

Il difficile processo di transizione dall'istruzione al lavoro – di Antonella D'Apollo

Nel momento storico in cui viviamo, sempre più frequentemente siamo coinvolti in un processo di individualizzazione crescente dove ciascun soggetto è responsabile delle scelte che mette in atto e in che tempi con cui le realizza (Bauman, 2002). Inoltre il sistema di reti che ingloba la vita dei giovani induce, e al contempo è indotto, dalle relazioni e dalla commistione tra vari ambiti quali famiglia, amici, orientamenti culturali e valoriali, requisiti peculiari del mondo lavorativo e educativo.

Nel nostro sistema socio-economico il passaggio dall'istruzione al mondo del lavoro rappresenta un momento critico nella vita di un individuo poiché vi è un cambio radicale dello status sociale, culturale e economico. Nella definizione del processo di transizione ha inciso molto la diversa modalità di costruzione del sistema di welfare della società industriale; poiché si è passati da un sistema di forte protezione del mondo del lavoro a un sistema contraddistinto dall'aumento dei tassi di disoccupazione, incertezza e eccessiva flessibilità e che tende a spiegarsi più facilmente con la precarietà (Rossi, Salta, 2011).

L'etimologia del termine transizione permette di capire e riflettere sulla complessità del fenomeno stesso. Nell'enciclopedia Treccani il termine transizione sta per: <transizióne s. f. [dal lat. transitio -onis, der. di transire «passare»]. Passaggio da un modo di essere o di vita a un altro, da una condizione o situazione a una nuova e diversa; [...]; in senso ampio, con riferimento alla storia e all'evoluzione umana e sociale, e alle loro manifestazioni. [...] Più genericamente [...] si considera e denomina fase di t. una fase intermedia del processo, nella quale si altera la condizione, per lo più di approssimativo equilibrio, che si aveva nella fase iniziale, e che dà luogo poi a una nuova condizione di equilibrio>. Il concetto di transizione verso la cosiddetta "vita attiva", così presentato, ben si affianca alla condizione di cambiamento e di attesa, tipici del passaggio dalla fase di istruzione/formazione all'ottenimento di una occupazione. In genere questa fase qualificata per la sua non sempre linearità dovuta alla migliore gestione di questo fisiologico passaggio verso la condizione lavorativa, prevede la definizione di diverse strategie di ricerca attiva di un'occupazione, attraverso l'utilizzo di canali formali e informali.

Questo passaggio può, nella peggiore delle soluzioni, sperimentare anche momenti di scoraggiamento, che inducono i giovani a alternare periodi di ricerca di una occupazione a periodi di inattività. Il problema della transizione tra formazione e lavoro, benché sia stato identificato in tempi relativamente recenti (la stessa Ocse parla di una transizione più lunga e complessa che in passato), richiama questioni di vecchia data relative alla scuola, al mondo del lavoro, alla preparazione professionale, che oggi sono considerate come facenti parte di un unico processo.

La transizione dalla scuola al lavoro è definita specificamente come il periodo che intercorre tra la fine della scuola e il raggiungimento di un impiego stabile. Secondo uno studio di Elder (2009) si può creare una classificazione del passaggio dal momento di istruzione e formazione a quello dell'ingresso nel mondo del lavoro. In particolare sono stati individuati tre macro gruppi e ognuno di questi ulteriormente suddiviso: i soggetti che devono ancora cominciare la fase di transizione, dunque ancora impegnati in attività di formazione e che non sono alla ricerca di una occupazione, inattivi; i soggetti che sono nella fase di transizione, ancora impegnati in attività di formazione ma cercano sporadicamente una occupazione, disoccupati, occupati alla ricerca di una nuova occupazione; i soggetti che hanno completato la transizione e hanno raggiunto una occupazione soddisfacente.

Una presenza prolungata nel processo formativo, superiore rispetto ai tempi previsti, è spesso indice di un inefficiente sistema formativo, con inevitabili costi sociali. Inoltre se nel mentre si è inseriti nel percorso formativo non ci sono commistioni con esperienze lavorative, si potrebbe creare il caso di avere conoscenze ormai vecchie rispetto a quelle richieste dal mondo del lavoro una volta terminati gli studi e incrementare il fenomeno della disoccupazione di lunga durata (Righi, Sciulli, 2008). Dunque la ricaduta negativa che potrebbe avere un percorso di transizione non lineare incide anche sulla produttività a livello macroeconomico e sul tipo di occupazione futura rispetto alla tipologia e modalità contrattuali, al salario, alla costruzione di un curriculum vitae.

I tempi di transizione possono dipendere da molteplici elementi quali le specificità dei singoli soggetti, il contesto familiare e socio-culturale di provenienza, le azioni di ricerca che i giovani intraprendono nei periodi di non lavoro e le contingenze economiche (Eurostat, 2003). Riprendendo un lavoro di Caruso e Staffolani (1999), tra le possibili cause di transizioni difficili verso la vita lavorativa si trovano indicate le differenze qualitative tra domanda e offerta di lavoro, Eurostat (2003); l'eccessiva protezione di coloro che hanno un posto di lavoro a discapito dei nuovi entranti Andrews, Bradley, Stott (2001), la carenza di strumenti di politica attiva per l'occupazione giovanile, un tessuto produttivo impostato su piccole e medie imprese che tendono a richiedere figure professionali non con elevato titolo di studio, la crescita economica insufficiente, i desiderata professionali dei giovani ancora molto incentrati sulla conquista della condizione lavorativa a tempo indeterminato. Il fenomeno della transizione dall'università al lavoro è una questione che a differenti livelli, in relazione ai mutamenti socio-economici, riguarda tutti i paesi dell'Ocse, ragion per cui si ritiene che ci debba essere una chiara spinta propulsiva da parte dei legislatori a voler costruire specifiche misure correttive.

BIBLIOGRAFIA:

ANDREWS MARTIN J., BRADLEY STEVE, STOTT DAVE (2001), The school to work

transition, skill preferences and matching, Lancaster University Management, Working Paper 2001/001, Lancaster U.K.

BAUMAN ZYGMUNT (2002), Modernità liquida, Roma – Bari, Laterza.

CARUSO ALDO, STAFFOLANI STEFANO (1999), Il lavoro dei giovani, Catania, Prisma.

ELDER SARA (2009), SWTS: A methodological Guide, Genève, ILO.

EUROSTAT (2003 a), General indicators on transition from school to work. Youth transitions from education to working life in Europe Part I, Statistics in focus, Population and Social Conditions, Theme 3 – 4/2003, Luxembourg.

EUROSTAT (2003 b), School leavers in Europe and the labour market effects of job mismatches – Youth transitions from education to working life in Europe Part II, Population and Social Conditions, Theme 3 – 5/2003, Luxembourg.

EUROSTAT (2003 c), Young people's social origin, educational attainment and labour market outcomes in Europe – Youth transitions from education to working life in Europe Part III, Population and Social Conditions, Theme 3 – 6/2003, Luxembourg.

RIGHI ALESSANDRA, SCIULLI DARIO (2008), Durata dei processi di transizione scuola-lavoro: un confronto europeo, Roma, Istat.

ROSSI BARATTINI GUIDO GAETANO, SALTA GIADA (2011), Valorizzare il talento: cosa fanno le aziende, ultima consultazione marzo 2017
http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/13320barattini_salta_.pdf

Antonella D'Apollo