

Nuove professioni e nuove marginalità

Opportunità, lavori e diritti per i giovani del terzo millennio

SINTESI

Progetto di ricerca sviluppato attraverso quattro azioni: inquadramento empirico e del dibattito sui “nuovi lavori”; analisi degli annunci di lavoro; colloqui di lavoro (mystery) e indagine pilota tra i giovani lavoratori di quattro profili professionali

1 - Il contesto: la polarizzazione del mercato del lavoro

Le grandi trasformazioni dei processi produttivi degli ultimi anni (in particolare l’automazione e la digitalizzazione) stanno profondamente ridisegnando il mercato del lavoro e la domanda di competenze. Il principale effetto, in particolare sui giovani, è una forte “polarizzazione” del mercato: da un lato, infatti, alla svolta tecnologica di devono le “nuove professioni digitali”, con competenze specialistiche alte o medio-alte (nell’ambito dell’intelligenza artificiale, dei big data, del digital marketing, ecc.); dall’altra l’automazione e la digitalizzazione hanno portato all’erosione della categoria dei lavori “intermedi” (le mansioni generiche e ripetitive sono state progressivamente espulse dal mercato e rimpiazzate dalle macchine), ampliandosi contestualmente la domanda dei cosiddetti de-skilled jobs, ossia lavori poco qualificati che richiedono competenze minime, generalmente accompagnati da condizioni contrattuali e retributive penalizzanti.

I dati di riferimento: in Italia tra il 2020 e il 2021 (dati Inapp) sono stati 2,2 milioni i lavoratori che hanno ricavato un reddito grazie ai servizi digitali, di cui 570 mila hanno svolto prestazioni lavorative attraverso piattaforme (nel 48,1% dei casi come fonte esclusiva o principale di reddito). Soltanto l’11% dei *platformworker* è inquadrato come lavoratore subordinato, mentre oltre la metà (57,4%) opera in forza in contratti atipici o “a partita IVA” e, quasi un lavoratore su tre (31,1%), risulta sprovvisto di qualsiasi contratto. Un quadro, questo, che penalizza soprattutto i giovani, che rappresentano una componente particolarmente vulnerabile dell’offerta di lavoro: i dati INPS indicano infatti come in Italia tra gli *under35* l’incidenza dei contratti a tempo determinato sia più che doppia rispetto ai lavoratori più maturi (23,5% contro 10,7%), mentre il valore delle loro retribuzioni medie è pari al 65,7% di quelle degli *over35* (13.570 euro annui contro 20.660). Forti ritardi si rilevano anche attraverso i principali indicatori del mercato del lavoro: nel 2021 l’indice di occupazione tra gli *under35* è infatti pari al 41% contro il 58,2% complessivo, mentre la disoccupazione raggiunge il 17,9% contro il 9,5% della media italiana.

2 - Gli annunci di lavoro

Nota metodologica: Analisi di 250 annunci di “nuovi lavori” e “lavori tradizionali” (attività di vendita/promozione, addetto consegne, marketing/gestione clienti, informatico/programmatore e *web content/social media manager*), selezionati sulle piattaforme on-line più utilizzate per la ricerca di lavoro. Periodo di rilevazione: marzo-maggio 2022; ambito territoriale: 5 realtà metropolitane del Nord, del Centro e del Sud (Milano, Verona, Roma, Napoli e Palermo).

Ancora tanta discriminazione di genere nel lessico degli annunci di lavoro – Dall’analisi degli annunci raccolti emerge in primo luogo come – a dispetto della legge 903/77 (articolo 1 comma 2), che vieta qualsiasi forma di discriminazione nell’accesso al lavoro anche nei requisiti di preselezione - il titolo o il testo degli annunci declini nella maggior parte dei casi al maschile il profilo richiesto, laddove per questo non sia utilizzato un termine anglofono (come “social manager” “web designer”, “promoter”) o ambigenere (“consulente” o “agente”). Più in particolare, il termine “addetto” è declinato al maschile nel 75% degli annunci (18 su 24), nel 20,8% dei casi, correttamente, è usata la doppia desinenza (“addetto/a”) e in un solo caso è presente soltanto al femminile (“addetta”). Analoga la situazione per gli annunci per “operatore”, “tecnico” e “venditore” declinate soltanto al maschile, mentre, a conferma di una visione ancora tradizionale e stantia del lavoro, soltanto per il profilo di “segretaria” si trova una declinazione degli annunci esclusivamente al femminile.

Retribuzioni, queste sconosciute... Nessuna indicazione in due terzi degli annunci - Oltre i due terzi degli annunci censiti (68%) non riportano alcuna informazione sulla retribuzione prevista per il lavoro offerto, a fronte del 32% che invece la contiene (negli stessi colloqui sembra esser divenuto “sconveniente” che un giovane chieda informazioni al riguardo); negli annunci che riportano l’informazione sulla retribuzione, il suo importo medio lordo mensile ammonta a 1.130 euro lordi (equivalenti a circa 950 euro netti), con valori compresi tra 970 e 1.315 euro lordi.

La più bassa offerta retributiva è destinata agli addetti alle consegne, attestandosi ad appena 830 euro lordi mensili (peraltro condizionati a turnazioni e risultati), salendo leggermente per le professioni legate alla produzione e gestione di contenuti web/social (950 euro lordi mensili), per gli informatici (1.100), per gli addetti al marketing/gestione clienti (1.220) e per i venditori (la cui retribuzione “prefigurata” potrebbe raggiungere i 1.270 euro lordi). Prevedibilmente più alte le retribuzioni medie offerte al Nord (1.420 euro lordi) rispetto a quelle del Centro-Sud (995 euro lordi).

Oltre la metà degli annunci (il 51,6%) omette inoltre l’informazione relativa alla periodicità (mensile, settimanale, ecc.) con cui la retribuzione verrebbe erogata, come se si trattasse di un dato secondario. Tra i soli annunci che riportano tale informazione, se il 72,4% la indica in forma mensile, nel 14,9% dei casi si parla di pagamenti orari, giornalieri o settimanali e nel 12,4% di pagamenti commisurati alle sole provvigioni (senza altri riferimenti). Inoltre, più di terzo degli annunci (il 34,2%) promette integrazioni retributive derivanti da bonus (20,3%), incentivi (14,8%), provvigioni (10,5%) o rimborsi spese (4%), che spesso costituiscono la quota prevalente del compenso ricevuto.

Annunci contrattuali omissivi... per un lavoro flessibile e precario – La “comunicazione omissiva” degli annunci è riscontrabile anche in relazione al contratto offerto che, infatti, nel 38% dei casi non è in alcun modo indicato (prefigurando quindi un lavoro instabile). Tra gli annunci che invece riportano l’inquadramento contrattuale previsto (almeno sulla carta), il 18% promette un “lavoro stabile” (tempo indeterminato o apprendistato), a fronte di una netta prevalenza di rapporti di lavoro “precario”: il 14% fa infatti riferimento a contratti a tempo determinato, il 12% a tirocini o stage (generalmente della durata di 6 mesi), l’8% a collaborazioni occasionali e l’11% a forme di lavoro autonomo. Maggiore stabilità viene offerta ai soli informatici/tecnici software (con il 33,3% di annunci di contratti a tempo indeterminato), a fronte del valore minimo (12,5%) per i venditori e gli addetti alle consegne.

Per quanto riguarda invece gli orari e i giorni lavorativi, la percentuale di annunci omissivi si attesta rispettivamente al 15,2% e al 62,8%, evidentemente per non “demotivare” i giovani con richieste dissonanti rispetto all’inquadramento contrattuale e retributivo previsto; laddove espresso, è indicato nel 66% dei casi un orario *full time* (9.00-18.00), contro il 14% del *part time*, mentre il 14,8% degli annunci richiede “soltanto” massima flessibilità, cioè la disponibilità a lavorare per turni, nei giorni festivi o in orario serale. Anche nei pochi casi in cui si indicano i giorni lavorativi, prevale il riferimento ai soli feriali (68,8%), ma ben il 31,2% degli annunci esplicita la richiesta di una disponibilità più ampia, inclusiva dei giorni festivi.

Il trionfo delle soft skills: multitasking, capacità comunicativa e problem solving nel profilo dei candidati ideali – Un’interessante novità riscontrata nell’analisi degli annunci di lavoro censiti è la grande attenzione alle soft skills (competenze trasversali, relazionali, capacità di adattamento, ecc.), rispetto alle competenze tecniche, anche laddove queste ultime costituiscano il requisito “necessario” per determinate posizioni.

Non a caso il requisito complessivamente più richiesto ai candidati è il “problem solving” ovvero la capacità di affrontare/risolvere in autonomia situazioni difficili o impreviste; ma le richieste ai candidati (sempre a fronte di contratti precari e basse retribuzioni) riguardano le doti comunicative, la capacità di lavoro in team, il profilo multitasking, la flessibilità, la capacità organizzativa, la disponibilità; ma si richiede anche un profilo dinamico e proattivo, sorridente e intraprendente, creativo, determinato e autonomo...

Allo stesso modo i termini più ricorrenti negli annunci nel presentare l’impresa che offre lavoro, indicano un ambiente giovane, dinamico, stimolante; sottolineano l’opportunità di fare carriera, la dinamica di crescita dell’impresa, un’organizzazione del lavoro flessibile (con ampi spazi di autogestione) e in team, orientata al raggiungimento degli obiettivi; vendono, cioè, la narrazione del lavoro liquido come occasione di massima realizzazione dei candidati, negandola contestualmente con condizioni retributive e contrattuali mortificanti.

“Basta che lavori”: la mortificazione dei profili nei de-skilled jobs – Il 58,4% degli annunci di lavoro censiti non richiede ai candidati alcun titolo di studio, salendo tale valore al 91,7% in quelli per gli addetti alle consegne; il requisito del titolo di studio, generalmente indicato

nella laurea o in un diploma specialistico, prevale invece (60% delle indicazioni) negli annunci destinati a professioni qualificate (informatici, addetti marketing, gestione clienti). Allo stesso modo nel 63,6% degli annunci monitorati non è richiesta alcuna esperienza pregressa nel campo di lavoro (91,7% per gli addetti alle consegne e 67,7% per le attività di vendita/promozione), invece prevalente negli annunci rivolti a informatici e tecnici software (dove specifiche competenze costituiscono un requisito richiesto nel 55,5% dei casi). Anche per quanto riguarda le competenze gli annunci destinati ai “de-skilled jobs” non ne richiedono generalmente alcuna, così come avviene nell’87,5% degli annunci per addetti alle consegne e nel 75,8% per venditori/promoter; le competenze divengono invece requisito essenziale/premiante per gli aspiranti informatici/tecnici software (richieste nell’88,9% dei casi), per i profili nel campo del marketing/gestione clienti (82,2%) e per gli aspiranti web content/social media manager (78,9% di richieste). Tali competenze sono soprattutto informatiche (38,7% degli annunci), tecniche (30,5%) e linguistiche (25,1%).

Poca formazione dall’impresa, e spesso a carico del lavoratore – Soltanto in un terzo degli annunci (35,2%) si fa riferimento ad un’attività di formazione erogata al lavoratore, mentre il 64,8% non contiene riferimenti al riguardo. La formazione indicata, nel 15,2% dei casi è definita “continua” (declinando tale termine come affiancamento costante ad un lavoratore più esperto o ad un tutor), nel 5,6% è prevista in ingresso e retribuita, mentre nel 14,4% dei casi è “gratuita”, ovvero a carico del lavoratore.

Soltanto nell’attività di vendita/promozione la maggior parte degli annunci (55,2%) prevede un’attività di training sulle tecniche di vendita, tuttavia in 4 casi su 10 “a carico” lavoratore. Anche le offerte per attività di marketing e gestione clienti prevedono in una percentuale significativa di casi (il 41,3%) una formazione (in oltre un terzo dei casi a carico del lavoratore) e soltanto in un caso di 10 esplicitamente indicata come retribuita. Per i profili di addetti alle consegne non si prevede invece generalmente alcuna formazione (83,3% dei casi), così come per gli informatici (84,4%) o per i web content/social media manager (87,2%).

Quando anche l’acqua gratis diventa un benefit... - Oltre 8 annunci su 10 (l’83,9%) non offrono infine alcun benefit aziendale per i propri “futuri” lavoratori. Nel restante 16,1% dei casi questi consistono invece nel cellulare o PC aziendale (8,8%), nei buoni pasto (2,8% dei casi), dell’auto aziendale (2%) o in altri presunti e/o fantasiosi benefit, quali l’assicurazione, lo smart working, il parcheggio, il regalo di compleanno, gli snack a fine turno e - difficile a credersi – addirittura, l’acqua gratis...

Sono invece numerosi i “requisiti aggiuntivi” richiesti ai candidati: in particolare agli aspiranti addetti alle consegne (ovvero il profilo meno qualificato e peggio retribuito) è richiesto nel 62,5% degli annunci il possesso un proprio mezzo di trasporto e nel 29,2% quello di un PC/smartphone e di una connessione internet; ma le imprese si spingono ancora a chiedere “bella presenza” (4,2% per gli addetti alle consegne e 5,1% negli annunci per social media manager) o requisiti di età, contravvenendo espressamente alla normativa contro le discriminazioni nel lavoro.

3. I colloqui di lavoro

Attività di “mystery client” realizzata tra marzo e giugno 2022. Delle 25 candidature inviate da parte dei ricercatori dell’Istituto Eures, 8 sono state accettate e sono stati realizzati 7 colloqui di lavoro. Altre testimonianze sono state raccolte da fonti secondarie (inchieste giornalistiche o esperienze riportate on line)

All’apparire del vero: l’esperienza dei colloqui di lavoro – L’attività di mystery client realizzata attraverso i colloqui di lavoro ha permesso di evidenziare soprattutto un netto disallineamento tra contenuti degli annunci e condizioni effettive proposte, ovvero di “comprendere” la razionalità funzionale della comunicazione omissiva degli annunci stessi. All’interno dei colloqui realizzati sono infatti emerse quattro “condizioni distorsive ricorrenti”, riferite alla **scarsità/omissione di informazioni essenziali**; alla **ambiguità e genericità della comunicazione**; alla **contraddittorietà delle informazioni fornite** ed ai **livelli retributivi incerti** (spesso comunicati soltanto alla firma del contratto o comunque costituiti soltanto da provvigioni) e **sotto la soglia di povertà** (tipico è l’esempio di un lavoro a tempo pieno retribuito “appena” 400 euro, risultando, inoltre, tale compenso vincolato al raggiungimento di determinati obiettivi commerciali).

L’esperienza comune dei colloqui – a prescindere dalla posizione della candidatura – è stata quella di una “comunicazione ingannevole” che danneggia fortemente e demotiva i giovani candidati che, immaginando di essere stati selezionati per una determinata posizione, si ritrovano peraltro spesso, in sede di colloquio, a discutere di un lavoro totalmente differente, in tutti i casi meno qualificato e meno gratificante di quello atteso

4. L’indagine pilota tra i giovani occupati

Indagine realizzata tra aprile e giugno 2022 attraverso un questionario semi-strutturato somministrato a 350 giovani residenti in Italia di età compresa tra 18 e 35 anni, omogeneamente distribuiti per fascia di età e per genere (53,5% F e 46,5% M). Le elaborazioni e le analisi statistiche si sono tuttavia concentrate sui 226 giovani lavoratori appartenenti a 4 gruppi di profili professionali: lavori digitali (34,5%), professioni qualificate del terziario (23%), professioni non qualificate del terziario (20,4%), addetti alle vendite/gestione clienti (22,1%), escludendo le risposte degli studenti e dei disoccupati.

La crescita professionale determina la scelta del lavoro. Ma per uno su cinque è “scelta obbligata” – In linea con quanto emerso da numerose indagini scientifiche sull’impatto del Covid sulla “visione del mondo” dei giovani, ridefinendone profondamente la scala dei bisogni, il 43,4% dei giovani lavoratori intervistati indica la crescita professionale quale motivo principale nella scelta dell’attuale lavoro (58% tra i giovani lavoratori qualificati del terziario e 50% tra i lavoratori digitali); tale fattore prevale nettamente su tutte le altre ragioni segnalate, ovvero l’autonomia nella gestione del lavoro e del tempo (25,8% delle citazioni), l’opportunità di fare carriera (22,6%), la stabilità della propria posizione (22,2%) o il naturale sbocco degli studi (21,3%). Ma oltre l’aspirazione c’è il bisogno: così il 20,4% degli intervistati indica la facilità di iniziare subito a lavorare (37% tra i lavoratori non qualificati e 30,6% tra i venditori) e il 19% parla di “scelta obbligata”, essendo il lavoro attuale la sua prima o unica opportunità (24,5% tra i giovani venditori/promoter).

Le aspirazioni lavorative dei giovani tra voglia di autonomia e desiderio di certezza –

Sono la libera professione e il lavoro in proprio le “dimensioni” più idonee a soddisfare le prospettive di vita personale e professionale dei giovani (42,8% delle citazioni); ugualmente diffusa risulta tuttavia l’indicazione del lavoro subordinato (46,1%), possibilmente all’interno di una grande impresa privata (23,5%) o, secondariamente, in una Pubblica Amministrazione (16,4%) o in una piccola impresa (6,2%). L’11,1% dei giovani lavoratori immagina infine di potersi realizzare attraverso un’attività imprenditoriale o auto-imprenditoriale. Sono soprattutto gli under25enni a considerare più funzionale alla propria realizzazione un futuro da liberi professionisti (50% delle indicazioni), mentre tra i “30-35enni” il maggiore bisogno di certezze spinge la “richiesta” di un lavoro subordinato (con il 53,5% delle indicazioni).

Il titolo di studio “centrale” nelle professioni qualificate. Esperienza e autoformazione

negli altri casi – Se la metà degli intervistati (il 50,7%) afferma che la formazione scolastica o universitaria siano state “poco” o “per niente utili” per svolgere l’attuale lavoro (75% tra i venditori/promoter e 65,1% tra i lavoratori non qualificati), tra i lavoratori digitali e nelle professioni qualificate emerge l’indicazione contraria, risultando il titolo di studio “decisivo” rispettivamente 63% e nel 64,4% dei casi.

Più in generale, tra i canali formativi più utili per svolgere l’attuale lavoro, al primo posto si colloca l’esperienza diretta sul campo (53,3% delle indicazioni), seguita dalla formazione universitaria (37,6% delle citazioni, che salgono al 61,7% tra i giovani lavoratori qualificati del terziario), dall’autoformazione (23,8%) e dal supporto dei corsi di formazione privati (17,6%, che sale al 34,7% tra i lavoratori digitali); positive, in questa direzione, anche le esperienze di stage o tirocinio (10% delle citazioni), che prevalgono sulla formazione scolastica (6,7% delle risposte). Infine il 23,3% dei lavoratori non qualificati afferma che nessuno dei canali formativi seguiti gli sia stato utile (9% nel totale degli intervistati).

7 mesi per trovare il primo lavoro. Decisivo il titolo di studio

- Il tempo trascorso tra la conclusione degli studi e il primo impiego si attesta tra i giovani lavoratori intervistati mediamente a 7 mesi; tuttavia il 67,6% dei giovani intervistati ha trovato lavoro entro 6 mesi dalla conclusione degli studi (il 31,3% in meno di un mese), mentre un terzo di essi ha atteso un tempo decisamente superiore: il 10,4% ha infatti impiegato oltre 2 anni, mentre l’8,8% “da 1 a 2 anni”. La difficoltà nel trovare un lavoro (anche temporaneo) si correlano strettamente al titolo di studio: se, infatti, i laureati impiegano mediamente 6,4 mesi per entrare nel mercato del lavoro, ai giovani diplomati o con una scolarità inferiore ne servono quasi il doppio (11 mesi).

Contratto stabile per 3 giovani su 10. Precariato diffuso soprattutto nelle professioni non qualificate (80,4%)

- La prevalenza dei contratti con cui lavorano i giovani intervistati (42,6%) risulta a termine/precario (a tempo determinato, collaborazioni occasionali, tirocini o stage, lavori intermittenti/a chiamata o in somministrazione o stagionali), a fronte del 31,9% di contratti “stabili” (a tempo indeterminato o apprendistato). Circa un intervistato su 5 (il 18,6%) ha inoltre un contratto di lavoro autonomo (libera professione

o Partita IVA), mentre il 7% indica “altre” forme contrattuali quali il lavoro nero (3,5%), i tirocini, il praticantato o il servizio civile universale.

A disporre di un lavoro stabile è il 49,3% dei lavoratori della fascia 30-35 anni, scendendo tale valore al 25,9% tra quelli di 25-29 anni, per attestarsi su un esiguo 12% tra gli *under25*. I lavoratori più stabili sono quelli che esercitano professioni qualificate, tra i quali il 42,3% dispone di un contratto a tempo indeterminato; tale valore scende al 34,6% tra i giovani lavoratori digitali, al 28% tra gli addetti alle vendite/promoter, ed al valore minimo del 19,6% tra i lavoratori non qualificati, tra i quali ben il 54,3% ha un lavoro precario e il 10,9% indica “altre forme contrattuali”, riferendosi nella totalità dei casi al “lavoro nero”.

Un’ampia maggioranza di intervistati (61,9%), al di là di quanto eventualmente scritto a livello contrattuale, svolge tuttavia un lavoro a tempo pieno, mentre il 19,5% è occupato a tempo parziale e 18,6% si definisce studente-lavoratore.

E a fine mese? Entrate certe soltanto per il 48% dei giovani lavoratori. Cottimo e provvigioni per un quinto dei lavoratori non qualificati - Se il 48,3% dei giovani lavoratori intervistati percepisce una retribuzione fissa mensile (potendo quindi contare su un’entrata certa), nella maggioranza dei casi si tratta di compensi in tutto o in parte variabili, che più difficilmente possono sostenere la costruzione di progetti di vita o investimenti a medio-lungo termine. Se, infatti, per il 23,2% dei giovani la componente variabile della retribuzione (provvigioni, bonus, ecc), ne rappresenta la quota minoritaria, questa diviene prevalente nel 28,5% dei casi; inoltre per il 6,2% dei giovani la retribuzione è esclusivamente variabile (provvigioni o forme più o meno mascherate di “cottimo”), mentre il 16,1% lavora come libero professionista, provenendo pertanto i propri incassi dalla emissione di notule e fatture per le prestazioni erogate. Sono i lavoratori qualificati a registrare una maggiore stabilità risultando nel 55,3% dei casi retribuiti attraverso uno stipendio fisso mensile, mentre la percentuale più elevata di lavoratori autonomi si registra tra i professionisti del web (27,6%). E, infine, tra i giovani lavoratori non qualificati (molti dei quali addetti alle consegne) ben il 22,5% percepisce esclusivamente compensi a provvigione o a cottimo (a fronte di percentuali marginali nel resto del campione).

E il 45,7% dei giovani si sente “sottopagato” - Se il 54,3% dei giovani lavoratori ritiene di essere pagato in misura complessivamente consona rispetto al lavoro svolto (per il 9% la retribuzione percepita è “del tutto adeguata”, mentre per il 45,3% lo è “abbastanza”), una percentuale di poco inferiore (45,7%) esprime l’opinione contraria, ritenendo di ricevere una retribuzione inadeguata (“piuttosto inadeguata” nel 36,3% dei casi e “del tutto” nel 9,4%). Le maggiori criticità si registrano tra i giovani lavoratori delle professioni digitali, tra i quali è maggioritaria la denuncia di un lavoro “sottopagato” (52%) mentre, sul fronte opposto, è “soltanto” il 37,3% dei lavoratori “qualificati” del terziario a condividere tale giudizio.

Inferiore a 1.000 euro la retribuzione del 43% dei giovani - La diffusa percezione di svolgere un lavoro “sottopagato” trova riscontro nei dati relativi alla retribuzione dei giovani: ben il 43,2% dei giovani intervistati afferma infatti di percepire una retribuzione

netta media mensile inferiore a mille euro (inferiore a 500 nel 14,1% dei casi); circa un terzo dei giovani (32,7%) riceve una retribuzione più dignitosa, compresa cioè tra 1.000 e 1.500 euro, mentre meno di uno su quattro (il 24,1%) supera i 1.500 euro netti mensili.

Considerando inoltre le retribuzioni medie, i valori più alti si riscontrano tra i giovani lavoratori qualificati del terziario (1.310 euro), seguiti dai lavoratori “digitali” (1.110 euro mensili), dai venditori/promoter (1.070 euro mensili) e dai lavoratori non qualificati del terziario (appena 835 euro mensili). Si riscontra, infine, anche un forte gap di genere, risultando le retribuzioni dei giovani lavoratori maschi nettamente superiori a quelle delle loro colleghe (1.160 euro contro 996).

Scorrettezze e forzature sul lavoro per il 46,9% dei giovani. Più colpite le donne – Quasi la metà dei giovani lavoratori intervistati denuncia di trovarsi ad affrontare criticità o situazioni problematiche nell’attuale contesto di lavoro (46,9%, che sale al 55,1% tra i soli “lavoratori digitali”). Tra queste, la principale (31% delle citazioni), riguarda la richiesta di tempi e orari di lavoro più sacrificanti rispetto a quelli pattuiti; l’8% dei giovani afferma inoltre di ricevere una retribuzione inferiore a quella pattuita, il 7,5% il mancato (o procrastinato) pagamento per il lavoro svolto ed il 5,8% un rapporto contrattuale non corrispondente a quello stabilito; seguono la presenza di molestie e/o vessazioni (4,4%) o il trasferimento (non concordato) in altro comune o regione (4%). Le situazioni di criticità segnalate risultano inoltre più diffuse tra le giovani lavoratrici, che denunciano più frequentemente retribuzioni inferiori a quelle pattuite (9,1% contro 6,7% dei casi), il mancato pagamento del lavoro svolto (9,1% contro il 5,7%), una tipologia contrattuale non corrispondente a quella pattuita (7,4% contro il 3,8%) e, con una frequenza di oltre tre volte superiore ai propri coetanei uomini, molestie e vessazioni (6,6% contro l’1,9%). In un’ampia maggioranza di casi (il 55,7%) i giovani che hanno subito torti o vessazioni, non hanno in alcun modo “reagito”, probabilmente per il timore di perdere il lavoro, mentre il 39,6% ne ha parlato con il titolare/responsabile, il 2,8% si è rivolto ad un legale e l’1,9% al Sindacato.

Meno di un giovane su 5 è soddisfatto delle attuali tutele sul lavoro. Retribuzioni, rispetto delle festività e tempi di lavoro i “nodi critici” - Un tema centrale nel dibattito relativo alle condizioni di lavoro dei giovani è quello delle tutele e dei diritti dei lavoratori. A tale riguardo emerge in primo luogo come soltanto meno di un intervistato su 5 (il 18,6%) si ritiene soddisfatto delle tutele lavorative di cui dispone, non avvertendo quindi l’esigenza di maggiori garanzie. Tra i giovani lavoratori che invece avvertono la necessità di essere maggiormente tutelati, al primo posto si collocano le tutele retributive, indicate da oltre un terzo dei lavoratori (35%); per contrastare inoltre le pressanti e sempre più ampie richieste di “flessibilità e disponibilità” un intervistato su 4 (24,3%) chiede più tutele per i giorni e periodi di riposo retribuiti e il 21,2% il rispetto delle festività, dei turni e degli orari. La tutela della salute (malattia e maternità) registra il 19,5% delle citazioni, così come il 19% vorrebbe una maggiore tutela della stabilità contrattuale e un maggior rispetto della persona. Oltre un intervistato su 10 chiede inoltre una maggiore regolarità contrattuale (14,6%) e una maggiore sicurezza sul lavoro (10,2%). Piuttosto marginale risulta invece la

richiesta di una maggiore tutela sul piano previdenziale (5,3%) evidentemente considerato un tema ancora troppo lontano rispetto alle più immediate ed urgenti necessità.

Il Sindacato, utile per il 68,7% dei giovani intervistati - Coerentemente all'ampia richiesta di maggiori tutele avanzata dai giovani lavoratori, un'ampia maggioranza degli intervistati (il 68,7%) riterrebbe utile la possibilità di essere tutelata da un Sindacato (di questi un significativo 30,9% considera il supporto di un Sindacato "molto utile" e il 37,8% "abbastanza"); sul fronte opposto un minoritario 31,3% risulta di opposta opinione (ma soltanto per il 10% la tutela di un Sindacato sarebbe "del tutto" inutile).

Ad affermare l'utilità del Sindacato sono soprattutto i giovani impegnati nelle nuove professioni del digitale (71,4%) e nel settore delle vendite (75,5%), attestandosi tale valutazione al 69,1% tra i giovani "non qualificati" del settore terziario e al 58% tra i giovani più qualificati/specializzati che, "forti" della propria spendibilità e capacità di contrattazione sul mercato, non avvertono nel 42% dei casi il bisogno di ulteriori tutele sindacali. Ad auspicare infine maggiori tutele sono i più giovani e le donne, ovvero le categorie più vulnerabili sotto il profilo contrattuale e retributivo: tra le donne la convinzione dell'utilità di essere tutelate da un Sindacato è infatti condivisa dal 75,2% (a fronte del 61,3% tra gli uomini) e tra i giovani di 18-24 anni dal 74,5% (contro il 68,4% tra i 25-29enni e il 65,7% tra i 30-35enni).