

**LQ** *The Lab's Quarterly*

---

2021 / a. XXIII / n. 3 (luglio-settembre)

---

**DIRETTORE**

Andrea Borghini

**VICEDIRETTRICE**

Roberta Bracciale

**COMITATO SCIENTIFICO**

Françoise Albertini (Corte), Massimo Ampola (Pisa), Gabriele Balbi (Lugano), Andrea Borghini (Pisa), Matteo Bortolini (Padova), Lorenzo Bruni (Perugia), Massimo Cerulo (Perugia), Franco Crespi (Perugia), Sabina Curti (Perugia), Gabriele De Angelis (Lisboa), Paolo De Nardis (Roma), Teresa Grande (Cosenza), Roberta Iannone (Roma), Anna Giulia Ingellis (València), Mariano Longo (Lecce), Domenico Maddaloni (Salerno), Stefan Müller-Doohm (Oldenburg), Gabriella Paolucci (Firenze), Massimo Pendenza (Salerno), Eleonora Piromalli (Roma), Walter Privitera (Milano), Cirus Rinaldi (Palermo), Antonio Viedma Rojas (Madrid), Vincenzo Romania (Padova), Angelo Romeo (Perugia), Ambrogio Santambrogio (Perugia), Giovanni Travaglio (Hong Kong).

**COMITATO DI REDAZIONE**

Antonio Martella (segretario di redazione), Massimo Airoidi, Roberta Bracciale, Massimo Cerulo, Marco Chiuppesi, Cesar Crisosto, Luca Corchia, Elena Gremigni, Francesco Grisolia, Gerardo Pastore, Emanuela Susca.

**CONTATTI**

thelabs@sp.unipi.it

I saggi della rivista sono sottoposti a un processo di double blind peer-review. La rivista adotta i criteri del processo di referaggio approvati dal Coordinamento delle Riviste di Sociologia (CRIS): [cris.unipg.it](http://cris.unipg.it)

I componenti del Comitato scientifico sono revisori permanenti della rivista.

Le informazioni per i collaboratori sono disponibili sul sito della rivista:

<https://thelabs.sp.unipi.it>

ISSN 1724-451X



Quest'opera è distribuita con Licenza

Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 4.0 Internazionale



“The Lab’s Quarterly” è una rivista di Scienze Sociali fondata nel 1999 e riconosciuta come rivista scientifica dall’ANVUR per l’Area 14 delle Scienze politiche e Sociali. L’obiettivo della rivista è quello di contribuire al dibattito sociologico nazionale ed internazionale, analizzando i mutamenti della società contemporanea, a partire da un’idea di sociologia aperta, pubblica e democratica. In tal senso, la rivista intende favorire il dialogo con i molteplici campi disciplinari riconducibili alle scienze sociali, promuovendo proposte e special issues, provenienti anche da giovani studiosi, che riguardino riflessioni epistemologiche sullo statuto conoscitivo delle scienze sociali, sulle metodologie di ricerca sociale più avanzate e incoraggiando la pubblicazione di ricerche teoriche sulle trasformazioni sociali contemporanee.





# LQ *The Lab's Quarterly*

---

2021 / a. XXIII / n. 3 (luglio-settembre)

## **MONOGRAFICO**

---

Orientarsi nella società dell'incertezza. Percorsi e traiettorie di vita nell'epoca della *New/Net/Knowledge Economy*

a cura di Elena Gremigni e Franca Settembrini

Elena Gremigni, Franca Settembrini	<i>Orientarsi nella società dell'incertezza. Percorsi e traiettorie di vita nell'epoca della New/Net/Knowledge Economy</i>	9
Maria Cristina Ginevra, Sara Santilli, Ilaria Di Maggio, Salvatore Soresi, Laura Nota	<i>Il contributo dell'orientamento per la progettazione di un futuro inclusivo e sostenibile</i>	43
Marco Pitzalis	<i>Ferramenta (di una sociologia relazionale dei sistemi di istruzione)</i>	61
Emanuela Susca	<i>"Abbandonare l'ipocrisia dell'istruzione". Riflessioni e proposte a partire da Capitale e ideologia di Thomas Piketty</i>	89
Aina Tarabini, Judith Jacovkis, Alejandro Montes	<i>Classed choices: Young people's rationalities for choosing post-16 educational tracks</i>	113
Fiorenzo Parziale, Giuliana Parente	<i>L'orientamento scolastico come pratica di riproduzione delle disuguaglianze scolastiche dovute all'origine sociale</i>	139
Elena Gremigni	<i>Disuguaglianze di opportunità educative e higher education. Orientamento e dispositivi di riproduzione sociale nell'accesso all'istruzione terziaria in Italia</i>	165

Giovanni Abbiati, Giulia Assirelli, Davide Azzolini, Carlo Barone	<i>L'università conviene? Un'analisi dei rischi dell'investimento in istruzione universitaria nel sistema del 3+2</i>	207
Davide Girardi	<i>Oltre la "colpa" individuale. La costruzione sociale delle competenze quale dinamica di campo in un sistema d'impiego locale</i>	247
Sebastian Carlotti, Irene Paganucci	<i>Distinguersi per uniformarsi. Il lavoro cognitivo nell'università tra produzione della conoscenza e mito della mobilità</i>	273

### **LIBRI IN DISCUSSIONE**

---

Padmini Sharma	<i>Alessandro Gandini (2020). Zeitgeist Nostalgia: On Populism, Work and the 'Good Life'</i>	299
Alessandro Gerosa	<i>Adam Arvidsson (2020). Changemaker? Il futuro industriale dell'economia digitale</i>	305

**MONOGRAFICO**

Orientarsi nella società dell'incertezza. Percorsi e traiettorie di  
vita nell'epoca della *New/Net/Knowledge Economy*

a cura di Elena Gremigni e Franca Settembrini





## **OLTRE LA “COLPA” INDIVIDUALE**

### **La costruzione sociale delle competenze quale dinamica di campo in un sistema d’impiego locale**

di  *Davide Girardi*\*

---

#### Abstract

*Beyond the individual “fault”: the social construction of skills in a local labour market from the Bourdesian perspective of “field”*

The eligibility of a worker for a specific job post is often based on skills defined only according to a neutral standard. In a different perspective, we can also consider skills as a symbolic interplay between the social actors involved in securing the match between labour supply and labour demand. Based on a qualitative research in a local labour market, this paper examines the definitions of these social actors when skills are defined as a specific “*habitus*” in a given “*field*”. Therefore the lack of skills cannot be interpreted only as an individual fault, but also as a relational product.

---

#### Keywords

Skills; labour market; young adults; social representations.

---

\*DAVIDE GIRARDI, PhD, è professore stabile di Sociologia presso l’Istituto Universitario Salesiano Venezia.

Email: [d.girardi@iusve.it](mailto:d.girardi@iusve.it)

DOI: 10.13131/1724-451x.labsquarterly.axxiii.n3.247-272

---

## 1. INTRODUZIONE

L'analisi di alcuni recenti documenti internazionali che raccomandano lo sviluppo e il consolidamento delle competenze ritenute oggi più utili nel mercato del lavoro (European Commission, 2010, 2020; Ocse, 2017; World Economic Forum, 2020) può costituire un utile esercizio per contestualizzare il *frame* entro cui avviene la significazione del concetto stesso di competenza: una sorta di “bussola” utilizzata dagli attori del sistema d'impiego per orientarsi in un contesto a (viepiù) elevata complessità (Bauman, 2000; Beck, 1986; Beck e Beck-Gernsheim, 2002; Beck, 2016).

Prima ancora del salario, le competenze si rivelano come il significato dal significato forse più condiviso: per gli esordienti nel mercato del lavoro, ad esempio, dovrebbero costituire una sorta di attestazione presuntivamente neutra delle proprie credenziali di accesso; per i datori di lavoro, il *medium* tra determinate richieste e l'effettiva presenza di certi profili più o meno prossimi alle prime; per gli attori dell'intermediazione, quella *koinè* utile a consentire un efficace incrocio tra la domanda e l'offerta di lavoro.

La letteratura sociologica ha tuttavia smentito da tempo l'idea che le competenze siano l'unico descrittore utile a dar conto dell'efficienza e dell'efficacia dei meccanismi di incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro (Reyneri, 2017). Come ci ricorda Gallino (1983; 2001), infatti, il lavoro non è una merce ma un'esperienza biografica complessa. Per questo la definizione delle competenze come “declaratoria” privilegiata nei processi di *matching* tra domanda e offerta di lavoro si rivela non del tutto soddisfacente al fine di capire quali siano oggi le più ampie dinamiche che presiedono al reciproco orientamento degli attori coinvolti nella strutturazione del “mercato” del lavoro. Con riferimento a questi ultimi e da una diversa prospettiva, allora, intendiamo chiederci: se sia possibile leggere tali dinamiche alla luce di più ampie definizioni sociali di “occupabilità” e “inoccupabilità”; quali siano le condizioni strutturali di produzione, riproduzione e mutamento di tali definizioni; infine, se e come in queste intervenga il “discorso” sulle competenze.

Per rispondere a tali domande, il presente lavoro si pone l'obiettivo di evidenziare – sulla base dei risultati di un'indagine qualitativa rivolta ai giovani adulti laureati, più oltre specificata – il tratto relazionale e socialmente costruito dei fenomeni di *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro; impiegando la prospettiva di Bourdieu, infatti, esso si produce in un preciso *campo* di opportunità, a fronte di specifici *habitus* degli attori in gioco (in particolare giovani, aziende e soggetti della mediazione tra

---

domanda e offerta di lavoro) e in relazione a peculiari configurazioni di capitale (Bourdieu, 1979; Bourdieu e Wacquant, 1992).

Cercheremo di avvalorare l'ipotesi che le competenze partecipino esse stesse di processi pre-definitori, a propria volta strutturalmente connessi a determinati campi di possibilità, senza soluzione di continuità; che i processi di orientamento siano partecipi di questi campi e quindi l'incontro di successo tra domanda e offerta di lavoro non sia solo una questione di rispondenza tra determinati contenuti e precise richieste, ma in non minore misura di coerenza tra quei dispositivi simbolici che presiedono all'agire dei diversi attori (in un preciso campo di possibilità).

Al fine di raggiungere l'obiettivo che ci siamo posti procederemo come segue: in primo luogo saranno riprese le caratteristiche del "mercato" del lavoro italiano, intese come tratti delle strutture di opportunità effettivamente disponibili nei processi di incontro tra lavoratori e datori di lavoro. In secondo luogo sarà richiamato il disegno d'indagine. In terzo luogo saranno discussi i risultati alla luce dell'ipotesi prima abbozzata. Concluderà il saggio un *focus* sulle possibili implicazioni a partire dalle informazioni acquisite.

## 2. IL "CAMPO OCCUPAZIONALE"

Al fine di situare i fenomeni che analizzeremo nel seguito si rivela necessario richiamare almeno sinteticamente i principali elementi distintivi del mercato del lavoro italiano, che in questa sede e secondo una lettura bourdesiana intendiamo quale "campo occupazionale", inteso come «campo delle possibilità oggettivamente offerte ad un determinato agente sociale» (Bourdieu, 1979, tr. it. 1983: 112).

Secondo i dati più recenti (Istat, 2019b; 2020) – prima della pandemia da Covid-19 ancora in corso mentre scriviamo queste righe, la cui trattazione non è tuttavia possibile nei limiti del presente saggio – le posizioni di lavoro nominali (le "teste" formalmente occupate) erano tornate ai livelli precedenti la nota crisi del biennio 2008/2009. Non così, però, le ore lavorate: negli ultimi anni è drasticamente diminuita la probabilità di un lavoro a tempo pieno e indeterminato (Schizzerotto, Trivellato e Sartor, 2011; Sgritta, 2014) cosicché le ore effettivamente lavorate *pro capite* restano ancora lontane rispetto ai livelli precedenti. Da questo punto di vista, il lavoro si sta dimostrando un bene sociale più rarefatto, anche in regioni – come il Veneto, contesto entro cui è stata condotta l'indagine di cui diremo – che facevano della disoccupazione solo "frizionale" un vanto (Anastasia e Oliva, 2015).

---

Sarebbe tuttavia un errore attribuire la minore quantità di lavoro disponibile a un andamento congiunturale, poiché le dinamiche di digitalizzazione e automazione dei processi produttivi potrebbero condurre a una strutturale minore richiesta di lavoratori e conseguentemente a una base occupazionale sistematicamente più ristretta (Brynjolfsson e McAfee, 2014; Méda, 2016; De Stefano, 2016) anche se non mancano posizioni per cui tale processo – se adeguatamente accompagnato – potrebbe avere invece effetti espansivi (Autor, 2015).

Tale aspetto (quantitativo) del mercato del lavoro rischia poi di apparire addirittura secondario rispetto a un'altra evoluzione fondamentale che ha segnato la dimensione lavorativa (certamente non solo in Italia), osservabile peculiarmente sul piano qualitativo. In tal senso, abbiamo assistito a un cambiamento di lungo periodo nella struttura del mercato del lavoro, con una riduzione dei soggetti centrali (o *insider*), che occupano le posizioni più riconosciute tanto sul piano dei benefici materiali quanto su quello dei benefici simbolici, e a un ampliamento molto consistente del lavoro “ai margini” (*outsider*), in cui una crescente quota di lavoratori ricopre posizioni precarie o comunque scarsamente tutelate (Barbieri e Scherer, 2005; Villa, 2010; Barbieri, Cutuli e Scherer, 2018). Come vedremo, tale destrutturazione ha avuto e ha tuttora un impatto molto rilevante sulle potenzialità partecipative associate al lavoro, che invece di assurgere a solido marcatore di passaggio nei processi di transizione alla vita adulta (Cavalli e Galland, 1996; Buzzi, Cavalli e de Lillo, 2007) appare come il possibile incubatore di un indeterminato intrappolamento (Rosina, 2008; Schizzerotto, Trivellato e Sartor, 2011; Rebughini, Colombo e Leonini, 2017).

Quest'ultima annotazione ci consente di spostare l'attenzione sulle coorti giovani, popolazione *target* del presente lavoro. Come noto, infatti, le difficoltà registrate dal contesto italiano sul piano della crescita economica nel corso dell'ultimo decennio – sia pure in un dipanarsi di condizioni che originano fin dagli anni Novanta – si sono letteralmente abbattute sulle coorti di esordienti, che si sono affacciati a un bacino d'impiego molto meno dinamico. Oggi i giovani adulti italiani popolano in misura più che consistente l'area del lavoro “debole” e, anche per questo, di marginalità sociale, soffrendo un *vulnus* partecipativo che condanna molti di loro a una situazione di strutturale dipendenza dai genitori e il Paese a percorsi di altrettanto sistemica svalutazione di coloro che dovrebbero esserne la principale leva di crescita e sviluppo.

In tale “campo occupazionale”, tuttavia, i processi appena richiamati sono apprezzabili nella loro effettiva portata solo se si considera un'altra dimensione: quella di classe (Blossfeld e Hofäcker, 2014; Albertini e

---

Ballarino, 2019; Marzadro, Schizzerotto e Vergolini, 2019; Brandolini, Gambacorta e Rosolia, 2019). Nel mercato del lavoro italiano si stanno cioè creando i presupposti per quel consolidamento del “Quinto Stato” di cui parla Ferrera (2019), un’area del precariato che diventa quasi per definizione area dell’esclusione. Sappiamo infatti che la posizione di classe dei soggetti è peculiarmente legata alla posizione nel mercato del lavoro; tale posizione è tuttora fortemente connessa a quella dei genitori ed è il predittore più importante delle effettive *chance* di mobilità sociale dei giovani adulti.

I fattori fin qui richiamati permettono allora di comprendere meglio il rilievo che oggi occupa il discorso sulle “competenze”.

Uno sguardo alle periodiche rilevazioni condotte da diverse fonti (ad es. Excelsior, 2019; Istat, 2019a) restituisce un elemento pressoché trasversale: le aziende faticano a trovare le competenze richieste ai giovani esordienti, con fenomeni di *mismatch* molto marcati. Tra le competenze difficili da reperire ci sarebbero non solo quelle specifiche e proprie a ciascuna occupazione, ma anche quelle *soft skill* che oggi vengono indicate come indifferibili e, insieme, difficilmente reperibili.

Questo tema chiama però in causa la relazione tra ciò che è soggettivamente possibile e ciò che invece attiene al piano delle politiche (soprattutto quello delle politiche formative). Questa dialettica è, per contro, spesso misconosciuta. Pur nelle strutture di opportunità prima richiamate, infatti, le attese nei confronti di chi entra nel mercato del lavoro riposano sovente su quella metrica della competitività che unisce lavoratori, aziende e territori. Ma tale discorso è davvero sufficiente per rappresentare i processi di definizione delle competenze che – abbiamo visto – sono considerate tanto importanti nelle biografie lavorative?

Prima di entrare nel merito delle nostre analisi, può essere utile ricordare che nei documenti internazionali citati in avvio di trattazione si sottolinea con forza la necessità di un forte investimento sistemico per formare competenze adeguate. Esso dovrebbe derivare da un *upgrade* quali-quantitativo del sistema di formazione, che l’Italia non ha ancora realizzato (Ocpi, 2019). Non è solo questione di (più ampio) spazio per le discipline tecnico-scientifiche, ma anche di definizioni sociali della formazione e dei suoi operatori (gli insegnanti e i docenti); definizioni che richiamano uno *status* che, diversamente, si colloca all’opposto (Dolton, Marcenaro, De Vries e She, 2019).

Tale *deficit* del sistema formativo andrebbe perciò inquadrato in un più ampio campo diseguale, in un rafforzarsi delle «linee di faglia» (Girardi, 2019) che il nostro Paese attesta, che certamente riguardano anche

---

la scuola. Tale struttura di opportunità apre molte domande sugli interventi possibili in un sistema che assegna crescenti risorse e *status* premiali agli *insider*, ma non ha ancora elaborato strategie politiche di risposta volte a tematizzare la crescente quota di «espulsi» (Sassen, 2016) dal sistema socio-economico.

A questo punto riteniamo di possedere sufficienti elementi per introdurre l'indagine presentata nelle prossime pagine. Se il "campo" attesta gli andamenti sopra richiamati, infatti, si rivela interessante procedere in una duplice direzione: capire quali siano i costrutti simbolici che lo permeano, quegli *habitus* che in Bourdieu sono «forma incorporata della condizione di classe e dei condizionamenti da essa imposti» (Bourdieu, 1979, tr. it. 1983: 103), ma restano anche dei sistemi di disposizioni aperti e dialettici (Bourdieu, 1992); contestualmente, osservare i movimenti degli attori in gioco all'interno del "campo" (soprattutto quelli dei giovani laureati) in connessione alle variabili strutture di "capitale" effettivamente possedute.

### 3. I METODI IMPIEGATI

L'indagine<sup>1</sup> si è svolta con tecniche di natura qualitativa (Corbetta, 2014), in particolare interviste qualitative e *focus group*. Si è ritenuto che simile opzione potesse risultare complementare rispetto alle esistenti indagini di natura quantitativa che già presidiano i temi d'interesse (tra queste, Excelsior, 2019; Invalsi, 2019; Istat, 2019a), per far emergere quelle strutture di significato più difficilmente approssimabili con tecniche di natura quantitativa.

Il territorio di riferimento della ricerca sul campo è stato quello delle province di Treviso e di Belluno; la prima, in particolare, un "polmone" storico dello sviluppo dell'area veneta (intervenuto soprattutto nell'ultimo ventennio del XX secolo). Sulle ragioni di questa scelta si tornerà nel seguito.

Nella fattispecie, l'indagine sul campo si è svolta nel periodo maggio-ottobre 2019 coinvolgendo: ventidue giovani laureati di età compresa tra i 24 e i 34 anni individuati con criterio a "scelta ragionata" a partire da liste fornite dai servizi per l'impiego di Treviso e di Belluno (diciotto intervistati individualmente e quattro nell'ambito di un *focus*

---

<sup>1</sup> La ricerca è stata condotta dall'Istituto Universitario Salesiano di Venezia per conto della Camera di Commercio di Treviso – Belluno / Dolomiti. Il presente saggio sviluppa alcuni dei risultati del *report* finale di ricerca (Conficoni *et al.*, 2019). L'analisi e le considerazioni contenute in questo lavoro devono ascrivere all'autore e non impegnano le istituzioni coinvolte nell'indagine.

*group* esplorativo)<sup>2</sup>; venti aziende del territorio scelte ancora con criterio a “scelta ragionata” (coinvolte in tre *focus group* esplorativi)<sup>3</sup>; due referenti dei servizi per l’impiego di Treviso e di Belluno e tre referenti di una società di somministrazione lavoro (interviste individuali); quattro rappresentanti di associazioni di categoria (interviste individuali); due referenti di Veneto Lavoro (interviste individuali). Tutti questi referenti sono stati scelti come testimoni qualificati nel settore.

#### 4. GLI *HABITUS* DEGLI ATTORI COINVOLTI: TRA PRATICHE INCORPORATE E CONTRO-NARRAZIONI POSSIBILI

Nella prospettiva di Bourdieu accennata poco sopra, l’*habitus* costituisce quell’insieme di pratiche incorporate che nel contesto di una determinata struttura di opportunità possono riprodurre la plausibilità e le principali caratteristiche o, per contro, metterla in tensione in un processo che non è soltanto strutturato, ma anche strutturante, in cui la configurazione del “capitale” posseduto dagli attori riveste un ruolo centrale.

Ai nostri fini ciò significa che anche gli interventi di orientamento nei confronti di coloro che accedono al mercato del lavoro non sono pratiche oggettive, sono piuttosto *oggettivate* come le pratiche definite migliori in un determinato campo di possibilità. Come anticipato in precedenza, gli impliciti relativi a tali pratiche assumono oggi precisi contorni, che presiedono quindi a un articolarsi delle stesse più o meno coerente con specifici *habitus*. Vogliamo quindi chiederci in che modo detti *habitus* siano riprodotti dagli attori coinvolti nei processi di orientamento verso il lavoro e dove si possano intravedere spazi interstiziali che per contro configurino possibili cambiamenti.

Una prima dimensione che sonderemo concerne la rappresentazione (agita) del proprio ruolo: quali auto-narrazioni e narrazioni degli altri attori restituiscono le aziende, i soggetti della mediazione e gli stessi giovani adulti concretamente coinvolti nelle transizioni scuola-lavoro e nel successivo sviluppo delle carriere lavorative?

<sup>2</sup> Nell’individuazione dei giovani laureati coinvolti nell’indagine le variabili considerate in fase di scelta sono state la durata della disoccupazione (disoccupati da un anno o più), il genere (metà uomini e metà donne), il percorso di studi seguito (sia tra gli uomini che tra le donne, metà di area umanistica e metà di area scientifica) e il servizio per l’impiego cui risultavano iscritti gli intervistati (Treviso e Belluno).

<sup>3</sup> Per l’individuazione delle aziende – sia quelle *profit* sia quelle *non profit* – si è tenuto conto dei macro-settori economici di riferimento, della classe dimensionale (numero di addetti) e del territorio considerato dall’indagine.

#### 4.1. *Le aziende*

Il primo soggetto sul quale è opportuno concentrare l'attenzione è dato dalle imprese che "richiedono" lavoro e, così facendo, articolano ulteriormente quel campo occupazionale illustrato in precedenza. Da questo punto di vista l'insieme dei "profili" da esse richiesti si rivela quasi plasticamente il "terreno di partecipazione" possibile ai giovani adulti che accedono al mercato del lavoro.

Quali sono le rappresentazioni incorporate relative a tali profili e come intervengono nei processi che conducono all'inserimento in azienda di un esordiente o di un lavoratore che possiede già una (variabile) esperienza alle spalle?

Nel contesto d'indagine queste domande assumono invero una particolare centralità: fino al primo decennio del Duemila il lavoro non era un bene sociale problematico, tanto da consentire l'utilizzo di appellativi che per il Veneto parlavano di "società laburista" (Diamanti e Marini, 1996), all'interno di un tessuto d'impresa formato da piccole e medie aziende dai caratteri diffusi, sia pure con un prevalente profilo di specializzazione medio basso e nel quadro di un'alta intensità di lavoro anziché di capitale. In tal senso, potrebbe apparire singolare concentrare il *focus* di ricerca su un sistema d'impiego che fino a tempi relativamente recenti ha attestato criticità molto meno evidenti rispetto ad altri territori. Al contrario, è proprio prendendo spunto dalle evidenze di un territorio comunemente inteso come "non problematico" che il discorso sulle competenze e sull'orientamento appaiono meno scontati anche laddove dovrebbero funzionare meglio.

A quest'ultimo proposito va annotato come anche nel Nord Est si dibatta da tempo circa la necessità di una migliore corrispondenza tra domanda e offerta di lavoro e sulla centralità dei processi di transizione che, se in quest'area d'Italia possono sfociare meno nell'impossibilità di reperire un'occupazione, evidenziano comunque alcune criticità. Tra quelle riprese in letteratura, si segnala il tema di uno spazio formativo per le competenze di natura tecnico-scientifica ritenuto non ancora sufficiente (Finotto, 2015), quello di un auspicato, maggiore investimento in formazione da parte delle imprese (Salatin, 2009) e l'importanza di un'attenzione privilegiata proprio alle transizioni scuola-lavoro (Colasanto, 2012).

Si deve inoltre considerare come nel secondo decennio del Duemila il positivo scenario poco sopra descritto abbia comunque osservato profondi mutamenti. La struttura d'impiego ha mostrato anche in Veneto – pur se in termini relativamente meno accentuati – quei mutamenti quan-

---



titativi e qualitativi di cui si è detto in avvio, ma anche la struttura d'impresa ha visto un'evoluzione molto consistente, con il dipanarsi di due scenari prevalenti (Micelli, 2017; Rullani e Rullani, 2019): quello dei soggetti che si sono ritrovati a rincorrere (quando non a uscire dal mercato) perché poco capaci di aggiornare la propria proposta di valore aumentando il tasso di conoscenza dei propri processi produttivi; e quello dei soggetti che hanno agito in modo più innovativo e sono per ciò riusciti a conquistare nuovi spazi di mercato.

Questa crescente divaricazione è stata una delle ragioni principali per cui è venuto meno il tratto “scontato” del lavoro in Veneto, proprio in ragione della scomparsa di molti di quei soggetti che potevano garantire un bacino potenziale di lavoro relativamente esteso. Per questi motivi capire meglio le rappresentazioni che fondano la domanda di competenze significa approfondire una questione dirimente in un contesto strutturalmente meno aperto (in termini di opportunità lavorative) rispetto al passato.

Nelle parole dei referenti aziendali coinvolti nelle interviste qualitative si stagliano due *pattern*, che rinviano ad *habitus* potenzialmente differenti.

Il primo *pattern* testimonia un atteggiamento prevalentemente conservativo in cui l'azienda stabilisce il perimetro semantico e insieme operativo entro cui si muove e si muoverà colui che si candida – o viene scelto – dall'azienda stessa per entrare a far parte dei propri collaboratori. In questo caso il discorso definitorio procede in modo unidirezionale, dall'azienda al lavoratore (ma non viceversa); in linea generale, la prima stabilisce e il secondo si dovrebbe adattare. Prevale una prospettiva di *exploitation* organizzativa (Gupta, Smith e Shalley, 2006).

*Dobbiamo dire che loro all'università sviluppano una grande preparazione teorica ma praticamente non sono all'altezza. E la prima cosa che vogliono sapere quando si presentano al posto di lavoro è quanto guadagnano. [...] Quello che a me fa essere più titubante è l'approccio di come affrontano il lavoro. [...] Io non dico che devono essere trattati male ma che devono fare un bagno di umiltà (Azienda metalmeccanica\_5).*

*[...] Vogliono un lavoro confortevole, tranquillo, senza pressioni [...], e per noi non è accettabile. Mancano della capacità di programarsi il lavoro con la pretesa che questo venga programmato da terzi (Azienda dell'arredamento).*

Il secondo è quello delle aziende che traducono un discorso più dinamico e bidirezionale sulle competenze, entro cui l'azienda formula determinate richieste ma si apre anche alla possibilità che i giovani laureati

---

dimostrino un potenziale innovativo “divergente”, che l’azienda sa poi valorizzare nel medio-lungo periodo, conferendo centralità strutturale alla formazione (Azzariti, 2008; Salatin, 2009).

*Io posso portare un esempio positivo per quanto ci riguarda [...]. Tre anni fa abbiamo deciso di cogliere l’opportunità che ci era stata presentata tramite il progetto “Garanzia giovani”, nella proposta di uno stage di due persone giovani [...] laureate in commercio estero a [...], due persone molto diverse anche dal punto di vista caratteriale. [...] Dal nostro punto di vista avere portato due risorse giovani, fresche di università, ha portato idee nuove, aria nuova (Azienda viti-vinicola).*

*Bisogna creare in questi ragazzi la motivazione, tirare fuori qualcosa di più e di diverso. E qual è lo strumento? [...] La sola cosa che secondo me può essere utile è la riunione attorno a un tavolo, come si fa in America. Dai la possibilità a tutti di esprimere il proprio parere senza che la persona portatrice di un parere sia giudicata (Azienda metalmeccanica\_1).*

*A partire dall’azienda in cui lavoro io, bisogna cercare di vincere la mentalità del “non serve a nulla”, del “mi fai soltanto perdere tempo con questa cosa qua” (Azienda metalmeccanica\_3).*

La possibilità del vincere la mentalità del «non serve a nulla» rispecchia anche una più complessa semantica del lavoro, in cui le dimensioni meno direttamente funzionali rivelano un *habitus* in cui il lavoro è restituito alla propria ricchezza biografica ed esperienziale; un *habitus* in potenza altro rispetto a quello che sembra essere più legittimato nel campo occupazionale caratterizzante oggi il nostro Paese. Qui si individua una prospettiva di *exploration* organizzativa.

Le aziende non sono tuttavia gli unici attori che strutturano i percorsi di accesso al sistema d’impiego. Oltre ai lavoratori, di cui parleremo nel prosieguo, vogliamo qui approssimare le rappresentazioni dei soggetti della mediazione.

#### 4.2. *Gli attori dell’intermediazione*

Nel “campo occupazionale” ripreso in avvio, gli attori della mediazione tra la domanda e l’offerta di lavoro costituiscono oggi un “arcipelago” in cui accanto al tradizionale attore pubblico hanno trovato crescente spazio attori d’intermediazione *profit*, di natura privata. Ne derivano delle isole spesso non comunicanti di incontro tra domanda e offerta di lavoro, in cui l’informazione disponibile è asimmetrica e i diversi attori agiscono secondo dei criteri di valore non di rado confliggenti. Ciò ap-

---

pare particolarmente critico se si considera come ciò avvenga in un sistema d'impiego già fortemente segnato dal meccanismo largamente informale di *matching* e dal conseguente rilievo dei meccanismi non formali in luogo di quelli formali. Ciò riduce le *chance* di partecipazione *via* lavoro e consolida quel *mismatch* che, contrariamente all'idea che esso si basi soprattutto sull'assenza delle competenze giuste *tout court*, si radica invece in un contesto stratificato di relazioni tra i diversi soggetti.

Diversamente da quanto registrato tra le aziende, gli intervistati tendono a convergere verso un *habitus* che assegna ai servizi per l'impiego – i cui referenti hanno comunque lamentato poche risorse disponibili per un incrocio più accurato – una valenza marginale e qualche credenziale aggiuntiva alle società d'intermediazione e ai servizi di *placement* degli atenei. Se i servizi per l'impiego sono interpretati quale passaggio amministrativo (soprattutto a seguito del progetto “Garanzia giovani”), le agenzie di somministrazione vengono citate soprattutto con riferimento alla loro specializzazione su determinati profili (e segnatamente quelli di media qualificazione tecnica) e settori (più precisamente nel manifatturiero). I servizi di *placement* degli atenei, infine, vengono ricordati quando si fa riferimento ai percorsi che mirano a far incontrare giovani e aziende prima della conclusione del percorso di studi.

[Per quanto riguarda il centro per l'impiego] *non ho mai avuto un riscontro. Le agenzie interinali già mi scartano perché le figure che stiamo cercando sono già tutte indirizzate verso l'industria. [...] Abbiamo cercato di inserire tramite università, tramite bandi, oppure tramite centri di ricerca e di sviluppo (Azienda artigiana).*

*Noi procediamo tramite agenzia, con esempi positivi ed esempi negativi, soprattutto per le figure destinate alla produzione; mentre per i laureati ci affidiamo a un'agenzia specifica che non è prettamente un'agenzia interinale (Azienda viti-vinicola).*

*Mi sono iscritto al centro per l'impiego con “Garanzia giovani” e devo dire che per quanto mi abbiano dato delle indicazioni utili sul come presentarmi al mondo del lavoro, nell'effettivo incontro con il mondo del lavoro non ho mai parlato con un'azienda, non mi hanno mai proposto di fare un tirocinio, niente che poi sia andato in porto (Laureato in filosofia).*

Incrociano le considerazioni delle aziende e quelle dei giovani adulti, tra i giovani si distingue un *habitus* più organico e internamente coerente rispetto a quello disegnato dalle aziende. Proprio questo aspetto ne marca il carattere critico: se tra le imprese emergevano anche possibili contro-narrazioni sui giovani e sul lavoro, qui si tratta di costrutti più

---

coerenti con le evoluzioni registrate nel corso degli ultimi anni sul piano del *matching* tra domanda e offerta di lavoro. Ciò implica però che le pratiche incorporate dagli attori in gioco assumano più le vesti di una legittimazione che replica l'attuale configurazione di campo, in luogo di pratiche che sia pure embrionalmente possono strutturare contropercorsi. In un campo che *de facto* attribuisce soprattutto all'individuo l'onere del reperimento di un'occupazione, le pratiche degli attori coinvolti si muovono già *come se* la mediazione fosse un onere individuale. L'aspetto forse più interessante (e insieme inquietante) emergente dalle interviste è quella sorta di "inevitabilità" che tratteggia le rappresentazioni dei soggetti d'intermediazione: a prescindere dalle specifiche situazioni riportate, tali rappresentazioni dicono di comportamenti che riposano su criteri per cui sui soggetti d'intermediazione, di fatto, non si può contare o comunque si può contare solo relativamente.

#### 4.3. *I giovani laureati*

La dialettica tra *habitus* legittimi e "dissonanti" pende nettamente a favore degli ultimi tra i giovani intervistati.

Prima di riprendere queste considerazioni, non si può fare a meno di ricordare anche qui in termini più focalizzati e in via preliminare quanto anticipato nell'introduzione al presente lavoro: le molte coloriture che riveste l'esperienza lavorativa tra i più giovani.

Se questa non è più una novità nel panorama della letteratura sul tema, va notato come la pluridimensionalità dell'idea di lavoro che i giovani fanno propria non sia venuta meno nemmeno nel decennio di crisi che più duramente li ha colpiti sia nel contesto italiano che in quello europeo: i giovani adulti non si rassegnano all'idea che il lavoro, sia pure sempre meno "standard", non possa essere (in modo plurale) anche un "buon lavoro".

Tale osservazione è importante ai nostri fini nella misura in cui s'intenda interpretare quanto detto in relazione alla "idea di giovane" restituita dalle aziende intervistate e alle narrazioni che i giovani fanno proprie circa le possibilità di una transizione e di una carriera efficaci nel mondo del lavoro. L'*habitus* degli intervistati rispetto alle proprie possibilità nel mercato del lavoro replica (tristemente, potremmo dire) la consapevolezza di quell'onere individuale ormai strutturale di cui si diceva prima, ma è molto distante da quello delle aziende che ne lamentano la scarsa plasticità.

Tra gli intervistati si configura anzi una resistenza che si fa strutturale, che mette in tensione un sistema di opportunità per molti aspetti co-

---

gente eppure vissuto in modo agito e non passivo. Se tale campo assegna certamente ai profili definiti “deboli” uno *status* inferiorizzante di minore occupabilità, dalle interviste emerge come anche tra i laureati potenzialmente più “forti” intervengano difficoltà che, quando non rimandano all’occupabilità diretta in virtù di certe competenze, rimandano però a una loro scarsa valorizzazione nel tempo e a una difficile integrazione tra dimensione lavorativa e altre dimensioni di vita. Di più: il rimando tra dimensione più ampiamente biografica e dimensione specificatamente lavorativa è continuamente agito dagli intervistati e proprio qui risiede la più compiuta dissonanza tra i loro *habitus* e quelli che li vorrebbero passivi, non sufficientemente consapevoli o scarsamente capaci di pensarsi in un’ottica di medio-lungo periodo. Potremmo così sintetizzare: non si aspetta un lavoro – come vorrebbero certe retoriche di senso comune – lo si cerca in modo attivo e in modo altrettanto attivo si cerca di trovarne un altro quando non corrisponde alle aspettative maturate.

*Io mi sono laureata nel 2015 con la specialistica in biotecnologie mediche, dopodiché ho frequentato un master in medicina rigenerativa a [...]. [...] Finito il master mi sono iscritta a un concorso per una borsa di studio ad [...] e fino all’anno scorso ho lavorato nei laboratori di biologia molecolare al [...] e ho avuto modo di avere un’esperienza molto vasta in campo di ricerca. Sono mesi che sto studiando per questo esame [per l’iscrizione all’albo dei biologi] che farò a giugno, e sto facendo questo esame per vedere se con questo esame e questa certificazione le aziende potrebbero essere più ben disposte (Laureata in biotecnologie).*

*Quando sono arrivato qui avevo 25-26 anni e non ho cercato cose che fossero effettivamente “belle”, ho cercato un’occupazione. [...] Per dire, accanto a me (nel mio vecchio lavoro), c’era quello con la quinta superiore (Laureato in filosofia).*

*Dopo un po’ che mi offrivano contratti non sicuri ho deciso di aprire la partita iva e di gestire più cose insieme. [...] Se devo pensare a costruirmi una famiglia mia è chiaro che sarebbe molto meglio avere un lavoro continuo, dipendente, e arriverà il momento in cui dovrò prendere una scelta, ma per ora mi va bene così (Laureata in lettere).*

*Io mi sono laureata nel 2011, ho lavorato per tre anni e mezzo e ora sono a casa in maternità. [...] Spererei tanto di poter trovare un lavoro, perché più si va avanti e non si lavora, più ci si abitua all’idea di non trovare un lavoro, di non potercela fare e di non sentirsi pronti o inadatti al lavoro (Laureata in servizio sociale).*

*La partita iva odierna è un regime che mi va bene, fra meno di cinque anni*

---

*spererei in un'assunzione che magari mi permetta di tenere la partita iva aperta perché è sempre un modo per mantenere delle strade aperte, ma in un cambiamento spererei, questo anche per una dimensione extra-lavorativa (Laureata in architettura).*

*Io sono ancora alle prime armi, è da un anno che lavoro. Mi auguro di poter continuare, ho ancora tante cose da imparare. Mi auguro di crescere sempre di più in questo settore [delle risorse umane], che comunque mi piace tanto. Come hr mi piacerebbe anche entrare in una realtà aziendale, vivere a 360 gradi una realtà aziendale (Laureata in storia dell'arte).*

*Io vengo pagato ogni due mesi come collaboratore. [Ma sono lì] tutti i giorni, è come avere i tempi di un dipendente. [...] Le cose positive sono il fare un lavoro che è coerente con quanto ho studiato, e dal punto di vista di quello che fa lo studio è difficile per altre realtà lavorative in provincia [trovare altrettanto]. [...] Quanto mi viene dato indietro mi preoccupa, perché non ho la prospettiva di diventare dipendente (Laureato in architettura\_2).*

*Io lavoravo nel mio ambito, in una libreria. Ma le condizioni sono migliori in quello che sto facendo ora, anche se non è proprio il top. [Ora] sono inquadrata come impiegata addetta al data entry, dietro c'è un lavoro mostruoso che dovrebbero fare due o tre persone, ma è un lavoro a tempo pieno. [...] Continuo a sentire il peso di essere sola, di avere un carico di lavoro per cui non posso essere aiutata in alcun modo (Laureata in archeologia).*

*Appena arrivata qui io ho lasciato il mio curriculum vitae in qualche azienda e in qualche agenzia. [...] Da [...] ho avuto una brutta esperienza, la signora mi ha chiesto se potevo togliermi il velo. [...] So che a trent'anni scatta lo "scalino" e mi devo muovere (Laureata in ingegneria edile).*

Anche quando il percorso di studi e le concrete risultanze occupazionali non si rivelano coerenti ciò non comporta scoraggiamento, ma si innescano strategie di risposta che testimoniano proprio quella consapevolezza di medio-lungo periodo la cui assenza per alcune aziende costituisce uno dei maggiori *vulnus* dei giovani che oggi accedono al mercato del lavoro: tra queste, l'accettazione di lavori provvisoriamente distanti in attesa di futuri riavvicinamenti; oppure la focalizzazione su competenze apparentemente marginali e secondarie (acquisite magari durante il percorso di studi) in attesa di poter impiegare quelle che sono ritenute distintive. Anche se la prospettiva qui impiegata cerca la comprensione dei fenomeni ed esula quindi da questioni di rappresentatività statistica, riteniamo che le indicazioni raccolte testimonino la dinamicità dei processi restituiti dagli intervistati, in linea con una evidente «consapevolezza di doversi attivare» (Gosetti, 2011: 223).

---

Se i giovani intervistati difficilmente appaiono in balia degli eventi e mettono in atto frequenti rielaborazioni, non c'è dubbio che tale situazione implichi un impegno personale molto gravoso, che in alcuni casi rischia di trovare sbocco in una percezione di sconfitta, dove la coerenza di un campo di possibilità molto ristretto si fa pienamente sentire e, riprendendo Beck (1986), rischia di essere interpretata come una soluzione biografica a contraddizioni che sono tuttavia sistemiche.

## **5. UN DIFFICILE ALLINEAMENTO: LE TRANSIZIONI SCUOLA-LAVORO E NELLE CARRIERE LAVORATIVE**

### *5.1. Dalla "transizione" alle "transizioni"*

Da quanto detto fin qui emerge l'importanza non solo – e per alcuni versi non tanto – delle "competenze" in quanto tali nei processi di incontro tra i lavoratori e i datori di lavoro, ma di plessi semantici molto più articolati, in cui le competenze di cui sono latori quanti cercano lavoro sono un aspetto che poi va mediato all'interno dei predetti costrutti di significato. Per questa ragione sembra opportuno riferirsi a questi ultimi nei termini di specifici *habitus*, perché contemperano pratiche e relativi impliciti simbolici più o meno incorporati nel campo costituito dai mercati del lavoro oggi effettivamente esperibili. In merito, più che l'attenzione sulle competenze – staticamente e "contenutisticamente" intese – si rivela molto più fecondo l'impiego di una coppia concettuale *habitus*-competenze, nella misura in cui sono proprio i più ampi sistemi disposizionali (gli *habitus*) a consentire una lettura più dinamica delle seconde; in altri termini, la possibilità di "agire" le proprie competenze può essere più efficacemente osservata all'interno di particolari declinazioni assunte dall'*habitus*, i cui tratti non possono certamente essere ricondotti solo al tipo di competenze possedute.

Tale prospettiva si consolida esaminando i processi di transizione scuola-lavoro, in cui le rappresentazioni fin qui esaminate si dinamizzano nel restituire non i processi di orientamento per come dovrebbero essere, ma gli effettivi processi di orientamento esperiti in contesti sempre più diversificati, in situazioni di asimmetria informativa e con la presenza di attori molto eterogenei variabilmente titolari di pratiche orientative.

Sulla falsariga di quanto proposto nella sezione precedente, il richiamo al quadro introduttivo prima enunciato sui fenomeni di transizione scuola-lavoro e nel mercato del lavoro appare necessario per dare adeguatamente conto di quanto diremo.

L'ingresso nel mercato del lavoro, infatti, è un marcatore di passag-

---

gio fondamentale per delineare le effettive traiettorie che percorreranno i concreti transiti verso lo stato adulto, soprattutto pensando a quanto già evidenziato in relazione al persistente ruolo svolto dalle classi sociali e, in queste, alla posizione assunta nel sistema d'impiego. Le transizioni, nondimeno, non si declinano solo dalla scuola al mercato del lavoro, ma anche all'interno di quest'ultimo. Da questo punto di vista, la letteratura prodotta (richiamata in precedenza) ha indicato quanto sia importante effettuare un ingresso non "ai margini", nella misura in cui esso può condurre a quei meccanismi di intrappolamento e mobilità mancata.

In linea con tali evidenze, allora, è necessario parlare di "transizioni", al plurale, in cui i percorsi effettivamente esperiti, scarsamente compiuti e definitivi, assumono direzioni e fasi molto differenziate. Come vedremo poco oltre, è quanto si verifica anche nell'esperienza dei giovani intervistati. Si conferma cioè un mercato del lavoro mobile: l'*agency* dei giovani laureati – che in prospettiva bourdesiana non è separabile dalla concreta configurazione del "capitale" effettivamente disponibile – e l'effettivo operare di certi vincoli di campo non sono semplicemente funzione di determinate competenze, ma anche dell'autopercezione e dell'eteropercezione di queste, nonché di una maggiore o minore apertura dei contesti di inserimento. Secondo questa angolatura, tali differenti *habitus* possono convergere verso la replica degli esistenti meccanismi strutturali, variabilmente confliggere conducendo a esiti situati che difficilmente modificano l'assetto strutturale oppure incontrarsi su pratiche che, se divengono diffuse, possono prefigurare diversi e più partecipati campi di possibilità.

## 5.2. *Idealtipi di transizione*

Quanto appena osservato prende le forme – tra i nostri intervistati – di tre *pattern* che (sia pure non linearmente) testimoniano tre scenari di possibile allineamento o disallineamento.

Un primo scenario (minoritario) vede dei soggetti che presentano un consolidamento progressivo delle proprie traiettorie lavorative, dove un rinvio coerente tra loro e gli attori della domanda di lavoro è la chiave perché ciò avvenga; sono coloro che – nell'attuale campo di possibilità – si collocano in uno spazio sociale caratterizzato da più consistenti margini di mobilità occupazionale e da traiettorie sociali meno svilenti.

*Avevo iniziato a cercare lavoro in vista del termine del servizio civile e avevo mandato anche curriculum in ambiti diversi rispetto al mio di studio, per lavori in ambito amministrativo cercando di focalizzarmi su quello che ave-*

---



*vo imparato in quei dodici mesi [nell'ambito del servizio civile]. A fine novembre mi ha contattato un'agenzia per il lavoro chiedendomi la disponibilità di andare a fare un colloquio presso un'azienda. Sono andata a fare questo colloquio che era nell'ambito dell'ufficio risorse umane di un'azienda metalmeccanica. Loro avevano bisogno di una figura di questo tipo perché avevano bisogno di sistemare l'archivio e avevano bisogno di conteggiare le buste paga dei lavoratori. Fino a Natale ho lavorato con un contratto di somministrazione interinale, e in quel periodo mi sono interessata al tipo di lavoro in quell'ufficio. Ho fatto tre colloqui nel settore delle risorse umane e uno è andato a buon fine nell'agenzia di somministrazione (Laureata in storia dell'arte).*

Il secondo scenario rovescia quello appena indicato: si concretizza cioè lo spreco delle competenze acquisite nel percorso di studi; laddove nel primo *pattern* i segnali erano di rinforzo tra gli attori in gioco e consolidamento dei percorsi, qui si assiste a tentativi di ripartenza che conducono però il più delle volte a dinamiche di intrappolamento. In questo caso il campo di possibilità fa sentire tutta la propria forza nel costringere la soggettività dei giovani coinvolti e il loro potenziale strutturante.

*Io non so come si faccia a entrare nelle agenzie interinali a lavorare, mi sono documentata e ci ho provato, ma è come sbattere contro un muro. [...] Cosa devo dire delle agenzie interinali? Loro sono i datori di lavoro di noi candidati quando siamo disoccupati; è andata meglio con alcune agenzie interinali ed è andata peggio con altre. [...] Utilità del centro per l'impiego? [...] Zero, anche perché loro mi hanno comunicato che il mese successivo sarei dovuta andare a fare una riunione sul perché ero disoccupata, sul come si cerca un lavoro (Laureata in archeologia).*

*Ho sempre lavorato per bar-ristoranti perché i miei hanno sempre fatto quello, intervallati da un paio di esperienze in Alto Adige. Nel frattempo avevo cominciato a cercare lavoro in settori che non fossero bar e ristorazione ma non ero riuscito a trovare nulla. Da questa estate ho deciso di iscrivermi all'università e ora sto facendo una magistrale in antropologia a [...] (Laureato in storia).*

Il terzo *pattern* si colloca nel mezzo: del secondo *pattern* presenta l'impossibilità di impiegare subito le competenze acquisite nel percorso di studi, del primo attesta però la possibilità di dar vita (almeno potenzialmente) a una partecipazione "centripeta" al mercato del lavoro, in luogo di una partecipazione che si fa invece centrifuga (come per i giovani che rientrano nel secondo *pattern*).

*Io mi occupavo di front office telefonico per una compagnia di assicurazio-*

*ne sanitaria, dove parlavo con persone che non stavano bene e non ricevevano soldi, non erano quindi contente di parlare con noi. [Il fatto di non aver ricevuto il rinnovo del contratto] ho deciso di prenderlo più come un'opportunità per migliorarsi. Non ho subito un contraccolpo, anzi. Sto studiando adesso per fare dei concorsi, sto cercando di costruire qualcosa di più stabile per il futuro. [...] Sto vivendo la disoccupazione per costruire qualcosa di più aderente a quello che ho studiato e meno in balia [di quello che capita] (Laureato in filosofia).*

*Dalla facoltà di architettura esci e dovresti diventare un grande architetto, ma ovviamente non tutti diventano grandi architetti. Il campo dell'architettura è tanto vasto, ha molte sfaccettature ma queste sfaccettature non ci sono fatte vedere [all'università], sicuramente (Laureata in architettura).*

*Rispetto all'università non posso dire molto, quello che mi hanno detto mi hanno dato. Rispetto allo sbocco lavorativo, il mio corso di studi mi ha dato molte competenze ma non mi ha focalizzato su un settore specifico. Molte aziende, ad esempio, lavorano sulla sicurezza degli alimenti; ecco, io qualche competenza ce l'ho, ma non al pari di chi ha studiato igiene degli alimenti, che quando esce sa già avere di fronte un percorso ben definito perché ci sono dei corsi specifici in igiene degli alimenti. Chi ha fatto chimica dei materiali [lo stesso]. Io ho una montagna di corsi [ma nessuno del tutto specifico]. [...] Mi sento un po' come un pesciolino nell'oceano (Laureata in biotecnologie).*

*[Ho sempre trovato lavoro] tramite segnalazioni o tramite cooperative che avevano "tot" lavoro e quindi andavano a cercare. Adesso esiste anche l'idea di creare un album di restauratori e di indicare ognuno la propria area di competenza. Questa cosa è stata fatta. [...] Il mio settore è concepito un po' come artigianale, se devono restaurare una vetrata non vanno dal restauratore (Laureata in conservazione dei beni culturali).*

*Secondo me è sempre utile fare un'esperienza in cantiere durante gli studi. [...] Magari ci mandassero, [...] a parte il tirocinio che se uno fa un certo tipo di scelta è teorico, se uno fa un altro tipo di scelta è pratico. [...] Io ho bisogno di una persona che mi "butta" nel mondo del lavoro e mi dà anche qualche responsabilità, ma che, se ho bisogno di qualcosa, è pronta a rispondere e non mi butta nel fango e mi lascia nuotare da sola, una persona che mi spinge a tirare fuori le mie competenze, ma se ho bisogno di qualcosa c'è. Vorrei un datore che non facesse il boss, ma facesse il leader (Laureata in ingegneria edile).*

Dei tre *pattern* prima individuati, il primo e il terzo sono quelli che più sembrano aprire alla possibilità che le competenze non siano solo un dato statico, piuttosto un processo dinamico. Un processo che può con-

---

durre a esiti difformi rispetto a quelli tipici, ma proprio per questo in grado di prefigurare possibilità “altre” che mettano in tensione strutture di opportunità in cui più di frequente si discrimina nettamente tra *insider* (i laureati dotati di competenze definite come “forti”) e *outsider* (i laureati dotati di competenze definite come “deboli”).

Questi due *pattern*, inoltre, sono quelli per i quali più pertinente appare l’impiego del concetto di «*riconversione* del tipo di capitale posseduto» (Bourdieu, 1979, tr. it. 1983: 136), dato dagli spostamenti degli attori all’interno dello spazio sociale. Secondo Bourdieu, in proposito vanno distinti due tipi di spostamenti: quelli *verticali* (verso l’alto e verso il basso, nel medesimo campo) e quelli *trasversali* (che possono implicare anche piani diversi). Come s’intuisce dalle stesse considerazioni degli intervistati, entrambe le traiettorie osservate aprono maggiormente a quest’ultima fattispecie, pur se in modo non lineare.

Va per contro precisato come i tre *pattern* condividano un aspetto fondamentale: oltre a quello di avvenire secondo un registro di natura individuale, anche quello di avvenire *ex post*. I processi di disallineamento, allineamento o riallineamento si collocano a valle dell’incontro tra domanda e offerta di lavoro e l’onere di provare a sintonizzarli spetta principalmente al singolo; quando ciò avviene, appare il risvolto di “virtuosismi” soggettivi più di quanto implicato da mutamenti sistemici.

L’assenza di una previa sintonizzazione riproduce un campo di possibilità sempre più diseguale e altrettanto escludente, in cui prevale un gioco “a somma zero” di cui, di volta in volta, partecipano i diversi attori: il sistema formativo, con percorsi che di frequente trovano un sistemico svilimento; i giovani che si avviluppano in una frustrazione strutturale e in precarie e reversibili transizioni allo stato adulto; le stesse aziende, che non riescono a valorizzare appieno le proprie possibilità.

## 6. LE “COMPETENZE”: NON UN PUNTO DI PARTENZA, MA DI ARRIVO

L’analisi svolta fin qui ha fatto emergere diversi profili di legittimità o “devianza” degli *habitus* coinvolti nei fenomeni che stiamo analizzando: tanto rispetto alle rappresentazioni degli attori in gioco quanto in merito ai percorsi di transizione scuola-lavoro e lavoro-lavoro.

Prima di procedere con alcune considerazioni in prospettiva, abbiamo ora gli elementi per riflettere sulla “parola chiave” (competenze) che – dicevamo nella sezione introduttiva – costituisce il “segnavia” più citato nei documenti internazionali quale patente di (solido) accesso al mercato del lavoro. Riteniamo di aver fin qui contribuito a porre in discussione questa “pre-condizione”. Nel processo che conduce alla per-

---

sona “giusta” si rileva un concorso di aspetti: non solo il contenuto associato a certe competenze, così come solamente o soprattutto il vantaggio di *soft skill* (Heckman e Kautz, 2012) soggettivamente disponibili; ma anche la ricettività dei contesti d’inserimento (l’apertura alla novità di cui possono farsi latori i giovani laureati) e il migliore o peggiore allineamento dei soggetti *prima* delle transizioni e *durante* le transizioni.

Le competenze “giuste” sono così un prodotto interattivo, situato nelle differenti configurazioni dialettiche (o conflittuali) degli attori in gioco e nei processi di orientamento che coinvolgono gli attori del mercato del lavoro e contribuiscono attivamente a definirle e a riderfinirle nella propria legittimità.

Queste considerazioni non intendono confutare *tout court* l’idea che alcune competenze abbiano fattualmente migliore “mercato” di altre, ma aprire alla possibilità che tali fenomeni possano collocarsi in precise strutture di plausibilità, in cui i giovani “competenti”, “poco competenti” e “incompetenti” non lo sono solo (o soprattutto) in relazione a contenuti specifici su cui si sono formati (le competenze, appunto) ma in rapporto a più ampie definizioni che a propria volta *pre-definiscono* le competenze utili. L’evidenza per cui il nostro sistema d’impiego possiede certe peculiarità (profilo di specializzazione, una determinata propensione all’innovazione, determinati aspetti di natura culturale e organizzativa) aiuta alcune competenze in luogo di altre, ma ciò – come detto – non esaurisce la questione.

In proposito, per corroborare l’idea che una preliminare distinzione tra competenze “forti” e “deboli” non sia sufficiente, dedichiamo qui un ultimo approfondimento proprio su questo aspetto. Proponiamo anche in questo caso due percorsi idealtipici: il primo è quello dei soggetti dotati di competenze “da riplasmare”; in questo si pone fin da subito il problema del riconoscimento della competenza.

*Normalmente io non cerco il neolaureato, a meno che non lo si conosca bene, a meno che non se ne conosca il potenziale, ma normalmente quello che magari si è fatto anche un po’ di esperienza di due o tre anni, che sono gli anni più problematici. [Questo] è lo scotto che paga uno che studia cinque anni in un mondo virtuale, totalmente scollegato dal mondo del lavoro e quando viene immerso è come se un uomo si calasse sulla luna (Azienda di arredamento).*

Il secondo è quello delle competenze definite come “da valorizzare”: in questo caso le difficoltà si presentano in prospettiva, più che nell’immediatezza, nel lasciare cioè spazio affinché tali competenze forti contribuiscano a strutturare l’organizzazione in cui vengono utilizzate,

---

senza essere costrette in schemi strutturanti già consolidati (e per ciò subendo una sorta di «violenza simbolica»).

*Io parlo per conto di una piccola azienda metalmeccanica che è cresciuta molto negli ultimi anni e in questo periodo di crescita vorticosa non è mai riuscita a codificare i processi di selezione del personale. [...] Anche se non sono codificati, quando arriva un personaggio interessante per l'azienda, anche se di giovanissima età, viene accolto e non si passa mai tramite la formula dello stage, si passa magari tramite la formula del contratto a tempo determinato perché si ritiene che sia necessario dare degli obiettivi e incoraggiare questi giovani (Azienda metalmeccanica\_1).*

Tali percorsi idealtipici producono esiti diversi: in questi, quella che poteva essere una preliminare e facile distinzione tra “salvati” e “dannati” si configura molto più sfumata. Una volta di più, si rivela centrale l'interazione degli *habitus* in gioco.

L'impossibilità di una selezione definitiva tra lauree “forti” e “deboli” si ritrova anche nelle rappresentazioni di quanti operano presso i servizi per l'impiego. Il tema del riconoscimento si pone soprattutto per le seconde, ma la competenza quale “dato” è insufficiente per definire, sola, una traiettoria probabilistica.

*Le persone con lauree deboli che non riescono subito a entrare nel mondo del lavoro si rivolgono a noi. Poi si dividono: chi ha intraprendenza e disponibilità ad adeguarsi a un lavoro che potrebbe essere un “di meno” rispetto alla laurea che ha in quel momento riesce a partire. Chi ha una pretesa, supportata magari da una famiglia che è disposta a mantenere [la persona], ha più difficoltà (Referente centro per l'impiego).*

*L'obiettivo strategico [potrebbe essere quello] di lavorare sui segmenti del mercato del lavoro che fanno più fatica. Questo secondo me è proprio il compito che un servizio pubblico deve avere (Referente centro per l'impiego).*

Anche da questa prospettiva appare evidente come la ricerca di un lavoro, il reperimento di quest'ultimo e i percorsi di mobilità occupazionale siano di frequente in funzione delle rappresentazioni sociali che i giovani, i soggetti della mediazione e le aziende possiedono del lavoro.

## **7. PROSPETTIVE: OLTRE IL “PARADIGMA DELLA COLPA”**

A conclusione delle argomentazioni fin qui enunciate s'intende procedere all'individuazione di alcune questioni centrali che riteniamo emerga-

---

no dalle analisi condotte.

La prima riguarda il rilievo dei costrutti simbolici che presiedono alla definizione delle competenze, siano esse qualificate come adatte o inadatte, abbondanti o scarse, “forti” o “deboli”. Sebbene limitata a un contesto specifico e non direttamente inferibile ad altre esperienze, l'indagine svolta indica chiaramente le competenze quale portato dialettico, relazionale: certo, vi sono competenze valutate come più affini o meno affini in riferimento agli attuali tratti della domanda di lavoro – nazionale e locale – ma la qualità (oltre al livello) della loro valorizzazione si collega anche (e in alcuni casi soprattutto) all'incrocio tra le mappe simboliche degli attori coinvolti nelle dinamiche di incontro tra domanda e offerta di lavoro; più tali mappe sono e saranno in grado di farsi riflessive e comunicative, più è possibile vedere al di là della competenza (delle competenze) come fotografia del presente che assegna ad alcune la via dell'elezione (di solito a quelle Stem) e ad altre quella della marginalizzazione; sarà anzi possibile immaginarle in prospettiva e al netto di auto-evidenti dicotomie, vederle come radicate in una più ampia esperienza biografica che può attivarle in modo inatteso, non scontato.

L'indagine invita cioè a integrare quanto fin qui sottolineato dagli approfondimenti (richiamati in precedenza) che si sono focalizzati sulle vie per formare al meglio le competenze e valorizzarle successivamente nel contesto occupazionale, a seguito di più solidi processi di transizione. Le “competenze”, così, in questa sede non si stagliano quale categoria neutra, bensì come portato di una negoziazione: perché osservabili all'interno di più estesi dispositivi simbolici (*habitus*); a fronte di determinate configurazioni di “capitale” effettivamente disponibili agli individui; nell'alveo di concrete strutture sociali di opportunità (“campi”). Il frutto di tali negoziazioni, tuttavia, deriva in larga misura da quanti spazi di attivazione sono resi effettivamente disponibili e da un “agire comunicativo” capace di agevolarli, non solo da una preliminare qualità dei contenuti dell'oggetto negoziato (le competenze, appunto).

Con un'espressione per alcuni aspetti provocatoria, l'approfondimento condotto invita cioè a superare il “paradigma della colpa”: quell'implicito per cui sarebbero i *singoli* attori (individuali od organizzati) a essere, appunto, “colpevoli” del *mismatch* e a dover modificare il proprio agire: come si dice soprattutto dei giovani e in misura minore delle aziende o dei servizi per l'impiego.

Tale paradigma replica invece un “campo” (nei termini di Bourdieu) che è già diseguale, in cui la stratificazione delle risposte individuali non conduce alla semplice sommatoria di queste ultime, ma a un ulteriore consolidamento della disuguaglianza. Nelle parole degli intervistati

---

emerge spesso un'abitudine alla risposta situata; ma più risposte situate non fanno altro che corroborare i limiti di un sistema d'impiego già fortemente segnato dall'esclusione e dalla "violenza simbolica", avulso da una logica sistemica e da prospettive di lungo periodo; in questo modo le logiche premiali continueranno a essere appannaggio di pochi eletti, a fronte di molti esclusi.

Solo se il discorso sulle competenze e sui giovani adulti che se ne fanno latori sarà riportato a una matrice relazionale sarà possibile abbandonare il discorso sui "colpevoli" e restituirlo a un carattere processuale e aperto a esiti strutturanti e dissonanti nel confronto con l'attuale campo di possibilità.

### RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ALBERTINI, M., BALLARINO, G. (2019). Reddito, ricchezza e classi sociali. Venticinque anni di disuguaglianze in Italia, 1991-2016. *Stato e mercato*. 115: 69-94.
- ANASTASIA, B., OLIVA, S. (2015). Il lavoro rarefatto. In S. Micelli, S. Oliva (a cura di), *Nord Est 2015. Rapporto sulla società e l'economia* (pp. 66-86). Venezia: Marsilio.
- AZZARITI, F. (2008). *Oltre le competenze. Metodi, esperienze e casi aziendali*. Milano: FrancoAngeli.
- AUTOR, D. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *The Journal of Economic Perspectives*. 3: 3-30.
- BARBIERI, P., CUTULI, G., SCHERER, S. (2018). In-work poverty in un mercato del lavoro duale: individualizzazione riflessiva dei rischi sociali o stratificazione della disegualianza sociale? *Stato e mercato*. 114: 419-460.
- BARBIERI, P., SCHERER, S. (2005). Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia. *Stato e Mercato*. 74: 291-321.
- BAUMAN, Z. (2000). *Modernità liquida*. Roma-Bari: Laterza, 2002.
- BECK, U. (1986). *La società del rischio. Verso una seconda modernità*. Roma: Carocci, 2000.
- BECK, U. (2016). *La metamorfosi del mondo*. Roma-Bari: Laterza, 2017.
- BECK, U., BECK-GERNSHEIM, E. (2002). *Individualisation*. London: Sage.
- BLOSSFELD, H.P., HOFÄCKER, D. (2014). Globalization, Rising Uncertainty and Life Courses in Modern Societies: A Summary of Research Findings and Open Research Questions. *Sociologia del lavoro*. 136: 16-33.
-

- BOURDIEU, P. (1979). *La distinzione. Critica sociale del gusto*. Bologna: il Mulino, 1983.
- BOURDIEU, P., WACQUANT, LÖIC J.D. (1992). *Risposte. Per una antropologia riflessiva*. Torino: Bollati Boringhieri, 1992.
- BRANDOLINI, A., GAMBACORTA, R., ROSOLIA, A. (2019). Disuguaglianza e ristagno dei redditi in Italia nell'ultimo quarto di secolo. *Stato e mercato*. 115: 41-67.
- BRYNJOLFSSON, E., MCAFEE, A. (2014). *The Second Machine Age. Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York: W.W Norton & Company.
- BUZZI, C., CAVALLI, A., DE LILLO, A. (a cura di) (2007). *Sesto rapporto Iard sulla condizione giovanile in Italia*. Bologna: il Mulino.
- CAVALLI, A., GALLAND, O. (a cura di) (1996). *Senza fretta di crescere. L'ingresso difficile nella vita adulta*. Napoli: Liguori.
- COLASANTO, M. (2012). Fra scuola e lavoro: un territorio da esplorare. In S. MICELLI, S. OLIVA (a cura di), *Nord Est 2012. Rapporto sulla società e l'economia* (pp. 277-283). Venezia: Marsilio.
- CONFICONI, A., GIRARDI, D., BARAZZUOL, M., CALLEGARI, F. e SANDI, M. (2019). *Di nuovo in gioco. Giovani laureati, competenze e transizioni occupazionali*. [https://www.tb.camcom.gov.it/uploads/SST/\\_OsservatorioEconomico/Atti/20191210/Dinuovoingiooco\\_report.pdf](https://www.tb.camcom.gov.it/uploads/SST/_OsservatorioEconomico/Atti/20191210/Dinuovoingiooco_report.pdf)
- CORBETTA, P. (2014). *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*. Bologna: il Mulino.
- DE STEFANO, V. (2016). *The rise of 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'*, 71, ILO Working paper – Conditions of Work and Employment Series 71. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2682602](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602)
- DIAMANTI, I., MARINI, D. (1996). Il Nord Est. Una società laburista. *Il progetto*. 12: 7-14.
- DOLTON, P., MARCENARO, O., DE VRIES, R., SHE P.-W. (2018). *Global Teacher Status Index 2018*. <https://learningportal.iiep.unesco.org>
- EUROPEAN COMMISSION (2010). *An agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment*. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6328&langId=en>
- EUROPEAN COMMISSION (2020). *European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>
- FERRERA, M. (2019). *La società del Quinto Stato*. Roma-Bari: Laterza.
- FINOTTO, V. (2015). Formazione e cultura del fare. In S. MICELLI, S. OLIVA (a cura di), *Nord Est 2015. Rapporto sulla società e*
-



- l'economia* (pp. 181-188). Venezia: Marsilio.
- GALLINO, L. (1983). *Informatica e qualità del lavoro*. Torino: Einaudi.
- GALLINO, L. (2001). Le culture del lavoro e l'idea di "lavoro decente". In G. Provasi, T. Maccabelli (a cura di), *Per una nuova cultura industriale* (pp. 99-116). Roma-Bari: Laterza.
- GIRARDI, D. (2019). Dimensione pubblica e traiettorie divergenti: per una ricomposizione delle linee di faglia. In M. Emilio (a cura di), *Dalla frammentazione individuale alla rigenerazione comunitaria* (pp. 21-32). Padova: Libreriauniversitaria edizioni.
- GOSETTI, G. (2011). Giovani, alta formazione e lavoro: una ricerca in un'area del Nord-Est. *Sociologia del lavoro*. 124: 205-224.
- GUPTA, A., SMITH, K., SHALLEY, C. (2006). The Interplay Between Exploration and Exploitation. *Academy of Management Journal*. 49(4): 693-706.
- HECKMAN, J., KAUTZ, T. (2012). Hard Evidence on Soft Skills. *Labour Economics*. 19(4): 451-464.
- INVALSI (2019). *Pisa. Programme for International Student Assessment. Sintesi dei risultati italiani di Ocse Pisa 2018*. <https://www.invalsi.open.it/wp-content/uploads/2019/12/Sintesi-dei-risultati-italiani-OCSE-PISA-2018.pdf>
- ISTAT (2019a). *Il mercato del lavoro 2018. Verso una lettura integrata*. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/227606>
- ISTAT (2019b). *Rapporto annuale 2019. La situazione del Paese*. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/230897>
- ISTAT (2020). *Rapporto annuale 2020. La situazione del Paese*. Roma: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/244848>
- MARZADRO, S., SCHIZZEROTTO, A., VERGOLINI, L. (2019). Classi sociali o gruppi multidimensionali? Come rappresentare le disuguaglianze sociali nell'Italia di oggi. *Stato e mercato*. 115: 7-39.
- MÉDA, D. (2016). The future of work: the meaning and value of work in Europe. *Ilo research paper*. 18. [https://www.ilo.org/global/research/publications/papers/WCMS\\_532405/langen/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/publications/papers/WCMS_532405/langen/index.htm)
- MICELLI, S. (2017). Ricomporre crescita e territorio. In S. MICELLI, S. OLIVA (a cura di), *Nord Est 2017. Rapporto sulla società e l'economia* (pp. 9-32). Venezia: Marsilio.
- OCPI (2019). *La spesa per la pubblica istruzione*. [osservatoriocipi.unicatt.it](http://osservatoriocipi.unicatt.it)
- OCSE (2017). *Strategia per le competenze dell'OCSE Italia 2017. Sintesi del Rapporto*. <https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Strategia-per-le-Competenze-dell-OCSE-Italia-2017-Sintesi-del-Rapporto.pdf>
- PROGETTO EXCELSIOR (2019). *Sistema informativo per l'occupazione e la formazione*. <https://excelsior.unioncamere.net/>

- REBUGHINI, P., COLOMBO, E., LEONINI, L. (a cura di) (2017). *Giovani dentro la crisi*. Milano: Guerini & Associati.
- REYNERI, E. (2017). *Introduzione alla sociologia del mercato del lavoro*. Bologna: il Mulino.
- ROSINA, A. (2008). *L'Italia nella spirale del "degiornamento"*. <https://www.lavoce.info/archives/24899/litalia-nella-spirale-del-degiornamento/>
- RULLANI, E., RULLANI, F. (2019). Dentro la rivoluzione digitale: nuovi modi di generare valore. In Fondazione Nord Est, *Il pentagono dello sviluppo. Rapporto Fondazione Nord Est 2019* (pp. 168-174). [www.fondazione Nordest.net](http://www.fondazione Nordest.net)
- SALATIN, A. (2009). Formazione e capitale umano. In S. MICELLI, S. OLIVA (a cura di), *Nord Est 2009. Rapporto sulla società e l'economia* (pp. 347-355). Venezia: Marsilio.
- SASSEN, S. (2016). *Expulsions: Brutality and Complexity in the Global Economy*. Cambridge (MA): Harvard University Press.
- SCHIZZEROTTO, A., TRIVELLATO, U., SARTOR, N. (a cura di) (2011). *Generazioni disuguali. Le condizioni di vita dei giovani di ieri e di oggi: un confronto*. Bologna: il Mulino.
- SGRITTA, G.B. (2014). De-generazione: il patto violato. *Sociologia del lavoro*. 136: 279-294.
- VILLA, P. (2010). I giovani e il mercato del lavoro in Italia. *Enaip Formazione & Lavoro*. 1: 135-147.
- WORLD ECONOMIC FORUM (2020). *The Global Competitiveness Report. Special Edition 2020*. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2020.pdf)
-