

DISUGUALI E (ANCHE) SOLI?**Strutture di opportunità, rappresentazioni del lavoro e percezioni del sindacato tra i giovani adulti italiani**

di *Davide Girardi**

Abstract

Unequal and (also) alone? Opportunity structures, representations of work and perceptions of trade unions among young Italian adults

The paper focuses on the relationship between perceptions of work and perceptions of trade unions among young Italian adults. After analysing how the representations of young people engaged in the transition to the employment system have changed, the article analyses how young people today understand trade unions and their level of confidence in their ability to represent them. Finally, it develops some points for consideration in the future.

Keywords

Work, trade unions, young people

* DAVIDE GIRARDI è docente di Sociologia presso l'Istituto Universitario Sale-siano Venezia. Si occupa di sociologia delle migrazioni e della condizione giovanile, con particolare riferimento ai percorsi di transizione alla vita adulta.

Email: d.girardi@iusve.it

DOI: [10.13131/unipi/48xe-cv80](https://doi.org/10.13131/unipi/48xe-cv80)

1. INTRODUZIONE

La condizione giovanile in Italia si configura come una delle *issue* che, negli ultimi decenni, più si è stratificata in termini di criticità. Queste ultime hanno dapprima riguardato la progressiva destrutturazione delle forme contrattuali, che hanno gradualmente tratteggiato la condizione lavorativa dei giovani come lavoro “non standard” (al di fuori quindi dei bacini occupazionali più tutelanti) (Schizzerotto, Trivellato, Sartor, 2011; Rebughini, Colombo, Leonini, 2017; Bazzoli, Marzadro, Schizzerotto, Trivellato, 2019; Istat, 2024).

Nel corso del tempo, a tale disarticolazione contrattuale si è affiancata – talune volte secondo modalità coerenti, talaltre secondo dinamiche proprie – una evidente sovra-rappresentazione delle coorti giovani nel perimetro del cosiddetto “lavoro povero” (Saraceno, 2015; Brancati, Carboni, 2024; Caritas, 2025). A corollario di quest’ultima osservazione, è degno di nota che anche nelle retoriche pubbliche sul “lavoro dei giovani” gli accenti quantitativi o qualitativi non godano spesso di trattazioni complesse e integrate. Prevale non di rado, invece, l’attenzione ai più consolidati indicatori quantitativi (si pensi, in proposito, a quelli dell’occupazione, della disoccupazione o dei NEET – *Neither in Employment nor in Education or Training*; Rosina, 2015) lasciando sullo sfondo l’indefettibile rilievo che oggi hanno assunto (anche e soprattutto) le dimensioni che più afferiscono al tema della qualità del lavoro (Gosetti, 2024; Pacelli, Evangelista, 2025; Gallup, 2025). Quel che preme sottolineare in questa sede è che oggi tanto le evidenze strutturali quanto le rappresentazioni sociali convergono nel tematizzare la partecipazione dei giovani al sistema d’impiego come disuguale; anche se le definizioni sociali sono molte volte percorse dall’idea che sia “colpa” (Girardi, 2021) dei giovani se il disallineamento tra datori di lavoro e lavoratori (*mismatch*) non corrisponde a competenze date (Forchielli, 2018). Queste, reificate quasi indiscutibilmente in termini standard, sono al contrario prodotti sociali contestuali.

In questo quadro, inoltre, la letteratura più recente sui lavori dei giovani si è concentrata viepiù frequentemente sul mutamento delle semantiche associate alla dimensione lavorativa (Marini, Lovato Menin, 2024; Bertolini, Gobbino, 2025). Più nel dettaglio, tali approfondimenti hanno toccato sia il cambiamento dei significati nel lavoro – illuminando l’accreciuto rilievo degli aspetti extra-strumentali propri ai lavori – sia la maggior importanza relativa assunta da altri domini biografici rispetto a quello occupazionale (in tema, allora, di *work-life balance*). Curiosamente, tuttavia, l’evidenza appena ripresa si è incuneata nel dibattito pubblico fino a rischiare di svilirne la portata euristica. Le indagini più

rigorose, infatti, hanno rimarcato come la cura dei tratti semantici del lavoro non abbia mai discusso l'effettiva precarizzazione dei *pattern* occupazionali giovanili, divenuta irrefutabilmente evidente. Al contrario, la discussione non specialistica è stata tutt'altro che priva di accenti improvvidamente collocati su un presunto "cambio di paradigma": in altri termini, l'attenzione ai significati si sarebbe a tal punto consolidata da rendere oggi secondario ogni affondo su condizioni d'impiego che – contestualmente alla centratura sui significati – non hanno altresì osservato miglioramenti tangibili. In una geografia occupazionale dei giovani italiani che permane molto diversificata al proprio interno (Istat, 2024), l'insistenza sugli aspetti non strumentali del lavoro è in alcuni casi il valore aggiunto richiesto da coloro che (la minoranza) hanno già evaso possibili preoccupazioni collegate al proprio lavoro povero; in altri casi, risulta una sorta di strategia di *exit*, per allargare i confini di gabbie strutturali in cui il lavoro di qualità è un bene scarso.

Quanto affermato sin qui concerne l'analisi della collocazione dei giovani adulti italiani nell'evolversi delle dinamiche occupazionali. Apre nondimeno a una questione relativamente meno trattata in letteratura e oggetto del presente saggio: in che modo, cioè, sia possibile non solo dar conto dell'evolversi della partecipazione giovanile al sistema d'impiego, ma dedicare altrettanta attenzione alle modalità con le quali le forme di disuguaglianza possono essere rappresentate in forma pubblica o, viceversa, confermare una risposta individualizzata ormai definitivamente matura (Sennett, 1999; Beck, 2000). In proposito, appare molto utile cercare di rispondere osservando l'attuale configurarsi del rapporto tra le nuove generazioni e le organizzazioni di rappresentanza sindacale (Masiero, 2018; Istituto Toniolo, 2018). Dal punto di vista di queste ultime – che fanno della capacità di *voice* dei lavoratori la propria *mission* costitutiva – appare quindi fondamentale una migliore comprensione delle aspettative e delle percezioni dei giovani lavoratori. Ciò consentirebbe di prefigurare *policies* d'intervento che consentano di rappresentare adeguatamente una componente della popolazione italiana che negli ultimi anni ha osservato un crescente indebolimento.

In altre parole, si tratta di chiedersi se la «generazione della policrisi» (Bertolini e Ramella, 2023) esprima ancora il senso di una mediazione collettiva delle disuguaglianze socialmente prodotte e biograficamente esperite. La domanda si rileva fondata proprio alla luce di alcuni recenti approfondimenti di letteratura, che hanno segnalato una rinnovata volontà di partecipare dei giovani adulti italiani, anche se in forme diverse rispetto al passato (Diamanti, 1999; Mancosu e Ramella, 2023). L'ipotesi è che, nonostante questa rinnovata volontà di partecipazione (anche in

termini inediti) la frammentazione quantitativa e qualitativa tradotta dai processi di partecipazione giovanile al sistema d'impiego comporta tra i giovani un'idea ormai consolidata: che il lavoro non sia più una dimensione in cui esperire nuove forme di legami di generazione secondo l'interpretazione di Mannheim (2008), ma piuttosto solo (o soprattutto) una soluzione biografica e individualizzata possa rispondere agli imperativi della società dell'accelerazione (Rosa, 2015). In altre parole, i giovani adulti italiani sarebbero oggi non solo disuguali, ma anche "soli". Tale solitudine sarebbe però un prodotto sociale, più che un'opzione individuale ascrivibile a elementi di scelta.

Un tentativo strutturato di rispondere alle domande testé enunciate prenderà spunto da un'indagine¹ condotta su impulso di un'organizzazione sindacale veneta (Cisl Venezia) interessata ad ampliare il proprio *background* conoscitivo al fine di informare più efficacemente le proposte future². Più nel dettaglio, i dati quantitativi e le informazioni qualitative saranno la base della trattazione a seguire, che osserverà la seguente struttura.

In prima battuta saranno ripresi gli elementi strutturali (riferiti alla condizione occupazionale dei giovani adulti) che fungono da sostrato alle rappresentazioni del lavoro e degli organismi di rappresentanza. Successivamente si analizzerà se e come le condizioni occupazionali intervengano nel differenziare le rappresentazioni delle possibilità di azione collettiva tra i giovani adulti coinvolti dall'indagine. Si cercherà infine di tematizzare l'idea che la traduzione soggettiva delle disuguaglianze

¹ L'indagine è stata condotta dall'Istituto Universitario Salesiano di Venezia per conto di Cisl Venezia. Essa ha avuto quale popolazione d'interesse i giovani d'età compresa tra i 18 e i 34 anni residenti sul territorio nazionale, con un *focus* specifico sul Veneto. È stata utilizzata una tecnica *cawi* (*computer assisted web interviewing*). Il campione nazionale è stato controllato *ex ante* per genere, per età e per zona geografica, e ponderato *ex post* per titolo di studio. Il campione veneto è stato controllato *ex ante* per genere, per età e per provincia, e ponderato *ex post* per titolo di studio. Per garantire maggiore rappresentatività al Veneto, il relativo campione è stato fatto oggetto di specifico sovra campionamento, procedendo al raccordo con il campione complessivo (e alla conseguente ponderazione) quando i dati sono stati considerati a livello aggregato. Di seguito si riportano le numerosità raggiunte. Numerosità della regione del Veneto: 518 rispondenti (margine di errore 2,58). Numerosità su base nazionale 1.017 rispondenti (margine di errore 1,84). La rilevazione è stata condotta a febbraio 2025 da Demetra opinioni.net. Contestualmente all'azione di ricerca quantitativa, si è dato corso anche a un'azione qualitativa basata su ulteriori tredici interviste discorsive rivolte ad alcuni testimoni privilegiati. Questi ultimi sono stati scelti secondo un criterio ragionato, in termini di pertinenza rispetto alle domande conoscitive che hanno guidato il percorso d'indagine.

I risultati di entrambe le azioni di ricerca saranno ripresi in termini integrati all'interno dell'articolo.

² L'analisi e le considerazioni contenute in questo lavoro devono ascrivere esclusivamente all'autore e non impegnano in alcun modo le istituzioni coinvolte nell'indagine.

strutturali porti con sé anche l'elaborazione di strategie selettivamente agite (sul piano soggettivo o su quello collettivo) per affrontare predette disuguaglianze.

Per ognuna di queste dimensioni, sarà effettuato un confronto sistematico tra la situazione nazionale e quella veneta. Tale confronto deve essere qui previamente discusso, perché risponde a una duplice esigenza. L'organizzazione sindacale che ha dato impulso all'indagine qui illustrata (veneta, appunto) ha chiaramente individuato il confronto come uno degli obiettivi conoscitivi. Tale elemento "necessario", tuttavia, non è stato l'unico a consigliare il predetto raffronto. In proposito, si è ritenuto che lo specifico *focus* veneto avrebbe comunque contribuito a far apprezzare quanto le questioni affrontate dall'articolo possiedano la già citata collocazione generazionale: il Veneto, infatti, è stato negli ultimi trent'anni una delle regioni *leader* (a livello nazionale) in termini di crescita economica (Marini, 2012) ma soprattutto nell'ultimo decennio ha osservato dinamiche di "raffreddamento" delle proprie *performance* (Fondazione Nord Est, 2022, 2023). Osservare le risposte dei giovani adulti veneti, in tal senso, consentirà di comprendere ancora meglio se permanga qualche eredità "percettiva" delle succitate traiettorie di sviluppo locale o se, al contrario, i temi dipanati in questa sede si collochino in un orizzonte di generazione tale da farle passare in secondo piano.

Tale confronto sistematico, nondimeno, andrà considerato come una sorta di ausilio interpretativo e non è stato consustanziale all'ipotesi nei termini prima specificati.

Prima della discussione dei dati, tuttavia, è ora necessario richiamare sinteticamente le attuali coordinate entro cui essi assumono senso.

2. GIOVANI ADULTI TRA VINCOLI STRUTTURALI E PARTECIPAZIONE (CONDIZIONATA?)

Le strutture di opportunità all'interno delle quali oggi si dispiega la relazione tra giovani adulti e lavori – tanto agiti quanto percepiti – compendia una serie di coordinate che appaiono qualificare in modo distintivo la loro condizione nello scenario italiano.

Un primo elemento – che certamente non viene qui tematizzato in modo originale – è quello demografico (Strozza, 2023; Censis, 2024; Istat, 2025): da più di un decennio a questa parte, la contrazione delle leve d'ingresso nel mercato del lavoro ha assunto accenni a dir poco drammatici, con uno sbilanciamento della struttura d'impiego verso le coorti adulte e anziane e una contestuale ricaduta non solo sulla necessità di

adeguare le politiche pensionistiche ma anche, e soprattutto, sulla propensione aggregata all'innovazione sistemica (Dalla Zuanna, 2024; Banca d'Italia, 2025), a maggior ragione in contesti fortemente segnati dall'accelerazione innescata dai *macro-trend* globali. Come si vedrà in seguito, questa variabile comporta anche una revisione dei *pattern* negoziali tra domanda e offerta di lavoro: in virtù della loro scarsità quantitativa, oggi i giovani adulti hanno margini di scelta (potenziale) tra offerte d'impiego che prima non erano sempre garantiti. Sebbene sia necessario comprendere bene se queste forme di mobilità nel lavoro costituiscano un autentico *asset* giovanile nel quadro dei percorsi di mobilità sociale – o se, per contro, rientrino nelle predette forme soggettivizzate di *exit* (Hirschman, 1970) rispetto a situazioni reputate non sufficientemente dignitose – è indubbio che la dinamica demografica attesti su questo piano effetti emergenti che sarebbe errato sottovalutare.

Se tuttavia ri-collochiamo questa sorta di effetto secondario (di matrice demografica) nei più compiuti processi che si sono rafforzati nel corso degli anni in tema di partecipazione giovanile al sistema d'impiego, l'effettiva portata di questa variabile viene parzialmente ridimensionata. I tratti dell'occupazione giovanile in Italia, infatti, non sono certamente andati migliorando nel corso del tempo, soprattutto sul piano qualitativo pur a fronte di qualche assestamento sul piano quantitativo (Barbieri, Cutuli, Scherer, 2018; Istat, 2024). Più precisamente, a lievi miglioramenti sul piano dei tassi di occupazione – ma in termini assoluti, non certo in relazione alle altre classi d'età – sono corrisposti dei peggioramenti sostanziali sul piano qualitativo (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2021). In proposito, diverse sono le questioni che meritano di essere ricordate.

Quella più nota concerne il grande ampliamento del lavoro “non standard”, con uno sventagliamento di forme contrattuali precarie che hanno interessato soprattutto la fascia giovane-adulta e non solo nella prima fase di esordio, moltiplicando con ciò i rischi di intrappolamento (Barbieri e Scherer, 2005). Questi, come nota da tempo la letteratura, sono probabilisticamente molto più presenti qualora l'ingresso nel mondo del lavoro avvenga, appunto, secondo predette forme. A tale polverizzazione giuridica si è accompagnato un evidente impatto sulle traiettorie di mobilità sociale (Pisati, 2000), che per le coorti più recenti (soprattutto a partire dal primo decennio del 2000) hanno visto orizzonti decisamente meno ottimistici di quelli sperimentati dalle coorti precedenti, e segnatamente rispetto a quelle nate nel secondo dopoguerra (Schizzerotto, Trivellato, Sartor, 2011). Più di recente, a tali evidenze si sono aggiunti due fattori centrali di stampo eminentemente qualitativo. Il primo di essi è quello del

“lavoro povero”, sia di natura individuale (*working poor*) (Cnel, 2018; Bavaro, 2021; Eurostat, 2025) sia nelle situazioni familiari a doppia partecipazione (*in work poverty*) (Barbieri, Cutuli, Scherer, 2018; Benassi, Morlicchio, 2021). Una volta di più, tale bacino si è popolato soprattutto di giovani esordienti, aggravando una debolezza sistemica che a livello aggregato (al netto quindi di alcune figure più tutelate e richieste) vede la componente giovane del nostro Paese essere decisamente più esposta rispetto alle altre fasce d’età. Il secondo fattore concorre a una delle dimensioni del lavoro povero – pur non esaurendosi questo in essa – e attiene al livello salariale mediamente oggi disponibile alla fascia giovane-adulta della popolazione. In uno scenario Paese che vede l’Italia sostanzialmente ferma da ormai trent’anni (a parità di potere d’acquisto) (OECD, 2024), la specifica debolezza salariale dei giovani adulti limita (e spesso annulla) una transizione compiuta allo stato adulto (Cavalli, 2023), aprendo a conseguenze esiziali sulle *chance* di accedere al bene casa e di dare vita a un proprio nucleo familiare.

Ancora una volta, non si tratta qui di dare spazio a generalizzazioni incongrue che non rendono giustizia ai percorsi virtuosi. Piuttosto, evidenziare criticità strutturali che sono ampiamente corroborate da evidenze pluriennali. Nel novero del lavoro povero, va poi richiamato quello scialo qualitativo di competenze che il sistema di domanda di lavoro frequentemente agisce nei confronti delle fasce giovani di lavoratori. Questo processo trova la propria scaturigine non nel deficit quantitativo di lavoro, bensì in quello di contenuti, di senso e di prospettive di carriera, come hanno ben documentato le indagini condotte sui giovani che hanno scelto il trasferimento all’estero per ragioni di lavoro (Fondazione Nord Est, 2024; Almalaurea, 2024; Istat, 2025). In altre parole, in quel riduzionismo molte volte operato da un sistema di domanda di lavoro votato alla pura funzionalizzazione al ribasso delle competenze complesse, di cui oggi sono invece latori i lavoratori che si affacciano al sistema d’impiego. Quest’ultima considerazione è in questa sede di particolare rilievo, perché apre alla necessità di capire se un’attenzione incrementale al plesso dei significati e delle dimensioni relazionali (di conciliazione tra dimensione lavorativa e dimensione extra-lavorativa) possa essere davvero una diversa via di *voice*, come suggerito in modalità interrogative proprio dalla ricerca; o se, viceversa, queste modalità soggettivizzate non rischino di riprodurre linee di faglia (Girardi, 2021b) già presenti, potenzialmente ancora più profonde quando consolidate da scelte biografiche in cui venga sostanzialmente squalificata la dimensione collettiva.

In tale *frame* trova precipua ragion d’essere la seconda macro-dimensione che è necessario illuminare per rispondere alla nostra domanda di

ricerca: quella dei processi di partecipazione alla sfera pubblica evidenziati dai giovani adulti italiani in tempi recenti. Da questa angolatura, s'intende capire se e in che misura la mediazione sindacale possa essere interpretata secondo i più ampi canoni di tale partecipazione ripresi dalle ricerche più recenti (Mancosu, Ramella, 2023) o, diversamente e proprio in virtù delle coordinate strutturali dettagliate, se la dimensione di *voice* sulla dimensione lavorativa apra a nodi che non possono essere facilmente ricomposti secondo gli stessi criteri oggi utilizzati per discutere della partecipazione sociale delle coorti di giovani adulti.

Tale dimensione è nuovamente al centro del dibattito in tempi recenti e, al pari della questione riferita al rapporto tra coorti giovani e lavor(i), viene non raramente appiattita secondo analisi monodimensionali. Nel caso di specie, l'idea di giovani distanti sarebbe avvalorata dal progressivo distacco dimostrato dalle coorti giovani adulte nei confronti delle organizzazioni politiche di rappresentanza, anche se tale distacco non assume di necessità una valenza specifica. La letteratura sociologica, da questo punto di vista, ha evidenziato come le difficoltà legate alla rappresentanza sindacale e le tensioni all'individualizzazione abbiano coinvolto e coinvolgano l'intera popolazione, sia pure in forme diverse (Accornero, 1992; Carrieri, 2004; Gallino, 2012). Prestando nuovamente attenzione ai giovani, le indagini più accreditate condotte dagli anni Ottanta del secolo scorso (Buzzi, Cavalli, de Lillo, 1997, 2002, 2007; Istituto Toniolo, 2018), hanno concretamente suffragato la dinamica del graduale allontanamento dei giovani adulti dai partiti, e gli stessi, crescenti, tassi di astensionismo elettorale registrati nell'ultimo ventennio presso le coorti più giovani hanno corroborato questo *trend* (Istituto Cattaneo, 2018; Itanes, 2022). Va tuttavia notato come la partecipazione al voto e la percezione nei confronti delle organizzazioni partitiche non possano di per sé esaurire la più estesa dimensione partecipativa, con il rischio quindi di trasformare le prime in una sorta di "sineddoche". In merito, proprio la ricerca sociologica più recente ha rimarcato come l'allargamento del *focus* di attenzione in termini più orizzontali – legati cioè alla partecipazione associativa e a quella ai movimenti – traduca indici di partecipazione mediamente più elevati rispetto al resto della popolazione. Anzi, proprio a partire dal terzo decennio del Duemila la già citata «generazione della poliscrisi» avrebbe ulteriormente innovato in tal senso, presentando un'agenda di *voice* del tutto specifica e collegata ai temi che più la interessano: da quelli che rinviavano al cambiamento climatico a quelli bellici e delle disuguaglianze su scala globale (Sciolla, 2023). Non è questa la sede per dettagliare la questione della partecipazione associativa giovanile *tout court*; interessa altresì segnalare come tali coordinate debbano essere di

necessità tenute presenti quando si analizza una dimensione particolare, com'è quella della percezione di adeguatezza della rappresentanza sindacale nei confronti delle coorti giovani adulte.

In questo specifico caso, l'Istituto Toniolo aveva già sottolineato nel 2018 come la relazione tra giovani e sindacato traducesse molteplici criticità, soprattutto una larga maggioranza di giovani che riteneva fattualmente non più utile il sindacato in assenza di rinnovamento. Altre riflessioni hanno evidenziato come presso la stessa dirigenza sindacale sia chiaro che le coorti giovani intendano in modo peculiare la loro relazione con gli aspetti lavorativi (pur senza implicare questo, necessariamente, conseguenti prospettive di azione) (Masiero, 2018). Va inoltre notato come la tendenza di iscrizione al sindacato denoti un più generale *dis-engagement* a livello globale (OECD, 2025), e non solo presso le coorti giovani.

Ai nostri fini, tuttavia, quel che conta è che le già citate dinamiche strutturali proprie alla partecipazione giovanile al sistema d'impiego si siano ulteriormente accentuate nel corso degli ultimi anni, in concomitanza con l'emergere più recente di rappresentazioni giovanili del lavoro non più del tutto sovrapponibili a quelle del passato.

Completando la prima parte della domanda di ricerca prima enucleata, allora, indagheremo se la rinnovata partecipazione giovanile informata a quello che è stato chiamato «sperimentalismo democratico» possa estendersi anche al versante lavorativo.

Si procederà a questo punto con l'analisi dei dati, a partire da un sintetico richiamo alle coordinate strutturali del lavoro restituite dal campione rappresentativo di giovani adulti veneti raggiunti dall'indagine.

Per le ragioni prima richiamate, il confronto tra il livello nazionale e quello regionale (Veneto) sarà trasversale ai dati presentati. Le disaggregazioni, invece, riguarderanno l'intero campione (opportunamente ponderato al proprio interno) in virtù della maggiore numerosità dei rispondenti e della conseguente possibilità di fornire maggiore solidità interpretativa alle segmentazioni di volta in volta riprese.

3. LE CONDIZIONI DI LAVORO: NOTE SINTETICHE EMERGENTI

Sebbene le forme contrattuali non siano più l'indicatore esclusivo per dare conto dei processi evolutivi nel mercato del lavoro, restano però un indicatore cruciale della disarticolazione che ha toccato in particolare la componente giovanile. I dati³ raccolti corroborano il *trend* più generale.

³ Le disaggregazioni riportate nel testo sono solo quelle statisticamente significative. Quando si fa riferimento alla «significatività statistica» (0,05 al 95%), essa è stata

A livello nazionale, il contratto a tempo indeterminato è il più diffuso (56,6%), seguito dal contratto a termine (23,6%). I contratti stagionali, occasionali, a chiamata e a progetto rappresentano il 9,3% (in termini di aggregato), indicando una quota non residuale di lavoro “non standard”. Coerentemente con una maggiore solidità del profilo della domanda di lavoro, il Veneto restituisce una più ampia incidenza di contratti a tempo indeterminato (62,4%) e una sottorappresentazione dei contratti “non standard”. La disaggregazione per genere rafforza la “linea di faglia” già richiamata in precedenza: così, gli uomini osservano una prevedibile maggior presenza dei contratti a tempo indeterminato (63,6%) rispetto alle donne (50,8%), che sono invece sensibilmente più caratterizzate da contratti a termine (27,3% vs 19,8% degli uomini) e anche nelle figure contrattuali di natura più residuale.

Anche la classe d'età incide sugli andamenti aggregati; se è sensato pensare che l'ingresso nel mercato del lavoro sia non da subito trattenuto da quella maggiore solidità che si può acquisire in seguito, va detto che “il nodo” italiano risiede proprio nelle limitate opzioni di sviluppo disponibili nelle ulteriori fasi della carriera lavorativa. In questa luce andrebbero letti quei dati che individuano i giovani 18-24enni impegnati con contratti stagionali/occasional/a chiamata (fino al 21,5%) e nell'apprendistato (8,5%); per contro, i 25-34enni registrano molti più contratti a tempo indeterminato (64,9%). Riprendendo quanto già anticipato in precedenza, anche la distinzione tra contratti *full-time* e *part-time* integra da un punto di vista informativo lo specifico *focus* sulla qualità del lavoro.

Più del dato generale, che vede i tre quarti dei rispondenti contraddistinti da impieghi *full time*, l'analisi per genere consolida quella che è diventata da tempo una forma di disuguaglianza quasi consustanziale al nostro contesto Paese, laddove le donne sono significativamente più impiegate mediante contratti *part-time* (36,4% vs 15,0% degli uomini). Se a questo si aggiunge che il *part-time* femminile è tutt'altro che una scelta volontaria – ma invece una necessità imposta dalla mancanza di alternative o dalla difficoltà di conciliare vita professionale e familiare – emerge ancora più distintamente un quadro in cui lo scenario non è “win-win” (tra uomini e donne).

La sinossi dei dati appena analizzati riflette con molta evidenza come i processi di cambiamento che hanno interessato il mercato del lavoro negli ultimi anni siano stati meno all'insegna del virtuoso investimento nelle competenze di quanto lo siano invece stati sul piano di un più attento

individuata a seguito di “test binomiale” confrontando lo specifico valore percentuale con la percentuale totale del campione; come numerosità di riferimento è stata considerata quella del sottogruppo (ad esempio, nelle percentuali di riga la numerosità della riga).

contenimento del costo del lavoro.

4. LE RAPPRESENTAZIONI DEL LAVORO

Il perimetro tracciato dai risultati dell'indagine sulle forme lavorative del campione d'intervistati era necessario per collocare quanto dettaglieremo nelle note a seguire. Ancorché centrali nei *pattern* di transizione allo stato adulto, le declinazioni contrattuali e orarie non sono però sufficienti a dare conto di un'altra dimensione: quella dei significati, che soprattutto tra i giovani esordienti nel sistema d'impiego ha assunto negli ultimi anni un rilievo ancora più specifico e autonomo nel confronto con le dimensioni che tradizionalmente venivano utilizzate per testimoniare la polisemia implicata dalla biografia lavorativa di un soggetto. Proprio i significati del lavoro oggi assurgono a bussola ineliminabile nel guidare i più giovani verso un lavoro – verso lavor(i) – che essi ritengono accettabile (“plausibile”) rispetto a proposte che, al contrario, non muovono il loro interesse. Di più: il lavoro significativo è un aspetto di centrale interesse anche nella prospettiva sindacale: il tema delle condizioni alle quali un luogo di lavoro possa definirsi interessante è essenziale per un attore (com'è quello sindacale) che della mediazione nei luoghi di lavoro ha fatto (e fa) uno dei perni della propria azione.

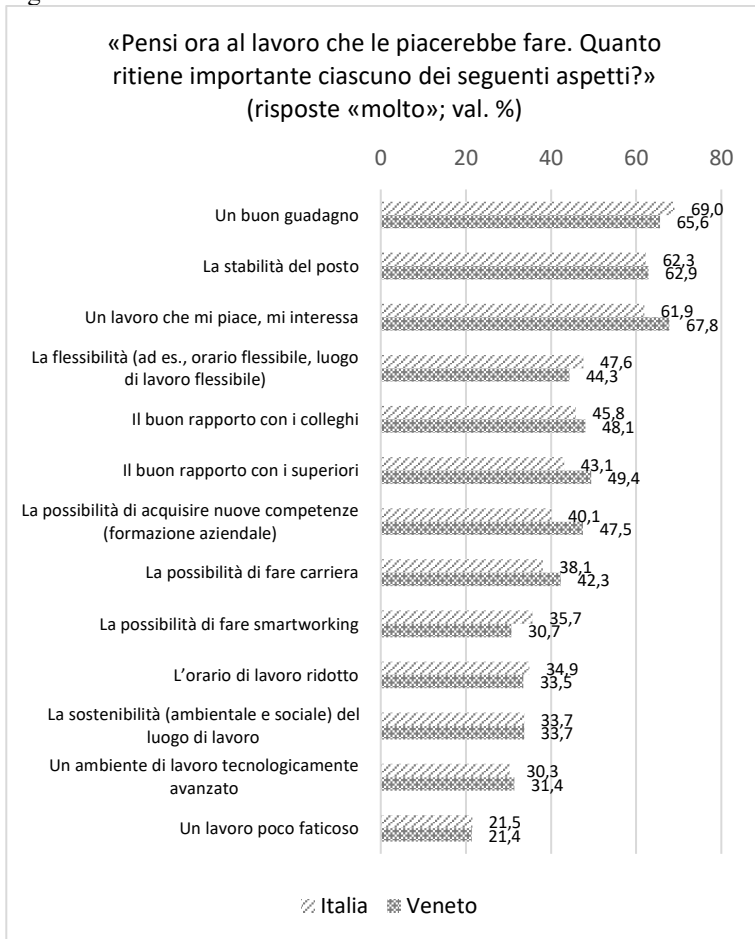
Articolando ulteriormente la riflessione sui significati del lavoro, risulta interessante concentrare l'attenzione su alcuni *item* volti a enucleare i diversi elementi che oggi compongono il “prisma” dei significati associati all'esperienza lavorativa.

Quel che si staglia più nitidamente è la necessità di abbandonare le facili dicotomie che ancora – e non raramente – percorrono il dibattito pubblico sui temi d'interesse del presente lavoro. Se è vero, come accennato in precedenza, che gli aspetti strumentali del lavoro non sono più i soli da prendere in considerazione, ciò non significa che siano *tout court* scomparsi dagli orizzonti dei giovani adulti (a favore dei soli aspetti espressivi).

Più della logica “a somma zero”, in tal senso, può a livello interpretativo quella del gioco a “somma variabile”, per cui i giovani adulti che oggi sperimentano le proprie biografie lavorative si attendono non l'alternativa, semmai una “eccedenza di significati” che senza abbandonare la dimensione strumentale apre a quelle più di natura espressivo-relazionale. La conferma di quanto andiamo dicendo si trova nella graduatoria (ricostruita *ex post*) circa i fattori di maggior apprezzamento nei confronti del “lavoro desiderato”: tanto in Italia quanto in Veneto, gli aspetti più

importanti nel lavoro desiderato sono «un buon guadagno» (69,0% Italia, 65,6% Veneto per la modalità «molto»), «la stabilità del posto» (62,3% in Italia, 62,9% in Veneto) e «un lavoro che mi piace, mi interessa» (61,9% in Italia e 67,8% in Veneto). In un quadro privo di enormi scostamenti tra le tendenze generali e quelle venete, va altresì evidenziato come «il lavoro che piace, interessa» individui in Veneto il valore percentuale apicale. Questa tendenza è interpretabile secondo il canovaccio accennato in avvio: laddove sono più soddisfatte le esigenze di natura strumentale (stabilità e guadagno, su tutte), quelle ultra-strumentali sono maggiormente tematizzabili da parte dei lavoratori. L'analisi delle altre dimensioni tradotte dagli *item* proposti agli intervistati corrobora una volta di più la pluralità semantica associata al lavoro (ai lavori).

Figura 1



Fonte: CISL Venezia - IUSVE, febbraio 2025, n. casi complessivi: 1.535

La «flessibilità» è anch'essa molto apprezzata (47,6% in Italia, 44,3% in Veneto), al pari della «possibilità di fare smartworking» (35,7% in Italia, 30,7% in Veneto). Tali *item* si riallacciano al nodo della conciliazione difficile dipanata precedentemente, ma va notato come su percentuali simili di risposta si collochi il «nucleo relazionale» (con i colleghi di lavoro e i dipendenti), che con ogni evidenza permane anch'esso in cima all'agenda impiegata dai giovani adulti per dare ordine alle proprie mappe di plausibilità del «buon lavoro». In coerenza con la necessità di adottare

una lettura complessa delle variabili più adeguate a leggere le esperienze lavorative dei giovani adulti, appare necessario segnalare l'*item* «la possibilità di acquisire nuove competenze», che in Veneto raggiunge un valore (statisticamente significativo) pari al 47,5%. Tale dato traduce chiaramente la proattività che i giovani adulti continuano a possedere nel ricercare opportunità di sviluppo professionale, in termini quindi di piena confutazione delle retoriche ancora molto presenti per cui questi sarebbero (al contrario) “attendisti”.

I nodi emersi dalla lettura dei dati vengono arricchiti anche dall'analisi delle interviste discorsive. Queste – come appare chiaro dagli stralci ripresi nel seguito – ampliano nondimeno la portata informativa dei dati strutturati, perché aprono a questioni certamente complementari, ma ulteriori. La prima di queste rinvia all'approccio “ecologico” di matrice aziendale: proprio le aziende, in tal senso, sarebbero chiamate a partecipare attivamente alla trasformazione della mappa semantica legata al lavoro esperita oggi dai giovani adulti. Da questa angolatura, l'azienda innovativa non è quella che “normalizza” le competenze, ma le interpreta quale processo da valorizzare in virtù di un ambiente abilitante. Rispetto a ciò, giocano un ruolo fondamentale le culture imprenditoriali, anche nel passaggio generazionale. La seconda questione illuminata dalle interviste è ugualmente ascrivibile a un'interpretazione “ecologica”, anche se la metrica di riferimento in questo caso non è più la singola azienda, bensì il territorio con i propri fattori di attrattività o, al contrario, di espulsione.

Loro (i giovani) non vivono per lavorare, questo è pacifico, cioè per loro è importante la conciliazione con la vita privata e anzi tra le due [...] danno molto più valore e più senso alla vita privata, quindi il lavoro tutto sommato è uno strumento, è uno strumento che deve portare gratificazione e soddisfazione personale, ma che non è il senso della loro vita. [...] Questo è in netto contrasto con le generazioni precedenti, per le quali vita e lavoro erano un tutt'uno. (AO1)

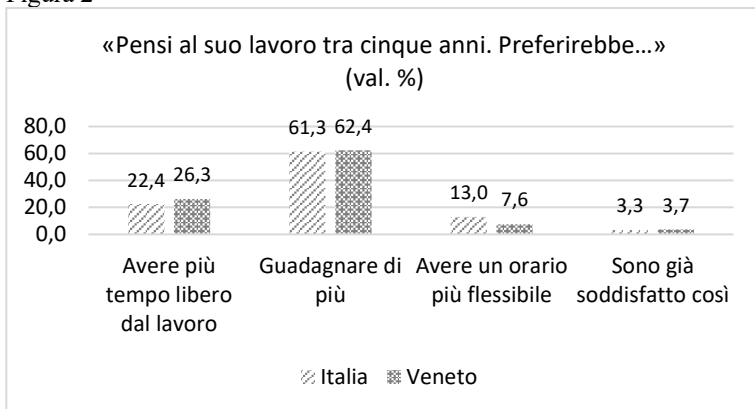
Noi oggi andiamo a formare in Ghana (il saldatore) e lo portiamo in Italia per farlo lavorare in [...], perché qui e lì c'è il tema demografico e il tema di *mismatch*. Ma questi lavori, che non sono pagati poco, non sono attrattivi, perché non hanno neanche una valorizzazione sociale, un valore sociale in cui il giovane si identifica. (IE3)

Spesso i titolari d'azienda non conoscono le attività e il livello di competenze raggiunto dai loro collaboratori, impedendone così la valorizzazione. Spesso e volentieri il titolare non sa esattamente cosa fa il collaboratore, quindi non conosce le attività di ruolo, ma non è nemmeno consapevole del livello di competenze effettivamente raggiunto dal collaboratore. (AO3)

La questione della mobilità, e la difficoltà dei trasporti, in un sistema policentrico (come quello) italiano sono un fattore rilevante, dato il minor interesse dei giovani per la patente e per l'auto. Noi viviamo in un sistema policentrico, lo sappiamo bene, che però rende difficili i trasporti se uno non ha un'auto-vettura; ma, appunto, i giovani sono meno interessati alla patente, alla macchina, alla proprietà, amano altri mezzi. (GO3)

Certamente, questa pluridimensionalità dei “lavori” è attestata anche dall'evidenza quantitativa sulle “proiezioni” future restituite dai giovani adulti raggiunti con l'indagine quantitativa. Se il tema delle basse retribuzioni è ancora centrale – e, visto il livello salariale medio nel nostro Paese, non potrebbe essere altrimenti – di fronte alla richiesta di “schierarsi” oltre tre rispondenti su dieci (sia in Italia sia in Veneto) affermano di essere disponibili a mantenere stabile il guadagno pur di «avere più tempo libero dal lavoro» o per «avere un orario più flessibile».

Figura 2



Fonte: CISL Venezia - IUSVE, febbraio 2025, n. casi complessivi: 1.535

La sinossi dei dati ricavati dalla *survey* e dalle interviste sul tema dei significati aveva tuttavia lasciato in ombra un tema che è per contro emerso solo con l'approfondimento qualitativo: affinché si crei un incontro virtuoso tra le aspettative dei giovani adulti e quelle delle aziende (che, anche e soprattutto in Veneto, è tutt'altro che scontato) è fondamentale che i diversi attori in gioco diano vita a percorsi di orientamento più corali, condivisi e meno basati sulla esclusiva dimensione funzionale.

Loro (i giovani) hanno una gran paura; cioè, hanno paura di non fare il lavoro che piace loro, di non trovare il loro posto nel mondo, di non capire cosa ci stanno a fare in questo mondo, qual è la loro vocazione, quali sono i loro talenti. (AO5)

Le famiglie hanno un peso specifico molto forte nelle scelte di orientamento dei figli, ma spesso mancano di strumenti e di competenze adeguati a supportarli. Il nervo scoperto sono le famiglie, perché non è vero che l'orientamento si basa sull'autovalutazione. L'orientamento, invece, ha un peso specifico spostato molto verso la famiglia. (AO6)

Le scuole faticano a gestire l'orientamento, a causa della mancanza di una regia esterna e del sovraccarico delle figure di riferimento interne (*tutor*). [...] Non è neanche male l'idea del *tutor*, però intanto deve avere delle competenze di un certo tipo, deve conoscere il mercato del lavoro, deve avere anche un approccio psicologico nei confronti dei ragazzi; e dovrebbe farlo [...] in forma esclusiva, non nei ritagli di tempo (quando non insegna). (AO7)

Abbiamo bisogno di aiutare i giovani a costruire identità complesse, non più basate solo sul lavoro, ma sugli ulteriori ruoli che hanno all'interno della propria vita, proprio perché le transizioni siano in qualche modo più gestibili da parte loro. (OS2)

5. GIOVANI E SINDACATO: ESPERIENZE E RAPPRESENTAZIONI

5.1. *Le esperienze con il sindacato*

I risultati fin qui analizzati disegnano un quadro di sfide di prima grandezza per le organizzazioni sindacali, che concernono sia un sistema d'impiego che ha profondamente mutato le proprie connotazioni strutturali – si pensi, in proposito, alla riconfigurazione delle forme contrattuali e al tema della qualità del lavoro – sia quelle di matrice culturale, per cui appare sempre più impensabile per i sindacati limitarsi a replicare modelli d'azione consolidati senza invece innovarli alla luce dei suddetti processi. Diventa quindi fondamentale esaminare il *focus* principale di questo lavoro, approfondendo come i giovani adulti italiani pensano al sindacato e, in prospettiva, in che termini ritengono che gli attori sindacali siano per loro una leva effettiva di *voice* rispetto ai nuclei problematici che essi affrontano nel mercato del lavoro; esponendoli o meno a una variabile condizione di “solitudine” socialmente prodotta.

Da questo punto di vista, la quota di giovani adulti – tra quelli

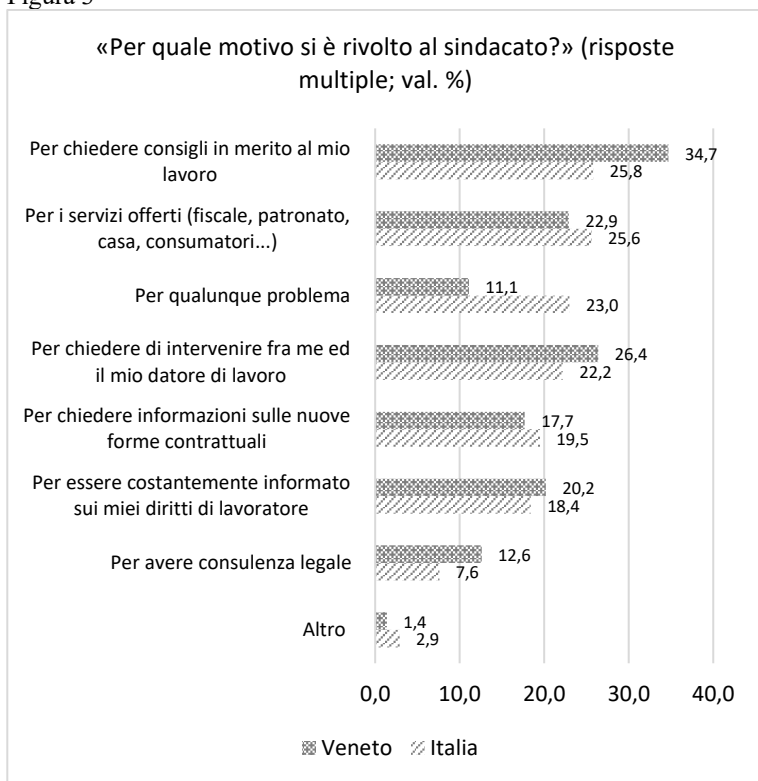
intervistati – che si sono rivolti al sindacato («per un qualunque motivo») è già un primo indicatore del loro *engagement* e della propensione a cercare qualche forma di supporto.

I riscontri confermano una crescente divaricazione tra i giovani adulti e le organizzazioni sindacali, visto che solo un quinto degli intervistati (in Italia) e un quarto di loro (in Veneto) affermano di essersi rivolti al sindacato. Rispetto alle ragioni che presiedono a tale dinamica, i dati ripresi nel seguito forniranno importanti elementi interpretativi. Fin d'ora, tuttavia, è necessario anticipare la necessità di una lettura multiprospettica, che tenga insieme elementi soggettivi ed elementi contestuali. Se è vero, in questo senso, che i processi di individualizzazione ormai maturi hanno condotto anche i giovani esordienti nel sistema d'impiego a contare soprattutto su di sé per capire quale via intraprendere (proprio a motivo dell'indebolimento dei meccanismi di azione collettiva) va ricordato come anche la frammentazione dei percorsi lavorativi giovanili abbia reso e renda più arduo per le organizzazioni sindacali individuare strategie e luoghi adeguati per essere efficaci collettori di istanze complesse.

Disaggregando i dati, si ripresentano le diverse geografie che già più sopra avevano dimostrato di rendere meno univoci i risultati. Più nel dettaglio, in questo caso si mostrano degni di attenzione gli scostamenti per classe d'età, per area geografica e per tipologia di lavoro. In coerenza con la progressiva maturazione dei propri percorsi occupazionali, non stupisce che i 25-34enni si siano rivolti al sindacato di più (27,6%) rispetto ai 18-24enni (13,5%). Da un punto di vista territoriale, il valore più elevato di “avvicinamento” al sindacato si ritrova tra i giovani adulti del Sud e delle Isole (28,8%), in misura statisticamente significativa, rispetto al Nord Est ma soprattutto rispetto alle altre macro-aree. Tali evidenze chiamano certamente in causa la diversa attrattività occupazionale dei territori regionali e la differente possibilità di creare condizioni più o meno favorevoli all'occupabilità dei giovani e, di conseguenza, anche la maggiore o minore centralità del sindacato nel fungere da volano di accesso al (e tutela nel) mercato del lavoro. I lavoratori dipendenti, infine, sono prevedibilmente più rappresentati tra coloro che si sono rivolti al sindacato (27,4%), costituendo la base storica di riferimento delle organizzazioni sindacali medesime. Sulla possibilità, o meno, che il sindacato si apra maggiormente anche alla rappresentanza dei lavoratori non dipendenti, si tornerà più oltre.

Spostando l'attenzione sulle modalità di contatto con il sindacato, si nota chiaramente anche nei nostri dati l'articolazione funzionale che le organizzazioni sindacali stesse hanno messo in atto per dare vita a diverse forme di prossimità, al di là di quelle “tradizionali”.

Figura 3



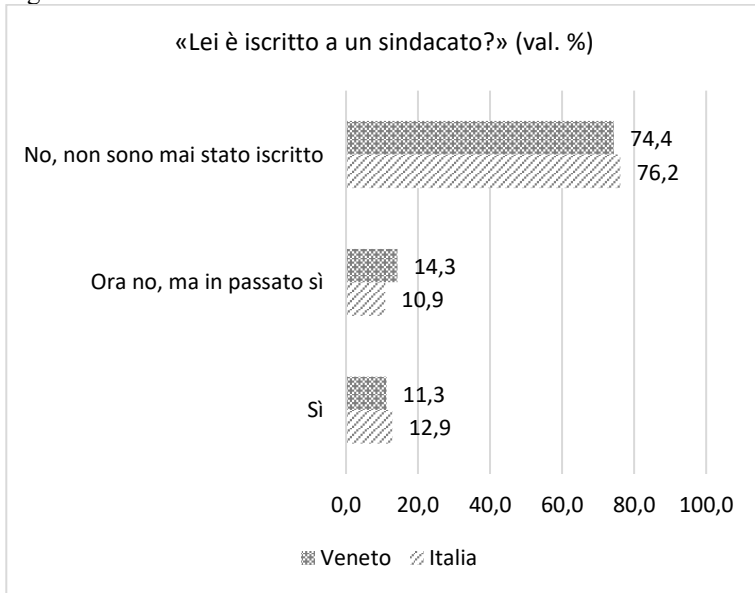
Fonte: CISL Venezia - IUSVE, febbraio 2025, n. casi complessivi: 1.535

La consulenza specifica («per chiedere consigli in merito al mio lavoro») si trova al vertice delle risposte (multiple) sia in Italia sia in Veneto (con il 34,7% a livello regionale e il 25,8% a livello nazionale). Il superiore dato del Veneto, anche in questo caso, riflette forse la più vivace dinamica occupazionale rispetto al contesto nazionale. La mediazione riferita al mercato del lavoro si ritrova anche nell'elevata quota di riscontri registrati dalla modalità «per intervenire tra me e il mio datore di lavoro», su valori non troppo dissimili da quelli ripresi immediatamente sopra. Ancor più degno di nota, però, è il fatto che i giovani adulti percepiscano il sindacato secondo modalità non secondariamente *on demand*, visto che «i servizi offerti» (fiscale, patronato, casa, consumatori...) sono in ogni caso al vertice delle risposte ottenute. Uno sguardo complessivo alle risposte denota uno sventagliamento che suggerisce come in questo momento le «lenti»

con cui i giovani guardano al sindacato (anche quelli che effettivamente dicono di esservi rivolti) siano intrinsecamente plurali, per cui è opportuno adottare interpretazioni non dicotomiche e per questo necessariamente divise tra un approccio “tradizionale” (sindacati a difesa dei lavoratori) e un approccio che sottolinea gli aspetti più specificatamente strumentali.

Sulla scorta dei dati appena enucleati, si è evidenziato come la sfida di un più compiuto incontro tra le istanze giovanili e l'azione sindacale sia ben testimoniata dai dati sul “contatto operativo” tra le prime e la seconda. Non si tratta però di autentica partecipazione, che riguarda più propriamente la quota di coloro che attestano l'iscrizione al sindacato. Certamente, anche quest'ultima può sottendere diverse ragioni – non tutte di natura ideale – ma l'iscrizione al sindacato costituisce una *proxy* molto più attendibile per rappresentare il livello di *engagement* dei giovani adulti. Lo si vede bene dai dati, visto che la quota – già minoritaria sul totale – di coloro che avevano detto di essersi rivolti al sindacato scende ulteriormente (e non di poco) se si presta attenzione al valore di quanti si dichiarano iscritti a un sindacato.

Figura 4



Fonte: CISL Venezia - IUSVE, febbraio 2025, n. casi complessivi: 1.535

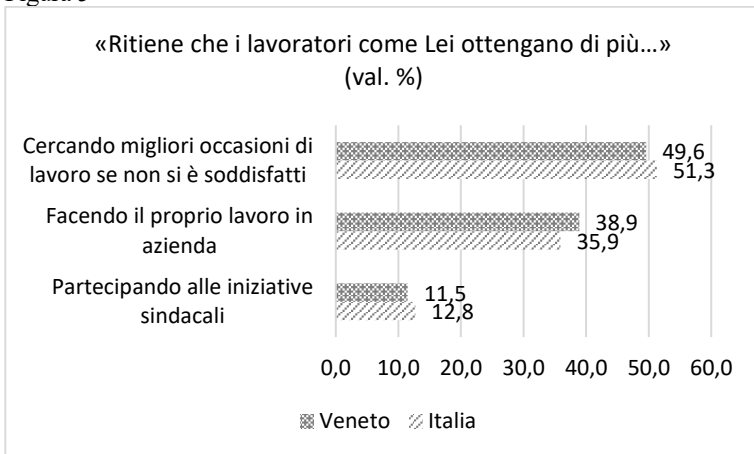
I risultati confermano la difficoltà del sindacato di essere attrattivo nei confronti delle coorti più giovani, poiché la stragrande maggioranza dei giovani in Italia (76,2%) e in Veneto (74,4%) attesta di non essere mai stata iscritta a un sindacato. Senza grandi margini tra livello nazionale e livello regionale (veneto), un rispondente su due registra uno “storico” di iscrizione al sindacato, ma solo un ulteriore rispondente su due dà conto di una iscrizione ancora “in corso” (nel dettaglio, il 12,9% a livello nazionale e l’11,3% a livello veneto). Tali dati confermano evidenze già acquisite in altre indagini, ma ciò non significa che la fotografia aggiornata di questa limitata attrattività sia più confortante. In altri termini, il nucleo critico rimane e si staglia anzi come ancor più sfidante, a fronte dell’augmentata complessità delle istanze già richiamata in precedenza.

Forse più che altrove, vista la domanda di ricerca che ha informato il presente lavoro, la segmentazione dei dati generali per le principali variabili di interesse consente di “profilare” la quota di chi è più distante rispetto a quella di chi è più “vicino”. In questo senso, la direzione degli scostamenti ripropone parzialmente quella già analizzata in merito alla variabile “precedenti esperienze con il sindacato”. Sul piano delle “conferme” possiamo trovare l’accentuazione del dato tra i rispondenti 25-34enni e, parimenti, una quota più ampia di iscritti tra i giovani adulti del Sud e delle Isole. Un utile complemento informativo è nondimeno fornito dalla variabile “auto-collocazione politica”, che tradizionalmente è stata uno dei descrittori fondamentali della composizione delle diverse basi sindacali. Pur senza margini di grande portata, è degno di nota il fatto che il valore più alto di chi si dichiara iscritto al sindacato (e così di quanti dichiarano di essere stati iscritti in passato) si ritrovi tra quanti si collocano al «centro» (nel caso degli iscritti in passato si raggiunge un valore statisticamente significativo pari al 22,6%). Contro-intuitivamente, poi, tra quanti si dichiarano di «sinistra» si registra tanto la quota più elevata di chi non è mai stato iscritto al sindacato (82,8%) quanto la meno elevata di chi in passato è stato iscritto (6,6%). Altrettanto degno di nota, a parziale ripresa di quanto affermato sopra, è il dato dei lavoratori autonomi: tra questi, assume un valore statisticamente significativo la quota di coloro che sono stati iscritti in passato al sindacato (26,5%, *vs* 12,5% dei lavoratori dipendenti). Questi dati suggeriscono l’idea che quella fluidità ormai consustanziale alle scelte degli elettori in occasione delle elezioni politiche sia un elemento importante anche per leggere questi dati, in omaggio all’idea che – come noto – eventuali pertinenze legate ai grandi costrutti ideologici siano un retaggio divenuto poco efficace per dare conto in via esclusiva delle scelte soggettive. Questo, a maggior ragione, vale per una componente come quella giovanile, in cui il fenomeno risulta ulteriormente esacerbato.

5.2 Le rappresentazioni dell'azione sindacale

Specularmente a quanto già effettuato sul tema delle rappresentazioni del lavoro, anche per il rapporto tra giovani e sindacato era necessario fornire un sostrato legato alle esperienze concrete, prima di lasciare spazio alle percezioni dell'azione sindacale. È possibile, inoltre, che un certo atteggiamento rispetto a quest'ultima non derivi solo da pregresse esperienze, ma (anche) da un più ampio discorso pubblico che rappresenta il sindacato secondo certe coordinate. A ben vedere, i primi riscontri restituiti dai dati su quest'ultimo versante non paiono particolarmente lusinghieri.

Figura 5



Fonte: CISL Venezia - IUSVE, febbraio 2025, n. casi complessivi: 1.535

Proponendo la scelta tra *exit*, *voice* e *loyalty* in merito alla migliore strategia per tutelare i propri interessi, la componente dei giovani lavoratori raggiunti dall'indagine in esame opta per un autonomo percorso di individuazione di migliori occasioni nel caso non si sia soddisfatti di quelle esistenti (51,3% a livello italiano e 49,6% a livello veneto), una modalità seguita da quella che riguarda il pieno rispetto dei propri doveri in azienda (35,9% vs 38,9%) e solo in ultima istanza dispiegando la propria partecipazione alle iniziative sindacali (circa un rispondente su dieci sia a livello italiano sia a livello veneto).

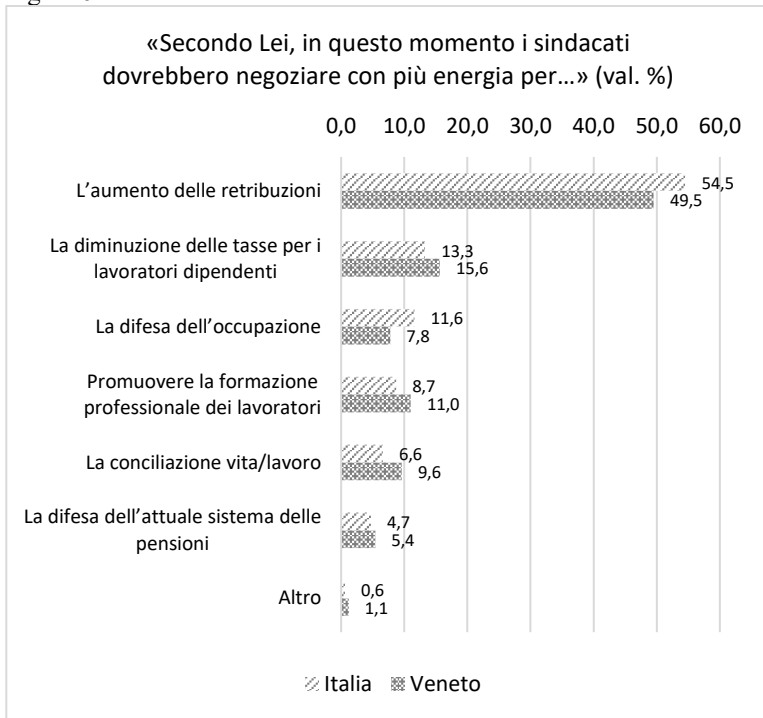
Si conferma allora un orientamento ormai compiuto alla tendenziale individualizzazione della propria biografia lavorativa, che consta anche di una diffusa idea che spesso e volentieri ci si debba "arrangiare". Sarebbe sbagliato, ciò nonostante, pensare che i giovani 18-34enni abbiano

ormai derubricato il sindacato a “residuo fordista”, come avremo modo di ricordare a breve.

La sinossi delle principali disaggregazioni restituisce variazioni in linea con il disaccoppiamento tra matrici politico-culturali tradizionali e azione sindacale, anche se una variabile discriminante più di altre va annotata: quella rappresentata dall’aver avuto già a che fare in passato con le organizzazioni sindacali. Tra coloro che hanno risposto «sì», il valore percentuale della modalità «partecipando alle iniziative sindacali» raggiunge il 29,0% (contro il 6,4% di chi non ha precedenti esperienze); come se, da questo punto di vista, precedenti esperienze sindacali contribuissero ad aumentare la fiducia nelle organizzazioni.

Nel merito di ciò che i sindacati dovrebbero rappresentare, i riscontri sono molto netti, e non potrebbe essere altrimenti in un Paese caratterizzato da una “questione salariale” molto critica (e segnatamente per i lavoratori più giovani) e da un problema di riconoscimento (anche economico) delle competenze ad alto valore aggiunto: così, per oltre la metà dei giovani adulti (dato italiano) i sindacati dovrebbero battersi con più forza per l’aumento delle retribuzioni, con un dato veneto di fatto quasi sovrapposto (49,5%)

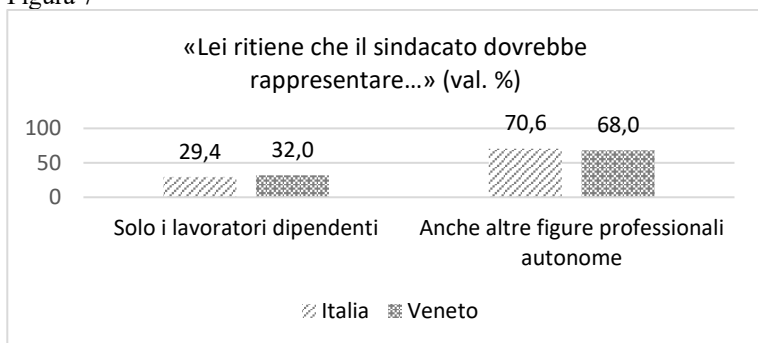
Figura 6



Fonte: CISL Venezia - IUSVE, febbraio 2025, n. casi complessivi: 1.535

Le altre modalità di risposta si trovano a notevole distanza e ciascuna di esse non supera mai il rispondente su dieci (al netto di quella «la diminuzione delle tasse per i lavoratori dipendenti», che richiama comunque, indirettamente, anche lo stesso tema salariale). Il superamento delle geografie consolidate che ha caratterizzato l'evoluzione del mercato del lavoro negli ultimi decenni si riflette anche nelle risposte fornite dai giovani adulti in merito al «sindacato del futuro». Un primo elemento richiesto è che esso si apra anche ai lavoratori autonomi (per sette rispondenti su dieci sia a livello veneto sia a livello nazionale), superando quindi la tradizionale rappresentanza dei lavoratori dipendenti.

Figura 7

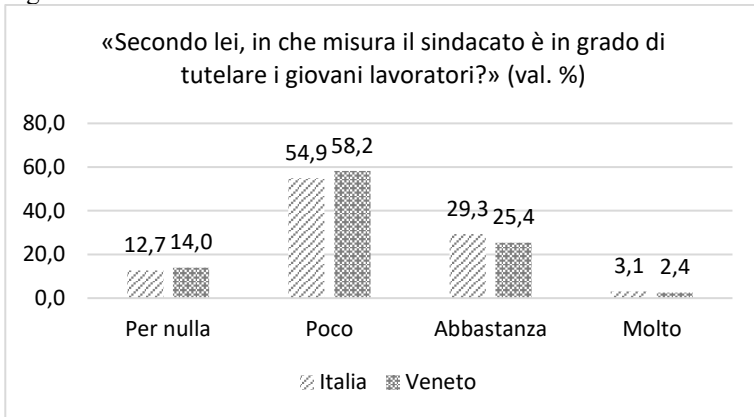


Fonte: CISL Venezia - IUSVE, febbraio 2025, n. casi complessivi: 1.535

Degno di nota è che l'allargamento del raggio d'azione sindacale testimoni i più convinti riscontri non tra i lavoratori autonomi (63,9%) – che forse temono un potenziale irrigidimento in quella “autonomia”, appunto, che dovrebbe essere il loro tratto distintivo – ma tra i lavoratori dipendenti (77,8%). La fisionomia dei rispondenti che vedono confini più “porosi” per l'azione sindacale si completa poi tra gli auto-collocati a sinistra (75,9%), tra i rispondenti 18-24enni (76,3%) e tra le donne (75,7%). Tali caratterizzazioni fanno pensare che i rispondenti abbiano inteso in modo “diversificato” il riferimento al lavoro autonomo, nel cui bacino occupazionale oggi effettivamente rientrano tipologie di lavoro molto differenziate, più o meno strutturate.

Proprio la diversificazione formale e sostanziale – spesso al ribasso – che ha coinvolto il segmento giovanile dell'offerta di lavoro permette di comprendere il dato sulla capacità che ha oggi il sindacato di tutelare i giovani lavoratori: una seria riconsiderazione degli orizzonti, da questo punto di vista, appare imprescindibile se si considera che tra i sei e i sette rispondenti su dieci si dicono «poco» o «per nulla d'accordo», a fronte di una minoranza convinta (invece) del contrario.

Figura 8



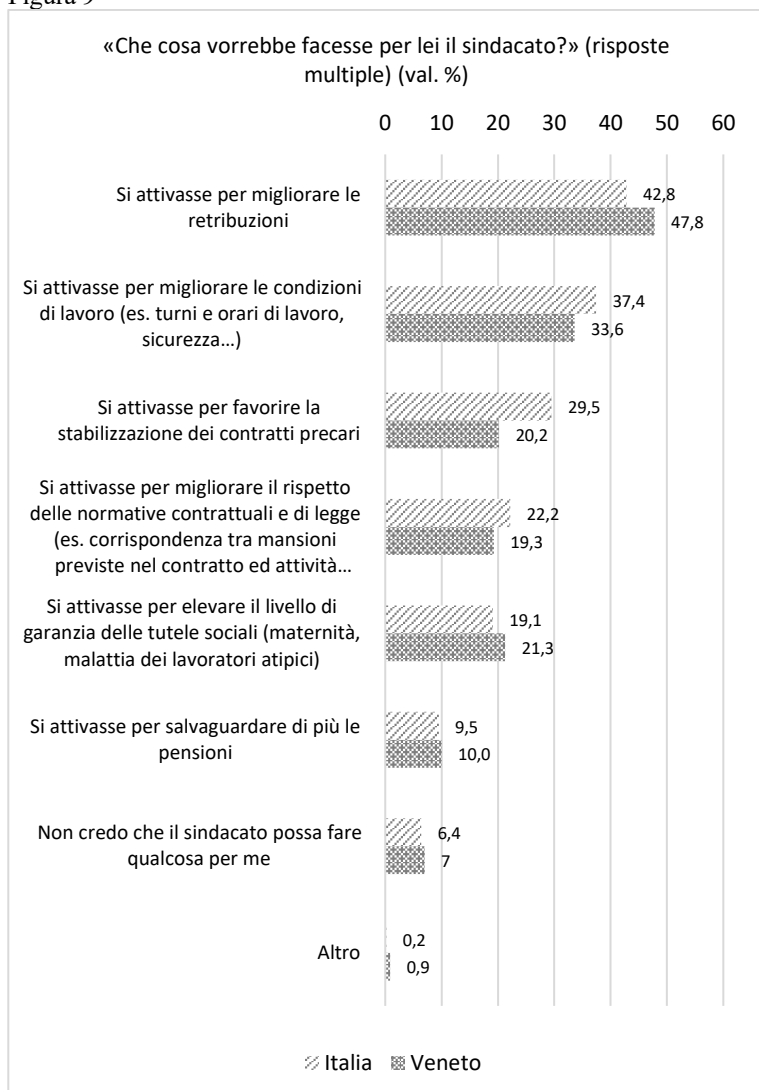
Fonte: CISL Venezia - IUSVE, febbraio 2025, n. casi complessivi: 1.535

Proprio perché la categoria di “giovani lavoratori” è oggi sgranata in molteplici fattispecie, la sfida per le organizzazioni sindacali è quella di incorporare tale complessità “ambientale” senza peraltro rinunciare alla possibilità di esercitare un’azione di riconsiderazione collettiva di istanze che originano sempre più spesso in termini individualizzati.

Chi fornisce le valutazioni meno critiche si ritrova soprattutto tra i lavoratori dipendenti, tra coloro che hanno avuto già precedenti esperienze con il sindacato, tra i residenti nel Sud e nelle Isole e tra coloro che si definiscono di «centro». L’accentuazione di una valutazione negativa, per contro, si ritrova soprattutto presso la componente femminile, laddove il dato della modalità «poco» raggiunge il 60,3%.

Il tema del lavoro povero e quello della progressiva destrutturazione delle condizioni di lavoro che hanno coinvolto soprattutto il segmento giovanile ritornano con forza quando vengono approfonditi i *desiderata* degli intervistati sull’azione sindacale. Quasi un rispondente su due, in tal senso, pensa che il sindacato dovrebbe attivarsi per migliorare le retribuzioni e, a poca distanza, vengono poi il miglioramento delle condizioni di lavoro e la stabilizzazione dei contratti precari.

Figura 9



Fonte: CISL Venezia - IUSVE, febbraio 2025, n. casi complessivi: 1.535

Come già testimoniato in tema di “significati del lavoro”, anche in merito alle rappresentazioni dell’azione sindacale le interviste discorsive si aprono su versanti che i dati quantitativi non riescono ad articolare

compiutamente. Nella fattispecie, in questo caso si tratta del tema dei “luoghi” in cui il sindacato dovrebbe cercare i giovani, oltre che delle rappresentazioni del lavoro giovanile e dei giovani già segnalati in precedenza e ripresi dalle interviste.

Quello che noto è che però il modo, l’approccio che hanno (i sindacati) è rimasto lo stesso. Cioè, molto formale. [...] Non sono molto attrattivi, sono molto “paternalistici”. (So) che mi spingo a usare questo termine, (e so che) (i sindacati) lo fanno con tutta la buona volontà. Io lo capisco che loro lo fanno per il bene dei ragazzi, ma i ragazzi sono stanchi di paternalismo. (AO8)

Ambiti come gli enti di formazione professionale – dove i giovani studiano e lavorano – e il mondo della cooperazione potrebbero essere terreni fertili per collaborazioni e progettualità (con il sindacato). (AM3)

Il sindacato “sopravvive” per questo [...]: perché offre quei *service* che fungono da punto di contatto. (AM4)

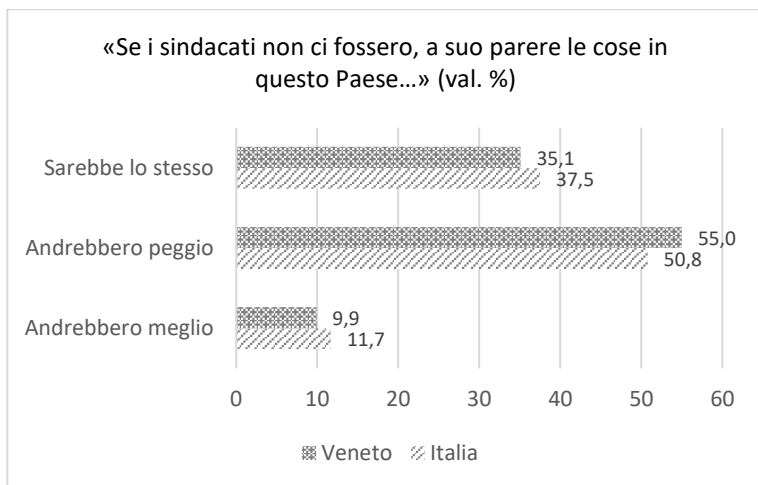
Dobbiamo provare a mettere insieme i ragazzi fuori dal luogo di lavoro. Dobbiamo usare un altro strumento dove arrivare a capirli. (SA3)

(Per entrare) in contatto con i giovani è senza dubbio necessario usare il loro linguaggio, cioè i *social*, perché [...] li comprendono meglio. (SA4)

Dobbiamo utilizzare degli *opinion leader* loro coetanei, perché se vado io su TikTok (non è la stessa cosa). (SA5)

Se la lista delle richieste al sindacato potrebbe far presupporre un disinvestimento strutturale e definitivo nei confronti dello stesso, i nostri dati non confortano del tutto tale conclusione: il 55,0% dei giovani adulti a livello veneto e il 50,8% a livello italiano pensano che se il sindacato non ci fosse le cose «andrebbero peggio», anche se testimoniano una disillusione comunque presente quel 35,1% a livello veneto e quel 37,5% a livello nazionale che, in caso di assenza dei sindacati, vedrebbero una situazione non peggiore dell’attuale («sarebbe lo stesso»). Una evidenza, quest’ultima, che denota l’attenzione che esso deve avere nella progettazione dei propri interventi futuri, di fronte a coorti di giovani adulti che non sembrano assolutamente disposte a fare sconti solo “sulla fiducia”.

Figura 10



6. INDICAZIONI EMERGENTI

Sulla base dei risultati argomentati in precedenza, è possibile richiamare alcuni nodi che paiono particolarmente interessanti nel più ampio dibattito sulla mediazione sindacale quale forma più o meno legittimata di *voice* degli orizzonti maturati dalle coorti giovani rispetto al lavoro (ai lavori). Essi pertengono tanto alle pratiche quanto alle rappresentazioni, tanto al presente quanto (in parte prevalente) al futuro. Le considerazioni svolte di seguito possono essere interpretate in termini ampi, non solo legati al territorio veneto (da cui proviene l'innescò del presente lavoro): come si è visto, le evidenze raccolte non confortano l'idea che la variabile territoriale comprometta un orizzonte che si contraddistingue, al contrario, per aspetti generazionali di natura più trasversale.

Una prima questione concerne il "linguaggio". Se al concetto di "linguaggio", infatti, non diamo una connotazione puramente strumentale, è evidente come l'allargamento dei canali comunicativi sia reputato come indispensabile affinché le organizzazioni sindacali possano rinnovare la propria proposta incorporando più efficacemente proprio i significati che oggi i giovani adulti associano ai "lavori". In tale processo, anche approssimarsi a luoghi (fisici e virtuali) fin qui meno presidati può assumere una valenza prospettica.

A proposito di rappresentanza, un'altra indicazione emergente in

modo nitido dai dati concerne la tensione all'allargamento del suo perimetro: sebbene le domande del questionario abbiano restituito una richiesta di apertura verso il lavoro autonomo (che oggi è molto plurale), le informazioni raccolte paiono sottendere la necessità di interpretare questa "tensione all'apertura" non tanto come una singola pratica (o un insieme di pratiche), ma come una sorta di *forma mentis* capace di nutrire l'azione sindacale futura, a fronte di un sistema d'impiego sempre più dinamico e attraversato da processi che hanno meno un aspetto congiunturale e anzi osservano ricadute strutturali (e più nello specifico sulle coorti di esordienti). In proposito, predette trasformazioni sono state spesso accompagnate non certo da un miglioramento, ma piuttosto da un complessivo indebolimento delle condizioni di lavoro del segmento più giovane della popolazione. Come ricordano periodicamente le fonti più affidabili e gli stessi dati di questa ricerca, infatti, un insistito richiamo ai significati del lavoro non implica che sia venuta meno l'urgenza di un lavoro decente in cui anche gli aspetti strutturali (su tutti, la forma contrattuale e ancor più il salario percepito da parte del lavoratore) continuino a essere tenuti in adeguata considerazione da parte dell'agenda sindacale.

Volgendo lo sguardo in prospettiva, infine, i riscontri aprono a un quesito fondamentale: è possibile pensare che – anche ipotizzando un sistematico percorso di rinnovamento sindacale *ad intra* e *ad extra* – i cambiamenti osservati negli ultimi anni consentano effettivamente alle organizzazioni sindacali di adempiere ancora al proprio ruolo? La domanda non sembra peregrina perché se è vero che – come affermato dai nostri rispondenti – «le cose in questo Paese andrebbero peggio se i sindacati non ci fossero» – lo è altrettanto l'evidenza del percorso di individualizzazione della risposta, che tra i giovani si rivela essere diventato una sorta di *habitus* incorporato. In proposito, è possibile identificare un triplice rischio: i) che le condizioni strutturali del lavoro diversifichino ancora più nettamente la popolazione giovanile tra *insider* e *outsider*; ii) che questa diversificazione possa ulteriormente esacerbare i "mondi vitali" di giovani che hanno per molti aspetti già acquisito l'idea che nel mondo del lavoro è necessario trovare autonomamente soluzione ai propri problemi emergenti; iii) che tale esacerbarsi delle soluzioni biografiche non possa davvero convogliare i giovani adulti verso quel legame di generazione che è davvero, ancora, la cifra per far partecipare la stessa dimensione lavorativa di tale legame, in via di rinnovamento su altri versanti di impegno. Tale tridimensionalità sarà la misura di quanto i giovani adulti italiani, oltre che disuguali nel mercato del lavoro, restino infine anche "soli".

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ACCORNERO, A. (1992). *La parabola del sindacato. Ascesa e declino di una cultura*. Bologna: il Mulino.
- BANCA D'ITALIA (2025). *Relazione annuale sul 2024*. Disponibile online: www.bancaditalia.it.
- BARBIERI, P., CUTULI, G., SCHERER, S. (2018). In-work poverty in un mercato del lavoro duale: individualizzazione riflessiva dei rischi sociali o stratificazione della disuguaglianza sociale? *Stato e mercato*. 114: 419-460.
- BAVARO, M. (2021). *I working poor tra salari bassi e lavori intermittenti*. Disponibile online: eticaeconomia.it.
- BAZZOLI, M., MARZADRO, S., SCHIZZEROTTO, A., TRIVELLATO, U. (2018). Come sono cambiate le storie lavorative dei giovani negli ultimi quarant'anni? Evidenze da uno studio pilota. *Stato e mercato*. 114: 369-418.
- BECK, U. (2000). *I rischi della libertà. L'individuo nell'epoca della globalizzazione*. Bologna: il Mulino.
- BENASSI, D., MORLICCHIO, E. (2021). Bassi salari e bisogni familiari: l'in work poverty in Europa. *Sociologia del lavoro*. 161: 34-53.
- BERTOLINI, S., GOBBINO, E. (2024). Lavoro 2.0: come i giovani ridefiniscono il significato del lavoro oggi. *Sociologia del lavoro*. 171: 102-122.
- BERTOLINI, S., RAMELLA, F. (2023). La generazione della policrisi. *Il Mulino*. 3: 6-14.
- BRANCATI, R., CARBONI, C. (a cura di) (2024). *Verso la piena sottoccupazione. Come cambia il lavoro in Italia*. Roma: Donzelli.
- BUZZI, C., CAVALLI, A., DE LILLO, A. (a cura di) (1997). *Giovani verso il Duemila. Quarto Rapporto Iard sulla condizione giovanile in Italia*. Bologna: il Mulino.
- BUZZI, C., CAVALLI, A., DE LILLO, A. (a cura di) (2002). *Giovani del nuovo secolo. Quinto Rapporto Iard sulla condizione giovanile in Italia*. Bologna: il Mulino.
- BUZZI, C., CAVALLI, A., DE LILLO, A. (a cura di) (2007). *Sesto rapporto Iard sulla condizione giovanile in Italia*. Bologna: il Mulino.
- CARITAS (2025). *La povertà in Italia. Report statistico nazionale 2025*. Roma: Edizioni Palumbi.
- CAVALLI, A. (2023). L'età dell'incertezza. *Il Mulino*. 3: 15-31.
- CARRIERI, M. (2004). *Sindacato in bilico. Ricette contro il declino*. Roma: Donzelli.
- CENSIS (2024). *58° Rapporto sulla situazione sociale del Paese*.
-

- Milano: FrancoAngeli.
- CNEL (2018). *Rapporto mercato del lavoro Cnel 2018*. Disponibile online: www.cnel.it.
- CONSORZIO INTERUNIVERSITARIO ALMALAUREA (2024). *Rapporto 2024 sul profilo e sulla condizione occupazionale dei laureati*. Disponibile online: www.almalaurea.it.
- DALLA ZUANNA, G. (2024). *Contare i lavoratori...perché i lavoratori contano!* Disponibile online: www.nodemos.info.it.
- DIAMANTI, I. (1999). *La generazione invisibile. Inchiesta sui giovani del nostro tempo*. Milano: Edizioni Il Sole 24 Ore.
- EUROSTAT (2025). *Living Conditions in Europe – Poverty and Social Exclusion*. Disponibile online: www.ec.europa.eu/eurostat.
- EVANGELISTA, R., PACELLI, L. (2025). *Lavoro e salari in Italia. Cambiamenti nell'occupazione, precarietà, invecchiamento*. Roma: Carocci.
- FONDAZIONE NORD EST (2022). *Nord Est 2022. Il futuro sta passando. Chi è pronto e chi no*. Venezia: Marsilio.
- FONDAZIONE NORD EST (2023). *Nord Est 2023. La mappa delle possibilità infinite. Forze inesprese, attrezzi utili e percorsi fruttuosi*. Venezia: Marsilio.
- FONDAZIONE NORD EST (2024). *I giovani e la scelta di trasferirsi all'estero. Propensione e motivazione*. Disponibile online: fnordest.it.
- FORCHIELLI, A. (2025). *Muovete il culo! Lettera ai giovani perché facciano la rivoluzione in un Paese di vecchi*. Milano: Baldini + Castoldi.
- GALLUP (2025). *State of The Global Workplace Report. Understanding Employees, Informing Leaders*. Disponibile online: www.gallup.com.
- GALLINO, L. (2012). *La lotta di classe dopo la lotta di classe*. Roma-Bari: Laterza.
- GIRARDI, D. (2021). Oltre la “colpa” individuale. La costruzione sociale delle competenze in un sistema d’impiego locale. *The Lab’s Quarterly*. XXIII (3): 247-271.
- GIRARDI, D. (2021b). Il moltiplicarsi delle linee di faglia. Quale mediazione possibile? In L. Biagi, D. Girardi (a cura di), *Ognuno per sé, chi per tutti? Disuguaglianze, Stato sociale e convivenza civile* (pp. 17-39). Santarcangelo di Romagna: Maggioli.
- GOSETTI G. (2024). *Percorsi di sociologia del lavoro. Da Taylor alla società dei lavori*. Milano: Vita e Pensiero.
- HIRSCHMAN A.O. (1970). *Exit, Voice, and Loyalty. Responses to*

- decline in Firms, Organizations and States*. Cambridge: Harvard University Press.
- ISTAT (2024). *Rapporto 2024. La situazione del Paese*. Disponibile online: www.istat.it.
- ISTAT (2025). *Rapporto 2025. La situazione del Paese*. Disponibile online: www.istat.it.
- ISTITUTO CATTANEO (2018). *Il vicolo cieco. Le elezioni politiche del 4 marzo 2018*. Bologna: il Mulino.
- ISTITUTO GIUSEPPE TONIOLO (2018). *La condizione giovanile in Italia. Rapporto giovani 2018*. Bologna: il Mulino.
- ITANES (2022). *Svolta a destra? Cosa ci dice il voto del 2022*. Bologna: il Mulino.
- MANCOSU, M., RAMELLA, F. (2023). La generazione dello sperimentalismo democratico. *Il Mulino*. 4: 68-76.
- MANNHEIM, I. (2008). *Le generazioni*. Bologna: il Mulino.
- MARINI, D. (2012). *Innovatori di confine. I percorsi del nuovo Nord Est*. Bologna: il Mulino.
- MARINI, D., LOVATO MENIN, I. (2024). *Il posto del lavoro. La rivoluzione dei valori della GenZ*. Milano: Edizioni Il Sole 24 Ore.
- MASIERO, N. (2018). Giovani, lavoro e sindacato: intervista a Luigino Tasinato di Nidil CGIL Treviso. *Economia e società regionale*. XXXVI(2): 120-132.
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (2021). *Relazione del gruppo di lavoro sugli interventi e le misure di contrasto alla povertà lavorativa in Italia*. Disponibile online: www.lavoro.gov.it.
- OECD (2024). *OECD Employment Outlook 2024*. Disponibile online: www.oecd.org.
- OECD (2025). *Membership of Unions and Employers' Organisations, and Bargaining Coverage*. Disponibile online: www.oecd.org.
- PISATI, M. (2000). *La mobilità sociale in Italia*. Disponibile online: www.lavoro.gov.it.
- REBUGHINI, P., COLOMBO, E., LEONINI, L. (a cura di) (2017). *Giovani dentro la crisi*. Milano: Guerini&Associati.
- ROSA, H. (2015). *Accelerazione e alienazione. Per una teoria critica del tempo nella seconda modernità*. Torino: Einaudi.
- ROSINA (2015). *NEET. Giovani che non studiano e non lavorano*. Milano: Vita e Pensiero.
- SARACENO, C. (2015). *Il lavoro non basta. La povertà in Europa negli anni della crisi*. Milano: Feltrinelli.
- 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.

SCIOLLA, L. (2023). La transizione alla vita adulta. *Il Mulino*. 4: 50-58.

SENNETT, R. (1999). *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*. Milano: Feltrinelli.

STROZZA, S. (2023). *Cercasi giovani disperatamente*. Disponibile online: www.nodemos.info.it.
