quel compenso. È una cultura che vede l'uso strumentale del lavoro, o meglio, della pratica lavorativa che non conduce verso una crescita proficua, poiché non pone le basi per una sana esperienza di forma-azione, non sviluppando meccanismi di identificazione con il ruolo professionale, con il contesto lavorativo, con ciò che si fa e ciò che si è. Precarietà culturale che conduce a non comprendere il reale valore dell'esperienza lavorativa in sé e che vede il mondo del lavoro come una "giungla" impazzita di richieste surreali in cui l'esperienza e la pratica vengono valorizzate alla stregua dei titoli di studio faticosamente conseguiti. Tale "cultura" del posto di lavoro più che dell'attività lavorativa, della formazione del profilo professionale, è dilagante e si colloca in quelle debolezze strutturali del sistema scuola e del sistema sociale, derivanti sia dal vuoto di valori personali e collettivi sia da un sistema di welfare costruito per un altro tipo di società e un diverso mercato del lavoro. Precarietà che si aggiunge a precarietà e che non può non causare problemi di diversi ordini e gradi a tutti i livelli dell'incrocio tra domanda ed offerta di lavoro, aumentando sia la forbice tra chi cerca e chi offre lavoro in termini di competenze, ma anche in termini quantitativi tra offerte/richieste di lavoro soddisfatte e offerte/richieste di lavoro inevase.

È una *forma mentis* sempre più diffusa, che trapela anche nelle interviste somministrate ai giovani, alle famiglie, agli imprenditori, e che mina alle basi i processi di identificazione anche culturale con la propria professione. Per questo il soggetto fatica a sentirsi realmente parte della realtà lavorativa nella quale è inserito.

Tutto ciò appare frutto di una realtà sociale ed educativa che poi sostanzialmente non è efficace, non produce autonomia, non riesce a riaffermare nuovi valori che poi sono i valori della “normalità”, della “sforzo” e della conquista “auto-diretta” di obiettivi personali e professionali ambiti. Ma questa precarietà è anche il frutto di un’azione eterodiretta che coinvolge le stesse famiglie che come prime agenzie responsabili dell’educazione dei figli, perdono terreno educativo e si adattano ad “aiutare” più che a “sostenere” il processo di crescita e sviluppo dei figli, verso atteggiamenti più “imitativi” di modelli assunti a buoni educatori in cui il ruolo genitoriale di guida sfuma e si confonde con quello del genitore-amico, genitore-accompagnatore, genitore-complice, genitore-fratello maggiore, che è poi l’oggetto della presente indagine.

## **8. Sostegno familiare o accompagnamento a tutto tondo?**

Il protagonismo dei genitori che cercano informazioni e lavoro per i figli ai vari sportelli, pubblici e privati, o tramite amici e conoscenti rientra in questa sorta di precarietà culturale diffusa in cui i comportamenti “normali” di tutela della prole assumono curvature pericolose verso abitudini tacite che bloccano la crescita stessa dei figli come soggetti protagonisti critici della loro vita. Altra cosa sarebbe svolgere il proprio ruolo di genitore educatore, anche per fornire ai figli le informazioni e i supporti necessari, affinché essi stessi possano muoversi da “protagonisti” nella ricerca di lavoro

L’indagine svolta dimostra quanto la semplice ricerca del lavoro, per quanto sia complesso ed articolato il mercato, metta in luce, secondo il parere unanime degli stessi datori di lavoro, come i giovani non conoscano il mercato del lavoro, abbiano conoscenze non sempre adeguate agli impieghi che ricercano e siano incerti e spesso ignari su come sono articolati gli stessi settori produttivi in cui cercano di collocarsi:

*“i giovani non conoscono il mercato del lavoro locale, anche se è poco corretto generalizzare, la tendenza è questa, ricercano il lavoro, ma spesso non hanno idee precise e non si fanno troppe domande né su quanto siano adeguati i loro profili professionali e competenze, né su quelli che possono essere in prospettiva gli sbocchi occupazionali”*

sostiene il Dott. Luigi Nenci, direttore della CNA Firenze.

La famiglia in tutto ciò cerca una soluzione che non sempre viene individuata nello spingere il figlio verso percorsi che consentano di acquisire le conoscenze necessarie e di muoversi con autonomia di scelta e di azione.

Il fenomeno che ha mosso la presente indagine mostra come accanto ad una parziale conoscenza dei meccanismi che regolano oggi il mercato dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, si colloca il comportamento dei genitori che in maniera, non sempre discreta e positiva, si sostituiscono ai figli nella ricerca di opportunità lavorative. Genitori che, al di là delle intenzioni, nei fatti contribuiscono ad alimentare la precarietà culturale dei figli, cercando di spianare una strada che di per sé dovrebbe invece essere un percorso verso l'autonomia, con i suoi ostacoli e curve pericolose.

### **8.1 Sovrapposizione di ruoli tra genitori e figli**

Nenci, direttore di CNA Firenze, sostiene che le ragioni di quanto sta avvenendo siano da individuare nella volontà dei genitori di assicurare un futuro ai figli, visti come ancora troppo fragili per affrontare da soli il percorso di ricerca del lavoro, dice Nenci, che

*“molti giovani non conoscono affatto il mercato del lavoro, sono disinformati e ricercano impieghi senza sapere che cosa faranno nella vita “*

La parzialità di approccio dei giovani al mondo del lavoro, data anche dalle loro scarse conoscenze di esso, viene confermata anche dall'assessore alla Formazione ed all'Istruzione della Provincia di Firenze Dott.ssa Elisa Simoni <sup>3</sup>quando sottolinea la scarsa conoscenza dei giovani fiorentini, non solo del mercato del lavoro e delle sue dinamiche interne, ma anche dei comparti produttivi di maggiore rilevanza a livello locale. Molti giovani, ad esempio, non conoscono né l'esistenza sul territorio fiorentino, né cosa fanno, aziende come la Pignone o la Galileo. Da qui la consapevolezza

*che “solo attraverso un investimento efficace ed efficiente sull'educazione, sulla formazione, sul lavoro per le nuove generazioni si possa garantire il futuro delle nostre comunità locali”.*

Educazione, che ancora una volta deve però partire dalla famiglia come sede centrale del processo di sviluppo del soggetto e responsabile, insieme ai mass media del dilagare di questa cultura precaria.

---

<sup>3</sup> I dati riportati in questa sede si riferiscono all'intervento compiuto come relatrice nell'ambito della presentazione della ricerca finanziata dalla Provincia di Firenze su FSE e svolta dalla società Eurema, dal titolo “ Scelte ed aspettative dei giovani fiorentini” tenutasi il 26/09/2008 a Firenze .

I giovani non conoscono molto il mercato del lavoro e, soprattutto, molti di loro colgono opportunità confuse, che non portano alla costruzione di un progetto professionale, né a sbocchi occupazionali concreti, assumendo talvolta le sembianze di veri e propri “turisti” del lavoro, anche nel modo con cui si collocano ed operano. Così, cercano appoggio nella famiglia e nella rete di conoscenze che gravitano intorno a questa, ma non sono orientati né in una direzione, né in un'altra.

Pur non essendo corrispondente alla realtà il generalizzare, tuttavia, come sostengono sia l'Assessore Gianni Salvadori<sup>4</sup> che l'Assessore Simoni, il fenomeno della scelta indistinta di percorsi magari semplici ma che però non portano alla formazione di un profilo professionale definito è in aumento. Non si costruisce un futuro professionale basandosi su esperienze rapide o saltuarie di lavoro in ogni ambito, perché queste non sviluppano il senso stesso dell'esperienza. Non che un lavoro sia meno nobile o dignitoso rispetto ad un altro [cosa, questa della dignità del lavoro, sulla quale c'è molto da lavorare], ma è la continuità dell'esperienza, unita alla volontà di conoscere quel lavoro ed acquisire professionalità, che segna il confine tra chi vuole crescere sia dal lato professionale che da quello personale, da chi, invece, passa da un impiego all'altro solo per arrivare a collezionare esperienze o a fare *budget*.

La percezione comune, che emerge dalle varie testimonianze raccolte, è che alla generazione giovanile manchino anche basi solide, nonché valori ideali ed etici di spessore, e quanto gli atteggiamenti di genitori accondiscendenti o compiacenti impediscano ai figli di ricreare nuovi valori nel contesto attuale. La sensazione è che, al fondo, ci sia una cultura del lavoro basata solo sul reddito e la presunta “dignità” legata ad un certo tipo di lavoro; una cultura del lavoro trovata tramite conoscenti, che non richiede impegno e grande professionalità. Ma il mercato del lavoro attuale, che sempre più deve fare i conti con dinamiche globali, esige caratteristiche e approcci assai diversi. Non possono esserci dei filtri in tutto ciò, sostiene ancora Nenci, il giovane deve incontrarsi e scontrarsi da solo con il mercato del lavoro.

Eppure, come abbiamo visto, dalle testimonianze di Caritas e ARCI, emerge che i genitori si muovono, chiamano e contattano anche per informarsi persino sulle modalità di svolgimento del servizio civile che, come le esperienze di volontariato richiede anche idealità, propensione soggettiva verso l'altro o impegno sociale consapevole.

Dalle interviste appare che i giovani non conoscono neanche le realtà in cui poter fare il servizio civile o il volontariato, disperdono energie e si concentrano su quelle esperienze che di fatto vengono

---

<sup>4</sup> Idem.

anche vendute come appetibili, ma che non portano ad una vera e propria “esperienza di vita”, ignorando ampie porzioni di spazi dove invece si potrebbero sperimentare esperienze di prossimità e di relazionalità.

L'Assessore Regionale Gianni Salvadori, nota che i giovani non possono percepirsi “adeguati” rispetto a situazioni in cui gli stessi adulti dimostrano di non esserlo, perché:

*“ è comunque l'adulto che rappresenta un modello, da cui apprendere e da cui imparare, ma quando vengono meno i modelli si creano dei vuoti pericolosi, perché rischiano di essere riempiti da surrogati...i modelli per eccellenza dovrebbero essere gli adulti e quelli che sono ancora più vicini ai figli, ovvero i genitori, non possono rimandare l'educazione dei propri figli ad altri e soprattutto non possono educarli all'incertezza ed alla non assunzione di responsabilità”.*

## **8.2 Genitori invadenti, figli insicuri**

Da quanto messo in evidenza, prende forma un panorama che dimostra quanto comportamenti, che ad una lettura emotiva e superficiale possono apparire addirittura positivi o comunque innocui dei genitori (come chiedere informazioni sul servizio civile, sui corsi di formazione, sulle opportunità di lavoro, ecc.) nel lungo periodo possano in realtà condizionare pesantemente il comportamento e le modalità di pensiero e di azione dei giovani ed alimentare una situazione di incertezza, che dalla sfera psicologica e soggettiva rischia di diventare culturale e collettiva.

Dalle interviste a testimoni privilegiati, come quella di Jacopo Morelli, Vice presidente nazionale dei giovani industriali, emerge una fotografia dei giovani fiorentini in cerca di lavoro abbastanza complessa da cui si possono a grandi linee tratteggiare alcune tipologie:

- a) Il giovane dotato di progettualità futura, brillante ed intraprendente;
- b) Il giovane condizionato e/o influenzato nelle sue scelte dai familiari;
- c) Il giovane disinformato, senza progettualità propria, aperto a qualsiasi opportunità pur di assicurarsi un reddito;

In genere il giovane dotato di progettualità, come sostengono sia Morelli che Nenci, è quello che ha anche delle caratteristiche specifiche, è brillante ed intraprendente, ha un buon *curriculum*, un buon percorso di istruzione e formazione, buone conoscenze anche linguistiche e sa muoversi nel mercato del lavoro.

*“In genere più il giovane è brillante nel suo percorso di studi e nella formazione, più sa proporsi e candidarsi autonomamente alle offerte di lavoro”, sostiene Morelli dei giovani di Confindustria;*

*è un giovane orientato allo scopo “che ha progettualità, un percorso se non ancora ben definito, almeno chiaro nella sua mente rispetto a ciò che vuole essere professionalmente”*

aggiunge in seguito Nenci, direttore della CNA Firenze.

*“A buone conoscenze corrisponde una buona capacità di essere imprenditori di se stessi, ovvero di saper essere e fare, oltre che di sapere, il che corrisponde a sapersi spendere sul mercato delle professioni. Tra quelli che invece arrivano alla CNA ci sono anche molti giovani che non sanno proporsi e sono in genere quelli che non hanno un progetto preciso, sono ragazzi che spesso vengono introdotti da un familiare o che vengono spinti da questo a candidarsi presso una delle nostre strutture.”*

Così in base all’esperienza maturata, il Direttore Nenci aggiunge:

*“sono giovani condizionati ed influenzati dalle famiglie e non solo per ciò che riguarda la scelta del lavoro, ma anche e probabilmente il percorso di studi e ciò si evince anche dalle modalità con cui si propongono, oltre che dal curriculum e dalle esperienze maturate in generale. Si fanno preparare la strada ad un colloquio dal genitore, evitando o rimandando il momento del confronto, è come se il genitore evitasse loro la sofferenza di dover affrontare la realtà del mondo lavorativo, la preoccupazione del colloquio, dell’incontro con un possibile datore di lavoro e ciò in qualche modo li rende sollevati, perché comunque per affrontare una selezione, un colloquio ci vuole impegno e saper essere.”*

Inoltre, prosegue Nenci:

*“ci sono giovani che arrivano alla CNA per diversi canali, quelli brillanti ed intraprendenti si vedono perché sono autonomi e dotati di personalità strutturate, progetti, idee, gli altri sono stati influenzati e messi a riparo dai rischi dai genitori che invece di proteggerli compromettono la loro stessa immagine.”*

L’influenza eccessiva della famiglia è quindi un dato che si rileva da più parti, non solo nel mondo del lavoro, ma anche in tutto ciò che attiene le esperienze formali e non formali, che concorrono alla costruzione della personalità del soggetto.

E Morelli aggiunge:

*“In genere chi ha maturato poche esperienze o non ha un brillante percorso di studi alle spalle, è più incline a farsi sostenere e talvolta proporsi da altri alle offerte di lavoro”*

sottolineando come la “spinta” della famiglia sia quasi una sorta di influenza che se non si dirige verso l'autonomia, rischia di invalidare il processo di crescita e di costruzione della personalità del soggetto.

Lo stesso concetto è espresso in vari modi anche dagli altri imprenditori intervistati, che rilevano una mancanza di informazione sulle opportunità del mercato del lavoro locale e sulle dinamiche che lo regolano.

I responsabili dei Centri per l'impiego della provincia di Firenze lamentano una scarsa conoscenza da parte dei ragazzi dei comparti produttivi locali e la volontà di evitare il più possibile il lavoro nei comparti manifatturieri.

Jacopo Morelli sostiene che:

*“il condizionamento culturale delle famiglie è talmente alto da influenzare le scelte lavorative e creare resistenze verso il lavoro manuale, ormai ritenuto una forma meno dignitosa e “virtuosa” di impiego. Anche se oggi il lavoro manuale non è più solamente manualità ma impone all'artigiano o al lavoratore in genere, di confrontarsi anche con una parte di lavoro intellettuale e creativo, con l'innovazione e con ciò che è tecnologico e virtuale ed imposto dall'uso del computer e dei nuovi mezzi informatici di comunicazione. La multimedialità ha toccato anche queste sfere lavorative richiedendo quindi un confronto del manuale con l'intellettuale. Non si tratta quindi più di ragionare in termini di prestigio sociale della professione, bensì di rivalutare anche quelle professioni basate più sulla manualità perché comunque fondate anche sull'estro creativo e sulla capacità di innovarsi e proporsi, nonché di sapersi auto-promuovere ed essere alla fine, imprenditori di se stessi.”*

Questi giovani sono indistintamente interessati a tutto ciò che rappresenta un'opportunità lavorativa senza però comprenderne il senso e non maturando un progetto professionale definito.

## **9. Una domanda di sostegno o un ripiegamento sul presente?**

I giovani e le famiglie reagiscono alla percezione dell'incertezza e della complessità del sistema di incontro tra domanda ed offerta di lavoro innalzando i livelli di istruzione e forse rinsaldando i legami familiari alla stregua di una rete di protezione.

Non che la famiglia rappresenti un punto di riferimento indiscusso, piuttosto un luogo in cui si può, come ancora bambini, fare finta di giocare al lavoro, o peggio ancora, fare finta di essere adulti, quando si ha cronologicamente l'età per esserlo davvero.

Da quanto emerge dalle interviste e testimonianze raccolte, pur nella loro parziale rappresentatività, non pare che i giovani aspirino a mutare questo stato di cose. Il sostegno delle famiglie è un comportamento ricorrente: non lo si deve demonizzare, ma neppure scambiare con quel dialogo costruttivo che molti genitori intrattengono con i propri figli, perché un conto è parlare e discutere dell'attualità e aiutare i figli ad equipaggiarsi adeguatamente per affrontare la vita, altro conto è sostituirsi a loro per voler facilitare un percorso che invece deve essere affrontato dagli interessati, con le sue difficoltà, i suoi sbarramenti, i suoi ostacoli.

I giovani che accettano questo, sono pronti a sfidare il mondo in generale e non solo quello del lavoro e, per fortuna, rappresentano la maggioranza tra gli intervistati, anche se tuttavia, non compare dalle interviste nessun tipo di giudizio sull'invadenza eccessiva delle famiglie o su alcuni comportamenti "ossessivi" dei genitori.

Il sentore è che le nuove generazioni esprimano una certa mancanza di punti di riferimento significativi e che tacitamente approvino e facciano loro le pratiche, i valori e le modalità comportamentali della società costruita dagli adulti. I giovani sono desiderosi di affacciarsi a questa società, di farne parte, ed anche quando reagiscono protestando, non sembra che vogliano realmente trasformarla, forse perché per trasformare qualcosa occorre innanzi tutto individuare dei modelli rappresentativi di ciò che si crede, si fa e si vuole.

Le famiglie, sostiene Laura Salaorni, vice presidente e responsabile dell'area risorse umane e formazione di Confindustria Firenze, cercano di aiutare i figli nella ricerca del lavoro, ma anche nell'individuazione di percorsi di formazione, essenzialmente perché desiderano il meglio per loro, vorrebbero valorizzarli e non sopportano l'idea di vederli arrancare in un mondo del lavoro complesso; questo aiuto spesso però è male indirizzato perché anche le stesse famiglie sono disinformate sugli sbocchi occupazionali offerti dai percorsi scolastici e formativi e non aperti ad esperienze diverse rispetto a quelle che hanno loro maturato. Per questo Confindustria Firenze, sostengono Laura Salaorni e Lorenzo Ricci, cerca di sviluppare progetti di sensibilizzazione già nelle scuole, a partire dalle medie, fino alle superiori, cercando non solo di diffondere una maggiore conoscenza del mercato del lavoro locale, ma anche delle opportunità offerte dai percorsi formativi e di istruzione attivati sul territorio. Tutto ciò con il duplice scopo di: aumentare la conoscenza e la consapevolezza non solo dei ragazzi, ma anche delle famiglie, rispetto alla scelta non solo

formativa, ma professionale ed orientare verso progetti di vita fattibili, basati sul reperimento di informazioni e sul contatto diretto con le realtà produttive. Quello che manca, sostanzialmente, secondo Laura Salaorni di Confindustria è davvero la conoscenza e la consapevolezza che ad un progetto professionale devono corrispondere impegno, versatilità, opportunità reali nel mercato del lavoro e quindi un percorso di formazione coerente ed idoneo, che però tenga presente non solo i *desiderata* del ragazzo e le sue capacità *in fieri*, ma anche una reale possibilità di collocarsi professionalmente e quindi, di rispondere ad una domanda di mercato. Allo stato attuale le famiglie non orientano in senso positivo, perché non conoscono il mercato, ciò è in sintesi, quello che trapela dalle interviste e quando orientano sembrano assecondare le esigenze ed i desideri del ragazzo, più che riconoscere le sue "attitudini" o inclinazioni di questo e cercare, in maniera costruttiva, tra le diverse possibilità offerte dai percorsi di formazione ed istruzione, di indirizzarlo verso percorsi non solo "idonei" rispetto alla sua personalità, ma anche appetibili in termini occupazionali.

## 10. Conclusioni

Lo scopo del presente lavoro era solo quello di verificare e mettere in luce una tendenza, rilevata empiricamente ma confortata da autorevoli testimonianze e da alcuni dati che, pur non in grado di esprimere l'effettiva consistenza, ne testimoniano l'effettiva presenza: il protagonismo eccessivo delle famiglie nella ricerca del lavoro dei figli. Tendenza che domanda un forte lavoro di orientamento e di formazione, sia nei confronti dei giovani che delle stesse famiglie.

Tuttavia, nel corso del lavoro, sono emerse alcune piste che hanno portato ad alcune riflessioni piuttosto articolate ed hanno suggerito, oltre alla necessità di ulteriori approfondimenti, anche alcune interpretazioni possibili, che debbono tuttavia essere verificate e completate con altri studi sul campo.

Comunque, appare ben chiaro il bisogno di una grosso cammino culturale, espresso simbolicamente dalle seguenti quattro necessità:

- i giovani debbono osare di più e avere più coraggio nell'approcciarsi al mondo del lavoro. Soprattutto debbono elaborare un progetto di vita, che contenga anche l'ambito del lavoro;
- i genitori, più che svolgere un pesante ruolo di supplenza, debbono sostenere i figli nella formazione della loro personalità e nel fornire loro i supporti necessari al rafforzamento della loro autonomia e imprenditività;
- passare dalla mentalità del posto di lavoro a quella dell'attività lavorativa, che primariamente esige il divenire "imprenditori di se stessi", acquisendo professionalità e mantenendo costante la cura per la formazione;
- è necessario riscoprire il manifatturiero, sia come possibilità effettiva di occupazione che come ambito di lavoro che può sostenere lo sviluppo complessivo. A tal proposito appare necessario che le organizzazioni di categoria svolgano un protagonismo maggiore anche per contribuire a cambiare i parametri mentali sul valore del lavoro

## INDICE

<b>1. Le motivazioni della ricerca</b> .....	3
<b>2. Metodologia adottata</b> .....	4
<b>3. Quali giovani?</b> .....	4
<b>4. Alcune opinioni</b> .....	5
<b>5. Le risposte ai questionari</b> .....	13
5.1 Il mondo del lavoro è cambiato .....	14
5.2 Ce la possiamo fare da soli? .....	16
5.3 I genitori unico referente .....	19
5.4 Trasmissione dei valori .....	20
5.5 Il rischio .....	20
5.6 Il contatto col mondo del lavoro .....	21
5.7 Genitori all'antica .....	21
<b>6. Spunti di riflessione</b> .....	23
<b>7. Linee di interpretazione</b> .....	24
7.1 Un nuovo mercato del lavoro .....	25
7.2 Nuove frontiere: il lavoro precario come apprendimento di competenze .....	25
7.3 Precarietà culturale o precarietà lavorativa? .....	27
7.4 Dalla logica del posto fisso alla logica dell'attività lavorativa .....	29
<b>8. Sostegno familiare o accompagnamento a tutto tondo?</b> .....	30
8.1 Sovrapposizione di ruoli tra genitori e figli .....	31
8.2 Genitori invadenti, figli insicuri .....	33
<b>9. Una domanda di sostegno o un ripiegamento sul presente?</b> .....	35
<b>10. Conclusioni</b> .....	38
<b>Ringraziamenti</b> .....	40

## **Ringraziamenti**

*Il Presidente della Fondazione Spazio Reale, don Giovanni Momigli, ringrazia per il prezioso contributo: Dott.ssa Francesca Fani, Dott. Giulio Lombardo, Dott. Jacopo Morelli, Dott. Luigi Nenci, Dott. Lorenzo Ricci, Dott.ssa Laura Salaorni, Dott. Peter Voelk.*

*Si ringraziano anche tutti coloro che sono stati citati o non compaiono direttamente con il loro nome, ma che, direttamente o indirettamente, hanno fornito valido materiale su cui lavorare per la realizzazione della presente indagine.*

*Si ringrazia in modo particolare il Dott. Giulio De Rita per la supervisione scientifica, la Dott.ssa Luisa Marcantonini per il coordinamento e lo Staff del Centro Studi della Fondazione Spazio Reale, per il lavoro svolto e la professionalità.*