

INDAGINE SUI GIOVANI LAVORATORI
DELL'INNOVAZIONE E
DELLA CONOSCENZA
TECNICO-SCIENTIFICA IN VENETO

Nei primi due mesi del 2000, su iniziativa della Sinistra Giovanile del Veneto e dell'autonomia tematica NetWork, con il supporto tecnico della società Demetra di Mestre per quel che riguarda la rilevazione, é stata realizzata un'indagine per rispondere all'esigenza di esplorare il segmento del mercato del lavoro rappresentato da giovani lavoratori della conoscenza nel campo dell'alta tecnologia. Ciò che si intendeva sondare, in particolare, erano gli atteggiamenti verso aspetti strutturali e professionali della propria situazione lavorativa.

Gli esiti di questa ricerca, di carattere decisamente esplorativo, offrono diversi spunti di riflessione e di indicazione per eventuali approfondimenti circa un universo professionale che attualmente é molto ristretto nella realtà veneta, ma che é naturalmente destinato a crescere, e costituisce una delle più importanti chiavi per lo sviluppo economico e sociale della regione.

Le due principali direttrici conoscitive sono state tracciate lungo le valutazioni del sistema formativo allargato, messo in atto dai soggetti pubblici, da soggetti privati e dagli utenti stessi, da una parte, e i giudizi sulla rappresentanza offerta dal sistema politico e sindacale, in particolare in termini di tutela del lavoro atipico, dall'altra.

Per quel che riguarda il vissuto e le attese di formazione da parte dei giovani lavoratori con alte competenze tecnico-scientifiche, emergerebbero discrete lacune del sistema formativo "istituzionale", ma anche opportunità, oppure scelte attive di aggiornamento spesso inferiori alle necessità di crescita professionale, soprattutto nel caso di precarietà occupazionale. In riferimento, invece, alle posizioni espresse sulla condizione atipica, si deve previamente sottolineare la marcata specificità dell'area del mercato del lavoro giovanile presa in considerazione, for-

mata da professionisti con alte potenzialità di inserimento occupazionale, spesso propensi all'esercizio in proprio. Ciò precisato, il sentimento di antagonismo dei lavoratori senza contratto di assunzione a tempo indeterminato verso i loro colleghi, espresso in termini di prevaricazione nelle garanzie e di asimmetria nei diritti, non sembra essere tanto diffuso come ci si poteva aspettare. Infine, si rilevarebbe debole la fiducia dei giovani lavoratori ad elevata professionalità scientifico-tecnologica nei confronti della capacità, o volontà, del sistema politico-sindacale di corrispondere ai loro interessi.

La formazione del campione, proveniente in massima parte da liste di laureati nelle facoltà scientifiche delle Università venete, é avvenuta secondo criteri di autoselezione. Infatti, si é preferito lasciare ai lavoratori contattati, tramite l'autointerpretazione delle proprie competenze e dei propri ruoli, il compito di includersi o meno nell'universo oggetto di indagine, in primo luogo per aggirare la complessità dell'insieme delle professioni riferibili all'uso di strumenti e/o di conoscenze di livello elevato, spesso molto recenti o non facilmente catalogabili. Ciò ha inoltre permesso di pervenire ad un insieme di soggetti che attribuiscono, attivamente, al loro profilo un particolare rilievo nel panorama dell'attuale mercato del lavoro. Le professioni che più ricorrono tra gli intervistati sono, nell'ordine, quello di esperto in informatica per aziende (15%), di ingegnere o progettista e di esperto nell'automazione industriale (10%, rispettivamente), ed infine di responsabile tecnico (ancora nel 10% dei casi).

Il primo dato emerso é la rarità di figure professionali ad alta competenza tecnologico-scientifica impegnate nelle attività con sede nel Veneto: solo 154 su 2.000 contattati, infatti, si sono riconosciuti nel profilo descritto. Ciò può essere ricondotto,

principalmente, alla specificità del tessuto produttivo locale, contraddistinto da una notevole polverizzazione in piccole imprese, scarsamente orientate all'utilizzazione in proprio di risorse altamente esperte; in secondo luogo, traspare anche una certa debolezza nella presenza delle attività di ricerca nel contesto locale, che favorisce l'emigrazione, sia interregionale sia internazionale, dei giovani esperti in questo settore.

Un secondo aspetto rilevante è la relativamente modesta presenza di lavoratrici della conoscenza tecnologica o scientifica, incidenti per circa il 20% del campione, una quota sensibilmente inferiore al tasso di femminilizzazione relativo al totale economia italiana, pari al 37% (ISTAT, Indagine Trimestrale sulle Forze Lavoro, gennaio 2000). Le donne poi, più spesso dei loro colleghi, lavorano in situazione di precarietà, ravvisabile nei contratti di collaborazione o di rapporto subordinato a termine, e la loro collocazione è più frequentemente nel terziario rivolto alle imprese (informatica e controllo della qualità), oppure nella ricerca, sia in campo scientifico-medico, sia in quello della conservazione dei beni artistici e architettonici.

La valutazione dei contenuti della formazione ricevuta nel corso degli studi sostenuti nel ciclo scolastico superiore e in quello universitario, sulla base delle esigenze professionali riscontrate nel corso della propria carriera, svela un notevole grado di insoddisfazione, condiviso dal 40% degli intervistati, ed omogeneamente diffuso nel campione. In particolare, è segnatamente negativo il giudizio assegnato alla quantità e alla qualità dei contenuti relativi all'informatica necessaria allo svolgimento della propria attività, una denuncia espressa nel 70% dei casi. Si rileva, d'altra parte, che questa constatazione non sempre induce alla ricerca di formazione aggiuntiva, intrapresa solo dalla metà degli insoddisfatti, lasciando spazio, per contro, ad una forte dose di apprendimento autodidatta. In generale, è modesta la quota di giovani esperti in tecnologie avanzate che si sono rivolti alla formazione extra o post scolastica, pari solo alla metà del campione, anche se il giudizio su questo versante dell'offerta formativa, che soddisfa l'80% di coloro che ne hanno avuto esperienza, è molto più positivo. Dunque, la valutazione del sistema formativo extra scolastico presente nella regione è favorevole, un'indicazione

Distribuzione per settore, secondo il genere

	Settore						TOTALE
	Università	Industria	Società di cons.J.	Servi.PA. Banche	Servi sanitari		
Uomo		5	67	41	7	1	121
%	4	55	34	6	7		79
Donna		3	10	6	7	5	33
%	9	30	24	21	15		21
TOTALE		8	77	48	14	6	154
%	5	50	32	9	4		100

Distribuzione per tipo di contratto, secondo il genere

	Genere			TOTALE
	Uomo	Donna		
Titolare di partita IVA		23	5	28
%	19	15		18
Para-subordinato (collab.coord.coart.-contrattisti)		2	5	7
%	2	15		5
Dipendente a tempo determinato		8	8	16
%	7	24		10
Dipendente a tempo indeterminato		88	15	103
%	73	45		67
TOTALE		121	33	154
%	79	21		100

Distribuzione per genere, secondo il ruolo

	Genere		TOTALE
	Uomo	Donna	
Ricerca e sviluppo	9	9	18
%	50	50	12
Progettista-Ingegnere-Informatico-Consulente	62	10	72
%	86	14	47
Addetto tecnico-Operatore	30	9	39
%	77	23	25
Quadro responsabile	14	5	19
%	74	26	12
Titolare attività	6		6
%	100		4
TOTALE	121	33	154
%	79	21	100

particolarmente significativa, da una platea di utenti che richiede metodi e contenuti di elevata qualità. Altra nota positiva è la discreta propensione dei datori di lavoro a provvedere alla formazione di questo tipo di professionisti, vicina al 70%; tuttavia, una prima ed importante differenziazione tra i giovani intervistati, a questo riguardo, si verifica in base alla natura del rapporto di lavoro, dato che è molto più frequente la disponibilità ad investire nella formazione dei lavoratori dipendenti in senso tradizionale, rispetto a quella dimostrata nei confronti dei lavoratori che collaborano secondo modalità atipiche. Un secondo aspetto discriminatore, poi, è la rigidità delle scelte dei datori di lavoro nelle loro scelte in tale ambito: la volontà di formare le proprie risorse si ripete per coloro che hanno già in passato provveduto, mentre continua a scarseggiare in quelle attività che non hanno investito in questo senso in precedenza. Tendenzialmente, dunque, riescono ad essere continuamente aggiornati solo i lavoratori inseriti in contesti attenti alle risorse formative, mentre rischiano uno svantaggio coloro che operano in attività al margine di questi processi strategici.

In questo scenario, la proposta di introdurre azioni politiche volte alla formazione permanente, intesa come processo di alternanza continuativa tra fasi di lavoro e fasi di accrescimento professionale acquisito tramite aggiornamento, trova un amplissimo consenso, espresso dal 90% dell'intero campione, perfino con entusiasmo nel 65% dei casi. Molto elevato anche il grado di accordo (70%) con la proposta di istituire i crediti formativi, intesi come sistema di certificazione e quantificazione dei livelli e dei contenuti di formazione acquisiti lungo la carriera lavo-

rativa. È da sottolineare che nel giudizio non emergono sostanziali distinzioni rispetto alle caratteristiche anagrafiche o professionali, evidenziando una necessità fortemente condivisa e del tutto strutturale al settore.

L'incidenza dei rapporti di lavoro atipici, pari ad un terzo del totale, non si discosta di molto dal valore registrato per il totale economia Italia, pari al 38% (ISTAT, Indagine Trimestrale Forze Lavoro). Una particolarità è data dal fatto che la forma più strutturata di lavoro autonomo, quella regolata dalla partita IVA, rappresenta, per quest'area del mercato del lavoro, un arrivo piuttosto che un passaggio iniziale. Difatti, risulta evidente che le forme contrattuali corrispondono a tappe della carriera professionale: la condizione subordinata a tempo determinato si concentra e prevale nel primo biennio di attività, mentre chi ha un'esperienza tra i tre e i nove anni è molto spesso (nel 70% dei casi) dipendente a tempo indeterminato. Oltre i dieci anni, prevale invece il lavoro autonomo svolto nel libero professionismo o in ambito imprenditoriale (circa il 60%). Solo nel campo della ricerca si rileva un'alta concentrazione di lavoratori atipici in condizione precaria: sono senza contratto di assunzione a tempo indeterminato il 70% dei ricercatori, ad indicare la scarsa strutturazione del servizio prestato al sistema produttivo. Sono i principali poli di esercizio della ricerca, università e sistema ospedaliero, ad applicare forme di rapporto non continuativo per i lavoratori ventenni e trentenni, mentre l'industria, quando prevede tale attività, offre più spesso contratti duraturi.

Riguardo alle aspirazioni dei lavoratori atipici, meno di un terzo preferirebbe, all'interno del suo stesso ruolo, un posto di dipendente a tempo inde-

Distribuzione per tipo di contratto, secondo la fascia di anzianità professionale

	Da 1 a 2 anni	da 3 a 4 anni	da 5 a 9 anni	10 e più anni	TOTALE
Titolare di partita IVA	7	7	4	10	28
%	16	10	22	59	19
Para-subordinato (coll.ab.coord.cont.-contrattisti)	2	5	1		7
%	4	5	6		5
Dipendente a tempo determinato	8	7	1		16
%	18	10	6		10
Dipendente a tempo indeterminato	28	56	12	7	103
%	62	75	67	41	67
TOTALE	45	74	18	17	154
%	29	48	12	11	100

terminato. Ne discende, dunque, che quasi i due terzi dell'aggregato sono interessati a mantenere la propria autonomia, sebbene, tra questi, un 25% accondiscenderebbe sotto appropriate condizioni, portando la quota degli autonomi "convinti" alla metà dell'aggregato. In realtà, la distinzione nella propensione risiede essenzialmente nella natura dell'autonomia esercitata nella professione, essendo interessati a passare ad un regime subordinato quasi esclusivamente gli atipici ad autonomia "debole", ovvero larga parte dei dipendenti a tempo determinato e dei collaboratori senza partita IVA (70% e 85% rispettivamente), presenti soprattutto nelle università e nei servizi ospedalieri e bancari. Al contrario, la dinamica delle opportunità professionali nel settore è tale da indurre più facilmente i dipendenti al passaggio verso la gestione in proprio del lavoro, alla quale si sono dichiarati interessati nel 40% dei casi. Contrariamente a quanto si potrebbe credere, infine, non risulta che l'interesse per una posizione dipendente sia molto diffusa tra le lavoratrici autonome, sensibili al richiamo del posto fisso solo per il 40%, una quota non eccessivamente superiore al 25% relativo ai loro colleghi; per converso, le donne dipendenti ambiscono all'autonomia meno spesso dei loro colleghi, solo nel 20% dei casi contro il 40% degli uomini.

Modesta è la diffusione dell'opinione, alle volte ritenuta comune tra le nuove leve professionali e generazionali, secondo la quale eccessive tutele riservate ai lavoratori dipendenti lederebbero le garanzie destinate agli autonomi. Un giudizio, questo, condiviso solo dal 25% del campione nel suo complesso, sul quale pesa la discreta prevalenza di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, anche se la condivisione sale solo al 45% tra i titolari di

partita IVA.

In generale, è invece severo il giudizio espresso sull'azione di governo in difesa delle garanzie assicurate ai lavoratori atipici. Più della metà del campione ritiene che ci sia stato scarso impegno a riguardo, e decisamente negative sono le valutazioni provenienti dal popolo della partita IVA (95%), e in generale dagli atipici non interessati al lavoro dipendente (70%), evidentemente più sensibili al riconoscimento dei diritti di chi opera in autonomia. Inattesa anche la mancata differenziazione delle opinioni secondo le caratteristiche di genere e di età, fatto che porta sostanzialmente ad escludere interazioni con gli orientamenti politici individuali. Secondo le indicazioni dell'intero campione, le principali attese deluse sono, innanzi tutto, le garanzie in materia di previdenza e pensioni (per il 40% degli intervistati e il 50% dei lavoratori atipici), alle quali fanno seguito, anche se in secondo piano, le tutele in caso di inabilità al lavoro, temporanea o permanente, derivante da malattia o infortunio (25%, sia in generale, sia per gli atipici in particolare), verso le quali avanzano più riserve proprio i dipendenti non interessati al lavoro autonomo. Infine, solo il 10% lamenta l'inadeguatezza del contributo in caso di maternità e l'assenza di sostegno nel caso di mancanza di lavoro. Per la verità è ugualmente modesta anche la parte del campione che critica l'assenza di garanzie riguardo sovraccarichi orari e mansioni non adeguate al proprio livello, anche se occorre sottolineare che a quest'ultimo problema si sentono più esposti i consulenti nelle società di servizi (30%).

Anche se non sembra esistere un legame causale con il giudizio fin qui espresso, si verifica che è molto contenuta (20%) la parte di lavoratori nel campo delle tecnologie avanzate che percepiscono

un interessamento verso la loro realtà da parte del sistema politico e del sistema sindacale. Lasciando da parte gli intervistati che non si sono pronunciati, la larga maggioranza del campione (60%) non si sente rappresentata né in sede legislativa, né in sede di contrattazione collettiva. La mancanza di referenti, per i giovani lavoratori di questo segmento del mercato del lavoro, investe tutta l'area professionale, senza distinzioni anagrafiche o di orientamento politico. Ciò che invece influisce, almeno in parte, è la situazione contrattuale dell'intervistato: si sentono meno rappresentati proprio i lavoratori dipendenti in senso tradizionale, solo nel 20% dei casi, mentre sono proprio i para-subordinati a dimostrare una discreta fiducia nei soggetti istituzionali, pari al 40%.

A questo proposito, risalta la scarsissima conoscenza della legge Smuraglia: ne conoscono l'attuale fase di dibattito meno del 10% degli intervistati, e, anche tra questi, nemmeno la metà ha saputo riportarne i contenuti, una mancanza d'informazione diffusa senza distinzioni. È un peccato, poiché il 70% del campione, ed in particolare l'80% dei lavoratori autonomi, concorda con l'intenzione di estendere agli atipici i diritti e le tutele stabiliti per i lavoratori dipendenti. Tra questi, soprattutto coloro che giudicano ostative le tutele accordate ai dipendenti, i favorevoli alla formazione permanente e ai crediti formativi, oltre a coloro che si sentono rappresentati dal centrodestra. Elevato anche il consenso da parte delle lavoratrici e di coloro che sono entrati da poco nella professione, assieme a quegli intervistati preoccupati dall'assenza di tutele nel caso di inabilità al lavoro, uno dei punti avvertiti come più dispari nel sistema di garanzie riservate ai due regimi. È poi interessante il fatto che concordino maggiormente con tali intenzioni i giovani che hanno incontrato meno difficoltà nel cambiare posto di lavoro, rispetto a loro colleghi più svantaggiati, ad indicare che la parificazione dei diritti è un'istanza radicata soprattutto nella parte più dinamica dell'offerta di lavoro nel settore.

Lo studio, che si proponeva essenzialmente di sondare gli umori e le caratteristiche dei ventenni-trentenni occupati in un ambito propulsivo dell'economia veneta, ha portato in evidenza soprattutto, da una parte, una sostanziale insufficienza nella qualità del sostegno fornito al mondo dei giovani lavoratori della conoscenza, sia in termini di opportunità di acquisizione e miglioramento delle risorse consoci-

tive stesse, sia in termini di supporto sociale e previdenziale verso situazioni contrattuali sempre meno vicine al modello occupazionale di tipo tradizionale. Lo scenario della non adeguata accessibilità delle informazioni, che costituiscono competenze essenziali, e che sono anche sottoposte a ritmi di up-dating sempre più accelerati, fa da sfondo alla larghissima condivisione delle proposte relative a formazione permanente e crediti formativi. Accanto a questa esigenza, risultata primaria, si rivela minore del previsto, anche se presente, la preoccupazione riguardo le aree di precarietà del lavoro autonomo. Tuttavia, è proprio sulle questioni della tutela dei diritti dei lavoratori, in generale, che viene avvertita una maggiore assenza da parte delle istituzioni. Una percezione che si alimenta anche dell'insufficiente informazione sulle iniziative legislative in merito da parte di queste: pur all'interno di un segmento di lavoratori così specifico (spesso laureati, giovani, e con opinioni definite sulle proprie condizioni), che ha saputo, inoltre, dimostrare un alto grado d'interesse per l'indagine (nessuno dei contattati ha opposto un rifiuto, in molti hanno voluto avere informazioni sul committente) è emersa una sostanziale ignoranza dell'esistenza e dei contenuti delle proposte di legge in campo. E questo a fronte di un forte consenso generale con le intenzioni di estensione delle garanzie assistenziali e previdenziali.

Il corto circuito nel rapporto tra nuovi attori nel mercato del lavoro ad alta competenza conoscitiva, da una parte, e sedi delle decisioni collettive, dall'altra, appare quindi evidente. Tuttavia, questa distanza non sembra essersi determinata per un'effettiva divergenza di opinioni, e neppure per indifferenza da parte degli interessati verso ciò che si muove in campo istituzionale, quanto piuttosto per mancate occasioni di contatto reciproco. In questo caso, si tratterebbe di uno iato non difficilmente sanabile, forse, attraverso una maggiore e migliore attenzione verso l'ascolto, così come verso la comunicazione, da parte di decisori politici e sindacali.