

MISURE/110

I GIOVANI NEL MERCATO DEL LAVORO DEL NUOVO MILLENNIO: UN'ANALISI LONGITUDINALE CONDOTTA SU DATI AMMINISTRATIVI La profilazione degli esordienti

Osservatorio Mercato del Lavoro

Aprile 2022

Misure/110 di Ilaria Rocco

1. Premessa

Con il presente contributo si intende proseguire il percorso di ricerca intorno al tema della partecipazione dei giovani al mercato del lavoro avviato con un precedente numero della collana Misure¹. Quel primo contributo, a carattere metodologico, fornisce un'introduzione alle potenzialità informative dell'archivio amministrativo delle comunicazioni obbligatorie e illustra come il processo di alimentazione della base dati può influenzare l'osservazione delle modalità di esordio dei giovani.

In questo lavoro si intende fare un passo in avanti ed entrare nel merito delle carriere iniziali dei giovani rispondendo ai seguenti interrogativi:

- chi sono i giovani che esordiscono nel mercato del lavoro regionale? Quali sono le loro caratteristiche socio-demografiche?
- come si caratterizza il loro primo rapporto di lavoro?
- è possibile identificare tratti salienti nelle carriere iniziali che permettano di isolare differenti tipologie di esordio?

Si procederà quindi illustrando le scelte adottate nella selezione della popolazione di interesse e descrivendo le variabili criterio qualificate come indicatori chiave delle differenti modalità di esordio. Tramite tali variabili si identificheranno classi di giovani, accomunati dalle stesse caratteristiche, che permettano di rappresentare e descrivere le differenti tipologie di esordio. Infine, si approfondiranno le caratteristiche distintive dei gruppi individuati dettagliando i diversi profili socio-professionali.

2. La selezione dell'universo osservato

2.1. I criteri di inclusione

La popolazione osservata in questo lavoro è costituita dai soggetti che soddisfano le seguenti caratteristiche:

- a) giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni;
- b) che hanno esordio nel mercato del lavoro veneto negli anni 2007, 2012 o 2017;
- c) con un contratto di lavoro dipendente.

I giovani che soddisfano i criteri di inclusione sono stati osservati per 36 mesi dalla data di esordio, in modo da disporre per tutti di un periodo omogeneo e sufficientemente lungo per seguirne gli sviluppi occupazionali.

Si sono considerati gli esordi dei giovani under 30 in modo da poter osservare sia gli ingressi più precoci (avvenuti prima della maggiore età), sia gli esordi più tardivi, che possono verificarsi dopo la conclusione dei percorsi di studio più lunghi (terminati generalmente entro i 26 anni).

La scelta di osservare tre specifici anni di esordio nell'arco temporale di un decennio è mirata a rappresentare fasi congiunturali significativamente diverse (esordi avvenuti prima della grande crisi del 2008, in piena crisi economica e nella fase di ripresa occupazionale della seconda metà del decennio scorso) e a tenere conto delle modifiche normative intervenute che possono aver condizionato le modalità di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Come dettagliato nella precedente misura sul tema, la base dati contiene informazioni complete ed affidabili a partire dal 2000: la parzialità dell'informazione sugli esordi avvenuti prima di quell'anno relative a giovani (nati entro il 1984) che non hanno sperimentato alcun evento di av-

1. Cfr. "I giovani nel mercato del lavoro del nuovo millennio: un'analisi longitudinale condotta sui dati amministrativi", *Misure/106*, <https://www.venetolavoro.it/misure1>.

viamento o cessazione tra l'anno 2000 e quello di osservazione determina una possibile sovrastima degli esordi registrati nel 2007 (per i giovani tra i 22 e i 29 anni) e nel 2012 (tra i 27 e i 29 anni). L'entità dell'eventuale sovrastima è da ritenersi molto ridotta².

La scelta di includere esclusivamente i contratti di lavoro dipendente è legata da un lato alla natura della base dati, che per queste tipologie contrattuali offre la totale copertura dell'informazione, inclusa quella sul tempo lavorato³, e dall'altra alla volontà di concentrare l'analisi sugli effettivi inserimenti lavorativi e non sulle mere esperienze (i tirocini) a ridosso dei percorsi di formazione.

Data comunque la crescente rilevanza ed attenzione per i tirocini, è utile precisare che nella popolazione analizzata in questo lavoro quasi un caso su 10 ha svolto un tirocinio prima di esordire nel lavoro dipendente. Il 40% dei tirocini ha portato all'assunzione nella stessa azienda con un contratto dipendente; per questi giovani, la scelta di non includere i tirocini tra le modalità di esordio considerate, ha solamente posticipato l'osservazione dell'evento di esordio di 6 mesi (distanza mediana). Per il restante 60% degli esordienti che hanno svolto un tirocinio la distanza mediana tra tirocinio e esordio effettivo nel lavoro dipendente è di oltre un anno, pertanto è lecito ritenere si trattasse di esperienze volte più alla formazione che all'ingresso nel mondo del lavoro⁴.

2.2. Un confronto con la popolazione osservata nella Misura 106

Prima di addentrarci nell'analisi, può essere utile proporre un confronto tra la popolazione qui osservata e quella più ampia selezionata nel lavoro precedente che non imponeva vincoli particolari di inclusione.

Nella *Misura 106* sono state infatti considerate le coorti di giovani nati tra il 1985 e il 1995 e transitati nella base dati regionale con qualsiasi tipologia contrattuale (ovvero con contratti dipendente, intermittente, domestico e parasubordinato, oltre ai tirocini non curricolari), osservate dal loro esordio nel mercato del lavoro veneto fino all'ultimo aggiornamento disponibile⁵. In particolare sono stati analizzati tre aspetti potenzialmente impattanti sulla possibilità di seguire nel tempo le traiettorie lavorative registrate nella base dati: la sede di lavoro del rapporto di esordio, il luogo di domicilio all'esordio e la cittadinanza. L'esordio fuori regione interessa una percentuale molto bassa di giovani (7%); tra questi, la quota per cui non si registra nessun episodio successivo all'esordio è pari al 32%, quindi poco più alta di quella relativa agli esordienti all'interno della regione (29%). Tale differenza è invece molto più marcata se si confrontano i giovani per luogo di domicilio al momento dell'esordio: l'episodio di esordio è infatti l'unico registrato per ben il 60% degli esordienti con domicilio fuori Veneto (mentre tra i domiciliati in regione lo è per il 21%).

Difficoltà analoghe nel seguire i movimenti all'interno del mercato del lavoro veneto sono state riscontrate anche per i lavoratori stranieri, generalmente meno radicati territorialmente e con una maggiore mobilità lavorativa, accentuata dal loro elevato impiego con contratti temporanei e in attività stagionali che spesso riflette e si associa alla mobilità territoriale. Tra gli stranieri infatti il 38% sperimenta un singolo rapporto di lavoro, mentre solo il 18% svolge oltre 5 rapporti (per gli italiani tali percentuali sono entrambe vicine al 25%).

2. Per il 2017, unico dei 3 anni considerati per cui la fonte consente di osservare in maniera esaustiva tutti gli esordi tra i 15 e i 29 anni, si è calcolato di quanto sarebbe aumentata la numerosità della popolazione osservata se si fossero inclusi come esordienti anche i giovani che avevano lavorato prima del 2010, ma che tra il 2010 e il 2017 non avevano sperimentato alcun evento di avviamento o cessazione. Agli 84.480 esordienti "effettivi" del 2017 se ne sarebbero così aggiunti 1.831. Si può quindi ipotizzare che l'entità dell'eventuale sovrastima dei giovani esordienti nel 2007 sia non superiore al 2% e che quelli del 2012 sia inferiore all'1%.

3. Si sono qui considerati i contratti del noto "standard Osservatorio" e cioè i tempi indeterminati, quelli determinati, l'apprendistato ed il lavoro in somministrazione. Per gli altri contratti (lavoro a chiamata, domestico e parasubordinato) non è disponibile un'informazione precisa, perché non necessariamente il tempo lavorato coincide con la durata contrattuale (pensiamo ad esempio al lavoro a chiamata per il quale la vigenza del rapporto non equivale all'effettivo svolgimento di un'attività lavorativa).

4. All'intreccio tra tirocinio ed occupazione effettiva sarà dedicato un apposito box.

5. I dati utilizzati in *Misure/106* sono aggiornati al 31/07/2021.

Come dettagliato nel paragrafo precedente, nel presente contributo sono stati adottati criteri più stringenti per definire la popolazione da osservare. In particolare si è scelto di applicare un approccio per periodi e non per coorti di nascita; inoltre, si è scelto di limitare l'osservazione al lavoro dipendente (escludendo parasubordinato, intermittente, domestico e tirocini).

Le diverse scelte definitorie portano ad osservare una popolazione più precisa e circoscritta, composta da 232.007 giovani. Rimangono tuttavia sostanzialmente invariate le quote coperte da stranieri, esordienti fuori Veneto e domiciliati fuori regione (tab. 1).

Come metteranno in luce i risultati che saranno illustrati nei paragrafi successivi, tali sottoinsiemi di esordienti presentano tratti peculiari di ingresso e transito nel mercato del lavoro regionale e pertanto la loro esclusione dall'analisi provocherebbe la perdita di informazioni che sarebbero invece interessanti da approfondire. Si è quindi ritenuto opportuno includere tutti i giovani nelle analisi, riservandosi di prestare una particolare attenzione ai tre sottoinsiemi nella fase di interpretazione dei risultati.

Tab. 1 – Confronto tra la popolazione di interesse in questo contributo e quella analizzata nella Misura 106

	Misura corrente		Misura 106	
	n	%	n	%
Totale	232.007	100%	830.385	100%
Cittadinanza				
Italiani	154.824	67%	580.915	70%
Stranieri	77.183	33%	249.470	30%
Domicilio				
Fuori Veneto	42.248	18%	177.632	21%
In Veneto	189.759	82%	652.363	79%
Nd			390	0%
Esordio				
Fuori Veneto	14.605	6%	54.411	7%
In Veneto	217.402	94%	775.652	93%
Nd			322	0%

Fonte: elab. su dati Silv

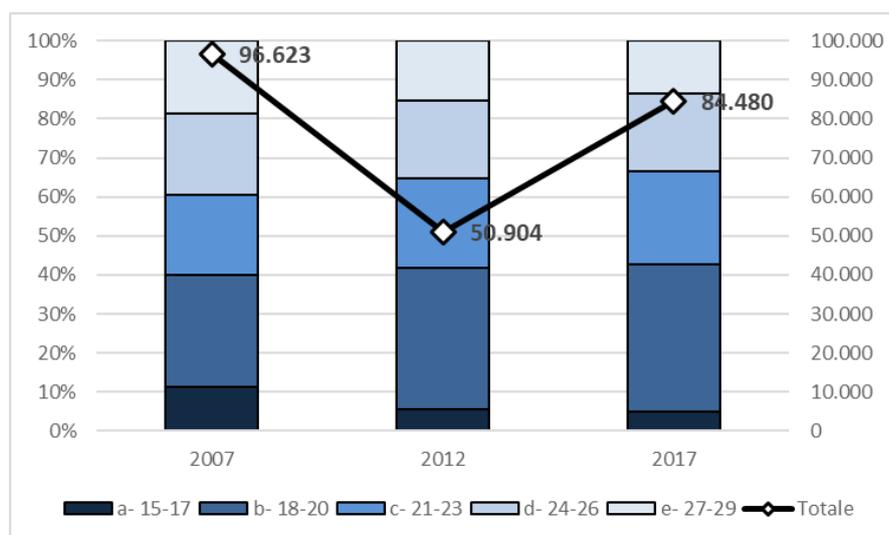
3. Gli esordienti e le caratteristiche del loro primo rapporto di lavoro

La distribuzione degli osservati nei tre anni selezionati riflette inevitabilmente il clima congiunturale: dei 232.007 giovani che soddisfano i criteri di inclusione precedentemente descritti 96.623 sono esorditi nel 2007, nel 2012 gli esordi sono scesi a 50.904 per poi risalire a 84.480 nel 2017 (graf. 1). Si nota che la percentuale di giovani che esordiscono prima della maggiore età si dimezza tra il 2007 e il 2012 (dall'11% al 5%), per poi rimanere invariata nel 2017. Tra il 2007 e il 2017 la percentuale di esordienti tra i 18 e i 20 anni aumenta di ben 9 punti percentuali (dal 29% al 38%), mentre si riduce la quota con oltre 26 anni.

La popolazione osservata è composta prevalentemente da maschi (56%) con titolo di studio fino alla licenza media (49%) (tab. 2).

La quota di stranieri è pari ad un terzo degli esordienti e aumenta tanto più alta è l'età dei giovani all'esordio (passando dal 22% tra gli esordienti di 15-19 anni al 43% tra gli over 24). Anche la percentuale di giovani domiciliati fuori regione cresce fortemente con l'età all'esordio: è infatti pari all'8% tra gli esordienti più giovani, aumenta di 10 punti percentuali tra i 20 e i 24 anni e di altri 11 punti tra i 25 e i 29 anni.

Graf. 1 – Numerosità (asse destro) e composizione percentuale per età (asse sinistro), per anno di esordio



Fonte: elab. su dati Silv

Tab. 2 – Caratteristiche individuali, per classe di età

	Valori assoluti				Composizione %			
	Totale	15-19	20-24	25-29	Totale	15-19	20-24	25-29
Totale	232.007	71.263	92.800	67.944	100%	100%	100%	100%
Sesso								
Femmine	101.432	28.157	43.226	30.049	44%	40%	47%	44%
Maschi	130.575	43.106	49.574	37.895	56%	60%	53%	56%
Cittadinanza								
Stranieri	77.183	15.386	32.257	29.540	33%	22%	35%	43%
Italiani	154.824	55.877	60.543	38.404	67%	78%	65%	57%
Titolo di studio								
Fino alla licenza media	114.276	42.122	41.275	30.879	49%	59%	44%	45%
Qualifica	12.543	6.595	4.252	1.696	5%	9%	5%	2%
Diploma	66.056	20.468	32.874	12.714	28%	29%	35%	19%
Laurea	23.902	0	8.148	15.754	10%	0%	9%	23%
N.d.	15.230	2.078	6.251	6.901	7%	3%	7%	10%
Domicilio								
Fuori regione	42.248	5.767	16.725	19.756	18%	8%	18%	29%
In Veneto	189.759	65.496	76.075	48.188	82%	92%	82%	71%

Fonte: elab. su dati Silv

La tipologia di contratto più diffusa è il tempo determinato, sperimentato da quasi la metà dei giovani (tab. 3); il lavoro somministrato caratterizza l'esordio di poco più di un giovane su dieci; il contratto di apprendistato è molto frequente tra gli esordienti più giovani (38%) mentre riguarda solo l'11% degli esordi tra i 25 e i 29 anni; per il tempo indeterminato si osserva invece una tendenza opposta in quanto cresce con l'età all'esordio: la percentuale di esordi con questa tipologia contrattuale è l'8% tra i 15 e i 19 anni, raddoppia tra i 20 e i 24 anni e triplica tra i 25 e i 29 anni.

Per quanto riguarda i settori, il più frequente è quello del commercio e tempo libero, che è l'unico tra i settori dei servizi per il quale si osserva una riduzione e non un aumento della frequenza al crescere dell'età all'esordio; tra gli esordienti più giovani è seguito da metalmeccanico (13%) e made in Italy (10%), mentre nell'ultima classe di età da servizi alla persona (15%) e ingrosso e logistica (10%).

Tab. 3 – Caratteristiche dell'evento di esordio, per classe di età

	Valori assoluti				Composizione %			
	Totale	15-19	20-24	25-29	Totale	15-19	20-24	25-29
Totale	232.007	71.263	92.800	67.944	100%	100%	100%	100%
Contratto								
Tempo indeterminato	37.472	5.615	14.267	17.590	16%	8%	15%	26%
Apprendistato	54.888	27.114	20.322	7.452	24%	38%	22%	11%
Tempo determinato	110.659	29.584	45.407	35.668	48%	42%	49%	52%
Somministrato	28.988	8.950	12.804	7.234	12%	13%	14%	11%
Settore								
Agricoltura	20.106	6.315	8.374	5.417	9%	9%	9%	8%
Estrattive	125	35	32	58	0%	0%	0%	0%
Made in Italy	20.073	6.806	7.760	5.507	9%	10%	8%	8%
Metalmecanico	23.597	9.140	8.330	6.127	10%	13%	9%	9%
Altre industrie	6.266	2.166	2.413	1.687	3%	3%	3%	2%
Utilities	677	135	248	294	0%	0%	0%	0%
Costruzioni	17.706	4.998	6.739	5.969	8%	7%	7%	9%
Comm.-tempo libero	72.989	27.139	30.173	15.677	31%	38%	33%	23%
Ingresso e logistica	19.256	4.497	8.093	6.666	8%	6%	9%	10%
Servizi finanziari	2.500	330	903	1.267	1%	0%	1%	2%
Terziario avanzato	13.383	2.280	5.601	5.502	6%	3%	6%	8%
Servizi alla persona	24.774	5.145	9.598	10.031	11%	7%	10%	15%
Altri servizi	10.551	2.276	4.535	3.740	5%	3%	5%	6%
N.d.	4	1	1	2	0%	0%	0%	0%
Sede di lavoro								
Fuori Veneto	14.605	3.410	5.792	5.403	6%	5%	6%	8%
In Veneto	217.402	67.853	87.008	62.541	94%	95%	94%	92%
Orario								
Part time	72.514	21.977	31.382	19.155	31%	31%	34%	28%
Full time	156.558	48.710	60.356	47.492	67%	68%	65%	70%
N.d.	2.935	576	1.062	1.297	1%	1%	1%	2%
Qualifica								
Dirigenti	256	21	59	176	0%	0%	0%	0%
Professioni intellettuali	12.528	813	4.216	7.499	5%	1%	5%	11%
Professioni tecniche	21.174	3.540	9.045	8.589	9%	5%	10%	13%
Impiegati	25.222	6.250	10.605	8.367	11%	9%	11%	12%
Professioni qualif. dei servizi	66.388	25.865	27.564	12.959	29%	36%	30%	19%
Operai specializzati	39.549	14.506	14.471	10.572	17%	20%	16%	16%
Conduttori e operai semi-spec.	13.042	4.839	4.856	3.347	6%	7%	5%	5%
Professioni non qualificate	53.289	15.323	21.757	16.209	23%	22%	23%	24%
Forze armate	1	0	1	0	0%	0%	0%	0%
N.d.	558	106	226	226	0%	0%	0%	0%

Fonte: elab. su dati SilV

I giovani che esordiscono dopo i 24 anni presentano la percentuale più bassa di contratti a tempo parziale (28%) e la più alta con sede di lavoro fuori regione (8%). Le qualifiche che contraddistinguono gli esordienti in questa classe di età sono quelle delle professioni intellettuali (11%) e tecniche (13%). Tra gli esordienti più giovani spiccano le professioni qualificate dei servizi (36%) e gli operai specializzati (20%). La quota di esordi nelle professioni non qualificate rimane stabile intorno al 23% per tutte le classi di età.

4. L'osservazione delle traiettorie lavorative: le variabili criterio

Con l'obiettivo di descrivere gli aspetti caratterizzanti dei percorsi di carriera si sono selezionate 5 variabili criterio, ovvero 5 indicatori chiave delle differenti tipologie di esordio:

- lo **stato iniziale**, ovvero la tipologia di contratto di esordio, declinato in "stabile" (contratto a tempo indeterminato o apprendistato) e "a termine" (contratto a tempo determinato o somministrato);
- lo **stato finale**, con cui si distingue tra chi è occupato e chi non lavora alla fine dei 36 mesi di osservazione;

-
- il “**verso**” della carriera, che è determinato dal confronto tra lo stato prevalente nei primi tre mesi e quello relativo al trimestre conclusivo del periodo di osservazione: se i due stati prevalenti sono uguali il verso della carriera “non cambia”; se lo stato prevalente iniziale è un contratto stabile e quello finale è un contratto a termine la carriera “peggiora”, al contrario la carriera “migliora”. Se nello stato finale il giovane risulta uscito dal mercato del lavoro dipendente, il verso è ritenuto peggiorato, indipendentemente da quale fosse il contratto iniziale prevalente. A differenza delle due variabili precedenti, che si riferiscono a uno specifico istante temporale (rispettivamente il momento di esordio e l’ultimo giorno della finestra di osservazione), il “verso” confronta il contratto prevalente in due intervalli temporali (primo e ultimo trimestre osservato);
 - il numero delle **transizioni aziendali** quale indicatore della discontinuità/frammentazione delle carriere lavorative individuali: si sono contati cioè i passaggi tra aziende diverse piuttosto che il numero di contratti sperimentati, in quanto le modifiche contrattuali intervenute nella stessa azienda (le trasformazioni e le novazioni contrattuali) non sono state ritenute una ragione di frammentazione pur se incidenti sul “verso”;
 - il **tasso di saturazione**, calcolato per ogni individuo come percentuale di giornate lavorate su quelle lavorabili nel periodo di osservazione.

Nella popolazione di giovani osservata il 40% delle carriere nel mercato del lavoro dipendente ha inizio con un contratto stabile (tab. 4). Tra le donne tale percentuale scende al 38%, mentre tra gli esordienti più giovani sale al 46% per merito dell’elevata frequenza di contratti di apprendistato, che fa sì che in quella fascia di età si riscontrino anche la percentuale più alta di occupati a 36 mesi dall’esordio (49%).

La quota di giovani per i quali si rileva un miglioramento contrattuale è prossima al 16% all’interno di ogni classe di età e genere.

I giovani che non sperimentano cambi di azienda costituiscono il 47% degli esordienti tra i 15 e i 19 anni, mentre rappresentano quasi il 60% della classe 25-29 anni.

È interessante osservare quanto consistente sia la porzione di giovani esordienti che raggiungono subito alti livelli di saturazione del tempo lavorabile: la quota di giovani che nei 36 mesi successivi all’esordio hanno lavorato per oltre il 90% del tempo disponibile è pari al 29%. Si nota inoltre che le traiettorie lavorative dei giovani che esordiscono più tardi risultano quelle più “consistenti” (dal punto di vista del livello di saturazione).

Osservando come cittadinanza, domicilio e sede di lavoro all’esordio si riflettono sui tratti distintivi degli esordi (tab. 5), sono emerse le seguenti evidenze:

- la forte mobilità lavorativa e territoriale che contraddistingue gli stranieri⁶ favorisce la loro uscita dal mercato del lavoro regionale: alla fine del periodo di osservazione infatti il 60% di essi risulta non occupato (all’interno della base dati regionale) e solamente per uno straniero su 10 è possibile osservare un miglioramento nella condizione contrattuale (confrontando il contratto prevalente nel primo e nell’ultimo trimestre di osservazione). Ciò si riflette in una saturazione del tempo lavorabile più bassa di quella degli italiani: quasi uno straniero su 4 ha infatti un tasso di saturazione inferiore al 10%, mentre tra gli italiani tale quota è inferiore a uno su 5;
- la percentuale di giovani domiciliati fuori regione è più alta tra i giovani che hanno esordito con un contratto a termine, tra coloro che non sono occupati a 36 mesi dall’esordio, tra quanti hanno sperimentato un peggioramento del contratto lavorativo e una saturazione medio-bassa (sotto il 50%);
- la quota di giovani assunti fuori regione è più alta tra quanti hanno esordito con un contratto stabile.

6. Cfr. Anastasia B., Gambuzza M., Rasera M. (2005), “I lavoratori extracomunitari: dimensione e mobilità”, in Contini, Trivellato.

Tab. 4 – Variabili criterio, per classe di età all'esordio e genere

	Totale	15-19	20-24	25-29	Femmine	Maschi
Totale	232.007	71.263	92.800	67.944	101.432	130.575
Stato iniziale						
Stabile	40%	46%	37%	37%	38%	42%
A termine	60%	54%	63%	63%	62%	58%
Stato finale						
Non lavora	53%	51%	54%	55%	54%	53%
Lavora	47%	49%	46%	45%	46%	47%
Verso						
Peggiora	51%	50%	52%	52%	51%	52%
Non cambia	33%	35%	31%	33%	33%	33%
Migliora	16%	16%	16%	15%	16%	16%
Numero di transizioni aziendali						
Nessuna	53%	47%	54%	59%	52%	54%
1	23%	26%	23%	20%	24%	23%
2	12%	14%	11%	10%	12%	11%
3	6%	6%	6%	5%	6%	6%
4+	6%	7%	6%	6%	6%	6%
Saturazione						
<10	21%	22%	21%	19%	21%	21%
10<<50	29%	31%	28%	27%	29%	28%
50<<90	21%	21%	21%	20%	22%	20%
>90	29%	26%	29%	33%	29%	30%

Fonte: elab. su dati Silv

Tab. 5 – Variabili criterio per cittadinanza, domicilio e sede di lavoro all'esordio

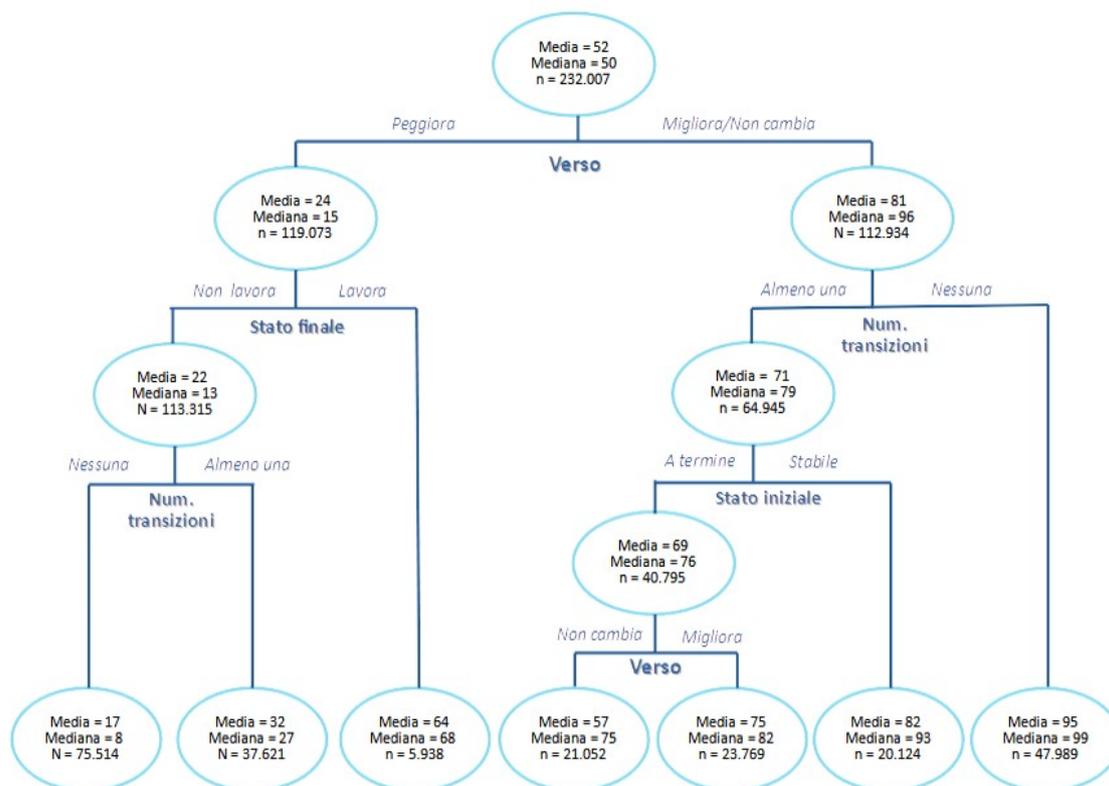
	Totale	Stranieri	Italiani	Domicilio fuori regione	Domicilio in regione	Esordio fuori regione	Esordio in regione
Totale	232.007	77.183	154.824	42.248	189.759	14.605	217.402
Stato iniziale							
Stabile	40%	40%	39%	33%	41%	56%	53%
A termine	60%	60%	61%	67%	59%	44%	47%
Stato finale							
Non lavora	53%	63%	49%	71%	49%	56%	53%
Lavora	47%	37%	51%	29%	51%	44%	47%
Verso							
Peggiora	51%	61%	47%	69%	47%	53%	51%
Non cambia	33%	28%	35%	23%	35%	33%	33%
Migliora	16%	11%	18%	9%	17%	15%	16%
Numero di transizioni aziendali							
Nessuna	53%	54%	53%	75%	49%	55%	53%
1	23%	21%	24%	14%	25%	23%	23%
2	12%	12%	12%	6%	13%	11%	12%
3	6%	6%	5%	3%	6%	5%	6%
4+	6%	7%	6%	3%	7%	6%	6%
Saturazione							
<10	21%	24%	20%	34%	18%	22%	21%
10<<50	29%	32%	27%	30%	28%	30%	29%
50<<90	21%	21%	21%	14%	22%	18%	21%
>90	29%	23%	33%	22%	31%	30%	29%

Fonte: elab. su dati Silv

5. Tipi di esordio

Le variabili stato iniziale, stato finale, verso della carriera e numero di transizioni aziendali sono state proposte come criteri per suddividere la popolazione osservata in gruppi entro cui i tassi di saturazione del tempo lavorato fossero il più simili possibile (minima varianza entro gruppo). L'applicazione di tale albero di regressione ha consentito di identificare 7 classi di giovani (graf. 2) fortemente accomunate dalle modalità di ingresso nel mondo del lavoro, dalle caratteristiche individuali come pure da quelle occupazionali. Le variabili criterio che risultano maggiormente discriminanti nella definizione delle classi sono il verso della carriera (che rappresenta appunto il primo "nodo" dell'albero), lo stato finale e il numero di transizioni aziendali, che risultano decisive nella differenziazione tra i livelli di saturazione delle diverse tipologie di carriera⁷.

Graf. 2 – Albero di regressione



La prima classe identificata (tab.6) è costituita da giovani che hanno esordito prevalentemente con contratti a termine (70%), che non hanno sperimentato cambi di azienda e che sono usciti dal mercato del lavoro veneto prima della fine del periodo di osservazione. Questa classe si contraddistingue inoltre per tassi di saturazione molto bassi: la metà dei suoi componenti ha lavorato per meno di 3 mesi nel triennio di osservazione (tasso mediano di saturazione: 8%). Si tratta della classe più numerosa, con al suo interno un terzo degli esordienti. Possiamo definire questi esordienti come "meteore" in quanto giovani che appaiono fugacemente nel mondo del lavoro, occupati per un brevissimo lasso di tempo nella finestra di osservazione per poi rientrare tra le non forze di lavoro, magari sfuggire all'osservazione per ragioni di mobilità territoriale o, residualmente, per transitare nel lavoro autonomo.

All'estremo opposto si collocano i giovani che hanno sperimentato da subito un inserimento stabile o un miglioramento (passando da un contratto a termine a uno stabile) nella medesima impresa presso la quale hanno esordito (il 26% dei casi il cui "verso" migliora è il risultato di una trasformazione a tempo indeterminato).

7. Per verificare la consistenza dei risultati ottenuti le analisi sono state ripetute escludendo un gruppo "critico" alla volta (stranieri, domiciliati all'esordio fuori Veneto e esordienti con sede di lavoro fuori regione): la struttura dell'albero di regressione è rimasta invariata.

Individuano in qualche modo l'ideale inserimento lavorativo a lungo rappresentato nei termini del “**posto fisso**”: i componenti di questa classe saturano quasi il 100% del tempo lavorabile nell'azienda di esordio e risultano quasi tutti occupati alla fine del periodo di osservazione.

Tra queste due polarità si collocano 5 classi, in un crescendo dei tassi di saturazione.

La classe più vicina alle “**meteore**”, per brevità del periodo lavorato (tasso mediano di saturazione del 27%), prevalente contratto di esordio a termine (70%) e stato finale di non occupazione (tutti usciti del lavoro dipendente), raccoglie il 16% dei casi. Vi rientrano giovani che hanno esordito nel mondo del lavoro per periodi leggermente più lunghi e spesso lavorato presso più aziende, sperimentando magari lavori compatibili con il proseguimento del proprio percorso di studi e formazione, per i quali in questi anni il lavoro non rappresentava il focus esistenziale e che pertanto possiamo definire “**in formazione**”.

Quella successiva è tra tutte la meno numerosa (con solo il 3% degli esordienti) e include i giovani che, sebbene abbiano esordito con contratti stabili e siano occupati a 36 mesi dall'esordio (dopo aver cambiato mediamente 2 posti di lavoro), registrano un peggioramento contrattuale rispetto all'esordio. Il livello di saturazione medio-alto (68%) che questa classe raggiunge non è tanto il frutto delle buone promesse del lavoro di esordio, ma piuttosto il risultato dell'elevata mobilità delle loro carriere che si delineano quindi come una “**illusoria stabilità**”.

Le ultime tre classi sono accomunate dall'aver sperimentato almeno la stabilità contrattuale (se non un miglioramento) e almeno una transizione aziendale.

Le prime due (che includono rispettivamente il 9 e il 10% dei soggetti) hanno in comune l'esordio con contratto a termine ma si distinguono per il verso della carriera e il numero di transizioni aziendali: nella prima spicca un'elevata frammentarietà (il 43% dei casi ha avuto almeno 3 cambi di azienda), sempre con contratti a termine, che si traduce comunque in un tasso di saturazione medio-alto (58%); nella seconda si osservano un minor numero di cambi di aziende, il raggiungimento della stabilità contrattuale e una alta saturazione. Sono state chiamate rispettivamente “**occupati frammentati**” e “**aspiranti stabili**”.

L'ultima classe include invece i giovani che hanno esordito con un contratto stabile ma, al contrario del “**posto fisso**”, hanno sperimentato almeno una transizione aziendale (che non ha ridotto particolarmente la saturazione mediana, 93%); da qui la denominazione “**stabili in movimento**”.

Tab. 6 – Classi e variabili criterio

	Meteore	In formazione	Illusoria stabilità	Occupati frammentati	Aspiranti stabili	Stabili in movimento	Il posto fisso	Totale
Totale	75.514	37.621	5.938	21.052	23.769	20.124	47.989	232.007
Stato iniziale								
Stabile	30%	34%	96%			100%	64%	40%
A termine	70%	66%	4%	100%	100%		36%	60%
Stato finale	100%	100%		23%	5%	7%	6%	53%
Non lavora			100%	77%	95%	93%	94%	47%
Lavora								
Verso								
Peggiora	100%	100%	100%					51%
Non cambia				100%	0%	98%	74%	33%
Migliora				0%	100%	2%	26%	16%
Numero di transizioni aziendali								
Nessuna	100%		4%				100%	53%
1		56%	36%	32%	51%	59%		23%
2		23%	27%	25%	27%	24%		12%
3		10%	16%	16%	12%	10%		6%
4+		11%	16%	27%	10%	7%		6%
Saturazione								
Mediana [IQR]	8 [21]	27 [36]	68 [48]	58 [48]	82 [35]	93 [28]	99 [1]	50 [83]

Nota: Quelle che possono sembrare delle incongruenze tra stato iniziale/finale e verso sono dovute ai diversi riferimenti temporali entro cui si è scelto di definire tali variabili (si veda il paragrafo 4 di descrizione delle variabili criterio). Ad esempio, sebbene il 6% dei giovani nella classe “il posto fisso” non sia occupato alla fine del periodo di osservazione, nessuno di loro sperimenta un peggioramento nel verso, in quanto hanno tutti lavorato nell'ultimo trimestre (con contratto prevalente uguale a quello del trimestre iniziale).

Fonte: elab. su dati Silv

Tab. 7 – Classi e anno di esordio

	Meteore	In formazione	Illusoria stabilità	Occupati frammentati	Aspiranti stabili	Stabili in movimento	Il posto fisso	Totale
Totale	75.514	37.621	5.938	21.052	23.769	20.124	47.989	232.007
Anno								
2007	32%	17%	3%	7%	7%	12%	22%	100%
2012	37%	13%	3%	9%	9%	7%	22%	100%
2017	30%	17%	2%	11%	14%	6%	19%	100%

Fonte: elab. su dati Silv

Confrontando i tre anni di esordio osservati (tab. 7) si nota che se da un lato la quota di esordienti classificati in “stabili in movimento” si riduce progressivamente, dall’altro il peso di “occupati frammentati” e “Aspiranti stabili” aumenta; ciò riflette il processo di diffusione dei contratti a termine, a discapito di quelli stabili, che ha caratterizzato l’ultimo ventennio (seppur con alcuni rallentamenti dovuti alle politiche introdotte nel 2015 e nel 2018 miranti alla stabilizzazione delle occupazioni⁸) in particolare per quanto riguarda gli esordi dei giovani.

Il peso più alto delle “meteore” si riscontra tra gli esordienti del 2012 (37%), che si sono affacciati nel mercato del lavoro nel pieno della crisi economica; nel 2017 la quota coperta da questo gruppo si riduce (30%) grazie anche alle condizioni più favorevoli della fase di ripresa occupazionale.

6. Tipi di esordio e caratteristiche socio-professionali degli esordienti

Se le classi identificate descrivono tipi di carriere ben distinte, esse non sembrano invece delineare “tipologie di esordienti” altrettanto marcate, vedendo piuttosto emergere solo delle leggere caratterizzazioni.

Confrontando maschi e femmine si nota che la componente femminile oscilla tra il 40 e il 45% in tutti i tipi di esordio ad eccezione degli “occupati frammentati” in cui i due generi sono in sostanziale equilibrio (tab. 8).

Rispetto all’età all’esordio si osserva una leggera concentrazione di esordienti tra i 15 e i 19 anni nella classe “illusoria stabilità”, mentre quelli tra i 25 e i 29 anni sono più presenti nelle classi più estreme (“meteore” e “il posto fisso”). Come si è visto nei paragrafi precedenti, i giovani che esordiscono ad età più avanzate, spesso con un background educativo più ricco, hanno più frequentemente come contratto di esordio un tempo indeterminato e quindi possono risultare facilitati nel conseguimento della stabilità lavorativa. I numerosi esordi dopo i 24 anni tra le “meteore” possono essere invece legati all’alta presenza di stranieri in questa classe (ben il 40% contro una media del 33%), aspetto che conferma il fatto che i giovani stranieri tendono a esordire nel mercato del lavoro dipendente regionale ad età più avanzate rispetto agli italiani.

Il possesso di titoli di studio più elevati sembra essere associato a carriere più stabili: tra gli “aspiranti stabili” un terzo è già diplomato e il 14% laureato, mentre tra gli esordi del gruppo de “il posto fisso” i primi sono pari al 35% e i laureati il 17%; fanno eccezione gli “stabili in movimento”, oltre la metà dei quali in possesso di non più della licenza media. Anche i giovani qualificati da percorsi di istruzione tecnico-professionale, per i quali il contratto di apprendistato rappresenta la modalità tipica di ingresso alla fine del percorso di istruzione/formazione, risultano maggiormente rappresentati tra gli stabili, per quanto non manchino di emergere anche tra i percorsi di “illusoria stabilità”. Il profilo di istruzione delle “meteore” è invece condizionato dall’elevata quota di titoli di studio mancanti, dato che riflette la più alta incidenza di stranieri (per i quali è spesso problematico il riconoscimento dell’eventuale titolo acquisito all’estero).

8. Con la legge di stabilità 2015 (L. 190/2014) e la legge di bilancio 2018 (L. 205/2017, art.1, co. 100-108).

I soggetti domiciliati fuori Veneto, spesso stranieri, transitano nel mercato del lavoro regionale con un unico breve rapporto (solo tra le “meteore” ne troviamo il 56%); è possibile che abbiano poi proseguito i loro percorsi occupazionali al di fuori dei confini regionali, e per questo non sono più visibili nella base dati. I giovani che esordiscono fuori regione non mostrano invece una particolare caratterizzazione.

Tab. 8 – Classi e caratteristiche individuali

	Meteore	In formazione	Illusoria stabilità	Occupati frammentati	Aspiranti stabili	Stabili in movimento	Il posto fisso	Totale
Totale	75.514	37.621	5.938	21.052	23.769	20.124	47.989	232.007
Sesso								
Femmine	32%	17%	2%	10%	10%	8%	20%	100%
Maschi	33%	16%	3%	8%	10%	9%	21%	100%
Classe di età								
15-19	28%	18%	4%	9%	11%	12%	19%	100%
20-24	34%	16%	2%	9%	11%	8%	20%	100%
25-29	36%	14%	2%	9%	8%	7%	24%	100%
Cittadinanza								
Stranieri	39%	19%	2%	8%	7%	9%	15%	100%
Italiani	29%	15%	3%	10%	12%	8%	24%	100%
Titolo di studio								
Fino alla licenza media	35%	20%	3%	9%	9%	9%	15%	100%
Qualifica	21%	15%	4%	8%	11%	15%	26%	100%
Diploma	26%	15%	2%	10%	13%	9%	25%	100%
Laurea	21%	10%	2%	13%	14%	8%	33%	100%
Nd	74%	7%	0%	0%	1%	1%	17%	100%
Domicilio								
In Veneto	27%	17%	3%	10%	12%	10%	21%	100%
Fuori regione	56%	12%	1%	6%	4%	3%	19%	100%

Fonte: elab. su dati Silv

Tab. 9 – Classi e caratteristiche dell'evento di esordio

	Meteore	In formazione	Illusoria stabilità	Occupati frammentati	Aspiranti stabili	Stabili in movimento	Il posto fisso	Totale
Totale	75.514	37.621	5.938	21.052	23.769	20.124	47.989	232.007
Contratto								
Tempo indeterminato	13%	14%	31%	0%	0%	38%	26%	16%
Apprendistato	17%	20%	64%	0%	0%	62%	38%	24%
Tempo determinato	60%	50%	3%	76%	72%	0%	29%	48%
Somministrato	10%	17%	1%	24%	28%	0%	7%	12%
Settore								
Agricoltura	13%	10%	1%	13%	8%	1%	3%	9%
Estrattive	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Made in Italy	7%	8%	9%	8%	9%	10%	11%	9%
Metalmecanico	8%	8%	11%	9%	12%	12%	15%	10%
Altre industrie	2%	2%	2%	3%	4%	2%	4%	3%
Utilities	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
Costruzioni	8%	7%	13%	2%	3%	14%	8%	8%
Comm.-tempo libero	35%	38%	39%	30%	31%	29%	21%	31%
Ingresso e logistica	8%	8%	7%	7%	10%	9%	10%	8%
Servizi finanziari	1%	0%	0%	1%	1%	1%	3%	1%
Terziario avanzato	5%	4%	5%	3%	5%	7%	9%	6%
Servizi alla persona	8%	9%	8%	18%	11%	11%	12%	11%
Altri servizi	5%	5%	3%	5%	6%	3%	3%	5%
N.d.	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Sede di lavoro								
Fuori Veneto	6%	7%	5%	6%	7%	5%	6%	6%
In Veneto	94%	93%	95%	94%	93%	95%	94%	94%
Orario								
Part time	32%	36%	31%	35%	37%	31%	22%	31%
Full time	68%	64%	69%	65%	63%	69%	73%	67%
N.d.	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	1%

Fonte: elab. su dati Silv

Il primo contratto ha un ruolo importante nella definizione dei tipi di esordio, in particolare per i gruppi centrali. È interessante notare come il peso degli apprendistati accomuni le classi “illusoria stabilità” e “stabili in movimento”, sebbene poi conducano a stati opposti al termine del periodo di osservazione. Inoltre, sebbene il tempo determinato sia il contratto di esordio tipico delle traiettorie più frammentate, riguarda anche una quota significativa della classe “il posto fisso” (quasi il 30%), nella quale però diventa il trampolino per l’inserimento stabile in azienda, passando per una trasformazione contrattuale.

Guardando al settore di esordio, “meteore”, “in formazione” e “occupati frammentati” vedono emergere i comparti tipici del lavoro stagionale (agricoltura e turismo); il gruppo della “illusoria stabilità” vede un elevato peso del turismo insieme, in questo caso, al settore delle costruzioni; nei percorsi più stabili crescono di rilievo i comparti del manifatturiero, in particolare il metalmeccanico, e le attività terziarie più qualificate.

Le qualifiche richieste nel contratto di esordio offrono ulteriori conferme dei profili sin qui sottolineati, oltre che qualche elemento di valutazione aggiuntivo (tab. 10). Il gruppo de “il posto fisso” vede una maggiore presenza dei profili più qualificati, tanto con riferimento alle professioni intellettuali (informatici-elettronici e specialisti nella gestione aziendale) che a quelle tecniche (di supporto alla produzione ma anche dei servizi socio-sanitari); è significativa anche la presenza delle figure impiegate e degli operai specializzati.

All’opposto, “meteore” e giovani “in formazione” esordiscono più frequentemente con lavori dequalificati e nelle professioni qualificate dei servizi, mentre tra i profili più elevati emergono i lavori delle guide e degli operatori turistici tra le professioni tecniche e, tra quelle intellettuali figure legate al mondo della produzione culturale (attori, scenografi, musicisti e cantanti).

E se il gruppo dell’“illusoria stabilità” segna addensamenti tra le professioni qualificate dei servizi e tra gli operai specializzati, gli “occupati frammentati” si distinguono per la più elevata incidenza delle figure professionali non qualificate e per il peso degli insegnanti precari.

Tab. 10 – Classi e qualifiche di esordio

	Meteore	In formazione	Illusoria stabilità	Occupati frammentati	Aspiranti stabili	Stabili in movimento	Il posto fisso	Totale
Totale	75.514	37.621	5.938	21.052	23.769	20.124	47.989	232.007
Dirigenti	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,3%	0,1%
Professioni intellettuali	5,2%	4,2%	1,9%	11,7%	4,0%	3,1%	6,0%	5,4%
Informatici-elettronici	0,3%	0,1%	0,2%	0,1%	0,4%	0,8%	1,2%	0,5%
Spec. gestione aziendale	0,3%	0,1%	0,5%	0,2%	0,4%	0,7%	1,3%	0,5%
Attori, registi,scenografi	1,0%	0,5%	0,0%	0,3%	0,2%	0,0%	0,0%	0,5%
Musicisti e cantanti	0,7%	0,4%	0,0%	0,3%	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%
Insegnanti e formatori	1,5%	2,2%	0,3%	9,9%	1,9%	0,1%	1,4%	2,2%
Professioni tecniche	7,8%	5,0%	6,5%	6,8%	9,9%	8,7%	15,6%	9,1%
Tecnici informatico-statistici	0,4%	0,2%	0,6%	0,3%	0,6%	1,3%	1,8%	0,8%
Tecnici app. ottiche, proc. prod., trasp.	0,5%	0,3%	0,5%	0,5%	0,6%	0,4%	1,0%	0,6%
Infermieri e ostetriche	0,6%	0,3%	0,2%	0,5%	2,6%	0,6%	1,3%	0,9%
Altri tecnici paramedici	0,5%	0,3%	0,6%	0,6%	0,9%	0,8%	1,4%	0,7%
Tecnici rapporti con i mercati	0,8%	0,6%	1,0%	0,7%	1,0%	1,0%	1,9%	1,0%
Guide e operatori turistici	1,5%	0,9%	0,3%	0,7%	0,5%	0,2%	0,2%	0,8%
Impiegati	8,6%	7,6%	9,9%	8,3%	12,7%	11,4%	17,0%	10,9%
Professioni qualif. dei servizi	29,8%	33,6%	37,9%	26,3%	27,9%	31,6%	21,7%	28,6%
Cuochi	3,1%	3,1%	5,7%	1,8%	2,0%	4,0%	1,7%	2,7%
Camerieri della ristorazione	8,3%	9,3%	9,6%	6,4%	6,2%	6,7%	3,1%	6,9%
Baristi e addetti ristorazione	4,9%	6,1%	8,2%	3,7%	4,2%	6,0%	2,7%	4,6%
Operai specializzati	16,5%	16,4%	23,6%	10,8%	12,0%	25,9%	19,1%	17,0%
Conduttori e operai semi-spec.	4,4%	5,0%	5,7%	5,9%	6,3%	6,0%	7,3%	5,6%
Professioni non qualificate	27,3%	27,9%	14,4%	29,8%	26,7%	13,1%	12,6%	23,0%
Prof. non qual. primario	10,8%	7,8%	0,6%	10,2%	5,9%	0,2%	2,1%	6,8%
Prof. non qual. industria	3,4%	4,8%	1,8%	6,1%	7,1%	1,7%	3,1%	4,0%

Fonte: elab. su dati Silv

BOX 1 – TIROCINI PRECEDENTI L'ESORDIO

Come accennato in apertura (par. 2.1) circa il 10% degli esordienti ha sperimentato, prima del rapporto di lavoro dipendente, uno stage. Data la rilevanza che il tirocinio tende sempre più a rivestire quale strumento per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro può essere utile approfondire come esso tenda ad integrarsi con le diverse tipologie di esordio lavorativo che abbiamo isolato.

Partiamo innanzitutto con il rilevare che la quota maggioritaria degli esordi avvenuti successivamente allo svolgimento di un tirocinio ha avuto avvio entro un anno dall'inizio del tirocinio (63%); nel 18% dei casi è invece intercorso oltre un anno e nel 19% oltre due. Per quanto la collocazione temporale dell'esordio e quella del tirocinio che l'ha preceduto non siano necessariamente coincidenti, può comunque essere utile confrontare i primi con i flussi di tirocini registrati a livello regionale.

Osservando i circa 23mila esordi nel periodo, questi hanno un volume che equivale a poco più di un terzo dei tirocini avviati nei tre anni esaminati (quasi 65mila nella fascia di età 15-29 anni); la distribuzione temporale conferma (e accentua in relazione agli esordi) il forte trend di crescita: se il numero complessivo di tirocini annui attivati è quasi triplicato tra il 2007 e il 2017, quello degli esordi lavorativi preceduti da un tirocinio è cresciuto di quasi sette volte (tab. a1); rapportando questi ultimi al volume di tirocini totali registrati nel medesimo periodo possiamo avere un'idea del loro peso e notare come questo passi da un valore inferiore al 20% nel 2007 ad oltre il 42% nel 2017. Questa informazione ci dice anche che una parte cospicua dei tirocini complessivi riguarda o occasioni estremamente fugaci di contatto con il lavoro (non seguite da altre forme impiego) o, soprattutto, ulteriori esperienze che si sommano ad altri rapporti di lavoro nelle carriere discontinue dei giovani.

Tab. a1 – Veneto. Tirocini e esordi nel mercato del lavoro. Anni 2007, 2012 e 2017

	Totale periodo	2007	2012	2017
N. tirocini complessivi	64.656	11.805	18.011	34.840
Esordi preceduti da tirocinio				
Valori assoluti	22.982	2.157	6.137	14.688
% sul totale dei tirocini	36%	18%	34%	42%

Fonte: elab. su dati Silv

Tornando più specificamente agli esordi (tab. a2), emergono con particolare forza tre aspetti:

- innanzitutto il forte incremento nel tempo dei casi di esordio preceduti da un tirocinio; il dato complessivo del 10% media tra un'incidenza marginale nel primo anno considerato (appena il 2%) ad una ben più significativa nel 2017 (il 17%);
- in secondo luogo la probabilità che il tirocinio preceda l'esordio lavorativo aumenta con il crescere della stabilità del percorso di inserimento al lavoro, segnando l'incidenza più bassa tra le "meteore" (4% dei casi, il 7% nell'ultimo anno osservato) e la più elevata tra i candidati de "il posto fisso" (18% in media, ma ben il 34% nel solo 2017);
- infine, il tirocinio si è svolto nella medesima azienda nella quale è avvenuto l'esordio lavorativo, ovvero è stato "confermato" con l'attivazione di un rapporto di lavoro successivo, mediamente nel 40% dei casi osservati, ma ciò solo parzialmente è stato garanzia di un inserimento stabile; infatti, se è vero che la quota maggiore dei confermati si ritrova nella classe de "il posto fisso" (ben il 57%), troviamo conferme pari a ben il 41% delle "meteore" o al 44% del gruppo della "illusoria stabilità".

Più in dettaglio possiamo notare che dei quasi 23.000 esordi nel lavoro dipendente preceduti da un tirocinio oltre un terzo (8.572) rientra nella classe “il posto fisso” dove il tirocinio si rivela un passaggio diretto (nella stessa azienda) al mondo del lavoro per quasi il 54% dei casi.

Anche la classe “aspiranti stabili” accoglie una fetta importante di giovani che hanno svolto un tirocinio prima dell’esordio effettivo (14%), ma la quota che viene assunta con un contratto dipendente nella stessa azienda è ben inferiore a quella dei giovani che esordiscono direttamente con “il posto fisso” (23%).

Per i giovani collocati nelle classi “in formazione” e “occupati frammentati” tale percentuale si abbassa ulteriormente (rispettivamente al 23% e 18%).

La classe delle “meteore” si distingue ancora una volta: presenta infatti la quota di esordi preceduti da tirocinio più bassa (4%). Una buona parte di questi tirocini porta all’inserimento in azienda (41%), anche se avrà breve durata e nella maggior parte dei casi sarà concluso con le dimissioni (56%).

Tab. a2 – Tirocini e classi di esordio

	Totale	Meteore	In formazione	Illusoria stabilità	Occupati frammentati	Aspiranti stabili	Stabili in movimento	Il posto fisso
Totale esordi								
Totale periodo	232.007	75.514	37.621	5.938	21.052	23.769	20.124	47.989
2007	96.623	31.013	16.524	3.016	6.879	6.967	11.312	20.912
2012	50.904	18.794	6.756	1.360	4.528	4.617	3.627	11.222
2017	84.480	25.707	14.341	1.562	9.645	12.185	5.185	15.855
Hanno svolto un tirocinio								
Totale periodo	22.982	3.202	2.487	795	1.901	3.176	2.849	8.572
2007	2.157	358	258	85	134	222	353	747
2012	6.137	1.044	582	253	481	686	640	2.451
2017	14.688	1.800	1.647	457	1.286	2.268	1.856	5.374
Hanno svolto un tirocinio nella stessa azienda								
Totale periodo	9.239	1.299	574	353	336	727	1.295	4.655
2007	719	122	54	26	28	55	106	328
2012	2.468	411	122	112	96	148	252	1.327
2017	6.052	766	398	215	212	524	937	3.000
% di quanti hanno svolto un tirocinio sul totale esordi								
Totale periodo	10%	4%	7%	13%	9%	13%	14%	18%
2007	2%	1%	2%	3%	2%	3%	3%	4%
2012	12%	6%	9%	19%	11%	15%	18%	22%
2017	17%	7%	11%	29%	13%	19%	36%	34%
% di quanti hanno svolto un tirocinio nella stessa azienda								
Totale periodo	40%	41%	23%	44%	18%	23%	45%	54%
2007	33%	34%	21%	31%	21%	25%	30%	44%
2012	40%	39%	21%	44%	20%	22%	39%	54%
2017	41%	43%	24%	47%	16%	23%	50%	56%

Fonte: elab. su dati Silv

BOX 2 – QUALIFICHE SUCCESSIVE A QUELLA DI ESORDIO

Degli oltre 230mila esordi presi in esame in questo contributo 97mila hanno rappresentato l’unico rapporto di lavoro che il giovane ha avviato nei 36 mesi di osservazione. Focalizzando l’attenzione sui quasi 135mila giovani che hanno avuto almeno un rapporto di lavoro successivo, si è confrontata la qualifica di esordio con quella relativa all’ultimo rapporto per verificare se ci sia stato un miglioramento, un peggioramento, o se la qualifica sia rimasta invariata.

Tab. b1 – Qualifica dell'ultimo rapporto di lavoro per qualifica di esordio

	Totale	Stessa qualifica	Stesso livello di competenze	Livello di competenze peggiora	Livello di competenze migliora
Totale	134.736	45%	23%	14%	18%
Dirigenti	66	12%	39%	48%	0%
Professioni intellettuali	7.356	73%	12%	15%	0%
Informatici-elettronici	385	46%	38%	15%	0%
Spec. gestione aziendale	433	26%	27%	47%	0%
Attori, registi,scenografi	554	65%	10%	25%	0%
Musicisti e cantanti	383	78%	10%	12%	0%
Insegnanti e formatori	4.155	86%	6%	8%	0%
Professioni tecniche	9.711	41%	21%	38%	0%
Tecnici informatico-statistici	720	30%	38%	32%	0%
Tecnici app. ottiche, proc. produt., trasp.	628	24%	14%	62%	0%
Infermieri e ostetriche	1.148	94%	3%	4%	0%
Altri tecnici paramedici	810	57%	16%	26%	0%
Tecnici rapporti con i mercati	1.031	25%	21%	55%	0%
Guide e operatori turistici	876	38%	12%	50%	0%
Impiegati	13.129	39%	30%	12%	20%
Professioni qualif. dei servizi	40.551	54%	26%	11%	8%
Cuochi	3.736	64%	17%	15%	3%
Camerieri della ristorazione	10.094	60%	23%	11%	7%
Baristi e addetti ristorazione	6.787	51%	30%	11%	7%
Operai specializzati	21.886	37%	25%	34%	4%
Conduttori e operai semi-spec.	7.877	32%	25%	0%	43%
Professioni non qualificate	33.765	39%	20%	0%	41%
Prof. non qual. primario	9.482	63%	13%	0%	24%
Prof. non qual. industria	6.636	16%	33%	0%	51%
N.d.	395	0%	1%	0%	98%

Fonte: elab. su dati Silv

Nel 45% dei casi la qualifica è rimasta la stessa (almeno fino al “gruppo”⁹, ovvero fino al secondo digit del codice di classificazione); il 23% dei giovani ha mantenuto almeno lo stesso livello di qualificazione (alto, medio o basso che fosse); un terzo dei giovani è invece stato assunto con una qualificazione diversa da quella dell’esordio: il 18% ha sperimentato un miglioramento mentre il 14% un peggioramento (tab. b1).

Le professioni intellettuali risultano le qualifiche più persistenti nel tempo (nel 3% dei casi): il merito è da attribuirsi principalmente a insegnanti e formatori (che costituiscono oltre la metà degli esordienti in queste professioni) che mantengono la qualifica di esordio in ben l’86% dei casi, sebbene anche gli esordienti nel mondo dello spettacolo contribuiscono a tenere alta tale percentuale.

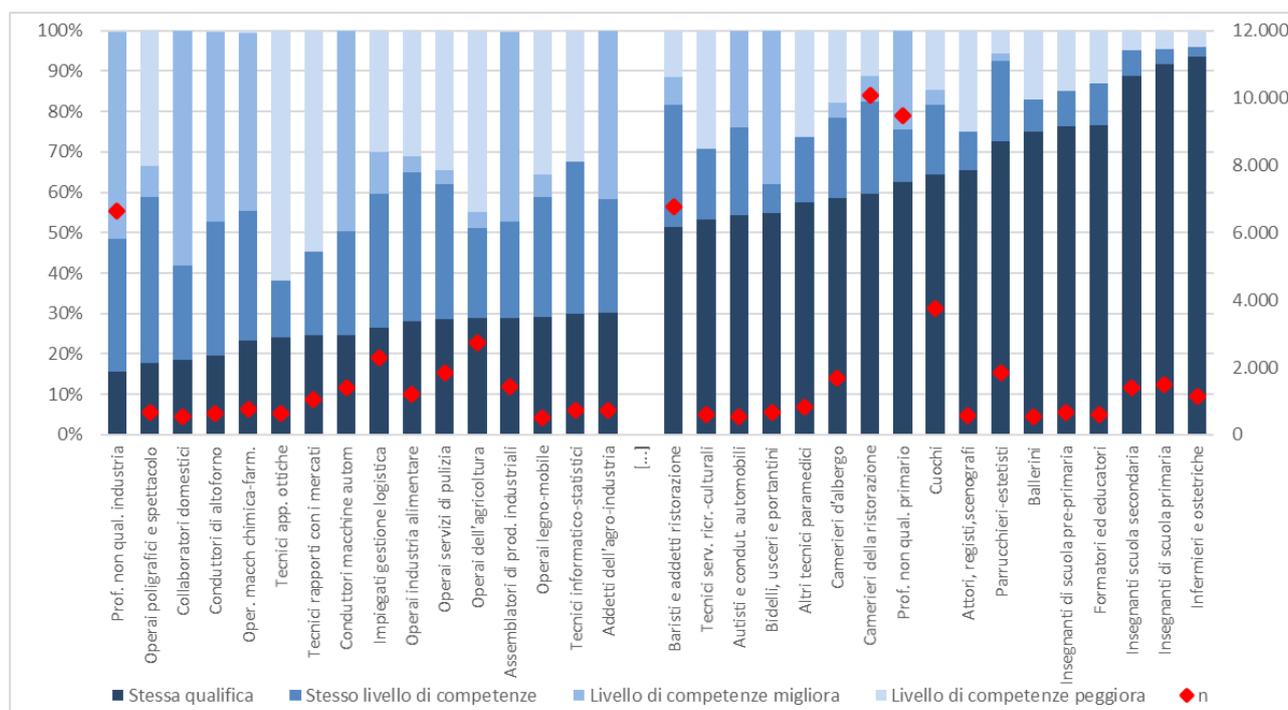
L’insegnamento è una scelta occupazionale che si traduce in una scelta di vita, nonostante la frammentarietà e ciclicità a cui è spesso associata, soprattutto nelle carriere iniziali.

Le altre professioni che una volta scelte si mantengono sostanzialmente per l’intera vita lavorativa sono raggiunte a seguito di percorsi di formazione e qualifica specifici: ne sono esempio gli occupati nella ristorazione, come cuochi e camerieri, ma anche parrucchieri e estetisti, oltre che infermieri e ostetriche (che come illustrato nel grafico b1 mantengono tale qualifica nella quasi totalità dei casi).

9. La classificazione delle professioni adottata dall’Osservatorio è un adeguamento della classificazione Isfol-Istat per rispondere alle esigenze prioritarie per il monitoraggio del mercato del lavoro (ovvero disporre di un numero contenuto di voci in grado di descrivere adeguatamente le tendenze della domanda di lavoro e l’evoluzione dei profili professionali, tenendo conto della particolarità dell’universo osservato dal sistema delle CO, delle specificità del sistema produttivo regionale e della domanda di lavoro in esso prevalente). Si articola in 4 livelli (i. Grandi gruppi, ii. Gruppi, iii. Classi, iv. Unità professionali) desumibili dal codice Istat a 5 digit (il primo digit identifica il Grande gruppo e il secondo il Gruppo). I Grandi gruppi possono essere aggregati nei livelli di qualificazione ‘alto’ (dirigenti, professioni intellettuali e tecniche), “medio” (impiegati, professioni qualificate dei servizi, conduttori e operai specializzati) e “basso” (operai semi-specializzati e professioni non qualificate).

Infine è interessante notare come all'interno delle professioni non qualificate il settore di occupazione sia determinante nel mantenimento della qualifica dell'esordio: tra i professionisti non qualificati occupati nel settore primario il 63% conserva la qualifica, mentre tra quelli impiegati nell'industria solamente il 16% (che è la percentuale più bassa osservata).

Graf. b1: Numerosità della qualifica di esordio e distribuzione percentuale della qualifica dell'ultimo rapporto di lavoro¹⁰



Fonte: elab. su dati Silv

7. Considerazioni finali

L'osservazione della popolazione di giovani selezionata ha messo in luce la notevole eterogeneità di percorsi che si delineano dal momento in cui ci si affaccia nel mondo del lavoro. Tale diversificazione delle traiettorie iniziali è frutto, così come delle condizioni di mercato, anche della naturale incertezza che accompagna l'età giovanile in cui ci si trova a compiere scelte e sperimentare cambiamenti che hanno a che vedere con la realizzazione delle proprie aspettative (l'interruzione o la prosecuzione degli studi, la sperimentazione di diversi percorsi lavorativi, non necessariamente finalizzati ad un determinato percorso di carriera, il facile mutare dei propri orientamenti).

La varietà di percorsi emersi non può che segnalare come la realtà sia molto più complessa e articolata di quanto atteso dalla comune connotazione degli esordi giovanili, che li vede indiscriminatamente imprigionati in traiettorie precarie e discontinue. Infatti, sebbene l'instabilità contrattuale sia confermata un elemento distintivo degli esordi dei giovani, spesso non si rivela un ostacolo per il raggiungimento di elevati livelli di saturazione del tempo lavorabile; d'altro canto esiste una quota rilevante di giovani che esordiscono con un contratto stabile e lo mantengono fisso nel tempo (merito in buona parte degli apprendistati, anche se il peso dei contratti a tempo indeterminato non è per nulla trascurabile).

10. Il grafico si limita a mostrare le qualifiche con le percentuali di mantenimento nel tempo più basse ($\leq 30\%$) e più alte ($\geq 50\%$).

Si è delineato inoltre un nutrito gruppo che, pur presentando esordi contrattualmente stabili, ha avuto percorsi connotati da una bassa continuità temporale, a conferma che, come rilevato in analisi precedenti condotte sull'intera popolazione, "il posto fisso" non necessariamente si traduce in una stabilità a lungo termine. Vale la pena sottolineare che neppure i numerosi tirocini che hanno prodotto una conferma nella medesima azienda, riescono poi ad assicurare una carriera che si protrae nel tempo.

Sebbene le tipologie di esordio identificate descrivano tipi di percorsi nettamente distinti, esse non consentono di identificare profili di esordienti altrettanto caratterizzati. Tra gli attributi individuali sicuramente discriminante è il possesso della cittadinanza straniera che più facilmente determina l'appartenenza al gruppo delle "meteore" e quindi presenze occasionali nel mercato del lavoro regionale. Alcune traiettorie individuali sono fortemente legate alla qualificazione professionale posseduta dai soggetti, indipendentemente dalla loro continuità temporale: ad es. chi abbraccia l'insegnamento resterà con molta probabilità all'interno di questo ambito lavorativo, pur sperimentando nella fase iniziale (spesso molto lunga) una discreta discontinuità. Tanto le professioni intellettuali che quelle tecniche sono comunque maggiormente presenti nei percorsi più stabili mentre i profili dequalificati trovano maggior diffusione nelle carriere di "meteore" e giovani "in formazione".

Rimane ampio margine per ulteriori approfondimenti in funzione sia di particolari caratteristiche individuali (stranieri, laureati, ecc.) sia riguardo agli appartenenti a particolari tipologie ("il posto fisso" piuttosto che gli "occupati frammentati").