

Giovani, occupazione e lavoro autonomo in Emilia-Romagna

Nicola De Luigi,	Alessandro Martelli,	Ilaria Pitti,
Rosella Rettaroli,	Francesca Tosi,	Stella Volturo,
	Paolo Zurla	

Indice

Prefazione	5
 Parte I Il lavoro giovanile dalla prospettiva delle fonti statistiche	 7
Introduzione	9
 1 La partecipazione dei giovani al mercato del lavoro in Emilia-Romagna: ricostruzione e analisi delle serie storiche	 13
1.1 Quadro economico generale	13
1.2 Occupazione e disoccupazione giovanile in Emilia-Romagna	19
 2 I NEET: giovani che non studiano e non lavorano	 29
2.1 Chi sono i NEET	29
2.2 I NEET in Emilia-Romagna: caratteristiche socio-demografiche	31
2.3 I NEET e il mercato del lavoro	39
2.4 Essere un NEET: quali sono i fattori di rischio	42
2.5 Benessere soggettivo tra i giovani in Emilia-Romagna	54
 3 Giovani e lavoro autonomo: un approfondimento	 61
3.1 Il lavoro autonomo, tra definizioni e identità	61
3.2 Tendenze del lavoro autonomo	64
3.3 Micro-determinanti del lavoro autonomo	75
 4 Riflessioni conclusive	 81
 Parte II Percorsi di lavoro autonomo	 87
Introduzione	89

5	Giovani e lavoro autonomo. Principali temi e questioni in un’ottica di <i>policy</i>	93
5.1	La letteratura su giovani e lavoro autonomo: principali temi e questioni	96
5.2	Lavoro autonomo ed interventi di <i>policy</i> . Tra sostegno all’imprenditorialità giovanile e protezione sociale	104
6	Gli obiettivi ed il disegno di una ricerca sociologica esplorativa	117
6.1	Prospettiva di analisi e obiettivi della ricerca	117
6.2	L’iter della ricerca	118
6.3	Lo strumento di ricerca utilizzato	122
6.4	Analisi e trattamento dei dati raccolti	124
7	I risultati della ricerca qualitativa	127
7.1	Il lavoro dipendente: valutazioni delle precedenti esperienze lavorative	127
7.2	Il ruolo delle reti di prossimità: genitori, partner e amici . . .	135
7.3	Capacità e competenze dei lavoratori autonomi	144
7.4	Attori e condizioni di contesto	151
7.5	Difficoltà, sfide e strategie di <i>coping</i>	159
8	Le storie dei giovani lavoratori autonomi. Verso una tipologizzazione	175
8.1	Il lavoratore autonomo per indole. La storia di Riccardo . . .	181
8.2	Il lavoratore autonomo per vocazione professionale. La storia di Giulia	189
8.3	Il lavoratore autonomo per opportunità. La storia di Manuel .	198
8.4	Il lavoratore autonomo per necessità. La storia di Arianna . .	205
8.5	Il lavoratore autonomo per caso. La storia di Enrico	211
9	Riflessioni conclusive	219
	Riferimenti bibliografici	227
	Ringraziamenti	235
	Autori	237
	Attribuzioni	239

Prefazione

(a cura della Presidente)

Parte I

Il lavoro giovanile dalla prospettiva delle fonti statistiche

Introduzione

FRANCESCA TOSI

Ancor prima che in Italia, nell'autunno del 2008, la crisi economica cominciasse a far sentire i suoi effetti, era ampiamente diffusa – seppur con intensità diversa da regione a regione – l'idea che per la prima volta le nuove generazioni si trovassero a sperimentare un generale peggioramento delle loro prospettive economiche ed occupazionali rispetto a quelle precedenti (Livi Bacci, 2008). Il primo impatto della crisi nel 2009 e il riacutizzarsi della fase recessiva nella seconda metà del 2011 hanno ancor più deteriorato il panorama socio-economico in cui i giovani italiani ed europei si trovano a costruire la propria biografia, contribuendo, tra le altre cose, ad aumentarne la dipendenza dalla famiglia di origine per la realizzazione dei propri progetti di vita.

Le ultime decadi del XX secolo e la prima del XXI hanno testimoniato per molti paesi europei un aumento del ritardo e della complessità dell'entrata nella vita adulta per i giovani, rendendoli particolarmente vulnerabili al rischio di povertà (Aassve et al. 2006).

Sebbene in Emilia-Romagna le opportunità di vita delle nuove generazioni si siano sempre attestate su livelli nettamente più alti rispetto all'allarmante media italiana, è indubbio che anche i giovani emiliano-romagnoli, al pari dei loro coetanei, siano stati uno dei gruppi sociali su cui più si sono scaricati i costi della fase recessiva (Rettaroli e Zurla, 2013).

I grandi mutamenti sociali, economici e culturali che hanno investito negli ultimi decenni la società emiliano-romagnola hanno contribuito a trasformare in misura significativa non solo la condizione giovanile, ma anche il passaggio alla vita adulta, un percorso divenuto sempre più lungo e frammentato. Chi è giovane oggi si trova a sperimentare una condizione notevolmente diversa rispetto a quella vissuta dalla generazione precedente (Ambrosi e Rosina, 2009). I passaggi chiave che un giovane deve attraversare per l'acquisizione

progressiva degli impegni e delle responsabilità tipici della condizione adulta – la fine degli studi, l’ingresso nel mondo del lavoro, l’uscita dalla casa dei genitori, la formazione di una unione stabile di coppia, la genitorialità – risultano meno facili e scontati rispetto al passato (Fraboni e Sabbadini, 2014). Questi passaggi sono inoltre affrontati in parte senza poter contare su coordinate di riferimento e, dunque, condotti per approssimazioni successive, attraverso la sperimentazione di scelte reversibili in campo formativo, professionale e familiare, e il rinvio di quelle irreversibili ad un futuro spesso inintelligibile.

È ben noto, infatti, come i percorsi di transizione alla vita adulta non solo siano stati notevolmente ritardati, determinando una crescente eterogeneità dei profili sociali rientranti nella categoria dei giovani, ma siano diventati anche più tortuosi e instabili, evidenziando inediti processi di differenziazione e l’emergere di estese aree di vulnerabilità anche all’interno dei cosiddetti ceti medi (Atkinson e Brandolini, 2011), segnale evidente di un più generale indebolimento dei tradizionali meccanismi di integrazione sociale (Sironi et al., 2015).

Per spiegare la trasformazione del passaggio alla vita adulta occorre focalizzarsi oggi soprattutto sulle crescenti difficoltà incontrate per raggiungere una stabilità lavorativa ed un’autonomia abitativa. Osservare le condizioni di vita dei propri giovani significa, per una società regionale, anche interrogarsi sulle proprie prospettive future. Una società, infatti, procede in maniera equilibrata lungo il proprio percorso di sviluppo quanto più i propri principi di regolazione e i connessi meccanismi di integrazione sociale rendono la transizione alla vita adulta un passaggio certo e tutelato verso una piena ed attiva cittadinanza (Schizzerotto et al., 2011).

A partire da queste premesse, l’indagine intende focalizzarsi sulle condizioni di vita dei giovani emiliano-romagnoli, con particolare riferimento agli effetti provocati dalla crisi economica e finanziaria che ha attraversato quest’ultimo decennio e che può averne condizionato i percorsi biografici, le aspettative di vita e i percorsi di emancipazione economica.

Al fine di contribuire ad un ampliamento della conoscenza su tali aspetti, l’approfondimento empirico proposto in questo volume prende in considerazione l’intreccio tra condizione giovanile e occupazione nel contesto emiliano-romagnolo, rivolgendo una particolare attenzione alla sfera del lavoro indipendente.

La prima parte del volume fa uso di analisi quantitativa finalizzata a una migliore comprensione di chi sono i giovani occupati in Emilia-Romagna, quali sono le loro caratteristiche socio-demografiche e la natura delle loro attività, e servirà anche da apripista ad una successiva, necessaria esplorazione delle

loro storie, delle loro traiettorie lavorative e delle loro condizioni di vita e lavoro (presentata nella seconda parte di questo lavoro).

L’analisi quantitativa poggerà su un uso delle principali fonti statistiche disponibili sulla tematica dell’occupazione e del lavoro autonomo giovanile, come le banche dati campionarie di Istat, Eurostat e dell’Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OECD).

Nel primo capitolo, si osserveranno innanzitutto le serie storiche dei principali indicatori del mercato del lavoro per i giovani, scendendo nel dettaglio sia delle classi di età, sia delle differenze legate alle specificità di genere. I microdati trimestrali disponibili dal 2004 al 2016 della Rilevazione continua sulle forze di lavoro dell’Istat (d’ora in poi, Rcfl) serviranno innanzitutto a datare i punti di svolta nelle variabili del mercato del lavoro legati alla crisi e a cominciare a intuire come è mutato nel tempo il profilo del giovane lavoratore emiliano-romagnolo.

Particolare attenzione sarà poi dedicata, nel Capitolo 2, al gruppo dei *Not in Education, Employment or Training* (NEET), ovvero quei giovani tra i 15 e i 34 anni che non sono né occupati né inseriti in un percorso di istruzione o formazione. Si tratta di una quota crescente della popolazione giovanile che raggruppa profili sociali differenti (*early school leavers*, disoccupati, scoraggiati, giovani madri con problemi di conciliazione) caratterizzati, per ragioni diverse, da una condizione di marginalità rispetto al sistema educativo e al mercato del lavoro, e per questo meritevoli di particolare attenzione. Utilizzando inoltre le indagini EU-SILC, in special modo il modulo ad hoc sul benessere presente nell’indagine 2013, è possibile osservare lo stato della condizione giovanile in regione secondo alcune dimensioni che fanno capo alla sfera del benessere soggettivo, come la soddisfazione per la vita in generale e per il proprio tenore di vita, la fiducia negli altri, la percezione della qualità delle proprie relazioni sociali.¹

Nel terzo capitolo si entrerà nel merito del lavoro autonomo giovanile. Dopo averne descritto volumi, incidenza e trend sia in Europa, che in Italia e nel contesto regionale, si tenterà di creare un profilo di lavoratore autonomo attraverso la stima delle sue micro-determinanti.

In ogni aspetto dell’analisi, la situazione complessiva della regione Emilia-Romagna sarà commentata a confronto con i suoi primi termini di paragone – il territorio nazionale e l’area Nord-Est – e disaggregata, ove possibile, per classe di età giovanile e sesso.²

¹Per l’uso dei microdati il riferimento è il progetto 269/2016-EU-SILC “*Measuring poverty and inequality among regions in Europe*”.

²La scomposizione del campione a livello territoriale e per sotto-categorie socio-demografiche può comportare, per scarse numerosità, problemi di robustezza nelle stime. È

Il quarto e ultimo capitolo riassume le principali conclusioni e propone delle piste future di analisi. L'analisi proposta in questo volume, infatti, non esaurisce la domanda di conoscenza del mondo giovanile e d'iniziativa privata in Emilia-Romagna. Al contrario, ci si augura possa suscitare una rinnovata attenzione alla problematica dell'occupazione giovanile e ai percorsi di transizione alla vita autonoma in regione, per stimolare uno sforzo conoscitivo sempre più esigente e, al contempo, un'azione politica mirata e bene informata.

dunque opportuno segnalare cautela nell'interpretazione di stime puntuali per sotto-gruppi e categorie sociali sufficientemente ristretti da far salire l'errore campionario oltre il livello del 25-30 per cento.

Capitolo 1

La partecipazione dei giovani al mercato del lavoro in Emilia-Romagna: ricostruzione e analisi delle serie storiche

FRANCESCA TOSI

1.1 Quadro economico generale

La crisi economica internazionale che ha colpito l'Europa nell'autunno 2008 ha prodotto consistenti cambiamenti nel sistema economico italiano, con effetti immediati su reddito reale e ricchezza dei cittadini e aumenti generalizzati dei tassi di povertà e disoccupazione. Il mercato del lavoro, in particolare, ha reagito rapidamente all'impatto della Grande Recessione: la caduta dell'occupazione, con il conseguente aumento dei disoccupati da un lato e l'incremento delle fila degli inattivi dall'altro, ha investito tutta l'Unione e così anche l'Italia, in alcuni casi esacerbando le disuguaglianze preesistenti, in altri dando luogo a nuove importanti disparità territoriali e sociali (Alessandrini et al., 2013; De Rose e Strozza, 2015).

Al momento del completamento di questo lavoro, nei primi mesi del 2017, l'Italia nel suo complesso si trova in una fase di moderata ripresa economica, grazie soprattutto all'espansione dell'attività industriale e ai maggiori investimenti trainati dal clima di fiducia delle imprese (Banca d'Italia, 2017). Secondo le proiezioni macroeconomiche della Banca d'Italia

(2016), nell’anno in corso la variazione percentuale attesa del PIL è di circa lo 0.9 per cento, mentre si prevede che aumenterà oltre il punto percentuale (+1.1) tra il 2018 e il 2019.

In un tale quadro generale, le stime più recenti sullo stato dell’economia regionale indicano che nel 2016 l’Emilia-Romagna, assieme alla Lombardia, ha fatto registrare l’aumento reale del PIL atteso più elevato tra le regioni italiane, pari a circa l’1.4 per cento. Seppur crescendo leggermente al di sotto delle aspettative (Unioncamere Emilia-Romagna, 2017), la performance emiliano-romagnola supera dunque la media nazionale e sembra destinata ad un’ottimistica accelerazione nei trimestri successivi.

Gli ingenti danni subiti dall’economia regionale in seguito alla Grande Recessione, tuttavia, fanno sì che per tornare ai livelli pre-crisi e recuperare i 5.3 punti percentuali di scarto tra il PIL reale atteso del 2016 e quello del 2007 si debba attendere ancora qualche anno (il 2021, secondo le stime Prometeia elaborate per Unioncamere).

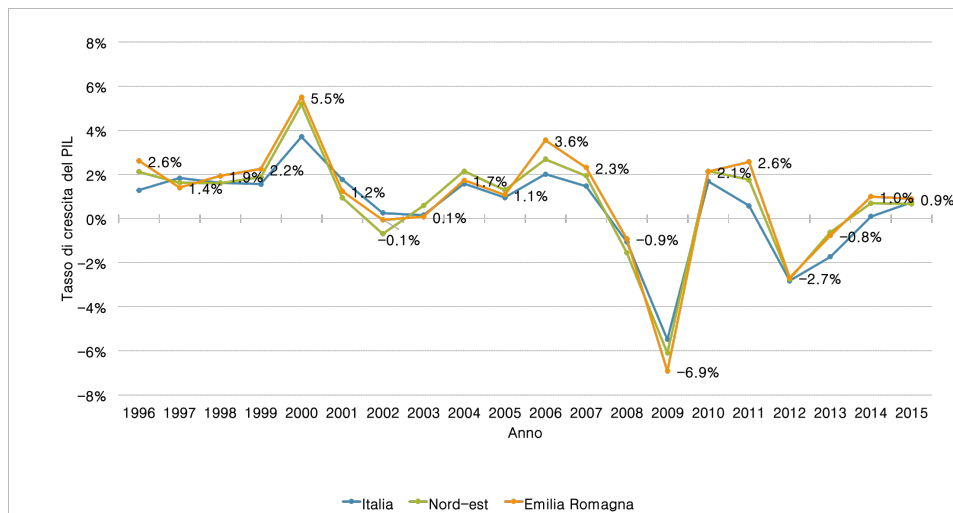
Come mostrato dalla figura 1.1, tra il 2008 e il 2009 la crescita del prodotto interno lordo reale dell’Emilia-Romagna ha subito una battuta di arresto più drastica in proporzione a quella nazionale. Il recupero avvenuto negli anni tra il 2010 e il 2015 indica, d’altro canto, che il tessuto produttivo regionale ha saputo reagire meglio alla recessione, facendo sì che il rallentamento del periodo 2008-2015 fosse nel complesso meno forte rispetto a quello dell’Italia presa nel suo insieme (tabella 1.1) e che il PIL pro capite rimanesse al di sopra della media ripartizionale del Nord-Est (figura 1.2).

La crisi economica ha tuttavia causato anche un deterioramento generale delle condizioni di vita che ha colpito la popolazione in modo trasversale, ma al quale alcune categorie socio-demografiche si sono mostrate più vulnerabili di altre. Quella giovanile, in particolare, è stata la fascia di età colpita più duramente, non soltanto in termini di partecipazione al mercato del lavoro, ma anche di esposizione al rischio di esclusione sociale e alla povertà (Carcillo et al., 2015; Istat, 2014; Cottini e Vitali, 2014).

Catturare situazioni di deprivazione diffusa è l’obiettivo dell’indicatore *At risk of poverty or social exclusion rate*, introdotto nel 2010 dall’Eurostat per monitorare la povertà negli Stati Membri secondo una concezione del fenomeno che non includesse solamente la mancanza o insufficienza di reddito, ma veicolasse una idea di povertà di più ampio respiro. L’indicatore (chiamato sinteticamente AROPE) è di fatto un indice composito che identifica come individui a rischio di povertà o di esclusione sociale coloro che rientrano in almeno uno dei seguenti tre sotto-indicatori:

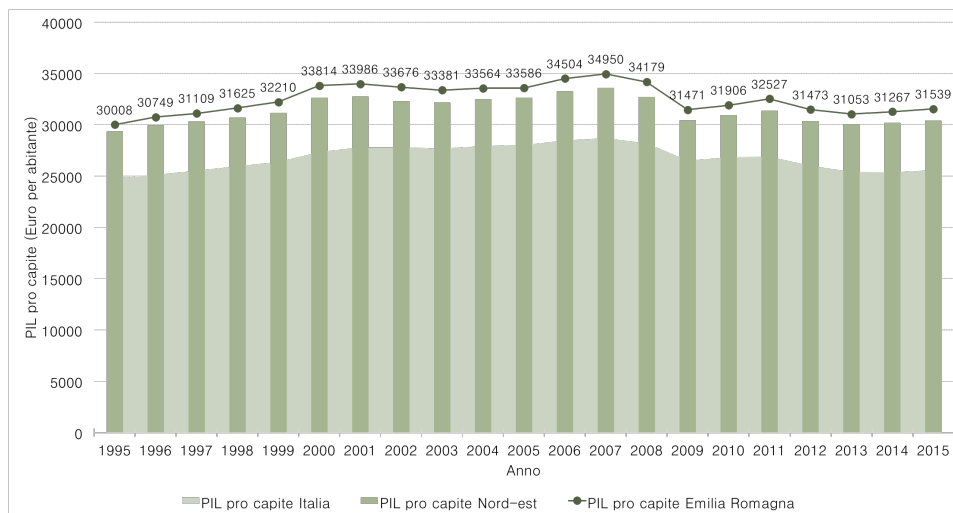
- la quota di popolazione a rischio di povertà, misurato come la propor-

Figura 1.1: Tasso di crescita del PIL reale per area geografica. Anni 1996-2015



Nota: PIL a prezzi di mercato, valori concatenati con anno di riferimento 2010. Fonte: dati Istat, Conti nazionali

Figura 1.2: PIL pro capite per area geografica. Anni 1995-2015



Nota: PIL a prezzi di mercato, valori concatenati con anno di riferimento 2010. Fonte: dati Istat, Conti nazionali

Tabella 1.1: PIL reale pro capite e tassi di crescita annui per area geografica. Anni 2000-2015

Anno	Italia PIL reale pro capite (Euro)	Tasso di crescita (%)	Nord-Est PIL reale pro capite (Euro)	Tasso di crescita (%)	Emilia-Romagna PIL reale pro capite (Euro)	Tasso di crescita (%)
1995	24 788.0		29 361.1		30 007.7	
1996	25 099.8	1.3	29 922.3	1.9	30 749.2	2.5
1997	25 547.0	1.8	30 319.8	1.3	31 109.3	1.2
1998	25 952.4	1.6	30 704.8	1.3	31 624.9	1.7
1999	26 352.8	1.5	31 156.1	1.5	32 209.9	1.8
2000	27 318.1	3.7	32 617.2	4.7	33 814.5	5.0
2001	27 783.9	1.7	32 744.6	0.4	33 985.7	0.5
2002	27 794.5	0.0	32 295.9	-1.4	33 676.2	-0.9
2003	27 684.8	-0.4	32 177.0	-0.4	33 380.8	-0.9
2004	27 912.6	0.8	32 505.4	1.0	33 564.0	0.5
2005	28 010.2	0.3	32 623.3	0.4	33 586.0	0.1
2006	28 456.0	1.6	33 260.0	2.0	34 503.7	2.7
2007	28 699.1	0.9	33 589.6	1.0	34 949.7	1.3
2008	28 179.7	-1.8	32 697.0	-2.7	34 178.7	-2.2
2009	26 484.5	-6.0	30 453.2	-6.9	31 471.1	-7.9
2010	26 818.1	1.3	30 955.1	1.6	31 905.6	1.4
2011	26 869.2	0.2	31 367.1	1.3	32 527.3	1.9
2012	25 991.0	-3.3	30 373.6	-3.2	31 473.3	-3.2
2013	25 412.4	-2.2	30 052.3	-1.1	31 052.5	-1.3
2014	25 381.6	-0.1	30 193.2	0.5	31 267.2	0.7
2015	25 605.0	0.9	30 408.7	0.7	31 539.2	0.9
2016	25 876.4	1.1	nd	nd	nd	nd
<i>Media 2000-2016</i>		<i>0.2</i>		<i>0.2</i>		<i>0.3</i>
<i>Media 2000-2007</i>		<i>1.2</i>		<i>1.0</i>		<i>1.0</i>
<i>Media 2008-2016</i>		<i>-1.1</i>		<i>-1.2</i>		<i>-1.2</i>

Nota: PIL a prezzi di mercato, valori concatenati con anno di riferimento 2010.
Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Conti nazionali

zione di persone che ha un reddito monetario inferiore al 60 per cento del reddito mediano del proprio paese;

- la quota di popolazione in condizioni di grave deprivazione materiale, misurata come la proporzione di persone che non può permettersi di affrontare spese improvvise o di consumare alcuni beni considerati desiderabili o essenziali per condurre una vita dignitosa;
- la quota di persone a bassa intensità di lavoro, misurata come la proporzione di persone che vive in famiglie dove il totale delle ore lavorate dall'insieme dei membri della famiglia nell'anno di riferimento non eccede il 20 per cento delle ore che sarebbero state teoricamente lavorabili nell'arco dello stesso periodo.

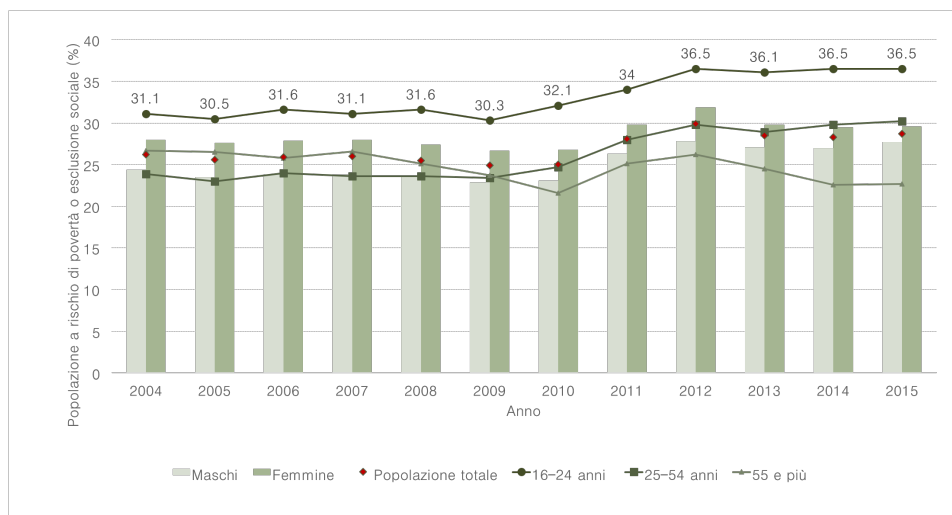
Secondo l'andamento dell'AROPE per l'Italia scomposto per genere e classi di età (figura 1.3), le donne italiane soffrono di una condizione di deprivazione materiale e sociale più diffusa rispetto ai maschi, disparità che persiste nell'arco degli ultimi undici anni, anche dopo l'avvento della crisi economica.

Ancora più rilevante dal punto di vista della nostra analisi è la situazione di deprivazione sperimentata dai giovani tra i 16 e i 24 anni, più difficile rispetto a quella di altre classi di età già prima della Grande Recessione e che ha mantenuto il precedente divario anche dal 2008 in poi.

Esaminando la distribuzione sul territorio della deprivazione materiale ed economica (figura 1.4), si osserva come le tradizionali disuguaglianze di reddito fra Nord e Sud del paese si riflettano anche nell'indicatore AROPE. Nel 2015, le regioni insulari e del Sud d'Italia registrano i più alti tassi di povertà ed esclusione sociale, toccando il picco del 42.5 per cento in Sicilia e del 35.5 in Campania. Al Nord-Est la diffusione della povertà scende al di sotto del 10 per cento, per merito della virtuosa provincia autonoma di Bolzano (6.4 per cento) e dell'Emilia-Romagna, dove la quota di popolazione in situazione di disagio si attesta sul 9.7 per cento.

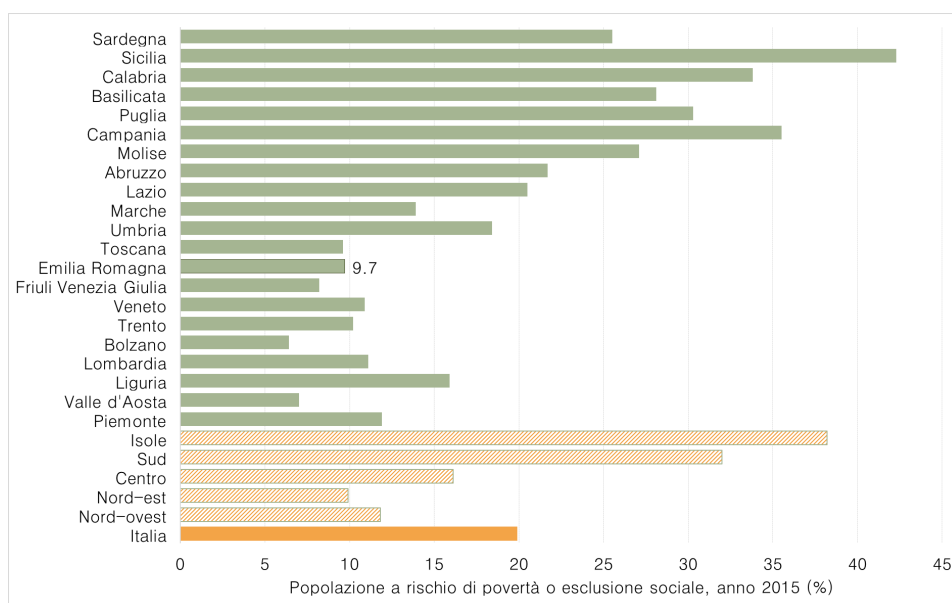
Il livello di povertà ed esclusione sociale dell'Emilia-Romagna è stato peraltro soggetto a fluttuazioni nell'arco della decade tra il 2004 e il 2015, durante la quale ha toccato il suo massimo (10.9 per cento) nel 2013, superando momentaneamente la media della ripartizione per poi ristabilirsi al di sotto della soglia del 10 per cento nell'arco dei due anni successivi (figura 1.5).

Figura 1.3: Popolazione a rischio di povertà o esclusione sociale per genere e classe di età, Italia. Anni 2004-2015



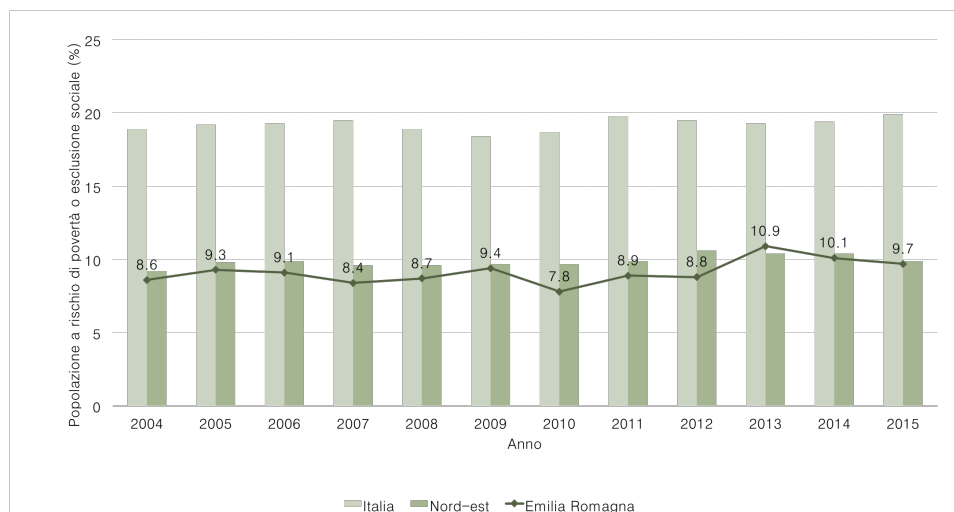
Fonte: Eurostat, Income and living conditions statistics

Figura 1.4: Popolazione a rischio di povertà o esclusione sociale. Anno 2015



Fonte: Eurostat, Income and living conditions statistics

Figura 1.5: Popolazione a rischio di povertà o esclusione sociale per area geografica. Anni 2004-2015



Fonte: Eurostat, Income and living conditions statistics

1.2 Occupazione e disoccupazione giovanile in Emilia-Romagna

La crisi economica ha colpito duramente i sistemi di welfare e le amministrazioni locali su tutto il territorio italiano, causando pesanti ripercussioni sul mercato del lavoro locale anche in Emilia-Romagna, regione storicamente all'avanguardia in Italia sia per la dinamicità del tessuto produttivo che per le avanzate politiche sociali (Regione Emilia-Romagna, 2014).

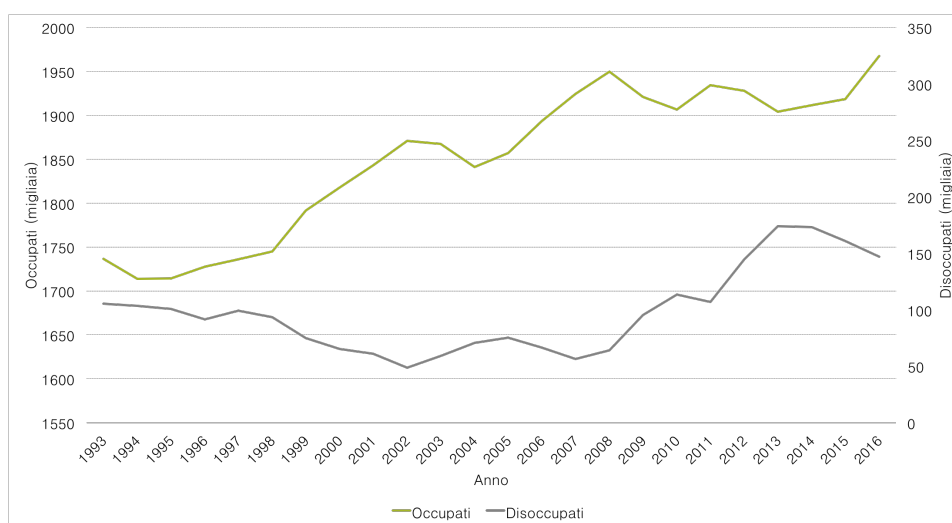
A supporto dell'analisi di contesto proposta in questo lavoro, in ciò che segue saranno mostrate e commentate statistiche elaborate a partire dalla Rcfl e dalla ricostruzione delle serie storiche dei principali indicatori del mercato del lavoro, su base annuale e trimestrale, per la regione Emilia-Romagna, la ripartizione Nord-Est e l'Italia.

I trend mostrati in figura 1.6 mettono in luce gli andamenti speculari delle variazioni di occupati, in diminuzione su base tendenziale, e dei disoccupati di 15 anni e più, in netto aumento in particolare tra 2008 e 2009 e a partire dal 2011 in poi: complessivamente, in regione nel 2015 gli individui in cerca di lavoro sono aumentati del 150 per cento rispetto ai livelli del 2008.

I dati di rilevazione trimestrale mettono in luce, a loro volta, il peggioramento progressivo e generalizzato dello stato di salute del mercato del lavoro

nazionale e locale. Seppure rappresentando una performance migliore rispetto alla media nazionale, il tasso di disoccupazione 15-74 dell’Emilia-Romagna è passato dal 2.4 per cento – minimo storico del periodo considerato, osservato in corrispondenza del III trimestre 2007 – al 9.7 per cento del I trimestre 2014, segnando un aumento di più di 7 punti percentuali (figura 1.7).

Figura 1.6: Occupati e disoccupati di 15 anni e più, Emilia-Romagna. Anni 1993-2016

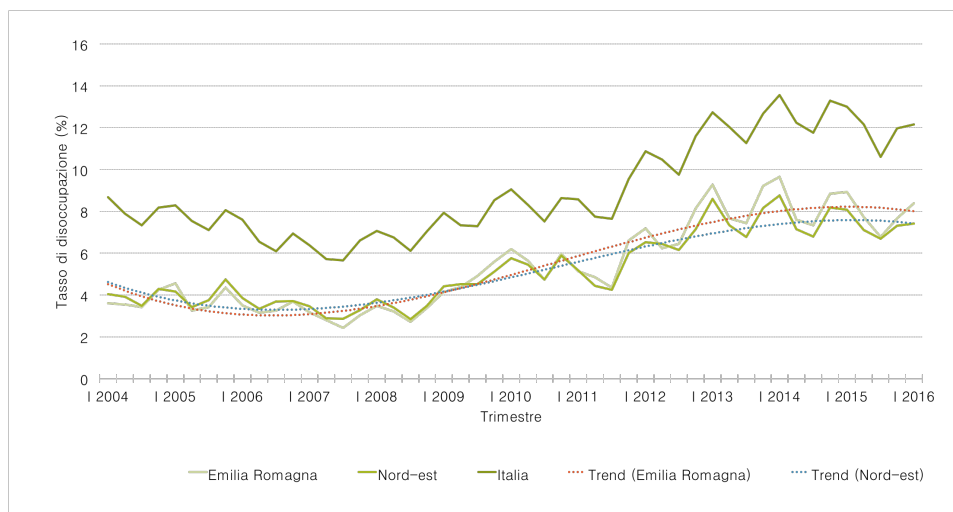


Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcfl

Il trend della regione mostra inoltre un incremento più rapido della disoccupazione in Emilia-Romagna (corrispondente ad un tasso di crescita del 3.1 per cento medio annuo) rispetto alla media della ripartizione Nord-Est (2.3 per cento medio annuo), i cui livelli di disoccupazione sono stati superati da quelli regionali tra il 2009 e il 2010. Anche il tasso di occupazione e il tasso di inattività riferiti alla popolazione 15-64 (figure 1.8 e 1.9) mostrano trend in peggioramento e in convergenza con quelli ripartizionali, sebbene rimarchino condizioni generali meno gravi che nelle vicine regioni del Nord-Est.

È importante sottolineare che, sebbene la contrazione dell’occupazione in Emilia-Romagna abbia coinvolto tutta la popolazione in età da lavoro, i diversi gruppi demografici e sociali ne sono stati svantaggiati in maniera diseguale. Nel 2015, ad esempio, la proporzione di uomini sul totale dei disoccupati è cresciuta di quasi 6 punti percentuali rispetto al 2008 e, in modo speculare, è stata registrata una perdita di uomini tra le fila degli occupati più che proporzionale rispetto a quella osservata tra le donne.

Figura 1.7: Tasso di disoccupazione 15-74 anni per area geografica. Trimestri I2004-I2016



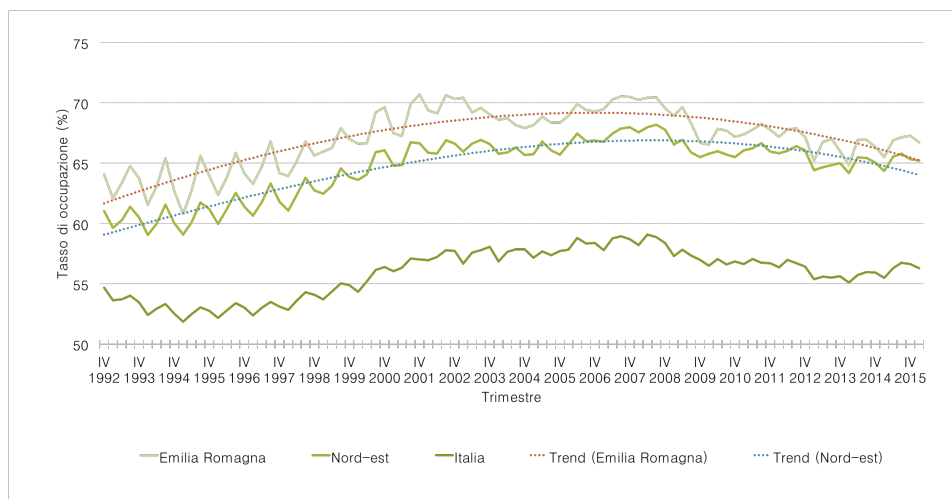
Nota: Trend approssimato da polinomio locale di ordine 3. Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcf

Analogamente, anche per i giovani emiliano-romagnoli è stato osservato un peggioramento sul mercato del lavoro sproporzionato rispetto ad altre fasce di età. La disoccupazione giovanile ha subito un incremento deciso e più repentino rispetto alle classi di età adulte a partire dal 2008. Complessivamente, nel pieno della Grande Recessione, tra il 2008 e il 2014, il tasso di disoccupazione giovanile della classe 15-24 anni è cresciuto ad un tasso medio annuo del 22.7 per cento, a fronte del 21.6 per cento per i giovani tra i 25 e i 34, e del 18.3 per cento per la popolazione dai 35 anni in su (figura 1.10).

I dati trimestrali rappresentati nelle figure 1.11 e 1.12 mettono a confronto i tassi di disoccupazione nelle fasce giovanili 15-24 e 25-34 per la regione Emilia-Romagna, la ripartizione Nord-Est e l'Italia. La tendenza di lungo periodo al netto rialzo della disoccupazione giovanile è chiaramente più accentuata nel dato nazionale in entrambe le classi di età. La performance regionale, invece, resta grosso modo allineata con quella di ripartizione fino all'inizio della crisi economica, quando il cedimento del mercato del lavoro dell'Emilia-Romagna, soprattutto nel caso dei giovanissimi, inizia a farsi più evidente ed accentuato rispetto alla media Nord-Est.

Le linee di tendenza di lungo periodo calcolate tramite approssimazione polinomiale mettono in risalto lo stacco in negativo della performance re-

Figura 1.8: Tasso di occupazione 15-64 anni per area geografica. Trimestri IV1992-I2016



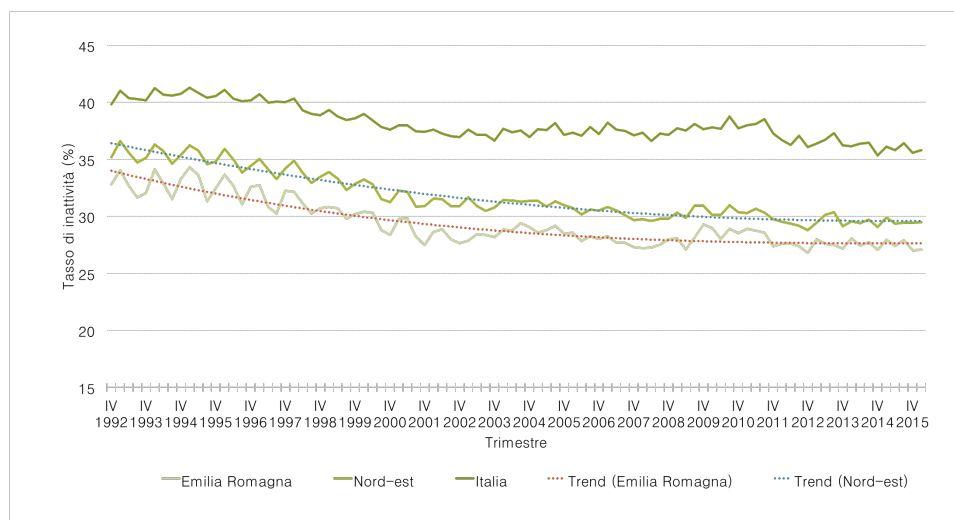
Nota: Trend approssimato da polinomio locale di ordine 3. Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcf

gionale rispetto a quella della ripartizione di riferimento: tra l’inizio degli anni Duemila e il periodo pre-crisi, in entrambe le fasce di età il trend della regione giace sotto alla curva della ripartizione, per poi riprendere l’ascesa a partire dal biennio 2007-2008.

Disaggregando le serie storiche del tasso di disoccupazione relative alle classi giovanili per genere, si può osservare come un’importante caduta dell’occupazione si sia verificata per entrambi i sessi a partire dal *break* strutturale causato dalla crisi. I trend di lungo periodo (figure 1.13 e 1.14) mostrano come i tassi di disoccupazione femminile siano diminuiti nel tempo fino a convergere nel 2007 con quelli maschili: intorno al 10 per cento per la classe 15-24 e al 4 per cento per i giovani tra i 25 e i 34.

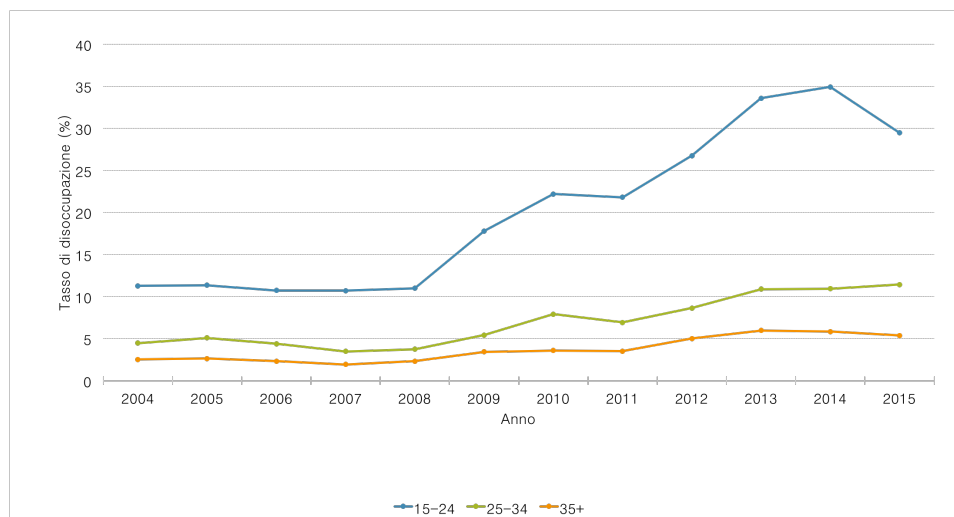
A partire dal IV trimestre 2008 in poi la variabilità è di nuovo esplosa, portando entrambi i tassi a superare il 45 per cento nel caso della disoccupazione femminile (I trimestre 2014) e il 35 per cento nel caso maschile (I trimestre 2013). Tra il 2008 e il 2015, il trend si è mantenuto in costante e rapido aumento per entrambe le fasce di età. Nel caso dei giovanissimi, le due serie si sono allineate nel periodo post-crisi su un livello simile; nel caso dei giovani adulti, invece, si è mantenuto uno scarto a scapito delle donne, a conferma della maggiore difficoltà della popolazione femminile nel partecipare

Figura 1.9: Tasso di inattività 15-64 anni per area geografica. Trimestri IV1992-I2016



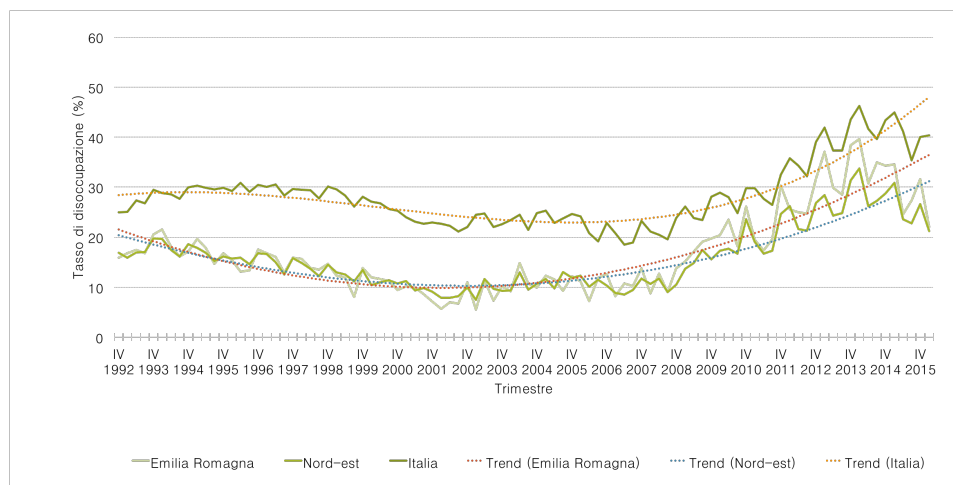
Nota: Trend approssimato da polinomio locale di ordine 3. Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, RcfI

Figura 1.10: Tasso di disoccupazione per classi di età, Emilia-Romagna. Anni 2004-2015



Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, RcfI

Figura 1.11: Tasso di disoccupazione 15-24 per area geografica. Trimestri IV1992-I2016



Nota: Trend approssimato da polinomio locale di ordine 3. Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcf

al mercato del lavoro rispetto alla controparte maschile.

La tabella 1.2, infine, riassume la situazione dei tassi di occupazione e disoccupazione al 2015 per le diverse aree geografiche e le fasce di età giovanili considerate, disaggregate per sesso. Dalle variazioni nei tassi occorse nei periodi 2001-2007 e 2008-2015 si osserva il netto peggioramento di tutte le categorie sociali considerate in concomitanza del periodo della Grande Recessione.

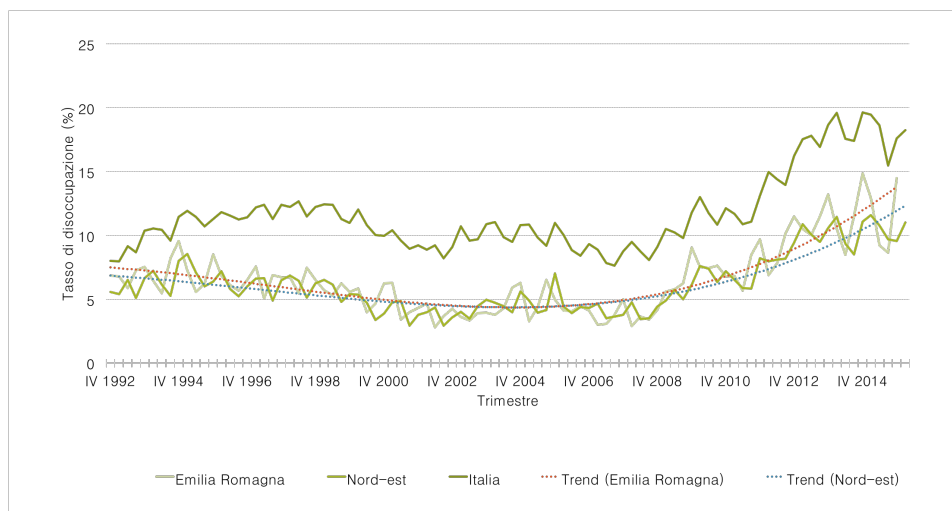
Particolarmente preoccupanti per l’Emilia-Romagna, nel periodo interessato dalla crisi, sono la variazione a livello regionale del tasso di occupazione della fascia 25-34 (−13.8 per cento, contro una media nazionale e ripartizionale di circa −10.5 per cento), l’aumento del tasso di disoccupazione dei giovani tra i 15 e i 24 anni (del 24.1 per cento, contro il 19.1 per cento dell’Italia e il 15.5 per cento del Nord-Est) e più in generale la situazione dei maschi, che osservano su quasi tutte le statistiche regionali dei peggioramenti più che proporzionali rispetto alle coetanee di sesso femminile.

Tabella 1.2: Tassi di occupazione e disoccupazione per genere, classe di età e area geografica

Caratteristiche socio-demografiche per area geografica			Tasso di occupazione		Tasso di disoccupazione	
			%	Variazione %	%	Variazione %
			2015	2001-2007	2015	2001-2007
				2008-2015		2008-2015
Italia						
15-24 anni	Totale	15.6	-6.5	-8.6	40.4	-2.8
	Maschi	18.6	-7.2	-10.4	38.8	-1.1
	Femmine	12.4	-5.8	-6.8	42.6	-4.3
25-34 anni	Totale	59.7	-1.0	-10.4	17.8	-1.3
	Maschi	67.8	-2.1	-12.6	16.4	0.2
	Femmine	51.4	0.2	-8.3	19.6	-3.1
Nord-Est						
15-24 anni	Totale	21.1	-11.1	-11.8	25.9	-0.2
	Maschi	24.8	-7.9	-13.4	21.9	0.6
	Femmine	17.3	-14.5	-10.1	30.9	-0.5
25-34 anni	Totale	72.0	-2.7	-10.6	10.4	-0.2
	Maschi	81.2	-2.3	-9.6	7.9	0.4
	Femmine	63.0	-3.1	-11.4	13.4	-0.9
Emilia-Romagna						
15-24 anni	Totale	20.6	-17.7	-11.8	33.6	1.8
	Maschi	23.9	-14.6	-13.0	28.5	2.4
	Femmine	17.1	-21.0	-10.5	35.1	1.8
25-34 anni	Totale	71.2	0.0	-13.8	13.9	-1.0
	Maschi	80.4	1.0	-13.4	10.5	-1.0
	Femmine	62.1	-0.9	-14.1	17.8	-0.9

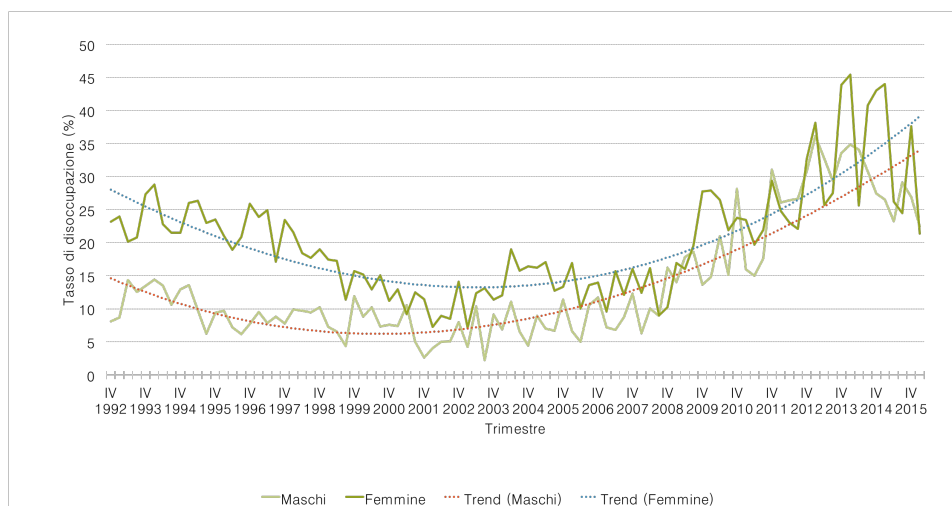
Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Refl

Figura 1.12: Tasso di disoccupazione 25-34 per area geografica. Trimestri IV1992-I2016



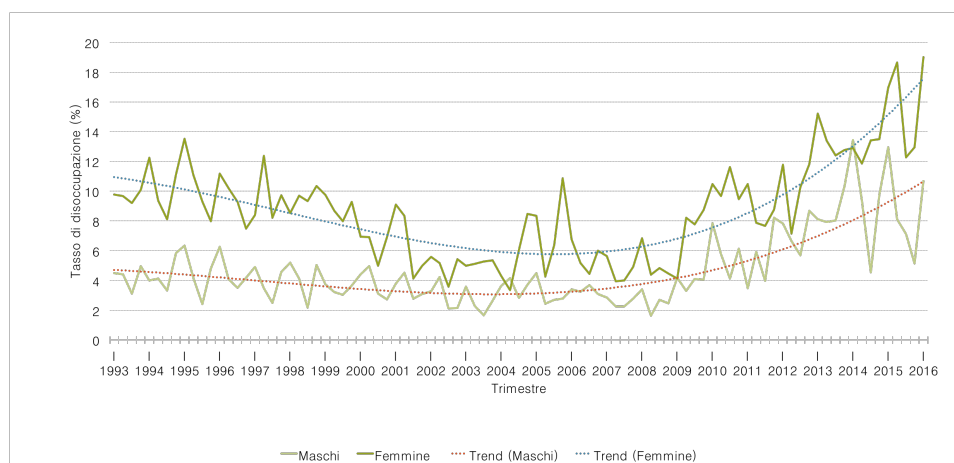
Nota: Trend approssimato da polinomio locale di ordine 3. Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcfl

Figura 1.13: Tasso di disoccupazione 15-24 per genere, Emilia-Romagna. Trimestri IV1992-I2016



Nota: Trend approssimato da polinomio locale di ordine 3. Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcfl

Figura 1.14: Tasso di disoccupazione 25-34 per genere, Emilia-Romagna. Trimestri I1993-I2016



Nota: Trend approssimato da polinomio locale di ordine 3. Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, RcfI

Capitolo 2

I NEET: giovani che non studiano e non lavorano

FRANCESCA TOSI

2.1 Chi sono i NEET

La difficile situazione dei giovani dell’Emilia-Romagna sul mercato del lavoro può essere delineata e compresa ancora più a fondo facendo luce sul fenomeno dei NEET, i giovani che non sono inseriti in un percorso scolastico e non sono impegnati in un’attività lavorativa.

Diversamente da quanto accade per occupati e disoccupati, non esiste uno standard internazionale per definire i NEET (ILO, 2015). In Europa, a partire dal 2010, il Comitato per l’impiego della Commissione Europea (EMCO) ne ha tuttavia fornito una definizione ufficiale al fine di monitorare e comparare le condizioni di vita dei NEET nei diversi Paesi Membri, come prescritto dalla strategia Europa 2020.¹ Tale definizione, condivisa dall’ILO, dall’OECD e da alcune altre istituzioni internazionali che gravitano nell’orbita europea, individua i NEET nella quota di popolazione giovanile che non è occupata, né inserita in percorsi di istruzione o formazione professionale (Commissione Europea, 2011). Dal punto di vista operativo si rilevano le maggiori differenze in termini di identificazione. La misurazione dei NEET cambia leggermente da istituzione a istituzione, spesso recependo oltre agli standard internazionali anche le specificità nazionali. In un recente contributo

¹Europa 2020 è la strategia europea per la crescita intelligente, sostenibile e inclusiva dei Paesi Membri (Consiglio Europeo, 2010).

all’analisi del fenomeno dei NEET, l’ILO censisce alcune misure esistenti in letteratura per analizzarne interpretabilità e accuratezza (ILO, 2015). Fra queste, l’indicatore ritenuto il più convincente è il tasso di prevalenza dei NEET sulla popolazione di riferimento (il cosiddetto *NEET rate*), costruito come indicato nella seguente definizione:

$$NEET\ rate\ (\%) = \frac{Totale\ popolazione\ giovanile - [Occupati + Studenti\ non\ occupati]}{Totale\ popolazione\ giovanile} \times 100$$

Il NEET rate è misurato usando definizioni standardizzate di numeratore e denominatore. Il numeratore si riferisce a giovani individui che soddisfino le due seguenti condizioni:

- non sono occupati (ovvero, sono disoccupati oppure economicamente inattivi secondo le definizioni coniate dall’ILO);
- non hanno partecipato ad alcun tipo di istruzione o formazione nelle quattro settimane precedenti l’indagine. Il denominatore consiste invece nel totale della popolazione dell’età di riferimento, da calcolarsi ad esclusione dei rispondenti che non abbiano riportato informazioni sufficienti a stabilirne la eventuale partecipazione a percorsi di istruzione o formazione (ILO, 2015).

L’Eurostat fissa la popolazione giovanile di riferimento alla classe 15-24 e fornisce statistiche disaggregate per sesso, stato nel mercato del lavoro (disoccupati o inattivi) e livello di istruzione (Eurofound, 2012; 2016).

L’OECD, d’altro canto, misura il *NEET rate* introducendo alcune differenze per quel che riguarda il profilo da studenti: nel novero delle esperienze di istruzione e formazione, sono compresi sia i percorsi part-time che full-time, mentre restano escluse la cosiddetta istruzione informale e le formazioni di breve durata (OECD, 2017a).

Recependo le definizioni Eurostat, l’Istat misura l’incidenza di NEET come la quota di popolazione in età giovanile, individuata però nella fascia 15-29 anni, non occupata né inserita in un regolare percorso di istruzione, scolastica o universitaria, oppure in un percorso di formazione formale (ovvero riconosciuta dalla regione) di durata uguale o superiore a sei mesi o in un percorso di formazione informale², ad eccezione dell’autoapprendimento (Istat, 2015).

²La formazione informale comprende attività di tipo professionale, seminariale, organizzate in corsi di gruppo o sotto forma di lezioni private.

L’indicatore utilizzato nel presente rapporto per stimare la quota dei NEET nella popolazione di riferimento dell’Emilia-Romagna è costruito usando i microdati della Rilevazione continua delle forze di lavoro sulla base della metodologia utilizzata dall’Istat. Nonostante Eurostat ed Istat fissino rispettivamente a 15-24 e 15-29 le fasce di età di riferimento per l’osservazione del fenomeno dei NEET, in questo studio sarà presa in considerazione la popolazione tra i 15 e i 34 anni. Ampliare il focus alle classi più adulte dell’età giovanile ha lo scopo di comprendere nell’analisi anche le scelte e le condizioni di vita dei giovani intorno ai 30 anni, anch’essi severamente colpiti dalla crisi economica. Inoltre in Italia, dove l’età media del conseguimento della laurea è più elevata – oltre i 24 anni – rispetto alla maggior parte degli Stati Membri dell’Unione Europea, la transizione dei giovani dalla scuola al lavoro avviene generalmente più tardi. Circoscrivere l’attenzione ai soli individui con meno di 30 anni significherebbe dunque perdere di vista un’importante quota della popolazione giovanile in entrata nel mercato del lavoro; ciononostante, per non disperdere le informazioni disponibili, il gruppo 15-34 sarà analizzato, ove possibile, disaggregandolo nelle sotto-popolazioni di 15-24 e 25-34 anni.

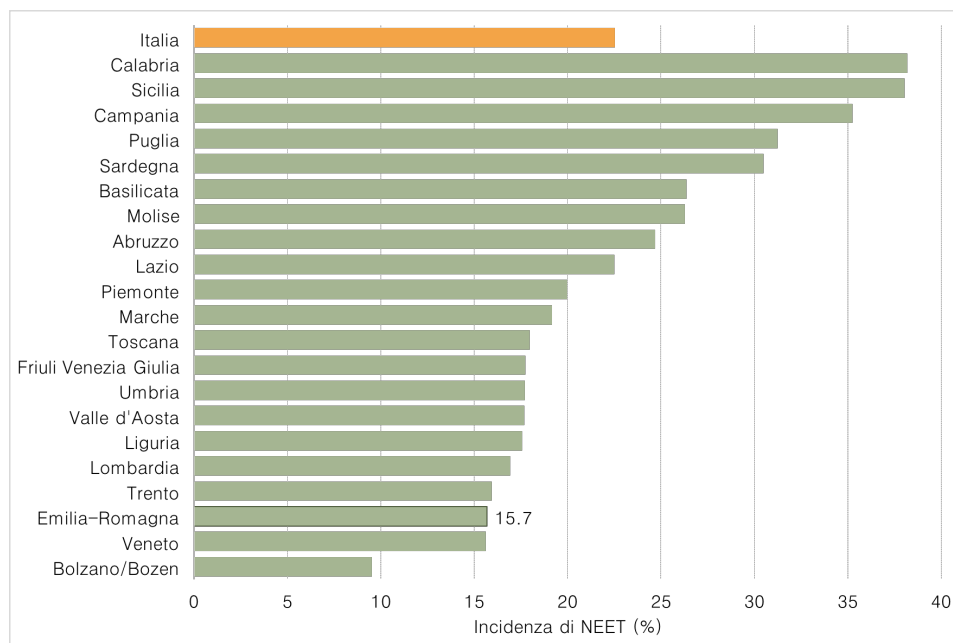
2.2 I NEET in Emilia-Romagna: caratteristiche socio-demografiche

Secondo gli ultimi dati disponibili, i giovani che non lavorano e non studiano dell’Emilia-Romagna ammontano al 15.7 per cento della popolazione giovanile tra i 15 e i 29 anni (figura 2.1). In altri termini, nel 2016 quasi uno ogni sei giovani emiliano-romagnoli non lavorava né era iscritto a corsi di formazione riconosciuti o ad alcun percorso di istruzione formale, come la scuola o l’università.

Rispetto alla media nazionale (22.5 per cento), l’Emilia-Romagna si posiziona tra le regioni in condizioni meno critiche in Italia, superata in virtuosità solo da altre due aree del Settentrione: Veneto e provincia autonoma di Bolzano. Il dato relativamente positivo di oggi è, tuttavia, il risultato di un progressivo e deciso aggravamento nelle condizioni di vita dei giovani, che ha portato il numero dei NEET quasi a raddoppiare nell’arco dell’ultimo decennio, sia su base regionale (per la fascia 15-34 anni, da circa 93 000 nel 2004 a oltre 166 000 nel 2014 – si veda la tabella 2.1) che su scala nazionale.

Tra il 2004 e il 2014, anno di picco del tasso di incidenza di NEET, i giovani che non studiano e non lavorano di 15-34 anni sono aumentati in Emilia-Romagna di circa 73 000 unità, ovvero del 65.5 per cento nell’arco di undici anni, lievitando mediamente del 6.5 per cento di anno in anno. Tra il

Figura 2.1: Incidenza dei NEET di 15-29 anni per regione



Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Noi Italia 2016

2014 e il 2015 l'aumento dei NEET ha invece registrato una prima inversione di tendenza (−3.5 per cento), per poi crollare nel 2016 (−13.3 per cento rispetto all'anno precedente), quando i NEET in regione si sono attestati sulle 139 000 unità (figure 2.2 e 2.3).

In Emilia-Romagna, dove fino alla prima metà degli anni Duemila il tasso di giovani che non studiano e non lavorano era inferiore rispetto alla media ripartizionale, si osserva oggi un'incidenza maggiore dei NEET rispetto al dato del Nord-Est. Il trend di lungo periodo relativo alla serie storica trimestrale dei NEET di 15-34 anni rivela infatti un progressivo avvicinamento, iniziato tra il 2010 e il 2012, dell'incidenza di NEET regionale a quella della ripartizione, che ha portato ad un chiaro sorpasso della regione sul Nord-Est tra il 2012 ed il 2013. Inoltre, mentre negli ultimi anni la media della ripartizione sembra aumentare ad un ritmo decrescente, il trend dell'Emilia-Romagna appare proseguire verso l'aumento del divario con le vicine regioni Veneto e Friuli Venezia Giulia e con le Province Autonome di Trento e Bolzano (figura 2.4).

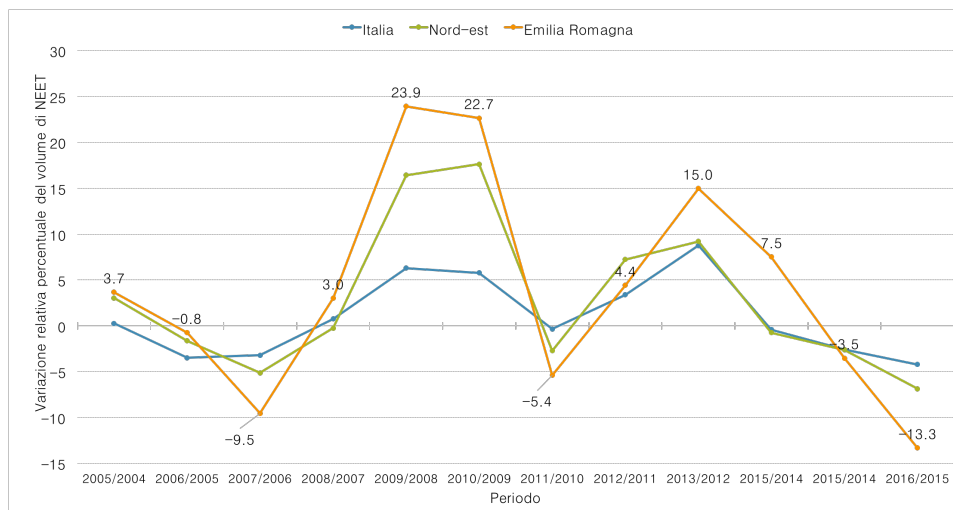
Come messo in luce dalla figura 2.3, mentre in termini assoluti le donne erano – e restano – in regione il gruppo più coinvolto dal fenomeno nel periodo

Tabella 2.1: Incidenza dei NEET di 15-34 anni per area geografica (valori percentuali). Anni 2004-2016

Anno	Italia %	N	Nord-Est %	N	Emilia-Romagna %	N
2004	20.6	2 967 066	10.9	279 628	10.1	93 433
2005	20.9	2 974 563	11.4	288 094	10.6	96 856
2006	20.3	2 870 989	11.3	283 400	10.6	96 128
2007	19.9	2 778 853	10.9	268 859	9.7	86 962
2008	20.3	2 799 986	10.9	268 164	10.1	89 576
2009	21.8	2 975 898	12.8	312 233	12.5	111 007
2010	23.3	3 147 774	15.3	367 273	15.4	136 150
2011	23.7	3 137 198	15.2	357 327	14.9	128 807
2012	24.8	3 243 145	16.5	383 159	15.7	134 484
2013	27.2	3 526 858	18.1	418 398	18.2	154 627
2014	27.4	3 512 047	18.2	415 300	19.8	166 256
2015	26.9	3 420 770	17.9	404 401	19.3	160 371
2016	26.0	3 276 777	16.7	376 663	16.7	139 012

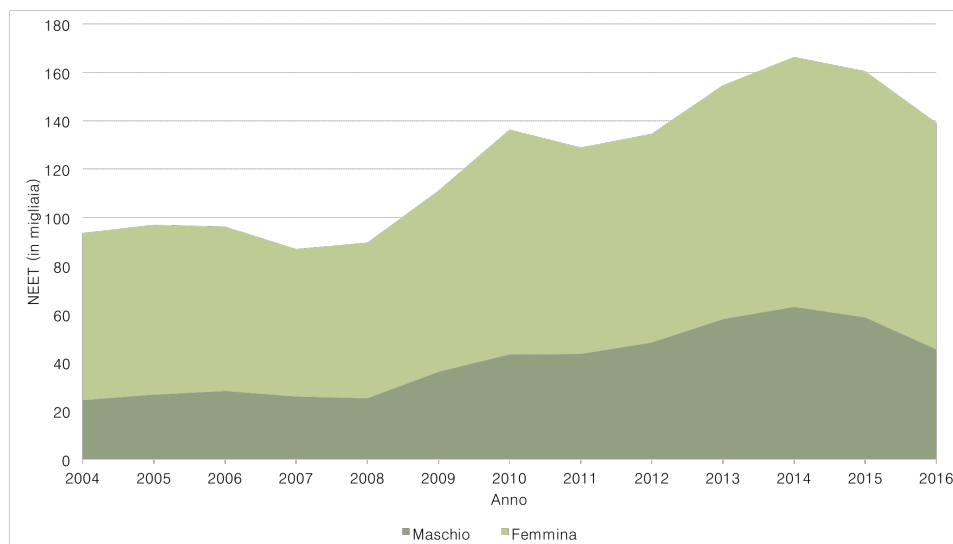
Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcfl

Figura 2.2: Variazioni relative percentuali del volume di NEET per area geografica. Anni 2004-2016



Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcfl

Figura 2.3: NEET di 15-34 anni per sesso, Emilia-Romagna (valori assoluti). Anni 2004-2016



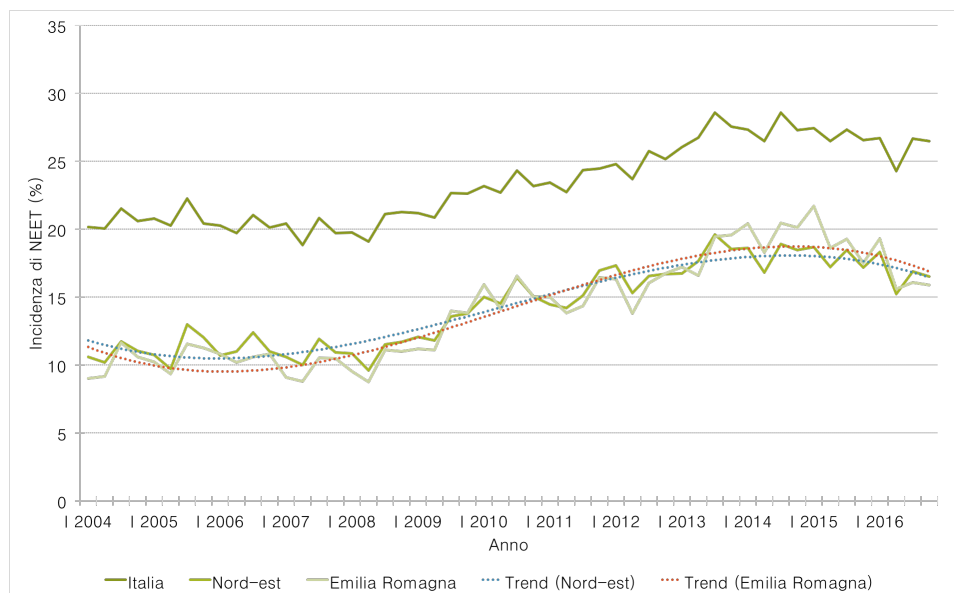
Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, RcfI

considerato, gli uomini hanno registrato una crescita più rapida delle fila dei NEET rispetto alle loro coetanee: nel 2014, la variazione relativa rispetto al dato del 2004 è stata del 157 per cento, a fronte di una variazione del 50 per cento per la controparte NEET femminile.

Disaggregando il dato regionale sia per sesso che per classi di età è possibile osservare come il distacco dei giovani dal lavoro, dalla formazione e dall'istruzione scolastica e universitaria sia un fenomeno che interessa in diversa misura maschi e femmine nelle due fasce di età giovanili considerate. Tra il 2004 e il 2016, il *NEET rate* relativo ai maschi nella fascia 15-24 ha subito un incremento di circa 8 punti percentuali, a fronte di un incremento nelle donne della stessa età del 4.5 per cento (tabella 2.2).

Anche tra i NEET appartenenti alla fascia 25-34 anni appaiono più svantaggiati i maschi, con una variazione media annua tra il 2004 e il 2016 del +5.7 per cento, a fronte del +2.8 per cento delle coetanee femmine. Nel quadriennio 2004-2008 la progressione è stata in generale poco accentuata e discontinua, con qualche leggera diminuzione dell'indicatore fra il 2005 e il 2007 per tutte le categorie, ad eccezione dei maschi tra i 15 e i 24 anni. A partire dal 2009, l'incidenza di NEET ha iniziato a crescere con rapidità di anno in anno, segnando un aumento di ben 6 punti percentuali per le giovani

Figura 2.4: Incidenza dei NEET di 15-34 anni, per area geografica. Trimestri I2004-IV2016



Nota: Trend approssimato da polinomio locale di ordine 3. Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcf

donne nella fascia 25-34 tra il 2009 e il 2010. A partire dal 2015, il trend in crescita dell'indicatore sembra essersi arrestato per tutti i gruppi, anche se in modo meno deciso per le donne tra i 25 e i 34 anni.

Dall'analisi appena presentata, due categorie di NEET in particolare spiccano per la loro criticità nello scenario emiliano-romagnolo: il primo è quello delle donne tra i 25 e i 34, ovvero il gruppo più svantaggiato in termini di vastità del fenomeno di mancata partecipazione al mercato del lavoro e distacco dai percorsi di accrescimento di capacità e competenze.

Il secondo gruppo è quello dei maschi tra i 15 e 24 anni, tra cui la proporzione di NEET è cresciuta al ritmo più elevato negli ultimi tredici anni, segnale di un rapido deterioramento delle condizioni di vita dei giovanissimi in Emilia-Romagna seguito alla crisi.

La rilevanza e la severità delle condizioni di questi due gruppi appaiono evidenti anche dalla rappresentazione dei NEET dell'Emilia-Romagna in completa disaggregazione per genere e classe di età (figura2.5) e delle serie storiche trimestrali dell'indicatore per l'Emilia-Romagna suddivise per donne, uomini e fasce di età giovanile senza distinzione di sesso mostrata in figura 2.6.

Tabella 2.2: Incidenza dei NEET per genere e classe di età, Emilia-Romagna. Anni 2004-2016

Anno	Maschi				Femmine			
	15-24		25-34		15-24		25-34	
	N	%	N	%	N	%	N	%
2004	9538	5.7	14 977	5.0	16 755	10.3	52 164	17.7
2005	11 518	6.9	15 200	5.1	16 048	10.0	54 090	18.7
2006	11 066	6.5	17 302	5.9	15 198	9.4	52 563	18.4
2007	12 457	7.3	13 587	4.8	14 232	8.7	46 687	16.8
2008	12 060	6.9	13 139	4.8	14 230	8.5	50 148	18.3
2009	16 757	9.4	19 546	7.3	20 193	11.8	54 510	20.3
2010	21 911	11.9	21 525	8.2	23 762	13.6	68 952	26.1
2011	22 595	12.2	21 010	8.5	26 978	15.3	58 226	22.9
2012	25 073	13.3	23 158	9.6	28 072	15.8	58 181	23.5
2013	29 125	15.2	28 874	12.2	32 177	17.8	64 452	26.8
2014	31 841	16.5	31 251	13.6	34 095	18.8	69 069	29.5
2015	29 100	15.0	29 640	13.1	30 843	18.4	70 788	31.7
2016	20 855	10.7	25 061	10.9	24 611	13.7	68 486	30.1
<i>Variazione relativa media annua</i>		8.2%		5.7%		4.5%		2.8%

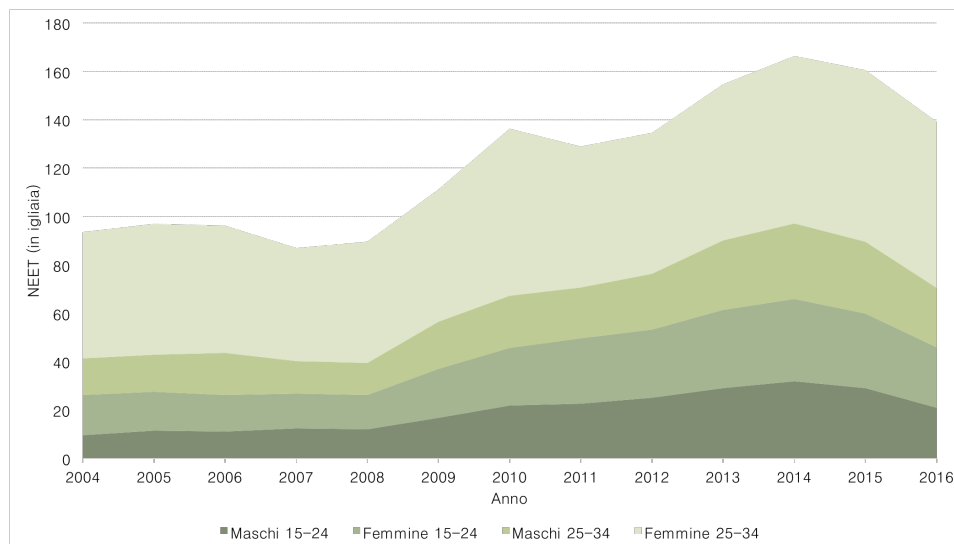
Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcfl

In quest’ultima, osservando le linee continue, che mettono a confronto gli andamenti del tasso di NEET in base al sesso, e le linee tratteggiate, che rappresentano gli andamenti dell’incidenza di NEET per classe di età, è possibile infatti notare l’esistenza di due percorsi distinti che hanno caratterizzato i giovani NEET emiliano-romagnoli nel periodo considerato: il primo è trainato dalle NEET donne e dalla fascia di età 25-34 anni, mentre il secondo è composto da NEET maschi e giovani tra i 15 e i 24 anni.

A fronte di una tale evidenza, vale la pena approfondire la posizione di tali gruppi a confronto con le aree geografiche di riferimento e tentare di identificarne le principali caratteristiche socio-economiche.

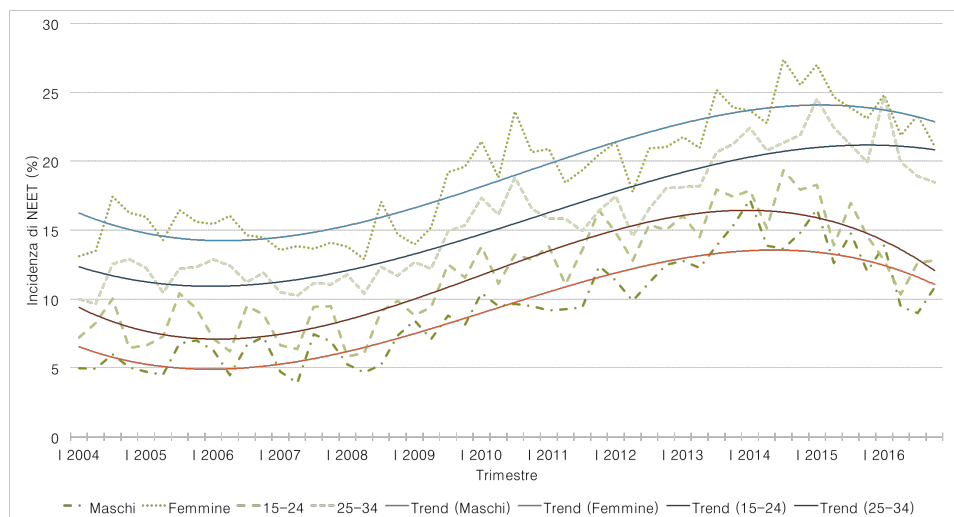
La figura 2.7 mostra i trend del *NEET rate* per le donne in età 25-34 riferito ad Emilia-Romagna, Nord-Est e Italia. A partire dal 2008, in Emilia-Romagna le NEET donne tra i 25 e i 34 anni che non studiano e non lavorano sono aumentate più che proporzionalmente rispetto alle medie ripartizionale e nazionale. Il trend appare comunque discontinuo, mettendo in luce una certa sensibilità del fenomeno, in particolare a livello regionale, negli anni

Figura 2.5: NEET per genere e classe di età, Emilia-Romagna (valori assoluti).
Anni 2004-2016



Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcf

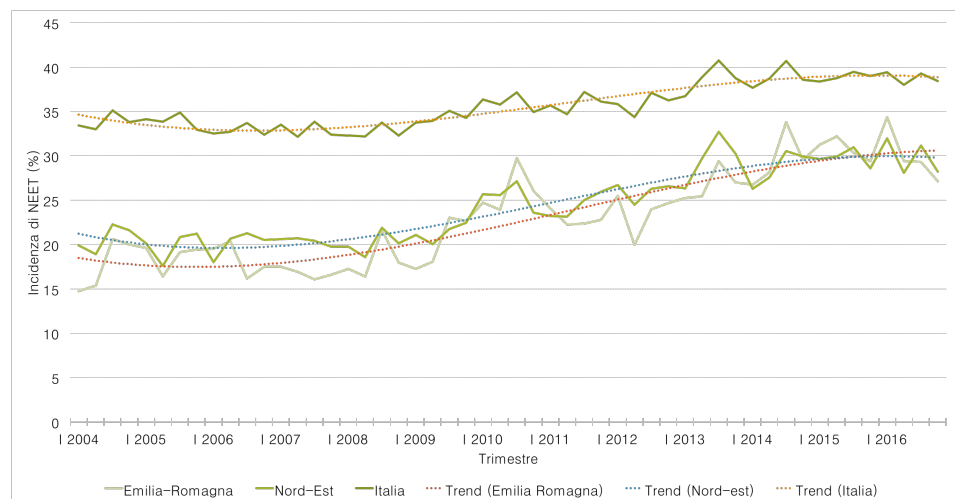
Figura 2.6: Incidenza dei NEET per genere e classe di età, Emilia-Romagna.
Trimestri I2004-IV2016



Nota: Trend approssimato da polinomio locale di ordine 3. Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcf

che hanno seguito la crisi, per poi segnare un sorpasso dell’Emilia-Romagna sulla ripartizione Nord-Est in corrispondenza della fine del 2014.

Figura 2.7: Incidenza delle NEET femmine di 25-34 anni per area geografica. Trimestri I2004-IV2016

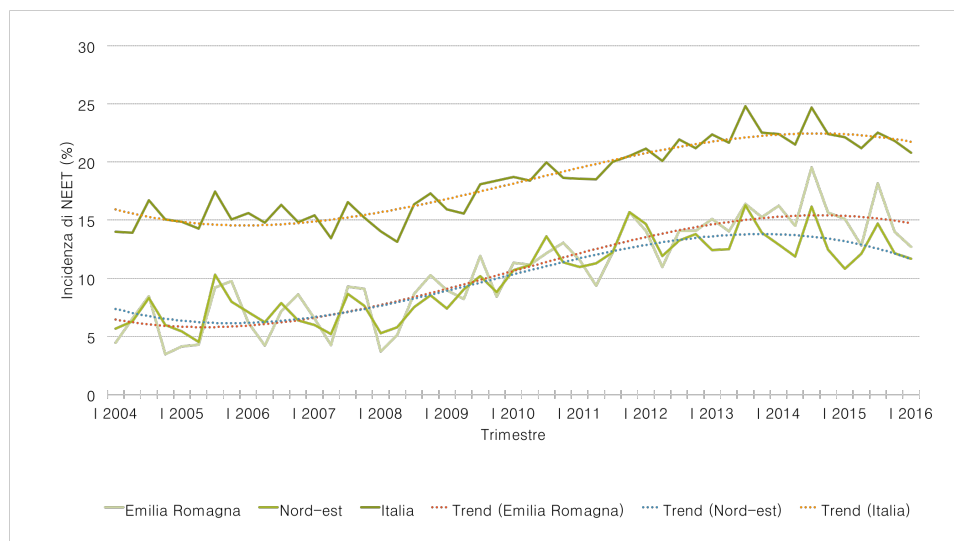


Nota: Trend approssimato da polinomio locale di ordine 3. Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcfl

Per quanto riguarda invece i NEET maschi di 15-24 anni, il trend regionale appare dominare quello della ripartizione con ancora evidenza ancora maggiore, e già a partire dal 2011 (figura 2.8). In generale, mettendo a confronto le serie storiche trimestrali locali con il dato nazionale, sembra che la rapida crescita del tasso di NEET in questa categoria sia un fenomeno caratterizzante di tutto il paese e non una specificità della regione Emilia-Romagna. In seguito alla flessione del tasso di incidenza dei NEET osservato tra il 2014 e il 2015, i giovani maschi della classe 15-24 della ripartizione Nord-Est, tuttavia, accennano a decrescere più rapidamente che nel resto di Italia, mentre il trend della regione Emilia-Romagna resta ad oggi in linea con il più stabile andamento nazionale.

Appare necessario, in un tale quadro, riflettere anche sul peso che hanno gli stranieri, in particolare di cittadinanza extra UE, all’interno del gruppo dei NEET. In Emilia-Romagna, quasi un maschio su quattro tra coloro che non studiano e non lavorano di 15-24 anni è di cittadinanza non italiana (figura 2.9). La proporzione aumenta a uno su tre nel caso dei giovani di età compresa tra i 25 e i 34 anni. Tra le femmine, il contributo delle straniere al fenomeno

Figura 2.8: Incidenza dei NEET maschi di 15-24 anni per area geografica. Trimestri I2004-IV2016



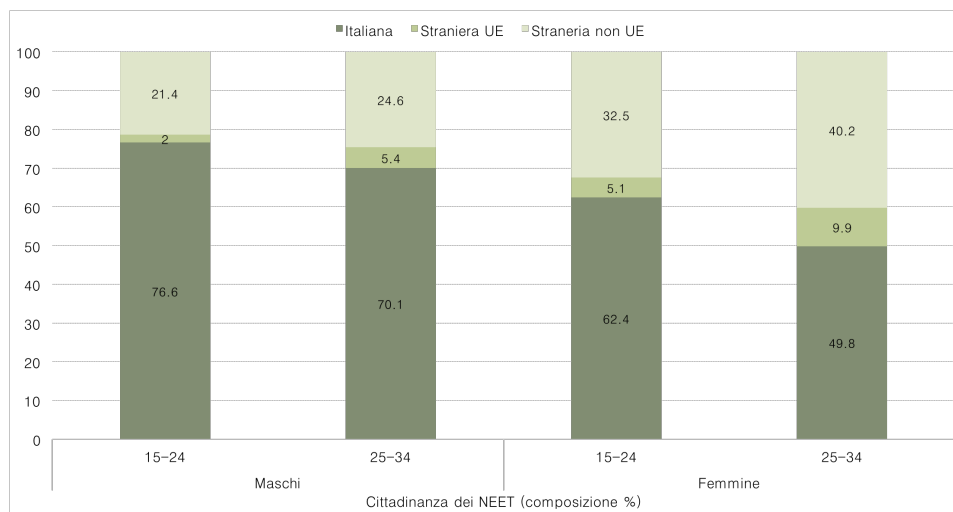
Nota: Trend approssimato da polinomio locale di ordine 3. Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcf

NEET è ancora più marcato, attestandosi sul 40 per cento per la fascia 15-24 e sul 50 per cento nella fascia 25-34 anni. Una possibile spiegazione all'inattività diffusa tra le donne straniere più adulte, in particolare tra le extra-comunitarie, si troverebbe nella prassi del ricongiungimento familiare con mariti precedentemente immigrati in Italia. In questo caso, l'assenza dal mercato del lavoro e dai canali della formazione sarebbe volontaria per quelle donne che non intendono prendere parte alla vita economica attiva del paese o, nel caso diametralmente opposto, forzata per coloro che in assenza di reti sociali e familiari di supporto necessitano di condurre una vita improntata alla cura dei figli.

2.3 I NEET e il mercato del lavoro

La disaggregazione del tasso di incidenza dei NEET per status sul mercato del lavoro, in particolare la differenziazione tra coloro che sono in cerca di lavoro e gli inattivi, può essere di aiuto per una più accurata caratterizzazione del fenomeno.

Figura 2.9: Cittadinanza dei NEET per genere e classe di età, Emilia-Romagna. Anno 2015



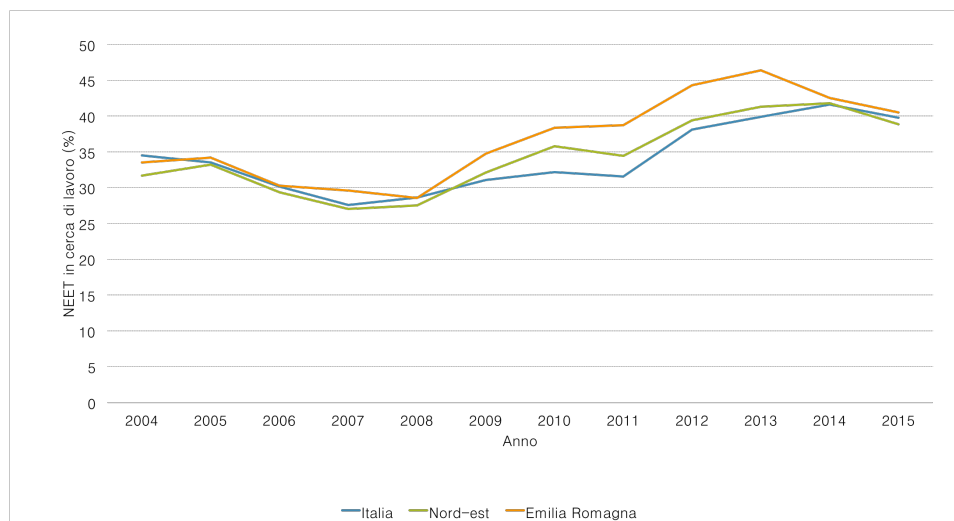
Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcfi

Nel 2015, in Emilia-Romagna i NEET di 15-34 anni in cerca di lavoro erano il 40.5 per cento, superando di poco la media nazionale (39.8 per cento) e il Nord-Est (38.8 per cento). Rispetto agli inattivi, di cui è generalmente costituita la maggioranza dei giovani che non studiano e non lavorano, il numero di NEET disoccupati ha cominciato ad aumentare in modo anomalo in corrispondenza dell’inizio della Grande Recessione come riflesso del peggioramento generale dello stato occupazionale dei giovani, in Emilia-Romagna così come nel resto d’Italia (figura 2.10).

In un tale contesto, i NEET sembrano essere aumentati proprio in risposta al manifestarsi dell’emergenza lavorativa: nel momento in cui l’occupazione è scesa, tra il 2008 e il 2009, il numero di giovani emiliano-romagnoli in cerca di un impiego è aumentato con maggiore slancio rispetto alla media del paese e del Nord-Est, in particolare tra coloro che non erano impegnati in corsi scolastici o di apprendimento. Negli anni più recenti, pur restando piuttosto elevato, il tasso di disoccupati tra i NEET sembra essersi riallineato con le altre regioni italiane, portando ad un conseguente incremento delle fila degli inattivi.

L’analisi dei dati a disposizione, inoltre, mostra che quasi tre NEET su quattro tra i 15 e i 34 anni – il 71.5 per cento nel 2016 – non ha mai avuto un impiego. Considerata l’ampiezza della classe di età in esame, il dato

Figura 2.10: Incidenza di NEET di 15-34 anni e in cerca di lavoro per area geografica. Anni 2004-2015



Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcfl

appare rilevante: mentre per i più giovani entrare su un mercato del lavoro in crisi può essere comprensibilmente difficile, data anche la mancanza di istruzione superiore e di formazione specifica, per i giovani adulti fra i 25 e i 34 anni ci si attenderebbe, invece, di trovare una quota inferiore a quella reale (circa il 37 per cento) di individui che hanno maturato una qualche esperienza lavorativa, come invece avviene sul territorio emiliano-romagnolo (tabella 2.3). Il problema della totale mancanza di partecipazione al mercato del lavoro si protrae dunque a lungo nel tempo, sia in Emilia-Romagna che nel resto d'Italia, coinvolgendo non soltanto i quattro quinti dei NEET in età 15-24, ma anche quasi un NEET su due tra i 25 e i 34 anni.

I NEET dell'Emilia-Romagna sono dunque, in media, dei giovani con esperienza lavorativa pregressa scarsa o nulla, ma in cerca di lavoro. La difficoltà a trovare un impiego, per chi lo cerca, può certamente dipendere anche dallo scarso livello medio di istruzione che, in modo generalizzato sul territorio nazionale, caratterizza i giovani italiani. Nel 2015, ad esempio, tra i NEET italiani quelli senza un diploma di scuola secondaria superiore erano il 46.1 per cento, a fronte del 41.2 per cento dei diplomati e del 12.8 per cento dei laureati di primo livello o più, riflettendo più o meno la distribuzione per titolo di studio della popolazione giovanile totale tra i 15 e i 34 anni.

Una simile proporzione tra i diversi livelli di istruzione viene rilevata

Tabella 2.3: Incidenza di NEET senza esperienza lavorativa per classe di età, Emilia-Romagna (valori percentuali)

Anno	Non ha precedenti esperienze lavorative (%)					
	Classe di età					
	15-24		25-34		15-34	
	Emilia-Romagna	Italia	Emilia-Romagna	Italia	Emilia-Romagna	Italia
2004	76.0	83.4	40.2	48.0	64.8	70.3
2008	83.3	86.6	44.3	49.5	72.5	73.9
2012	81.1	87.3	37.6	46.2	68.9	73.1
2016	85.9	89.4	37.1	47.6	71.5	74.7

Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcfl

sempre nel 2015 per i giovani NEET di Nord-Est ed Emilia-Romagna, dove tuttavia i giovani che non lavorano e non studiano con i più alti titoli di studio ammontano ad una quota ancora più elevata, di poco superiore al 16 per cento. È opportuno rilevare che, rispetto agli anni pre-crisi, il fenomeno ha via via coinvolto sempre più i giovani maggiormente istruiti, portando la quota dei NEET laureati dall’8.5 per cento a poco quasi 13 per cento.

Analizzando la fascia di età più adulta, ossia quella tra i 25 e i 34 anni, la diffusione dei NEET tra i più istruiti assume un’entità allarmante: sempre nel 2015, la media nazionale (con poca varianza a livelli territoriali inferiori) dei NEET laureati o con un titolo di studio più alto arriva al 18.4 per cento, quasi un NEET su cinque (figura 2.11).

2.4 Essere un NEET: quali sono i fattori di rischio

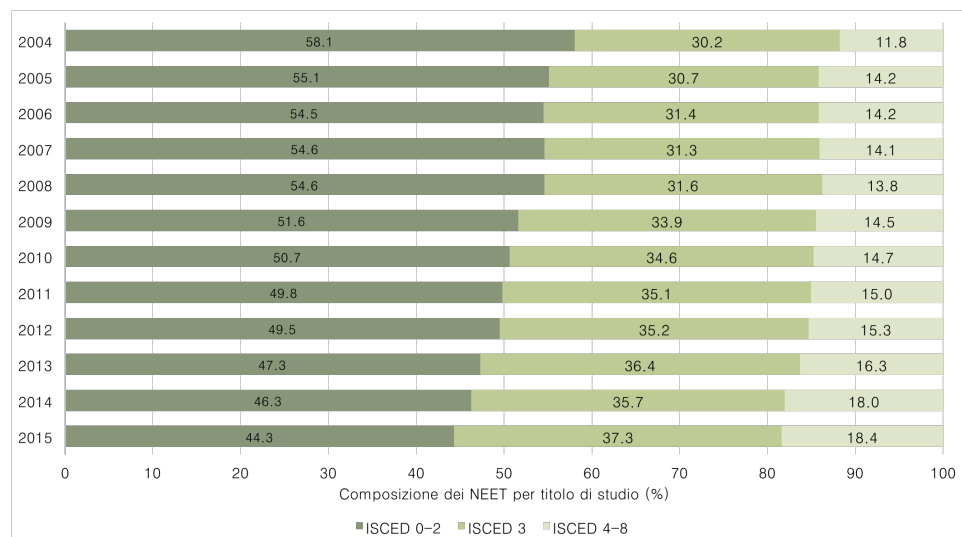
Al fine di identificare le micro-determinanti della condizione NEET, è stato stimato un modello logit con un set di variabili esplicative riconducibili a caratteristiche demografiche (sesso, classe di età, posizione all’interno del nucleo familiare, cittadinanza), socio-economiche (titolo di studio, status sul mercato del lavoro, precedenti esperienze lavorative) e di contesto temporale e territoriale illustrate nella tabella 2.4. Le stime prodotte dai modelli indicano quali caratteristiche personali e sociali predicono la condizione NEET, attraverso la lettura degli *odds ratio* (o rapporto di quote).³

³L’*odds* (o quota) è una misura che mette a rapporto le probabilità che un certo evento si verifichi, dato un set di condizioni di partenza (o covariate), con la probabilità che quello stesso evento non si verifichi, dato lo stesso set di condizioni di partenza. L’*odds ratio* è

Tabella 2.4: Variabili dipendente e indipendenti del modello logit

Variabile	Modalità	Tipo
<i>Dipendente</i>		
NEET	1 = Sì 0 = No	Dummy
<i>Indipendenti</i>		
Posizione nel nucleo familiare	1 = Persona di riferimento 2 = Coniuge o convivente 3 = Figlio 4 = Membro isolato	Categorica
Classe di età	1 = 15-24 2 = 25-34	Ordinale
Cittadinanza	1 = Italiana 2 = UE 3 = Extra UE	Categorica
Status sul mercato del lavoro	1 = In cerca di lavoro 2 = Inattivo	Categorica
Titolo di studio	1 = Istruzione primaria o nessuna 2 = Licenza media 3 = Diploma 4 = Laurea di I livello 5 = Almeno laurea di II livello	Ordinale
Nucleo familiare	1 = Senza nucleo 2 = Un nucleo 3 = Due o più nuclei	Categorica
Periodo	1 = 2005–2008 2 = 2009–2011 3 = 2012–2015	Categorica
Emilia-Romagna	1 = Sì 0 = No	Dummy
Ripartizione geografica	1 = Nord-Ovest 2 = Nord-Est 3 = Centro 4 = Sud 5 = Isole	Categorica
Precedenti esperienze lavorative	1 = Sì 0 = No	Dummy

Figura 2.11: NEET di 25-34 anni per titolo di studio (categorie ISCED), Italia. Anni 2004-2015



Nota: la categoria ISCED 0-2 comprende i titoli di studio corrispondenti dalla scuola pre-elementare alla scuola secondaria superiore di durata bi- o triennale che dà diritto ad una certificazione finale non equiparabile al Diploma. La categoria ISCED 3 comprende il Diploma di scuola superiore secondaria di quattro o cinque anni. La categoria ISCED 4-8 comprende tutti i titoli di studio corrispondenti alla Laurea triennale o di livello superiore, fino al Dottorato di ricerca. Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcfl

Nel caso della condizione NEET, gli *odds ratio* di ciascuna variabile indipendente stimano di quanto aumenta o diminuisce il rischio di essere un NEET, *coeteris paribus*. Il modello (1) è stato stimato usando le informazioni relative alla sotto-popolazione giovanile maschile; il modello (2) usa invece le informazioni relative a quella giovanile femminile. I modelli (3) e (4), sono stimati per maschi e femmine separatamente, questa volta per le popolazioni giovanili dell’Emilia-Romagna. Infine, i modelli (5) e (6) sono stimati per gli intervalli relativi agli anni 2005-2008 e 2009-2015, ovvero per i periodi pre- e post-crisi economica.⁴

Considerando l’insieme dei dati disponibili negli anni compresi tra il 2005 e il 2015 (tabella 2.5), per i maschi italiani la probabilità di essere un NEET

dunque la stima della probabilità di successo rispetto all’insuccesso dell’evento, a sua volta rapportata al caso in cui la covariata in esame assuma un valore diverso.

⁴La data di *break* strutturale per la Grande Recessione è stata stimata per mezzo del test Bai-Perron sulle serie storiche dell’indicatore *NEET rate*.

dei giovani tra i 24 e i 35 anni è di 3 volte più elevata di quella della classe 15-24.

Tabella 2.5: Stime del modello logistico: NEET in Italia

	(1) NEET Italia Maschi	(2) NEET Italia Femmine
NEET		
<i>Ruolo in famiglia (Pers. riferimento)</i>		
Coniuge o convivente	3.107*** (0.870)	7.951*** (0.600)
Figlio	0.259*** (0.0171)	0.118*** (0.00669)
Membro isolato	0.323*** (0.0233)	0.161*** (0.0103)
<i>Età (15-24)</i>		
25-34	3.330*** (0.210)	3.134*** (0.177)
<i>Ruolo in famiglia × Età (Pers. rif. × 15-24)</i>		
Coniuge o convivente × 25-34	0.329*** (0.0967)	0.393*** (0.0304)
Figlio × 25-34	1.408*** (0.0901)	1.505*** (0.0864)
Membro isolato × 25-34	2.238*** (0.211)	2.743*** (0.237)
<i>Cittadinanza (Italiana)</i>		
Straniera UE	1.672*** (0.0828)	1.454*** (0.0708)
Straniera extra UE	1.417*** (0.0372)	1.542*** (0.0395)
<i>Cittadinanza × Età (Italiana × 15-24)</i>		

Tabella 2.5: continua nella pagina successiva

Tabella 2.5: continua dalla pagina precedente

	(1) NEET Italia Maschi	(2) NEET Italia Femmine
Straniera UE $\times$ 25-34	1.151 (0.144)	1.450*** (0.118)
Straniera extra UE $\times$ 25-34	1.206** (0.0792)	1.242*** (0.0553)
<i>Status sul mercato del lavoro (Disoccupato)</i>		
Inattivo	0.0441*** (0.000690)	0.0638*** (0.000940)
<i>Titolo di studio (Elementare o nessuno)</i>		
Licenza media	0.194*** (0.00584)	0.164*** (0.00571)
Diploma	0.154*** (0.00475)	0.111*** (0.00389)
Laurea I livello	0.0386*** (0.00160)	0.0551*** (0.00223)
Laurea II livello o più	0.198*** (0.00777)	0.144*** (0.00565)
<i>Nucleo familiare (Nessuno)</i>		
Un nucleo	1.874*** (0.0844)	4.043*** (0.156)
Due o più nuclei	3.214*** (0.173)	11.36*** (0.513)
<i>Periodo (2005-2008)</i>		
2009-2011	1.277*** (0.0155)	1.127*** (0.0128)
2012-2015	1.430*** (0.0164)	1.245*** (0.0135)
<i>Emilia-Romagna</i>	1.072* (0.0322)	0.950 (0.0262)

Tabella 2.5: continua nella pagina successiva

Tabella 2.5: continua dalla pagina precedente

	(1) NEET Italia Maschi	(2) NEET Italia Femmine
<i>Ripartizione (Nord-Ovest)</i>		
Nord-Est	0.704*** (0.0148)	0.864*** (0.0165)
Centro	1.015 (0.0181)	1.010 (0.0171)
Sud	2.281*** (0.0329)	2.152*** (0.0297)
Isole	2.520*** (0.0410)	2.338*** (0.0364)
<i>Ha già lavorato</i>	3.888*** (0.0465)	2.620*** (0.0309)
Osservazioni	352 437	439 878

Coefficienti esponenziati. Std. Errors tra parentesi. * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

Le stime prodotte per la popolazione femminile confermano questo dato, il quale appare ragionevole se si pensa che i più giovani sono per lo più iscritti alla scuola secondaria superiore e, se da un lato rischiano meno dei giovani adulti di sperimentare il distacco dal percorso di formazione, dall'altro hanno con minore probabilità tentato l'entrata nel mondo del lavoro. Fattori di rischio analoghi si riscontrano per la popolazione di 25-34 anni dell'Emilia-Romagna (tabella 2.6), anche se nel caso regionale l'aumento del rischio correlato al passaggio di età a classi più elevate è ben più marcato per entrambi i sessi – addirittura di quasi 4 volte superiore nel caso delle donne.

Tabella 2.6: Stime del modello logistico: NEET in Emilia-Romagna

	(3) NEET Emilia-Romagna Maschi	(4) NEET Emilia-Romagna Femmine
NEET		
<i>Ruolo in famiglia (Pers. riferimento)</i>		
Coniuge o convivente	3.434 (3.285)	4.843*** (1.531)
Figlio	0.348*** (0.109)	0.0835*** (0.0222)
Membro isolato	0.432* (0.145)	0.125*** (0.0373)
<i>Età (15-24)</i>		
25-34	3.408*** (1.037)	3.962*** (1.057)
<i>Ruolo in famiglia × Età (Pers. rif. × 15-24)</i>		
Coniuge o convivente × 25-34	0.257 (0.253)	0.422** (0.137)
Figlio × 25-34	1.966* (0.607)	1.362 (0.372)
Membro isolato × 25-34	4.961*** (2.013)	2.939** (1.081)
<i>Cittadinanza (Italiana)</i>		
Straniera UE	1.564* (0.325)	1.533* (0.317)
Straniera extra UE	1.574*** (0.130)	1.922*** (0.152)
<i>Cittadinanza × Età (Italiana × 15-24)</i>		
Straniera UE × 25-34	0.630	0.710

Tabella 2.6: continua nella pagina successiva

Tabella 2.6: continua dalla pagina precedente

	(3) NEET Maschi	(4) NEET Femmine
	(0.299)	(0.203)
Straniera extra UE $\times$ 25-34	1.017 (0.201)	0.954 (0.132)
<i>Status sul mercato del lavoro (Disoccupato)</i>		
Inattivo	0.0355*** (0.00261)	0.0537*** (0.00371)
<i>Titolo di studio (Elementare o nessuno)</i>		
Licenza media	0.215*** (0.0336)	0.175*** (0.0272)
Diploma	0.155*** (0.0252)	0.136*** (0.0216)
Laurea I livello	0.0533*** (0.0106)	0.1000*** (0.0182)
Laurea II livello o più	0.197*** (0.0402)	0.161*** (0.0287)
<i>Nucleo familiare (Nessuno)</i>		
Un nucleo	1.618* (0.356)	6.935*** (1.192)
Due o più nuclei	1.790* (0.458)	17.82*** (3.661)
<i>Periodo (2005-2008)</i>		
2009-2011	1.355*** (0.0911)	1.257*** (0.0777)
2012-2015	1.570*** (0.0953)	1.523*** (0.0854)
<i>Ha già lavorato</i>	2.839*** (0.160)	2.044*** (0.111)
Osservazioni	16 833	21 103

Coefficienti esponenziati. Std. Errors tra parentesi. * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

Il tipo di cittadinanza comporta altresì un fattore di rischio significativo nei riguardi della condizione NEET. A livello nazionale, i cittadini comunitari maschi hanno il 67 per cento di probabilità in più di essere NEET rispetto agli italiani, mentre per i cittadini extra-comunitari il maggior rischio si abbassa al 42 per cento. Le femmine, invece, vedono le extra-comunitarie riportare una probabilità maggiore (del 54 per cento) di essere NEET rispetto alle italiane, mentre le cittadine dell’Unione seguono con una probabilità più elevata del 45 per cento.

In Emilia-Romagna la situazione è, invece, paritaria tra i maschi stranieri – i giovani di entrambe le provenienze hanno una probabilità del 50 per cento più alta di essere NEET rispetto agli italiani – mentre è completamente sbilanciata per le giovani donne: le cittadine UE si attestano sulla stessa quota dei coetanei intorno al +50 per cento di probabilità, mentre le extra-comunitarie hanno una maggiore probabilità di quasi 2 volte più elevata delle italiane di vivere in completa inattività.

Una forte significatività delle stime è riscontrabile anche per le variabili relative a nucleo familiare e posizione all’interno del nucleo.⁵ Essere parte di una famiglia mono-nucleare comporta, in Italia, un rischio di essere NEET superiore dell’80 per cento rispetto agli individui senza nucleo. Per i giovani maschi inseriti in famiglie con più nuclei, questa stessa probabilità aumenta di più di 3 volte rispetto ai senza nucleo. Per le donne, essere inserite in due o più nuclei (ed essere quindi parte di famiglie a più generazioni, come ad esempio sono le madri con figli a carico che vivono ancora nella casa genitoriale) predice in modo più deciso la condizione NEET rispetto al non avere un nucleo (la probabilità è di 11 volte più alta per le donne italiane e di 17 volte più elevata per le donne emiliano-romagnole).

Quanto alla posizione nel nucleo, e quindi al ruolo familiare ricoperto, gli *odds ratio* indicano che in Italia il coniuge o il convivente della persona di riferimento dell’indagine è a maggiore rischio di essere NEET rispetto al partner, di circa 3 volte se è maschio e di 7 volte se è femmina. In Emilia-Romagna, la posizione dei coniugi o conviventi della persona di riferimento è

⁵Per “nucleo familiare” l’Istituto Nazionale di Statistica intende un insieme di persone tra loro coabitanti che sono legate dal vincolo di coppia e/o da un rapporto genitore-figlio celibe o nubile (Istat, 2010). In una famiglia potrebbero pertanto non esserci nuclei (nel caso, ad esempio, di una persona sola oppure di coabitazione di tipo fraterno). Le famiglie ad un nucleo, invece, sono generalmente formate da una coppia o da un genitore solo, anche se all’interno delle famiglie mono-nucleo i giovani considerati potrebbero essere sia figli non sposati ancora conviventi con i genitori che giovani usciti dal nucleo di origine per formarne uno proprio. Le famiglie a due o più nuclei, invece, includono più coppie di coetanei oppure famiglie a più generazioni, ad esempio nel caso di una coppia di genitori coabitante con un figlio solo e un nipote.

sempre rilevante, ma con differenze più smussate tra uomini e donne, mentre i figli e i membri isolati del nucleo (come nipoti o fratelli) hanno rispettivamente il 66 per cento e il 57 per cento circa di probabilità in meno di essere NEET rispetto alla persona di riferimento (se sono donne, la probabilità è ancora inferiore).

Lo studio delle caratteristiche socio-economiche dei giovani indagati dalla Rcfl offre ulteriori spunti di riflessione sul fenomeno dei NEET. Come anche suggerito dalle statistiche descrittive presentate, gli inattivi sono meno a rischio rispetto ai disoccupati di essere NEET (con il 95 per cento delle probabilità in meno), dato che questi ultimi non comprendono verosimilmente lo stesso numero di studenti iscritti a scuole, università o corsi di formazione. Più interessante, invece, è il dato relativo al titolo di studio, che vede primeggiare (in termini di minore probabilità correlata con la condizione NEET rispetto all'assenza di titoli) la laurea triennale, seguita dal diploma e da laurea magistrale e licenza media. Il minore rischio di essere NEET per i laureati triennali rispetto a coloro che detengono un'istruzione primaria o nulla è persino più marcato nel caso della popolazione emiliano-romagnola, dove si attesta sul -90 per cento a fronte del -87 per cento dei diplomati e del -85 per cento per i laureati di secondo livello.

Rilevante sembra anche il rapporto tra le probabilità di essere NEET per gli individui senza e con precedenti esperienze lavorative, a netto sfavore di quest'ultimo: in Italia, un giovane maschio che ha già avuto un impiego ha una probabilità di essere NEET di più di 3 volte superiore rispetto a chi non ne ha mai avuto uno. Il dato è leggermente più contenuto per femmine in generale e per i maschi emiliano-romagnoli, pur attestandosi comunque su un livello di probabilità doppio rispetto ai senza esperienza. Questo dato è certamente associato positivamente all'età degli individui, che più si avvicinano all'età adulta e più probabilmente avranno avuto almeno un'esperienza lavorativa precedente.

Quanto alla dimensione territoriale, Isole e Sud Italia sono le aree in cui i giovani sono più esposti alla probabilità di essere NEET, mentre rispetto alla modalità di riferimento, ovvero l'area Nord-Ovest, il Nord-Est è l'unica ripartizione per cui si stima una probabilità inferiore di essere NEET.

Gli *odds ratio* relativi agli intervalli di anni considerati, infine, mettono in luce come a parità di condizioni socio-economiche e caratteristiche demografiche la probabilità di essere NEET sia aumentata progressivamente nel periodo considerato. I modelli (5) e (6), a questo proposito, illustrano le variazioni occorse nei livelli dei diversi fattori di rischio separatamente per i periodi 2005-2009 e 2008-2015. Tutte le categorie sono, come ci si aspetta, più esposte al pericolo dell'esclusione sociale negli anni del post-crisi. Particolarmente

preoccupante è il graduale allentamento delle maglie di protezione fornite dal titolo di studio terziario nei confronti del rischio di distaccarsi dal mondo del lavoro e della formazione.

Tabella 2.7: Stime del modello logistico: NEET nei periodi pre- e post-crisi (Italia)

	(5) NEET Pre-crisi	(6) NEET Post-crisi
NEET		
<i>Ruolo in famiglia (Pers. riferimento)</i>		
Coniuge o convivente	1.430 (0.779)	7.503*** (0.690)
Figlio	0.188*** (0.0231)	0.120*** (0.00811)
Membro isolato	0.251*** (0.0346)	0.168*** (0.0128)
<i>Età (15-24)</i>		
25-34	2.908*** (0.333)	2.921*** (0.197)
<i>Ruolo in famiglia × Età (Pers. rif. × 15-24)</i>		
Coniuge o convivente × 25-34	0.851 (0.491)	0.414*** (0.0394)
Figlio × 25-34	1.708*** (0.198)	1.597*** (0.110)
Membro isolato × 25-34	2.988*** (0.554)	2.866*** (0.290)
<i>Cittadinanza (Italiana)</i>		
Straniera UE	1.341 (0.205)	1.537*** (0.0798)
Straniera extra UE	1.286*** (0.0799)	1.615*** (0.0468)

Tabella 2.7: continua nella pagina successiva

Tabella 2.7: continua dalla pagina precedente

	(5) NEET Pre-crisi	(6) NEET Post-crisi
<i>Cittadinanza×Età (Italiana×15-24)</i>		
Straniera UE × 25-34	0.679 (0.232)	1.571*** (0.143)
Straniera extra UE × 25-34	1.614** (0.261)	1.191*** (0.0608)
<i>Status sul mercato del lavoro (Disoccupato)</i>		
Inattivo	0.0471*** (0.00123)	0.0613*** (0.00114)
<i>Titolo di studio (Elementare o nessuno)</i>		
Licenza media	0.150*** (0.00754)	0.193*** (0.00848)
Diploma	0.0962*** (0.00494)	0.148*** (0.00659)
Laurea I livello	0.0355*** (0.00268)	0.0662*** (0.00332)
Laurea II livello o più	0.137*** (0.00865)	0.188*** (0.00948)
<i>Nucleo familiare (Nessuno)</i>		
Un nucleo	2.358*** (0.194)	3.755*** (0.174)
Due o più nuclei	3.478*** (0.326)	12.79*** (0.710)
<i>Emilia-Romagna</i>		
	1.123* (0.0624)	0.976 (0.0325)
<i>Ripartizione (Nord-Ovest)</i>		
Nord-Est	0.646*** (0.0245)	0.885*** (0.0209)
Centro	1.037 (0.0330)	0.995 (0.0207)

Tabella 2.7: continua nella pagina successiva

Tabella 2.7: continua dalla pagina precedente

	(5) NEET Pre-crisi	(6) NEET Post-crisi
Sud	2.312*** (0.0572)	2.107*** (0.0365)
Isole	2.456*** (0.0685)	2.264*** (0.0441)
<i>Ha già lavorato</i>	3.306*** (0.0647)	2.706*** (0.0408)
Osservazioni	126 193	272 533
Coefficienti esponenziati. Std. Errors tra parentesi. * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$		

2.5 Benessere soggettivo tra i giovani in Emilia-Romagna

Un’ultima parte di indagine sulle condizioni di vita dei giovani che non studiano e non lavorano verte sul comprendere quali sono, dal punto di vista dei soggetti in questione, gli aspetti della vita quotidiana fonte di maggiore incertezza e malessere. Per questo approfondimento, sono stati analizzati i dati del modulo ad hoc sul benessere soggettivo presente nella componente trasversale delle Statistiche comunitarie sul reddito e sulle condizioni di vita (EU-SILC) del 2013.

Il benessere soggettivo riflette il modo in cui un individuo valuta la propria vita nel suo complesso. Il termine “vita” è inteso come l’insieme di tutte le dimensioni che compongono l’esistenza umana, dalla sfera emotiva e relazionale, a quella lavorativa ed economica. L’esercizio di auto-valutazione è, quindi, prettamente soggettivo e legato alla percezione che ognuno ha della propria esistenza.⁶

Il concetto di benessere è per sua natura multidimensionale. Il *benessere soggettivo* può essere considerato come una delle dimensioni che lo compongono, al cui interno, a sua volta, l’auto-valutazione compiuta dagli individui

⁶L’intento di indagini come quella del modulo ad hoc sul benessere dell’EU-SILC 2013 non è, d’altro canto, quella di rilevare particolari stati emotivi legati al momento, quanto di stimolare negli intervistati un giudizio riflessivo delle proprie condizioni di vita. Cfr. http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/ilc_pwb_esms.htm.

intervistati può attingere a diverse sotto-dimensioni della vita vissuta, come salute auto-percepita, percezione della sicurezza fisica, libertà di perseguire le proprie aspirazioni, e così via. Per questo motivo, il questionario EU-SILC 2013 contiene domande che mirano a verificare la soddisfazione degli intervistati per diversi aspetti, legati ad esempio al tenore di vita, alla vita quotidiana, alla fiducia nelle istituzioni, alla qualità delle relazioni personali, al proprio stato emozionale e psicologico, alla soddisfazione per l’ambiente circostante.

Al fine di valutare il benessere soggettivo dei giovani in Emilia-Romagna, sono stati costruiti i seguenti quattro indicatori compositi di deprivazione a partire dalle sette variabili illustrate nella tabella 2.8:

- insoddisfazione generale di vita;
- basso tenore di vita;
- scarsa qualità delle relazioni sociali;
- sfiducia negli altri.

Per gli indicatori costruiti a partire da due o più variabili, è stato seguito il metodo di ricodifica implementato dall’Eurostat per la costruzione dell’indicatore tridimensionale AROPE, introdotto nel primo capitolo di questo volume. Come primo passo, è stata stabilita una soglia per dividere la popolazione di riferimento in due gruppi (“deprivato” e “non deprivato”) per ciascuna delle variabili di benessere soggettivo considerate. In seguito, sono stati creati i quattro indicatori compositi in modo che le modalità riflettessero il numero di variabili in cui il soggetto si valuta al di sopra o al di sotto della soglia.

Gli indicatori compositi così ottenuti divengono poi “di deprivazione” se l’individuo dichiara un deficit in almeno uno dei sotto-indicatori utilizzati.⁷

La scala di auto-valutazione va, per quasi tutte le variabili selezionate, da 0 a 10, mentre soltanto per le due variabili PW170 e PW180 si richiede all’intervistato una risposta a scelta tra “Sì”, “No” e “Non so”. Nel primo gruppo, la soglia di deprivazione è stata impostata sul valore 5: coloro che hanno valutato il proprio benessere con un valore pari o inferiore a 5 su 10 sono stati considerati deficitari in quell’aspetto specifico del benessere soggettivo. Nel secondo gruppo, la soglia è coincisa con la risposta “No”.⁸

⁷Nella letteratura sulla misurazione della povertà e della disuguaglianza, questo metodo di identificazione viene chiamato “approccio di unione” (Alkire et al., 2015; Tsui, 2002) e richiede che, in un indice composito o multidimensionale, sia sufficiente che uno solo degli indicatori aggregati si trovi sotto al valore-soglia critico affinché l’individuo possa considerarsi come povero o deficitario.

⁸I “Non so” e i valori mancanti sono stati trattati come missing anche nella ricodifica.

Tabella 2.8: Indicatori di deprivazione

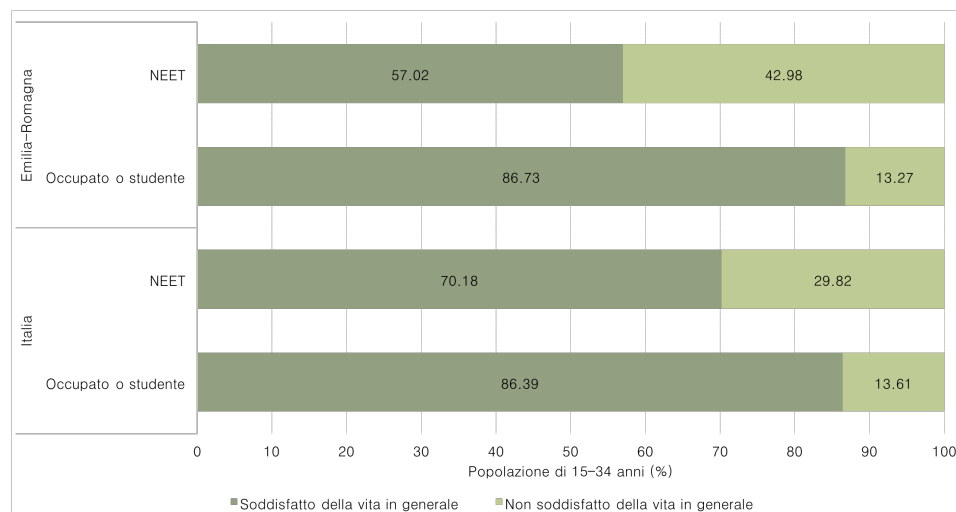
Indicatori	Variabile	Descrizione
Insoddisfazione generale di vita	PW010	Soddisfazione per la vita in generale
Basso tenore di vita	PW030	Soddisfazione per la propria situazione finanziaria: ad esempio, adeguatezza del reddito e dei risparmi, capacità di ripagare debiti, capacità di far fronte a importanti spese improvvise, patrimonio posseduto
	PW040	Soddisfazione per le condizioni abitative: ad esempio, adeguatezza del costo sostenuto per avere e mantenere l’abitazione, sufficienza dello spazio, qualità del vicinato, distanza dal lavoro
Scarsa qualità delle relazioni sociali	PW160	Soddisfazione per le relazioni personali
	PW170	Possibilità di confrontarsi con altri su questioni personali al bisogno
	PW180	Possibilità di fare conto sull’aiuto di altri al bisogno
Sfiducia negli altri	PW190	Fiducia negli altri

Le analisi presentate in questo capitolo si concentreranno sulla sottopopolazione di giovani rispondenti tra i 15 e i 34 anni provenienti da Italia ed Emilia-Romagna. In particolare, ove reso possibile dalla numerosità campionaria, verranno messe in luce le differenti prospettive, in termini di soddisfazione per la propria vita, che caratterizzano occupati e studenti da un lato e NEET dall’altro.

Per quanto riguarda il primo indicatore, otto giovani italiani su dieci tra i 15 e i 34 anni si dichiarano soddisfatti della propria vita in generale. La stessa distribuzione si osserva anche tra gli emiliano-romagnoli, dove la percentuale di soddisfatti è pari al 82 per cento (figura 2.12). Suddividendo la popolazione tra occupati o studenti da un lato e NEET dall’altro, si osservano le prime discrepanze tra territorio nazionale e regione. Se per il gruppo occupati e studenti non si registrano particolari differenze tra le distribuzioni di Italia ed Emilia-Romagna, i NEET che dichiarano di avere una bassa soddisfazione di vita ammontano al 43 per cento in regione, mentre in Italia si attestano su un valore più basso, corrispondente a 30 punti percentuali.

Il secondo indicatore di deprivazione vede un terzo della popolazione

Figura 2.12: Soddisfazione generale di vita dei giovani di 15-34 anni, per area geografica e gruppi sociali (valori percentuali)

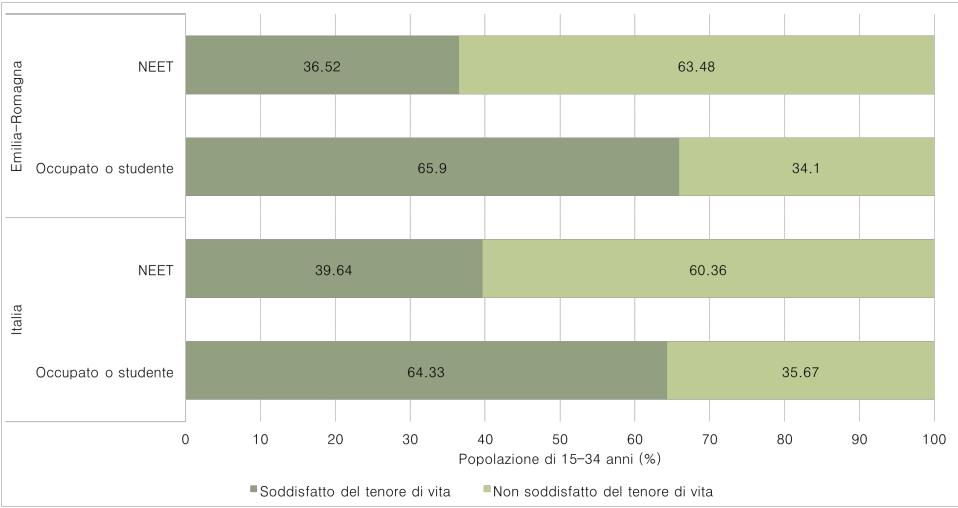


Fonte: Elaborazioni su microdati Eurostat, EU-SILC 2013

giovanile impegnata in un percorso lavorativo o di formazione valutarci come insoddisfatta del proprio tenore di vita (figura 2.13) sia in Italia che in Emilia-Romagna. Tra i NEET, invece, la proporzione è invertita: due giovani su tre si dichiarano non soddisfatti della propria situazione finanziaria o abitativa. Come è ragionevole attendersi, è l'insoddisfazione per la situazione economica ad essere più diffusa tra i giovani che non studiano e non lavorano (tabella 2.9). Mentre, infatti, l'inadeguatezza di condizioni abitative ideali può essere in qualche modo ovviata con l'aiuto di persone vicine – come avviene nella collaborazione tra generazioni, ad esempio con la permanenza anche prolungata del giovane nella casa genitoriale – o grazie al sostegno di politiche dedicate, l'assenza di reddito e l'incapacità di ripagare debiti può essere percepita come un tipo di deprivazione più difficile da affrontare senza che questo intacchi la sfera del benessere soggettivo.

Il terzo indicatore utilizzato verifica la percezione del livello di qualità delle relazioni sociali. Il 17.4 per cento dei giovani emiliano-romagnoli si dichiara insoddisfatto delle proprie relazioni interpersonali, mentre a livello italiano la media per i giovani di 15-34 anni sale a 19.6 punti percentuali. La scomposizione per sotto-indicatori mostrata in figura 2.14 (e sempre riferita alla popolazione giovanile italiana presa nel suo complesso) suggerisce che la distanza dal mondo del lavoro e dell'istruzione abbia un peso anche nel

Figura 2.13: Soddisfazione per il tenore di vita dei giovani di 15-34 anni, per area geografica e gruppi sociali (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni su microdati Eurostat, EU-SILC 2013

Tabella 2.9: Soddisfazione dei giovani per il tenore di vita e scomposizione in sotto-indicatori, per area geografica (valori percentuali)

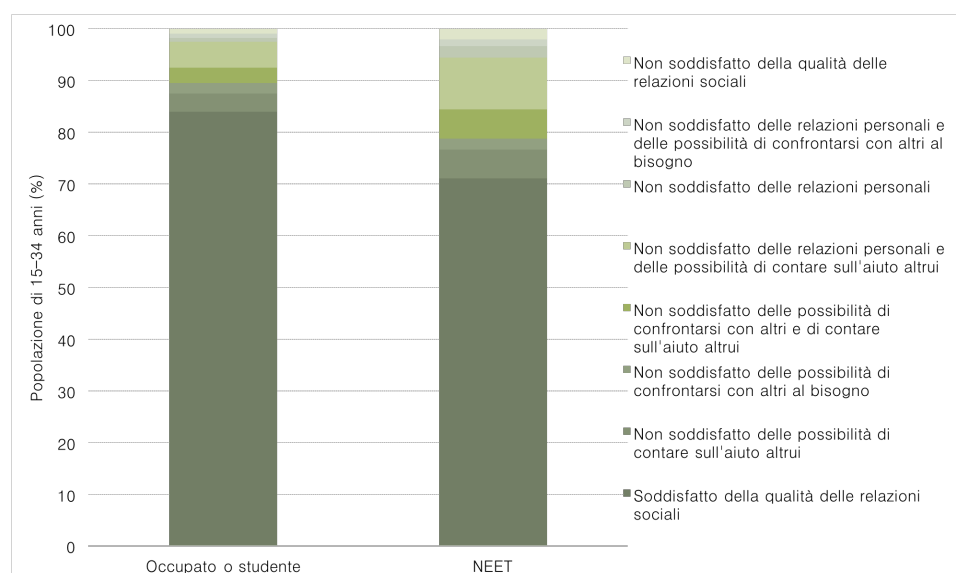
	Italia			Emilia-Romagna		
	Occupato o studente	NEET	Totale	Occupato o studente	NEET	Totale
Soddisfatto del tenore di vita	64.3	39.6	57.5	65.9	36.5	61.1
Non soddisfatto delle condizioni abitative	4.9	6.7	5.4	3.1	8.4	3.9
Non soddisfatto della situazione finanziaria	21.6	33.2	24.8	21.1	24.8	21.7
Non soddisfatto del tenore di vita	9.1	20.5	12.3	9.9	30.3	13.3

Fonte: Elaborazioni su microdati Eurostat, EU-SILC 2013

diminuire la qualità delle relazioni sociali dei NEET. L’isolamento dai percorsi di partecipazione attiva sarebbe dunque associato in una certa misura con la percezione di isolamento sociale.

Un’analoga conclusione può essere tratta dall’analisi dell’ultimo indicatore, che monitora il livello di deprivazione di benessere soggettivo in termini di sfiducia verso il prossimo. I NEET sono genericamente più sfiduciati nei confronti del mondo esterno rispetto a coloro che sono inseriti nel mondo del lavoro o degli studi. Il 45 per cento, quasi un NEET su due in Italia, dichiara un livello di soddisfazione al di sotto della soglia di deprivazione. In Emilia-Romagna la quota di insoddisfatti sembrerebbe essere anche più elevata (figura 2.15).⁹

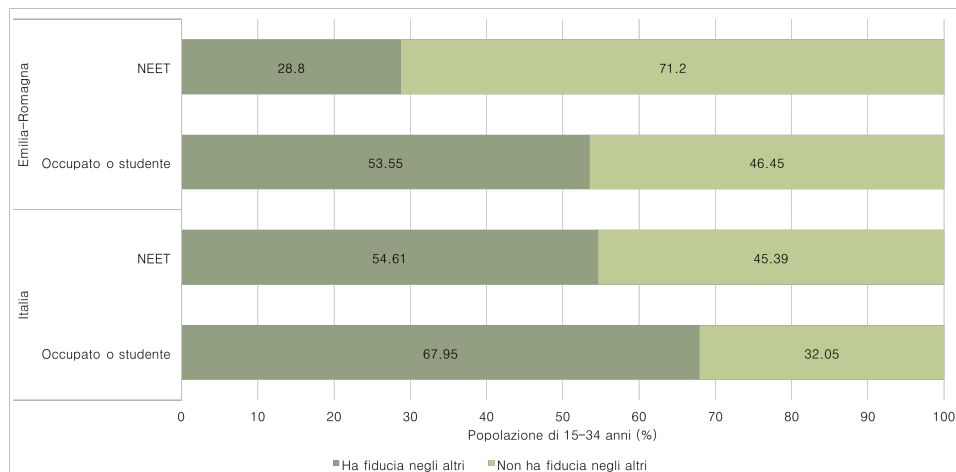
Figura 2.14: Soddisfazione per la qualità delle relazioni, Italia (scomposizione per sotto-indicatore, valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni su microdati Eurostat, EU-SILC 2013

⁹La significatività è al 10 per cento per il dato sull’Emilia-Romagna.

Figura 2.15: Sfiducia verso gli altri per area geografica (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni su microdati Eurostat, EU-SILC 2013

Capitolo 3

Giovani e lavoro autonomo: un approfondimento

ROSELLA RETTAROLI

3.1 Il lavoro autonomo, tra definizioni e identità

Lo studio del lavoratore autonomo attraverso la lente delle fonti statistiche è un compito che richiede, in primo luogo, l'individuazione di alcune caratteristiche che consentano di distinguere chiaramente questa figura professionale dal mondo del lavoro dipendente. Di fatto, le diverse normative sul lavoro e i cambiamenti sociali ed economici ridefiniscono periodicamente le categorie occupazionali, sollecitando la statistica ufficiale a riadattarsi alle nuove realtà del lavoro e modificandone, di volta in volta, le modalità di rilevazione e classificazione (Semenza, 2000). I criteri cardine per l'identificazione del lavoratore autonomo restano, tuttavia, abbastanza stabili nello spazio e nel tempo, consentendo la ricostruzione e l'armonizzazione delle variabili legate al lavoro indipendente nonostante i cambiamenti di contesto.

Nell'ambito comunitario, l'Eurostat considera il lavoratore come *self-employed* se svolge un'attività lavorativa in forma individuale, o congiunta con altri titolari, in un'impresa indipendente (ossia, non controllata da altra impresa), purché l'attività principale non sia inquadrata nella forma di lavoro dipendente. I lavoratori indipendenti, secondo questa definizione, includono anche i coadiuvanti familiari, i lavoratori a domicilio e i lavoratori impegnati in produzioni interamente a proprio uso o investimento, sia individualmente

che collettivamente.¹

La semplice definizione appena enunciata propone uno standard comune per il riconoscimento del lavoratore autonomo che possa andare al di là delle molteplici esperienze dei Paesi membri. In un contesto marcato da importanti diversità nazionali e dall’uso di una varietà di dispositivi normativi – come leggi, codici di diritto e specifici atti di riforma (ISFOL, 2013) – con la sua definizione del lavoro autonomo il quadro statistico europeo interviene dunque allo scopo di armonizzare e rendere comparabili i dati disponibili su tale tipologia. Un intervento di così ampio respiro, d’altra parte, non consente di offrire una chiara delimitazione all’insieme del lavoro indipendente, né di identificare in modo inequivocabile le categorie professionali che ne fanno parte.

In Italia, l’Istituto Nazionale di Statistica (Istat, 2017) fornisce alcuni utili elementi di riferimento per la definizione del lavoro autonomo a livello nazionale. Rifacendosi a quanto stabilito dal Codice Civile (art. 2222), nella categoria di lavoratore autonomo l’Istat inserisce la persona che con contratti d’opera si obbliga a compiere, attraverso corrispettivo, un’opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente. Le modalità, il luogo e il tempo di esecuzione dell’opera o del servizio, inoltre, sono controllate liberamente dallo stesso lavoratore. Nella Rilevazione sulle forze di lavoro, sono classificati come lavoratori autonomi:

- i collaboratori coordinati e continuativi;
- i collaboratori a progetto;
- i prestatori d’opera occasionale.

Una definizione più generale, in parte coincidente con la precedente, è data per la figura di lavoratore indipendente, ovvero la persona che svolge la propria attività lavorativa in un’unità giuridico-economica senza vincoli di subordinazione. In questa categoria sono compresi anche:

- gli imprenditori, ossia titolari, soci e amministratori di impresa o di istituzione, a condizione che effettivamente lavorino nell’impresa o nell’istituzione e non siano iscritti nei libri paga, non siano remunerati con fattura e non abbiano un contratto di collaborazione coordinata e continuativa;

¹Si veda <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Self-employed>.

- i coadiuvanti nell’azienda di un familiare, vale a dire i parenti o affini del titolare che prestano lavoro senza il corrispettivo di una prefissata retribuzione contrattuali né il versamento dei contributi;
- i soci di cooperativa che effettivamente lavorano nell’impresa e non sono iscritti nel libro paga;
- i liberi professionisti;
- i lavoratori in proprio.

Ciò che accomuna le figure professionali autonome o indipendenti è dunque una elevata *eterogeneità* nelle modalità di prestazione dell’opera o del servizio, nonché nei rapporti con il committente e nel grado di autorità esercitato nei confronti di eventuali dipendenti.

Rispetto al lavoro dipendente – che pure si articola in diverse forme di figura professionale in base al livello di responsabilità, al tempo e allo spazio dedicato dal lavoratore all’attività prevista dal contratto di lavoro – il mondo degli indipendenti è perciò certamente meno omogeneo al suo interno. Questo insieme sfuocato è, da un lato, connotato da un più elevato grado di auto-determinazione economica e professionale; dall’altro, sfugge alla collocazione in una precisa categoria di lavoratori e contribuenti, limitando talvolta le possibilità di politici e amministratori di riconoscerne peculiarità, vincoli ed esigenze particolari.

Ai fini delle analisi svolte nel presente capitolo, le accezioni *autonomo* e *indipendente* saranno usate in maniera intercambiabile per identificare le figure professionali appena introdotte al lettore. Infatti, nonostante secondo l’Istat gli autonomi sarebbero da considerarsi una sotto-categoria degli indipendenti, la dimensione del lavoro autonomo può ragionevolmente considerarsi come un’entità a sé stante in quanto esplicitamente contrapposta a quella del lavoro dipendente.²

Ove possibile, la categoria degli autonomi sarà scomposta in sottogruppi principali, frutto di una riagggregazione proposta dagli autori di questo volume e che consente di entrare nel particolare delle diverse figure professionali pur salvaguardando la significatività statistica dell’analisi su dati campionari. La riagggregazione proposta ha anche l’utilità di armonizzare le diverse categorie di lavoratori autonomi rilevate dalla Rcfl nel tempo.

²Anche l’Istat, d’altra parte, nella Rilevazione sulle forze di lavoro ricodifica gli occupati nella variabile DIPIND, che si articola appunto nelle modalità “Dipendente” e “Indipendente” e che riaggrega, in quest’ultima, sia i collaboratori che gli altri tipi di lavoratore indipendente.

Si è scelto dunque di delimitare il campo di ricerca quantitativa secondo la seguente riclassificazione:

- Collaboratore (continuativo o occasionale);
- Imprenditore;
- Libero professionista;
- Lavoratore in proprio, coadiuvante nell’azienda di un familiare, socio coop.³

3.2 Tendenze del lavoro autonomo

In ragione dell’importante ruolo giocato dal lavoro autonomo nella creazione di lavoro sul territorio europeo, lo stato di salute della categoria dei *self-employed* è monitorata con particolare interesse dalle istituzioni comunitarie (Barbieri, 1999). Come rilevato dall’ISFOL (2013), l’Unione Europea mette al centro della sua agenda il *self-employment* già da molti anni, facendo specifico riferimento allo sviluppo di forme di auto-impiego come strumenti di lotta alla non-occupazione e di sostegno alla piccola e media imprenditorialità, nonché al contributo del lavoro autonomo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti da Europa 2020.

Nel 2015, a livello europeo i *self-employed* di 15 anni e più ammontavano a quasi trentatré milioni di individui, con tassi di prevalenza⁴ oscillanti fra il 6 per cento del Lussemburgo e il 35 per cento circa della Grecia (tabella 3.1). In valore assoluto, il numero più elevato di autonomi si trova in Italia, con più di cinque milioni di individui occupati nel lavoro indipendente.⁵

Tra il 2009 e il 2015, le flessioni più importanti nel volume dei lavoratori autonomi si sono osservate nei paesi che hanno subito in modo più violento le conseguenze della crisi: su tutti il Portogallo (−29.2 per cento) e la Grecia

³L’aggregazione di lavoratori in proprio, coadiuvanti e soci coop ha seguito la logica di mettere insieme figure professionali che hanno in comune il carattere pratico, fisico piuttosto che intellettuale, del lavoro svolto. Tale misura ha la non trascurabile conseguenza di non tenere conto di alcune importanti differenze tra le figure considerate e di ignorarne le specificità. Tuttavia, si è preferito racchiudere questi lavoratori in un’unica categoria (che per via della sua variegata composizione si sarebbe anche potuta etichettare come “Altro”) per non ridurre ulteriormente la numerosità campionaria – in ragione soprattutto del focus giovanile di questo lavoro – e compromettere la significatività statistica dell’analisi.

⁴Il tasso di *self-employment* viene calcolato dall’OECD come quota di lavoratori autonomi sul totale degli occupati in età di riferimento (OECD, 2017b).

⁵Poco meno di 5 milioni e 500 000 individui, secondo i dati Rcfl.

Tabella 3.1: *Self-employment* (15 anni e più) in alcuni Paesi europei, valori assoluti e percentuali

	<i>Self-employed</i> (migliaia)		Prevalenza <i>self-employed</i> su totale occupati (%)							
	2015	Var.% 09-15	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
EU 28	32957.1		0.4	16.6	16.9	16.7	16.7	16.5	16.4	16.1
Austria	472.4		3.6	13.7	13.9	13.3	13.1	13.2	13.3	13.0
Belgio	650.2		8.6	14.8	14.4	14.3	14.4	15.1	14.6	15.2
Danimarca	229.8		-7.4	9.4	9.1	9.1	9.1	9.0	8.9	8.7
Estonia	59.1		21.9	8.4	8.5	8.8	8.9	9.2	9.1	9.4
Finlandia	335.1		4.3	13.6	13.5	13.4	13.6	13.5	14.1	14.3
Francia	2961.1		11.7	9.2	9.4	9.7	nd	nd	nd	nd
Germania	4164.1		-1.2	11.7	11.6	11.7	11.6	11.2	11.0	10.8
Grecia	1104.3		-17.6	35.1	35.2	36.1	36.6	36.9	35.4	35.2
Irlanda	322.6		-2.1	17.5	17.1	16.6	16.7	17.1	17.4	17.6
Italia	5170.3		-2.7	25.3	25.6	25.3	25.2	25.1	25.9	24.7
Lettonia	105.6		16.4	11.5	11.5	11.3	11.4	11.5	11.5	12.6
Lussemburgo	23.0		31.4	5.8	5.8	5.7	6.1	6.2	6.2	6.1
Paesi Bassi	1354.4		20.6	13.5	15.0	15.2	15.4	16.1	16.6	16.8
Polonia	2939.7		-1.3	22.7	23.0	22.9	22.4	21.8	21.4	21.2
Portogallo	815.0		-29.2	24.2	23.2	21.7	22.2	22.1	19.9	18.5
Regno Unito	4569.5		18.3	13.6	13.9	14.9	14.7	14.5	15.4	14.9
Rep. Ceca	843.8		5.8	16.8	17.8	18.1	18.5	17.9	18.1	17.4
Slovacchia	363.6		-1.1	15.8	16.0	16.0	15.5	15.6	15.4	15.2
Slovenia	114.3		8.8	16.2	17.3	16.8	16.2	16.9	18.6	16.5
Spagna	2987.1		-1.8	16.9	16.8	16.5	17.4	18.0	17.7	17.4
Svezia	484.1		2.7	10.7	11.0	10.4	10.5	10.6	10.3	10.3
Ungheria	445.3		-2.7	12.7	12.4	12.2	11.8	11.3	11.0	10.9

Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat e OECD

(−17.6 per cento), e infine l’Italia (−2.7 per cento). In questi stessi paesi, per altro, è stata l’occupazione nel suo complesso a subire una contrazione importante, evidenza che emerge chiaramente ad esempio dai dati greci, che mostrano come, nello stesso intervallo di tempo, il tasso di prevalenza del *self-employment* sul totale degli occupati sia addirittura aumentato.

In generale, nell’Europa a 28 paesi la variazione del numero di lavoratori *self-employed* si è mantenuta, seppur di poco, a saldo positivo in seguito all’arrivo della Grande Recessione, crescendo dello 0.4 per cento fra il 2009 e il 2015.

Come anticipato osservando i dati europei, in Italia l’andamento generale del tasso di lavoro autonomo della popolazione di 15 anni e più è stato in diminuzione tra il 2004 e il 2016. Il trend decrescente illustrato in figura 3.1 è il risultato di una media fra le ripartizioni italiane, tra le quali le due settentrionali mostrano la contrazione più evidente: −1.2 per cento al Nord-Est e −1.4 per cento al Nord-Ovest nell’arco dei tredici anni considerati.

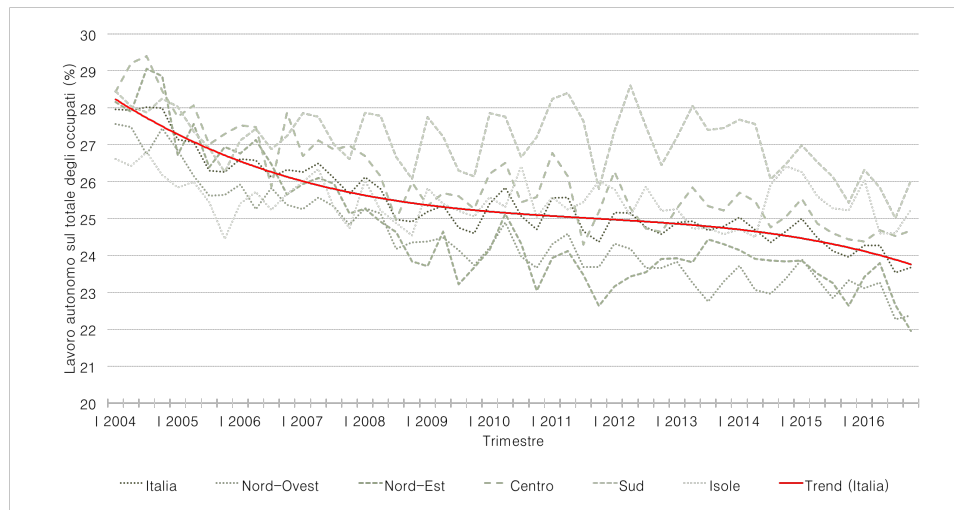
Quanto alla componente giovanile del lavoro autonomo, anch’essa in diminuzione, la riduzione più forte, del −5.7 per cento, si è registrata ancora una volta nel Nord-Est. In modo leggermente meno accentuato, anche in Emilia-Romagna la variazione relativa percentuale media dei *self-employed* di 15-34 anni per il periodo 2004-2016 ha superato i 5 punti percentuali (attestandosi sul −5.2 per cento), mentre, in termini assoluti, la riduzione complessiva rilevata nella categoria giovani lavoratori indipendenti è stata di circa −72 400 unità (tabella 3.2).

La tendenza al calo costante della quota di autonomi sul totale dei giovani lavoratori appare evidente anche tenendo conto della riduzione generale degli occupati causata dalla crisi economica. Gli indipendenti in regione sono infatti diminuiti più che proporzionalmente in confronto ai dipendenti: rispettivamente, la variazione relativa percentuale media è stata del −5.5 per cento e del −2.6 per cento tra il 2004 e il 2016. Benché la tendenza alla diminuzione dei lavoratori autonomi si fosse manifestata ben prima della crisi economica (il biennio 2004/2005 ha fatto registrare una variazione relativa del −11.5 per cento), le maggiori contrazioni si sono osservate nei periodi 2010/2011 (−13.4 per cento) e 2013/2014 (−16.5 per cento).⁶

La tabella 3.3 descrive la popolazione dei lavoratori autonomi dell’Emilia-Romagna per caratteristiche socio-demografiche, dando risalto ai tratti peculiari degli autonomi nella fascia di età giovanile 15-34 a confronto con i

⁶Vale la pena osservare che la variazione del volume (e quindi del numero assoluto) di lavoratori autonomi nel tempo risente, per altro, dei cambiamenti occorsi nel quadro normativo e fiscale del lavoro. Per una disamina delle riforme del lavoro susseguitesi negli ultimi cinquant’anni in Italia, si veda Deleidi e Paternesi Meloni (2014).

Figura 3.1: Tasso di lavoro autonomo sul totale degli occupati di 15 anni e più per area geografica (valori percentuali). Trimestri I2004-IV2016



Nota: Trend approssimato da polinomio locale di ordine 3. Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcfl

Tabella 3.2: Tipo di lavoro svolto, occupati 15-34 anni, Emilia-Romagna (valori assoluti e percentuali). Anni 2004–2016

Anno	Dipendente			Autonomo		
	%	N (migliaia)	Variazione relativa %	%	N (migliaia)	Variazione relativa %
2004	77.2	485.3		22.8	143.2	
2005	79.2	483.2	-0.4	20.8	126.6	-11.5
2006	80.3	476.3	-1.4	19.7	116.5	-8.0
2007	80.8	468.2	-1.7	19.2	111.1	-4.7
2008	81.2	462.6	-1.2	18.8	107.1	-3.6
2009	80.8	429.5	-7.2	19.2	102.3	-4.4
2010	81.6	409.8	-4.6	18.4	92.5	-9.6
2011	83.5	406.2	-0.9	16.5	80.1	-13.4
2012	83.6	392.2	-3.4	16.4	77.0	-3.9
2013	81.3	353.6	-9.9	18.7	81.3	5.6
2014	83.4	340.9	-3.6	16.6	67.9	-16.5
2015	84.2	342.1	0.3	15.8	64.3	-5.3
2016	83.3	352.8	3.1	16.7	70.7	9.9
Media 04-16			-2.6			-5.5

Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcfl

lavoratori indipendenti in età adulta, che comprende individui di 35 anni o più. Nel 2016, i giovani autonomi si collocano per lo più nelle fasce di età comprese tra i 25 e i 34 anni e quasi 4 lavoratori indipendenti su 10 in età giovanile sono donne. La composizione per genere della categoria è rimasta abbastanza stabile nel tempo, con una partecipazione femminile che oscilla fra il 35 e il 38 per cento, così come è accaduto per la fascia di età adulta, dove le donne lavoratrici indipendenti nel corso del decennio sono rimaste stabilmente ancorate a quota un terzo.

Tabella 3.3: Composizione dei lavoratori autonomi per caratteristiche socio-demografiche, Emilia-Romagna (valori percentuali). Anni 2004-2016

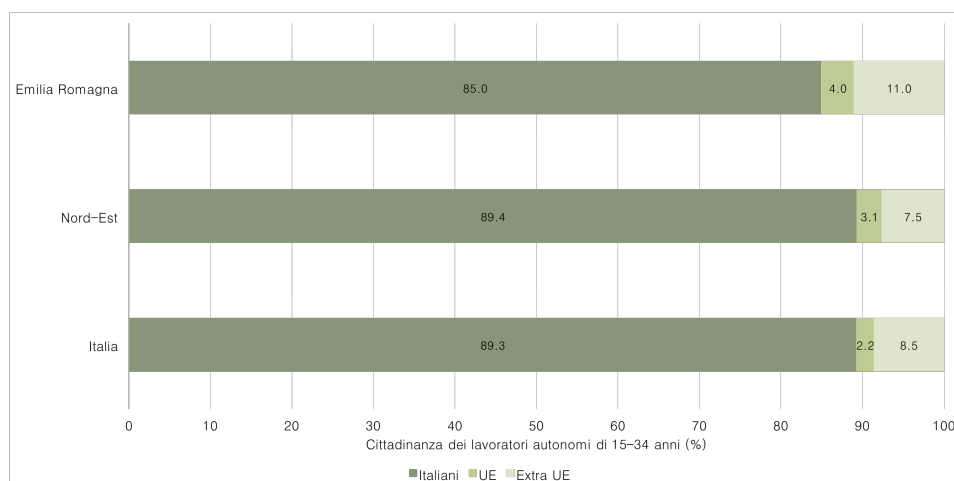
	2004	2008	2012	2016
<i>Classe di età</i>				
15-19	0.4	0.3	0.2	0.5
20-24	3.1	2.0	2.4	2.5
25-29	8.5	6.6	5.1	5.0
30-34	13.8	11.3	9.1	6.9
35+	74.2	79.8	83.3	85.1
<i>Partecipazione femminile per età</i>				
15-34 Femmina	37.7	38.1	35.6	37.4
35+ Femmina	31.7	31.6	31.6	34.0
<i>Cittadinanza straniera per età</i>				
15-34 UE	nd	nd	3.2	4.0
15-34 Extra UE	nd	nd	11.4	11.0
35+ UE	nd	nd	0.8	1.1
35+ Extra UE	nd	nd	2.9	4.2
<i>Stato civile per età</i>				
15-34 Celibe/nubile	67.1	71.5	77.4	80.0
15-34 Coniugato	30.6	26.2	21.2	18.0
15-34 Altro	2.2	2.3	1.4	1.9
35+ Celibe/nubile	15.6	17.5	22.8	22.5
35+ Coniugato	72.7	69.6	65.3	63.1
35+ Altro	11.7	12.9	11.9	14.3

Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcfl

La partecipazione straniera al lavoro autonomo in Italia è più diffusa in età giovanile che in età adulta in Emilia-Romagna: tra i 15 e i 34 anni, 15 lavoratori indipendenti ogni 100 sono non italiani, mentre nella popolazione di 35 anni e più la quota di stranieri si ferma al 5 per cento. Inoltre, i cittadini di nazionalità straniera, sia provenienti dall’Unione Europea che da territori extra UE, sono più presenti nel lavoro autonomo in regione di quanto

non accada nell’insieme della ripartizione Nord-Est o in Italia in generale (figura 3.2).

Figura 3.2: Composizione dei lavoratori autonomi per cittadinanza e area geografica (valori percentuali). Anno 2016



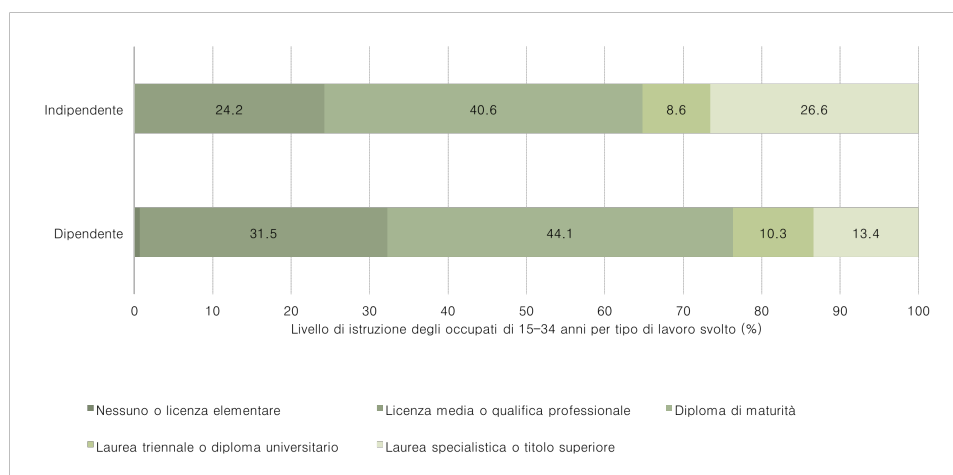
Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcfl

Con riferimento allo stato civile, la quota di non non coniugati rappresenta la categoria più diffusa tra i giovani emiliano-romagnoli, mentre gli autonomi adulti sono per la maggior parte coniugati. Tra il 2004 e il 2016, i non coniugati sono apparsi tuttavia in crescita fra i lavoratori indipendenti in entrambe le classi di età.

Dal lato del titolo di studio, tre giovani autonomi su quattro hanno almeno un’istruzione secondaria superiore e, rispetto ai coetanei occupati nel lavoro dipendente, la quota di laureati a livello specialistico o magistrale è di due volte superiore (26.6 per cento contro 13.4 per cento, figura 3.3).

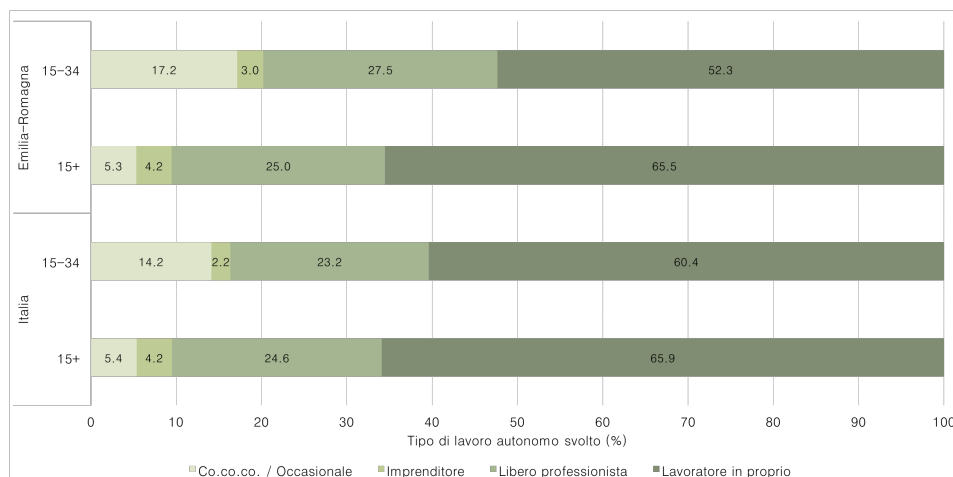
Il possesso di un titolo di studio più elevato è certamente legato ad alcuni percorsi professionali tipicamente svolti in regime di autonomia – come quelli dei liberi professionisti e dei parasubordinati – e che riguardano per lo più attività di tipo intellettuale o altamente qualificato. Invero, nel 2016 i liberi professionisti e i collaboratori, sia continuativi che occasionali, rappresentano il 30 per cento sul totale degli autonomi di 15 anni e più a livello nazionale, mentre tra i giovani superano quota 37 per cento. In regione, invece, la percentuale di collaboratori e liberi professionisti giovani arriva a sfiorare i 45 lavoratori su 100 (figura 3.4).

Figura 3.3: Livello di istruzione degli occupati di 15-34 anni per tipo di lavoro svolto (valori percentuali). Emilia-Romagna. Anno 2016



Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcfl

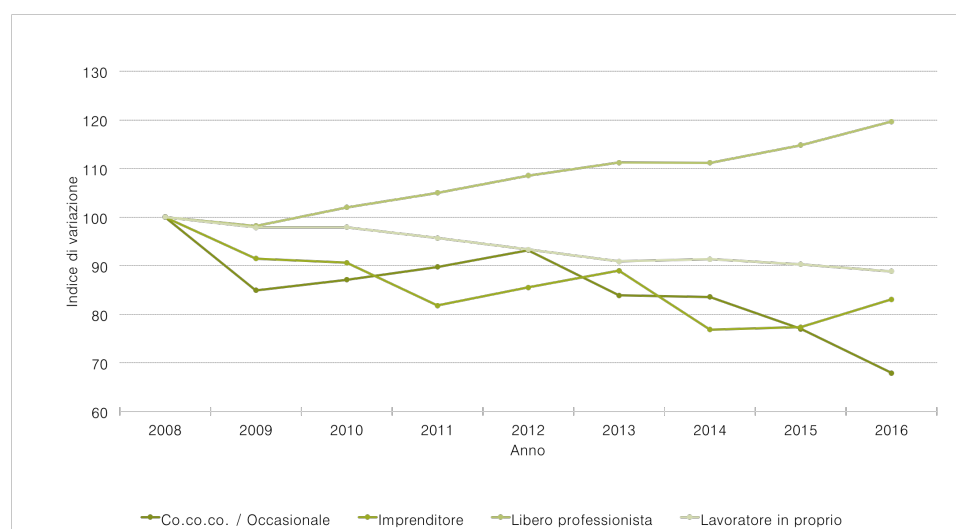
Figura 3.4: Tipo di lavoro autonomo svolto per area geografica e fascia di età (valori percentuali). Anno 2016



Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcfl

La composizione dei lavoratori autonomi per categorie è, d'altra parte, cambiata nel corso degli ultimi anni. A partire dal 2008, individuato come anno base per il computo dell'indice di variazione mostrato nelle figure 3.5, 3.6 e 3.7, sia in Italia, che al Nord-Est che in Emilia-Romagna l'unica categoria di autonomi di 15 anni e più per cui si rileva una variazione positiva è quella dei liberi professionisti. Calano costantemente, ma meno drasticamente delle altre categorie, i lavoratori in proprio, mentre per imprenditori e collaboratori si osserva una riduzione decisa a velocità altalenanti.

Figura 3.5: Indice di variazione del lavoro autonomo per categoria, classe di età 15 anni e più, Italia (2008=100)

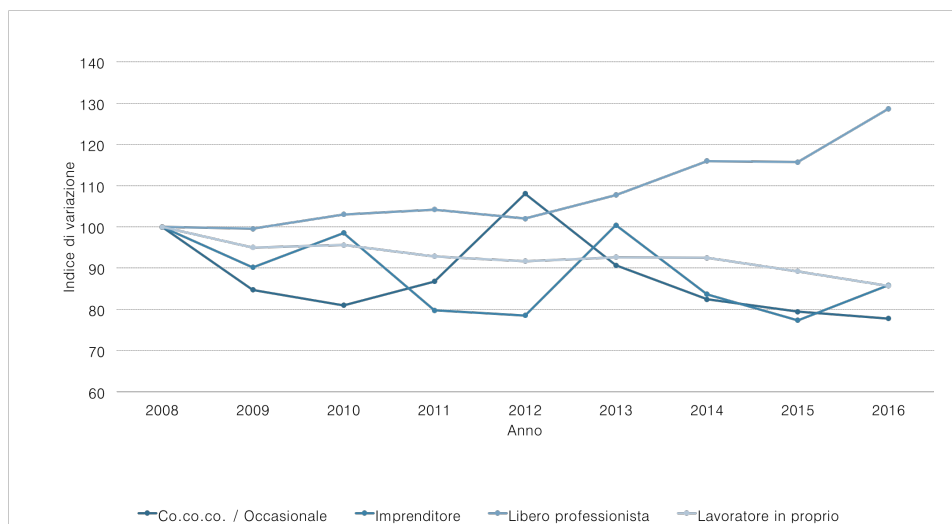


Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcfl

Quanto alla fascia di età 15-34, l'indice di variazione per categoria (figure 3.8 e 3.9) mostra un calo in tutti i tipi di lavoro autonomo, i cui livelli, al 2016, si trovano ancora ampiamente al di sotto dei volumi dell'anno base 2008. La categoria che ha vissuto il calo più deciso è stata quella dei giovani imprenditori. I liberi professionisti, invece, mostrano una certa resilienza alla crisi economica e i cambiamenti occorsi negli ultimi dieci anni sul mercato del lavoro anche tra i più giovani.

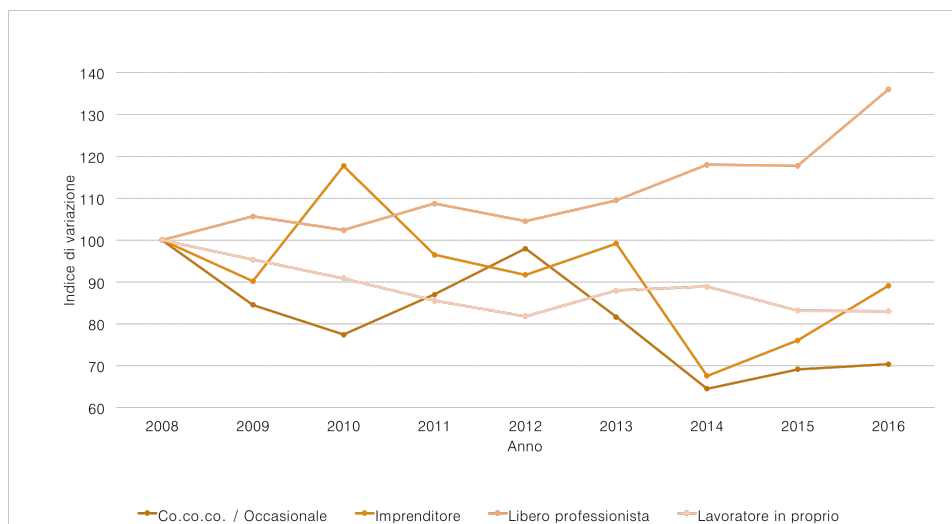
Il fatto che dall'inizio della Grande Recessione i liberi professionisti siano gli unici lavoratori indipendenti a sperimentare una crescita in valore assoluto è probabilmente legato all'incrementato utilizzo, nel corso dell'ultimo decennio, di forme di contratto instabili e meno garantite sia da parte delle imprese che nel settore pubblico. In tali categorie ricadono sia i collaboratori –

Figura 3.6: Indice di variazione del lavoro autonomo per categoria, classe di età 15 anni e più, Nord-Est (2008=100)



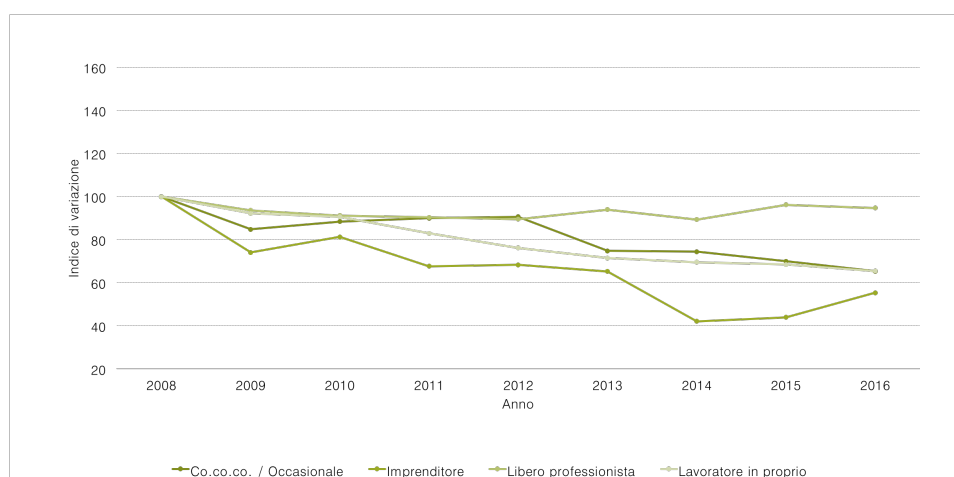
Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcfl

Figura 3.7: Indice di variazione del lavoro autonomo per categoria, classe di età 15 anni e più, Emilia-Romagna (2008=100)



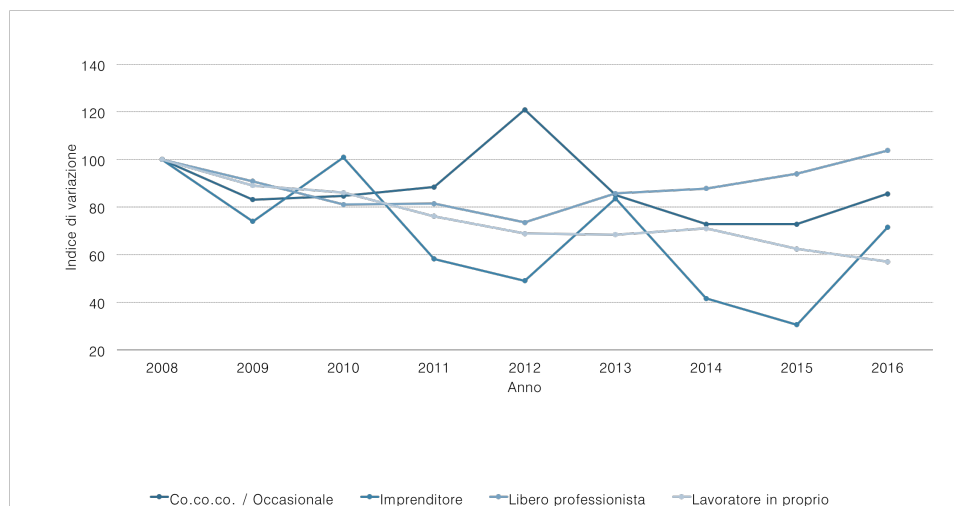
Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcfl

Figura 3.8: Indice di variazione del lavoro autonomo per categoria e area geografica, classe di età 15-34 anni, Italia (2008=100)



Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcfl

Figura 3.9: Indice di variazione del lavoro autonomo per categoria e area geografica, classe di età 15-34 anni, Nord-Est (2008=100)



Fonte: Elaborazioni su microdati Istat, Rcfl

continuativi o a progetto – che, appunto, i liberi professionisti, in parte costituiti dalle cosiddette “false Partite IVA”. Il fenomeno, ben noto nel dibattito pubblico italiano⁷ per via della grave distorsione che esso ha causato nel mercato del lavoro, si identifica come il tentativo di nascondere prestazioni inquadrabili nell’ambito della collaborazione o del lavoro subordinato vero e proprio attraverso lo strumento della committenza a Partita IVA. Tale pratica, mirata all’alleggerimento per il datore di lavoro di oneri fiscali e contributivi derivante dalla discrepanza tra le mansioni svolte dal lavoratore (spesso ordinarie e “strutturali” nell’impresa) e il suo regime fiscale indipendente, ha le sue radici nel processo di precarizzazione del lavoro iniziato ben prima dell’arrivo della crisi economica in Italia, a partire dall’approvazione del Pacchetto Treu nel 1997, passando per la Legge Biagi nel 2003 e per il Protocollo sul welfare del 2007.

Una visione alternativa alla spiegazione del trend in aumento (e in controtendenza) della libera professione in fase di crisi chiama in causa, invece, l’associazione positiva tra disoccupazione e lavoro autonomo postulata da parte della letteratura sull’economia del lavoro e l’iniziativa d’impresa (Blanchflower, 2000; Meager, 1992). Già a metà degli anni Ottanta, l’OECD postulava l’andamento controciclico del tasso di lavoro autonomo, ipotizzando che, in un mercato del lavoro stagnante e caratterizzato da una domanda debole, gli individui in cerca di lavoro potessero considerare l’auto-impiego come una valida alternativa alla disoccupazione (OECD, 1986).

Di fatto, nella comunità scientifica non c’è accordo sull’evidenza che il lavoro autonomo sia pro- o contro-ciclico. La teoria economica suggerisce che l’andamento dell’economia traini l’offerta di lavoro: in particolare, una crescita positiva garantirebbe alle imprese una maggiore probabilità di realizzare i profitti desiderati, favorendo quindi l’iniziativa imprenditoriale. Tuttavia, è plausibile anche ritenere che, laddove la mancanza di sicurezza economica e occupazionale si fa sentire più forte, i lavoratori (o aspiranti tali) tendano ad adoperarsi per crearsi delle opportunità alternative di lavoro, dando luogo a iniziative di auto-impiego ed entrando in nuovi mercati, o istituendone *ex novo*.

In questo lavoro non approfondiremo ulteriormente l’argomento delle macro-determinanti del lavoro autonomo. Ci concentreremo piuttosto sulle cosiddette micro-determinanti, ovvero su quelle caratteristiche, desumibili a

⁷Si vedano ad esempio i contributi <http://nuvola.corriere.it/2014/06/20/sono-400-mila-le-false-partite-iva-ecco-dove-lavorano/> e <http://www.linkiesta.it/it/article/2014/07/23/tutta-la-verita-sulle-false-partite-iva/22325/>.

partire dai dati a livello individuale forniti dalle banche dati Istat, che sono maggiormente associate alla scelta del percorso di auto-impiego.

3.3 Micro-determinanti del lavoro autonomo

Le stime del modello logit presentate in questa sezione del volume spiegano quali caratteristiche sono maggiormente associate con la probabilità di essere un lavoratore autonomo. Il modello è stimato a partire dal dataset *pooled* costruito usando i dati individuali Rcfl dal I trimestre 2004 al IV trimestre 2016.

Di seguito sono presentati i risultati di tre specificazioni del modello: nella prima formulazione (1), il modello viene computato sull'intera popolazione giovanile italiana; in seguito, esso viene replicato per il sottoinsieme giovanile relativo all'Emilia-Romagna (2).

La variabile dipendente è lo status di lavoratore autonomo, ottenuto dalla ricodifica della variabile DIPIND della Rilevazione continua sulle forze di lavoro. Come variabili indipendenti è stato usato un set di covariate standard che controllano per le caratteristiche demografiche e socio-economiche, più una variabile per il settore di attività economica (ATECO) a cinque categorie (tabella 3.4).

Tabella 3.5: Probabilità di essere un lavoratore autonomo (modello logit)

	(1) Italia	(2) Emilia-Romagna
Lavoratore autonomo		
<i>Sesso (base: Maschio)</i>		
Femmina	0.612*** (0.00602)	0.533*** (0.0198)
<i>Ruolo in famiglia (base: Pers. di riferimento)</i>		
Coniuge o convivente	0.876 (0.0704)	0.917 (0.274)
Figlio	0.841***	1.012

Tabella 3.5: continua nella pagina successiva

Tabella 3.5: continua dalla pagina precedente

	(1) Italia	(2) Emilia-Romagna
	(0.0365)	(0.184)
Membro isolato	0.842*	1.204
	(0.0576)	(0.300)
<i>Età (base: 15-24)</i>		
25-34 anni	1.281***	1.218
	(0.0557)	(0.223)
<i>Ruolo in famiglia × Età (base: Pers. riferimento × 15-24)</i>		
Coniuge/convivente × 25-34	1.098	1.172
	(0.0895)	(0.355)
Figlio × 25-34	1.194***	1.141
	(0.0534)	(0.213)
Membro isolato × 25-34	1.070	0.803
	(0.0816)	(0.219)
<i>Cittadinanza (base: Italiana)</i>		
Straniera UE	0.404***	0.577*
	(0.0314)	(0.160)
Straniera Extra UE	0.711***	0.548***
	(0.0294)	(0.0701)
<i>Cittadinanza × Età (base: Italiana × 15-24)</i>		
Straniera UE × 25-34	1.006	0.936
	(0.0832)	(0.277)
Straniera Extra UE × 25-34	0.867**	1.121
	(0.0394)	(0.156)
<i>Titolo di studio (base: Elementare o nessuno)</i>		
Licenza media	1.006	1.186
	(0.0356)	(0.192)
Diploma	1.015	1.019
	(0.0362)	(0.166)
Laurea I livello	1.218***	1.330
	(0.0474)	(0.228)

Tabella 3.5: continua nella pagina successiva

Tabella 3.5: continua dalla pagina precedente

	(1) Italia	(2) Emilia-Romagna
Laurea II livello o più	1.787*** (0.0663)	1.628** (0.272)
<i>ATECO (base: Agricoltura)</i>		
Industria	0.123*** (0.00284)	0.0769*** (0.00709)
Costruzioni	0.510*** (0.0114)	0.837* (0.0746)
Commercio	0.464*** (0.00973)	0.417*** (0.0354)
Altri servizi	0.430*** (0.00853)	0.448*** (0.0357)
<i>Periodo (base: 2007-2011)</i>		
2012-2016	0.997 (0.00859)	0.991 (0.0330)
<i>Ripartizione (base: Nord-Ovest)</i>		
Nord-Est	0.773*** (0.0109)	
Centro	1.111*** (0.0142)	
Sud	1.168*** (0.0143)	
Isole	1.043** (0.0161)	
Emilia-Romagna	1.217*** (0.0243)	
Osservazioni	371 819	28 864

Coefficienti esponenziati. Std. Errors tra parentesi. * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

Dalla lettura degli *odds ratio* (tabella 3.5) si evince che in Italia, nell'intero periodo 2004-2016, i giovani lavoratori autonomi sono con maggiore probabilità maschi tra i 25 e i 34 anni, operanti nel settore agricolo e possessori di un

Tabella 3.4: Variabili dipendente e indipendenti del modello logit

Variabile	Modalità	Tipo
<i>Dipendente</i>		
Lavoratore autonomo	1 = Sì 0 = No	Dummy
<i>Indipendenti</i>		
Sesso	1 = Maschio 2 = Femmina	Categorica
Classe di età	1 = 15-24 2 = 25-34	Ordinale
Posizione nel nucleo familiare	1 = Persona di riferimento 2 = Coniuge o convivente 3 = Figlio 4 = Membro isolato	Categorica
Cittadinanza	1 = Italiana 2 = UE 3 = Extra UE	Categorica
Titolo di studio	1 = Istruzione primaria o nessuna istruzione 2 = Licenza media 3 = Diploma 4 = Laurea I livello 5 = Laurea II livello	Ordinale
ATECO	1 = Agricoltura 2 = Industria in senso stretto 3 = Costruzioni 4 = Commercio 5 = Altri servizi	Categorica
Periodo	1 = 2004–2007 2 = 2008–2011 3 = 2012–2016	Categorica
Ripartizione geografica	1 = Nord-Ovest 2 = Nord-Est 3 = Centro 4 = Sud 5 = Isole	Categorica
Emilia-Romagna	1 = Sì 0 = No	Dummy

titolo di studio universitario. Quanto al ruolo ricoperto nel nucleo familiare, i figli del capofamiglia hanno il 16 per cento di probabilità in meno di avere un profilo occupazionale indipendente rispetto a coloro che sono già capofamiglia. I figli ancora presenti nel nucleo genitoriale e che sono lavoratori autonomi hanno tuttavia più probabilità (di quasi il 20 per cento) di essere nella classe 24–35 anni rispetto alla fascia 15–24, suggerendo come non sia scontato che la ricerca dell’autonomia nel lavoro si accompagni con una altrettanto decisa transizione all’età adulta e indipendente anche nella vita privata.

La cittadinanza straniera, specialmente di un paese comunitario, è associata invece ad una minore probabilità, rispetto a quella italiana, di fare impresa o costruirsi un percorso di lavoro in autonomia. Gli stranieri UE hanno infatti il 60 per cento di probabilità in meno rispetto agli italiani di essere lavoratori indipendenti, mentre per gli extra-comunitari la probabilità è inferiore del 30 per cento.

Il possesso di una laurea triennale aumenta le probabilità del 20 per cento di essere un autonomo in Italia rispetto al non avere nessun titolo o un titolo di studio primario, mentre la laurea magistrale (o un titolo superiore) le incrementa addirittura del 79 per cento.

Sul territorio nazionale, gli occupati del Centro, del Sud e delle Isole hanno maggiori probabilità – oscillanti tra il 4 e il 17 per cento in più – di quelli provenienti dalle aree Settentrionali di essere lavoratori indipendenti. Questo risultato è probabilmente dovuto al maggiore calo che si è osservato nel volume di autonomi sia al Nord-Ovest che al Nord-Est rispetto al resto di Italia nel periodo considerato, come è stato per altro già commentato nei primi paragrafi di questo capitolo. L’Emilia-Romagna, infine, registra una probabilità maggiore rispetto all’occupato medio delle restanti regioni italiane di essere un autonomo: più precisamente, del 22 per cento.

Le stime dello stesso modello applicato alla sotto-popolazione emiliano-romagnola illustrano grossomodo un profilo simile a quello valido per l’autonomo medio nazionale. Tra le differenze, è opportuno notare che in Emilia-Romagna la popolazione di giovani donne è contraddistinta da una minore probabilità di entrare a far parte del mondo dei lavoratori autonomi ancora più marcata rispetto alla media nazionale: –47 per cento in regione contro il –40 per cento delle lavoratrici italiane. Sempre tenendo in considerazione l’intero periodo che va dal 2004 al 2016, i cittadini stranieri comunitari hanno il 40 per cento di probabilità in meno degli emiliano-romagnoli di diventare lavoratori autonomi, accorciando leggermente il gap rispetto a quello con i cittadini italiani nel resto del paese. Gli extra-comunitari invece, si attestano su una minore probabilità del –45 per cento. Il possesso della laurea magistrale è leggermente meno associato con lo status di autonomo in Emilia-Romagna,

anche se resta un carattere comunque molto importate (+62 per cento di probabilità), mentre, rispetto al panorama nazionale, gli occupati nel settore delle costruzioni registrano un minore svantaggio (−17 per cento contro il −50 per cento del lavoratore medio italiano) sul percorso dell'autonomia.

Capitolo 4

Riflessioni conclusive

ROSELLA RETTAROLI

Nel 2016 la performance di crescita economica dell’Emilia-Romagna è stata comparativamente con le restanti regioni di Italia molto positiva. Assieme alla Lombardia, la regione ha fatto registrare l’aumento reale del PIL atteso più elevato tra le regioni italiane, pari a circa l’1.4 per cento.

Nonostante i promettenti segni di ripresa, il deterioramento delle condizioni di vita causato dall’interminabile crisi economica ha inferto duri colpi alla popolazione giovanile, che persistono in Emilia-Romagna così come nel resto d’Italia.

La regione, da sempre alla guida delle classifiche territoriali su benessere e reddito pro-capite, ha visto alcuni dei suoi primati cedere progressivamente negli ultimi quindici anni. Le serie storiche dei principali indicatori del mercato del lavoro analizzate nel Capitolo 1 mostrano come la disoccupazione, giovanile in particolare, sia aumentata molto velocemente dal 2009 in poi. I trend di occupazione, disoccupazione e inattività hanno messo in luce una fragilità comunque presente nel tessuto economico e sociale regionale, sebbene meno critica se comparata a quella di altre zone del paese.

In generale, gli uomini sono risultati più vulnerabili alla crisi rispetto alla controparte femminile. Quanto all’aspetto generazionale, soprattutto i giovani tra i 15 e i 24 anni hanno risentito maggiormente della difficoltà economica e sono stati più consistentemente esposti ad una perdita di certezze difficilmente colmabile nel breve periodo. Il tasso di disoccupazione per la classe 15-24 anni si attesta oggi sul 22 per cento, una proporzione sensibilmente più elevata rispetto a quella della fascia 15-34 anni (pari al 12.8 per cento) e a quella dell’intera popolazione in età da lavoro (pari al 7.1 per cento).

Risulta particolarmente preoccupante, per gli indicatori giovanili, il distanziarsi della performance regionale dalla ripartizione Nord-Est: a partire dalla metà 2008, il tasso di disoccupazione a 15-24 anni ha superato quello medio ripartizionale, così come è accaduto, anche se con divari minori, a quello della classe 25-34 anni. L'evoluzione dei tassi per genere sottolinea un trend in aumento per entrambi i gruppi tra i più giovani (15-24 anni) e un divaricarsi dei differenziali per i 25-34enni più penalizzante per il sesso femminile. I maschi di 15-24 anni, d'altro canto, hanno vissuto un peggioramento dell'occupazione relativamente più rapido e intenso rispetto alle loro coetanee.

Presentata nel Capitolo 2, l'analisi sul gruppo NEET, giovani che non studiano e non lavorano, tende a completare il quadro delineato dai macro-indicatori sull'occupazione e a fornire interessanti punti di vista su una nicchia di popolazione che resta, spesso involontariamente, ai margini della vita economica e sociale attiva del paese. I NEET, che oggi ammontano al 16.7 per cento della popolazione regionale di 15-34 anni (e al 15.7 per cento dei 15-29enni), sono per lo più giovani adulti intorno ai 30 anni in cerca di occupazione, con titoli di studio medio-alti – anche universitari – e nuclei familiari propri.

Ancora una volta, in termini comparativi, la regione Emilia-Romagna si posiziona oggi tra le aree meno critiche a livello nazionale; tuttavia, è importante rilevare che il numero dei giovani che non studiano e non lavorano è più che raddoppiato tra il 2004 e il 2014: un incremento regionale di 73 000 unità che porta la popolazione da 15 a 34 anni NEET da più di 93 000 nel 2004 a oltre 166 000 nel 2014, cifre che in termini relativi risultano superiori a quanto sperimentato dall'intera ripartizione territoriale. Il crollo consistente del numero di giovani NEET tra il 2014 e il 2016 lascia ben sperare, purché siano attuate non solo politiche di sostegno all'occupazione giovanile, ma anche azioni per incentivare i giovani alla partecipazione attiva sia nel mercato del lavoro che nell'ambito della formazione del capitale umano.

Sono gli uomini che in questi anni tendono maggiormente ad incrementare la categoria NEET nelle classi di età più giovani, tra i 15 e i 24 anni, mentre nel caso delle donne la maggiore consistenza è collocata nelle classi di età più adulte, tra i 25 e i 34 anni.

La presenza di difficoltà oggettive di inserimento nel mercato del lavoro riguarda dunque una massa notevole di giovani con caratteristiche demografiche differenziate e delinea il ruolo di terzietà rispetto all'occupazione sia dei più giovani che delle donne, soprattutto se in età riproduttiva. Una quota più o meno consistente di questa popolazione può essere legata alla nuova immigrazione, che in regione ha i caratteri di un'entità molto marcata. È

quindi necessario indagare in maniera approfondita sulle specificità dei NEET anche in termini di provenienza geografica poiché, dati la stazionarietà e il livello di invecchiamento della popolazione regionale, i pochi giovani e le giovani donne rivestono un ruolo fondamentale sia sull’evoluzione del capitale umano che sulle capacità di ripresa economica e demografica regionale.

La non occupazione forzata e il contemporaneo distacco dai percorsi di istruzione e formazione rende i NEET non soltanto una “risorsa sprecata” per il sistema paese (e per la regione), ma ha anche effetti nefasti in termini di minore benessere soggettivo e fiducia nel futuro, come misurato attraverso gli indici di deprivazione presentati alla fine del Capitolo 2. I giovani che non studiano e non lavorano, infatti, dichiarano una bassa soddisfazione per la propria vita in generale, e in particolare per la loro situazione finanziaria. I livelli di insoddisfazione, inoltre, sembrano più pronunciati in regione che in altre aree del paese, segno che la disuguaglianza ha caratteri più consistenti e percepibili proprio nelle aree a maggiore disponibilità media di reddito.

Questa scarsa soddisfazione si riverbera immediatamente anche nella qualità delle relazioni sociali, che nelle età dell’entrata nei ruoli adulti passano soprattutto per la partecipazione attiva alla formazione e al mercato del lavoro e che, in loro assenza, possono condurre ad un maggiore senso di sfiducia verso il prossimo. Elementi negativi sicuramente alla base di dinamiche di esclusione sociale.

Infine, anche le statistiche sull’occupazione indipendente, descritte nel Capitolo 3, non sembrano aver marciato verso una stabilità o un miglioramento nell’arco dell’ultimo quindicennio. Esse documentano, al contrario, una riduzione consistente dei volumi del lavoro autonomo. Il calo è iniziato ben prima della crisi economica, la quale ha tuttavia reso ancora più difficile la scelta di questa tipologia di lavoro in Italia.

Sebbene anche l’Europa abbia individuato il *self-employment* come uno dei poli di attività economica da incentivare, soprattutto nel caso dei giovani, e la regione stessa abbia cercato comunque di implementare buone pratiche a sostegno dell’imprenditoria giovanile (si veda la seconda parte di questo volume), la crisi si è abbattuta pesantemente sul settore del lavoro indipendente ed autonomo, senza far caso agli aspetti generazionali.

Tra il 2004 e il 2016, gli indipendenti in Emilia-Romagna sono diminuiti più che proporzionalmente rispetto ai lavoratori dipendenti e le maggiori contrazioni si sono manifestate proprio nei periodi in cui la crisi ha maggiormente colpito. Oggi, infatti, i lavoratori indipendenti in regione sono pari a circa 475 000 unità, di cui 70 664 – ovvero il 15 per cento del totale – tra i 15 e i 34 anni, a fronte di 554 833 unità di 15 anni e più nel 2004 e una

sotto-popolazione giovanile di 143 157 individui – ovvero il 25 per cento del totale.

Anche in questo particolare ambito occupazionale la quota dei giovani stranieri che svolgono questo tipo di lavoro non è indifferente e i livelli più consistenti si rintracciano proprio tra i giovani di 15-34 anni. Cospicua, ma comunque minoritaria, è la presenza femminile, più slegata ad aspetti di età.

Il capitale umano legato a questo settore di attività economica è consistente e la presenza di titoli di studio relativamente più elevati rispetto al lavoro dipendente, a parità di età, è un segnale assolutamente positivo che va incentivato e salvaguardato.

Forte la presenza di giovani laureati tanto che l'unica categoria professionale che sembra resistere e sopravvivere alla recessione è quella dei liberi professionisti.

L'aumento di queste figure professionali autonome viene spesso legato al fenomeno delle cosiddette false Partite IVA, ovvero di quella schiera di lavoratori chiamata a ricoprire mansioni ordinarie tipiche del lavoro alle dipendenze all'interno di aziende e pubblica amministrazione, ma che non risulta propriamente assunta dal datore di lavoro. È però difficile giustificare tale ipotesi a partire dalle fonti statistiche disponibili utilizzate in questo studio.

Un'ipotesi alternativa è invece quella che vede nell'iniziativa privata e nella capacità di “crearsi lavoro”, una risposta ingegnosa all'apatia del mercato. È proprio questo quesito, ovvero quale sia la natura del rapporto tra disoccupazione e lavoro autonomo nel contesto macroeconomico, che sarà oggetto di futuro approfondimento e ricerca applicata al contesto italiano.

Quanto descritto dalle analisi finora effettuate mette in luce una situazione regionale che indubbiamente merita di essere monitorata con continuità.

Sebbene vivere in Emilia-Romagna sia forse più semplice che non in altre zone del paese, occorre rilevare che la risorsa umana che più va tenuta in maggior conto o con più costante osservazione è quella della popolazione giovanile e femminile.

La tendenza demografica regionale si avvia ormai, a meno di situazioni non prevedibili attualmente, verso una stazionarietà lunga della crescita demografica (e forse un decremento in un futuro prossimo) e un incremento forte e progressivo dell'invecchiamento, elementi che non giocano a favore della crescita della produttività. I pochi giovani costituiscono quindi una risorsa imprescindibile per il miglioramento della ricchezza e del benessere in Emilia-Romagna. Saper cogliere immediatamente trasformazioni critiche e le tendenze non positive in questo gruppo di popolazione significa essere capaci di salvaguardare il proprio futuro. Tale futuro va assicurato attraverso

la partecipazione attiva di tutte le componenti al mercato del lavoro e alla formazione continua.

Risulta fondamentale monitorare e cercare di migliorare sicuramente la situazione della popolazione più giovane, tra i 15 e i 24 anni, che in questi lunghi anni di crisi si è trovata a pagarne le conseguenze più pesanti. Vivere situazioni negative proprio nelle età nelle quali si formano le aspettative e i progetti per il futuro significa spingere i più giovani a tarare verso il basso i loro desiderata e quindi a spegnere una delle parti propulsive a livello sociale.

Stesso aspetto da sottolineare per le donne, che vanno incentivate a realizzare sia i propri desideri di famiglia e di maternità che le proprie aspirazioni sul mercato del lavoro.

Infine un ultimo aspetto da sottolineare: la regione Emilia-Romagna è polo di attrazione di capitale umano da altre aree, sia italiane che non. Essa forma al proprio interno giovani che possono poi diventare attori dello sviluppo, sia restando nei confini regionali che andando altrove. Capire dove siano diretti i flussi di capitale umano che passano per la regione diventa elemento altrettanto basilare per lo sviluppo. La capacità di trattenere soprattutto i più specializzati, infatti, diventa altro elemento attivo di politica economica regionale a fronte di strutture demografiche non favorevoli.

Parte II

Percorsi di lavoro autonomo

Introduzione

PAOLO ZURLA

La seconda parte del volume mira ad approfondire il tema del lavoro autonomo giovanile mediante la presentazione dei risultati di una ricerca qualitativa di tipo esplorativo condotta nel corso del 2015-2016 in regione.

La fase di ricerca empirica è stata preceduta da un intenso lavoro di ricerca bibliografica sulle principali questioni di natura teorico-concettuale connesse al tema del lavoro autonomo. Già da una prima analisi della letteratura, il tema del lavoro autonomo è risultato di notevole complessità per la difficoltà di definirne caratteristiche e dinamiche in modo chiaro e coerente. A seconda dell’ambito disciplinare, infatti, esso assume sfumature e significati differenti. Prestare attenzione agli aspetti di tipo definitorio non rappresenta un puro esercizio intellettuale, ma è un punto di partenza fondamentale per focalizzare l’oggetto di studio e strutturare quindi la prospettiva di analisi in termini sia teorico-concettuali sia empirici.

Nel corso dell’analisi della letteratura su giovani e lavoro autonomo un elemento che emerge con chiarezza è certamente la scarsità delle analisi sul tema ed in particolare sulle condizioni di vita e di lavoro caratterizzanti l’esperienza dei lavoratori autonomi.

Se da un lato il tema dell’imprenditorialità giovanile ha assunto una crescente attenzione istituzionale a livello europeo, nazionale e regionale, la riflessione su condizioni, esperienze e vissuti che si celano dietro l’etichetta di “lavoratore autonomo” tende alla semplificazione e all’omogeneizzazione di una categoria invero molto differenziata al suo interno, in termini di percorsi verso l’imprenditorialità, che possono essere più o meno lineari, più o meno caratterizzati da successi o fallimenti. Se ci si pone l’obiettivo di comprendere le realtà ed i vissuti concreti di chi fa esperienza di tale particolare condizione lavorativa, la complessità del fenomeno non può che essere affrontata attraverso il coinvolgimento diretto dei giovani stessi.

Per tale ragione l’approfondimento empirico ha indagato il fenomeno del lavoro autonomo giovanile attraverso la raccolta e l’analisi di interviste biografiche focalizzate sulle carriere lavorative di 51 giovani lavoratori autonomi emiliano-romagnoli, ponendosi l’obiettivo di comprendere:

- i motivi sottostanti alla scelta del lavoro autonomo;
- i significati attribuiti al proprio lavoro;
- le condizioni di lavoro e di vita esperite nelle fasi di avvio e consolidamento dell’attività lavorativa autonoma.

Oltre a ricercare una maggiore comprensione del fenomeno del lavoro autonomo giovanile, tale approfondimento ha inteso osservare i bisogni, le sfide e le difficoltà inerenti tale condizione lavorativa con l’obiettivo ultimo di trarne preziosi suggerimenti per la programmazione delle politiche in risposta a tali esigenze.

La presentazione dell’indagine sui percorsi di lavoro autonomo è organizzata in cinque capitoli.

Il Capitolo 5, di natura teorico-concettuale, propone una sistematica revisione della letteratura in tema di rapporto tra giovani e imprenditorialità, concentrandosi sui fattori che incidono sulla propensione all’imprenditorialità, sulle condizioni di vita e di lavoro dei giovani lavoratori autonomi e sul quadro delle principali politiche di promozione dell’imprenditorialità giovanile e delle politiche di welfare.

Il Capitolo 6 è dedicato alla presentazione della prospettiva di analisi utilizzata e delle scelte metodologiche compiute. In tale ottica, sono illustrate le questioni relative alle caratteristiche del campione, alle azioni di ricerca empirica realizzate e all’analisi e al trattamento dei dati.

Il Capitolo 7 presenta i risultati della ricerca empirica mettendo in luce le condizioni di vita e di lavoro dei giovani intervistati a partire dall’individuazione di cinque dimensioni relative a:

- i significati attribuiti dai giovani intervistati alle esperienze lavorative precedenti;
- il ruolo delle reti di prossimità (ovvero famiglia, eventuale partner ed amici) nei percorsi e nelle esperienze lavorative dei giovani intervistati;
- le competenze e capacità acquisite dai giovani lavoratori autonomi nell’ambito del percorso formativo e le loro idee circa le competenze e/o capacità ritenute importanti per lo svolgimento di un lavoro di tipo autonomo;

- gli attori e le condizioni del contesto locale che per vari aspetti si interfacciano con la vita del lavoratore autonomo (ad esempio, specifiche figure professionali, enti privati e pubblici a supporto dell'imprenditorialità);
- l'individuazione dei principali bisogni e difficoltà e le relative strategie di *coping* dei giovani intervistati.

Il Capitolo 8 presenta una tipologia dei percorsi di imprenditorialità derivante dalle storie raccolte, prestando particolare attenzione alle ragioni che hanno portato ad intraprendere il lavoro autonomo. La ricostruzione delle storie dei giovani intervistati risulta un'operazione particolarmente efficace nella misura in cui permette di osservare, alla luce dei concreti percorsi d'imprenditorialità, gli effetti sulle condizioni di vita e di lavoro dei processi di frammentazione e ricomposizione che interessano i sistemi produttivi locali italiani, i quali contribuiscono alla riconfigurazione delle tradizionali aree del mercato del lavoro, delineando uno scenario in cui i confini tra lavoro dipendente e indipendente divengono sempre più sfumati.

Il nono ed ultimo capitolo, di natura conclusiva, mira ad evidenziare gli aspetti di maggiore rilevanza derivanti dall'intero processo di ricerca. In tal senso la riflessione è volta anche all'individuazione di elementi utili per lo sviluppo di interventi a sostegno delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori autonomi, in particolare in termini di politiche di promozione dell'imprenditorialità e di politiche di welfare.

Capitolo 5

Giovani e lavoro autonomo. Principali temi e questioni in un’ottica di *policy*

NICOLA DE LUIGI E ALESSANDRO MARTELLI*

Premessa

Già alla fine degli anni Novanta, Schnurr e Newing (1997) avevano individuato una ventina di differenti definizioni del concetto di *entrepreneurship*, giungendo a concludere che la definizione di lavoro autonomo dipende in larga parte dall’approccio disciplinare di chi la elabora e che gli sforzi volti a raggiungere un consenso sul significato del termine erano stati fino ad allora inconcludenti.

Davidsson (2004) evidenzia, tuttavia, come tre dimensioni ricorrano nelle principali definizioni del concetto di imprenditorialità, corrispondendo ad altrettanti punti di vista da cui il mondo dell’imprenditoria può essere analizzato:

- una dimensione focalizzata sulle azioni, che guarda a ciò che l’imprenditore fa, ai suoi comportamenti;
- una dimensione concentrata sui tratti psicologici, le attitudini, le motivazioni e i valori, che guarda a ciò che l’imprenditore pensa;

*Il capitolo è frutto del lavoro congiunto degli autori. Tuttavia, sono da attribuirsi a Nicola De Luigi la premessa e il paragrafo 5.1 e ad Alessandro Martelli il paragrafo 5.2.

- una dimensione focalizzata sull’impresa, che si interessa alle caratteristiche dell’attività imprenditoriale più che del singolo imprenditore.

Secondo un approccio multidimensionale (Stevenson, 1983), si può guardare all’imprenditorialità come a quel processo attraverso cui gli individui iniziano a comprendere l’impresa o l’autonomia lavorativa come una opzione o un’alternativa percorribile, sviluppano idee di *business*, apprendono i processi per diventare imprenditori o lavoratori autonomi e avviano la creazione e lo sviluppo di attività di lavoro indipendente.

In questa prospettiva, e come già ricordato nel Capitolo 3, il concetto di lavoro autonomo codifica una categoria comprendente una disomogenea varietà di figure professionali fortemente diversificate tra loro che vanno a comporre un quadro al contempo dinamico e molto articolato. Sulla base di una classica definizione elaborata dall’OECD (2001) all’inizio del millennio, un lavoratore autonomo è infatti chiunque lavori per sé stesso e non per qualcun altro, fatti salvi contratti che non prevedano un vincolo di subordinazione.

Rispetto a questo insieme occupazionale, le principali definizioni appaiono dunque tutt’altro che univoche e tendono ad essere elaborate per via residuale, distinguendo cioè il lavoro autonomo dal lavoro dipendente sulla base dell’assenza del “vincolo di subordinazione”.

Facendo però riferimento alla prospettiva recentemente adottata da Ranci (2012), i lavoratori indipendenti possono essere differenziati dagli altri occupati in virtù di tre principali caratteristiche che distinguono (o dovrebbero distinguere) la loro attività lavorativa:

- l’autonomia dei mezzi di produzione;
- l’assenza di vincoli cogenti di subordinazione nello svolgimento dell’attività lavorativa;
- il carattere individuale oppure organizzato su base di micro o piccola-media impresa della loro attività produttiva (ovvero l’assenza o la presenza di dipendenti).

Tenendo conto di queste tre dimensioni, è possibile segmentare il lavoro indipendente in alcune principali figure che, per quanto concerne il contesto italiano, fanno riferimento a: imprenditori, lavoratori in proprio, liberi professionisti, soci di cooperativa, coadiuvanti familiari, collaboratori occasionali e coordinati e continuativi.

Vengono tradizionalmente e comunemente considerati lavoratori indipendenti gli *imprenditori* (ovvero coloro che organizzano e dirigono il lavoro di altri senza prestare direttamente il proprio lavoro per l’attività produttiva

d’impresa), i *lavoratori in proprio* (ovvero coloro che svolgono attività in cui predomina il lavoro manuale come commercianti, coltivatori diretti, artigiani) e i *liberi professionisti* (chi esercita per conto proprio una professione o arte liberale in cui predomina il lavoro intellettuale).¹

Anche i *soci di cooperativa* (chi è membro attivo di una cooperativa di produzione di beni e/o servizi) e i *coadiuvanti familiari* (chi aiuta un familiare che svolge un’attività in proprio) sono ricompresi nel variegato insieme dei lavoratori autonomi, mentre solo più recentemente ha assunto specificità una nuova categoria professionale formalmente indipendente, ma di fatto collocata in un terreno di confine con il lavoro subordinato, rappresentata dall’insieme dei *coadiuvanti familiari* e dei *collaboratori coordinati e continuativi*² (chi collabora in modo occasionale in totale autonomia oppure chi collabora su progetti in un regime di autonomia e coordinamento con il committente).

Complessivamente, il lavoro indipendente può quindi essere compreso nei termini di quel gruppo di «lavoratori che svolgono prestazioni finalizzate alla realizzazione di opere o di servizi, che operano attraverso il loro lavoro e proprie risorse, su base individuale oppure organizzata, come titolari di imprese, senza vincoli sostantivi di tempo, spazio ed esclusività della loro attività lavorativa.» (Ranci, 2012)

Nel momento in cui ci si propone di analizzare il fenomeno del lavoro autonomo giovanile, ci si confronta, quindi, con una realtà di difficile circoscrizione in virtù dei suoi confini incerti, della sua composizione internamente disomogenea e della sua natura mutevole (Parker, 2004).

Obiettivo di questo capitolo è, in primo luogo, dar conto di tale complessità, ripercorrendo ciò che la letteratura internazionale ha detto sul rapporto tra giovani e lavoro indipendente concentrandosi su due principali aspetti: quello della propensione all’imprenditorialità (ovvero l’analisi dei fattori che favoriscono la scelta di diventare lavoratori autonomi) e quello delle condizioni di lavoro di chi intraprende un percorso votato all’autonomia della propria carriera lavorativa (paragrafo 5.1). Attraverso questa ricostruzione, il capitolo intende introdurre ciò che la letteratura sociologica, ma anche economica e

¹Come gli imprenditori, anche i lavoratori in proprio e liberi professionisti possono avere dipendenti. La distinzione tra la figura dell’imprenditore e quella di altri lavoratori autonomi con dipendenti è determinata dalla prestazione diretta del proprio lavoro per l’attività produttiva d’impresa di questi ultimi.

²Appare opportuno precisare che la categoria contrattuale dei co.co.co. comprende anche i cosiddetti co.co.pro. Questi vanno a costituire una specifica forma contrattuale di co.co.co. introdotta nell’ordinamento italiano dal pacchetto Treu e successivamente modificata dalla Legge Biagi nel 2003 e dalla Legge Fornero nel 2012. I co.co.pro. nascono nel tentativo di limitare l’uso scorretto dei contratti co.co.co. vincolando la loro validità alla definizione di un progetto da parte del committente.

psicologica, ci dicono rispetto ad una serie di temi ed elementi che sono stati oggetto di indagine nella ricerca empirica di tipo qualitativo condotta di cui si descriveranno in questa seconda parte del volume i risultati più salienti, dopo averne definito il framework tematico.

In secondo luogo, il capitolo si propone di delineare le principali politiche dedicate alla promozione dell'imprenditorialità giovanile e alla protezione dei diritti di welfare di questa particolare categoria di lavoratori, al fine di dar conto dei principali elementi caratterizzanti tali aspetti, che torneranno utili nell'analisi dei risultati della ricerca ed in fase conclusiva.

5.1 La letteratura su giovani e lavoro autonomo: principali temi e questioni

La maggior parte degli studi esistenti sul rapporto tra giovani e lavoro autonomo si è focalizzata sulla propensione all'imprenditorialità, cercando di individuare le variabili in grado di influenzare maggiormente la spinta individuale a diventare lavoratori autonomi. A queste analisi, si affiancano poi alcune ricerche sulla condizione lavorativa ed economica dei giovani lavoratori autonomi, che tuttavia costituiscono un *corpus* di conoscenze ancora poco sviluppato e consolidato (Blanchflower e Meyer, 1994; Green e Saridakis, 2008).

La letteratura è stata analizzata guardando alle risposte che essa fornisce rispetto a tre principali quesiti:

- chi ha maggiori probabilità di diventare lavoratore autonomo, ovvero, quali *caratteristiche individuali* sembrano essere positivamente correlate alla scelta di diventare lavoratori autonomi;
- quali contesti favoriscono il lavoro autonomo giovanile, ovvero, quali *elementi di natura culturale, istituzionale e economico-occupazionale* propri di un dato contesto sociale sembrano influire sul rapporto tra giovani e imprenditorialità;
- che forma assume il lavoro autonomo giovanile, ovvero, quali *condizioni di lavoro* caratterizzano di norma tale esperienza.

È innanzi tutto opportuno precisare che la letteratura attualmente esistente in materia di giovani e lavoro autonomo presenta una serie di limiti. Nonostante l'emergente enfasi sulla creazione e lo sviluppo dell'imprenditorialità giovanile da parte delle istituzioni internazionali e nazionali, ancora pochi sono gli studi che hanno prestato specifica attenzione al rapporto tra giovani

e lavoro autonomo. In altri termini, molto spesso la letteratura esistente ha guardato a tale fenomeno riconducendolo al più vasto insieme del lavoro autonomo complessivo, non distinguendo in base all'età o alla fase di vita in cui esso si colloca. Si registra quindi la necessità di rafforzare le conoscenze sul rapporto tra “giovinezza” e “imprenditorialità”, attraverso analisi che mettano maggiormente in relazione le fasi di transizione alla condizione adulta con l'analisi delle condizioni di lavoro.

In secondo luogo, gran parte delle conoscenze disponibili sul tema del rapporto tra giovani e lavoro autonomo rimanda ad una serie di ricerche condotte nel corso degli anni Ottanta e Novanta del secolo scorso. Sebbene nuovi studi siano stati realizzati su questo tema in tempi più recenti, di pari passo con l'interesse istituzionale nei confronti della promozione dell'auto-imprenditorialità dei giovani come possibile soluzione ai problemi di disoccupazione giovanile (Green, 2013), emerge con evidenza la necessità di aggiornare la ricerca su questo fenomeno per giungere alla comprensione delle sue più recenti trasformazioni.

Un ultimo limite fa riferimento ad un aspetto di ordine definitorio. Come specificato, entro la categoria professionale di lavoratore autonomo si collocano differenti e variegate posizioni occupazionali, difficilmente riconducibili ad un insieme omogeneo. La letteratura su giovani e lavoro autonomo tende tuttavia a ricondurre le diverse esperienze e condizioni lavorative dei giovani lavoratori indipendenti al generico concetto di *youth entrepreneurship*, rendendo complesso comprendere a quale reale condizione lavorativa si faccia, di volta in volta, riferimento e prestando, quindi, scarsa attenzione alle sfumature interne di un fenomeno altamente complesso.

Affrontando il primo interrogativo su chi abbia più probabilità di diventare lavoratore autonomo, e in relazione al tema della propensione individuale all'imprenditorialità, la maggior parte delle ricerche indicano l'età e il genere come fattori determinanti nello sviluppo della scelta imprenditoriale da parte dell'individuo, mentre meno significativo risulterebbe il ruolo giocato dalla variabile educativa.

Per quanto concerne l'età, Dolton e Makepeace (1990) hanno, ad esempio, sottolineato come i giovani adulti (tra i 29 e i 35 anni) siano più propensi a cercare la propria posizione professionale nell'ambito lavorativo autonomo rispetto a giovani di età inferiore ai 29 anni. Questo aspetto emerge, tra l'altro, anche dalla prima parte di questa ricerca sia per l'Italia che per la regione Emilia-Romagna.

Il *divide* determinato dall'età è genericamente confermato dalla maggior parte delle ricerche sulla propensione all'imprenditorialità giovanile (Blanchflower e Meyer, 1994; Blackburn, 1997; Shutt e Sutherland, 2003; Greene

e Storey, 2004; Sarri e Trihopoulou, 2005; Greene e Saridakis, 2008) che generalmente richiama i diversi livelli di maturità professionale del giovane: la scelta di diventare lavoratori autonomi emergerebbe solitamente come esito di un tentativo di consolidamento professionale intrapreso a seguito di alcune esperienze nel mondo del lavoro dipendente e diventerebbe, pertanto, più frequente dopo qualche anno dall'ingresso nel mondo del lavoro.

Relativamente al genere, la maggiore propensione all'imprenditorialità dei giovani uomini è un dato piuttosto consolidato in letteratura e confermato largamente dalle indagini statistiche condotte nella maggioranza dei paesi occidentali. Sebbene si rilevi un aumento significativo dell'interesse femminile per il lavoro indipendente, le giovani donne non solo si dimostrerebbero meno propense dei loro coetanei maschi a scegliere la strada dell'autonomia lavorativa, ma troverebbero meno sostegno da parte della loro rete relazionale rispetto a tale scelta. Scarse conferme in letteratura sono invece rintracciabili relativamente alla relazione tra elevati livelli educativi e auto-impiego: secondo le analisi condotte, tra gli altri, da Blackburn (1997) e Green (2013), i giovani meglio educati si caratterizzano idealmente per avere le capacità e competenze necessarie ad attivare un'iniziativa imprenditoriale ma, in virtù delle medesime capacità e competenze, sono anche coloro che risultano maggiormente attraenti per il mercato del lavoro salariato (Castagnetti e Rosti, 2011).

Più determinanti dell'educazione appaiono essere le precedenti esperienze professionali: secondo Blanchflower e Meyer (1994) e Williams (2004), la maggior parte dei giovani lavoratori autonomi sceglie, infatti, la via dell'imprenditorialità dopo aver svolto per qualche anno la medesima attività professionale in un ruolo dipendente. Tale percorso permetterebbe al giovane di consolidare le competenze e le capacità professionali necessarie a svolgere il mestiere, nonché di crearsi un proprio mercato clientelare e *network* professionale.

La letteratura sociologica ed economica sul lavoro autonomo appare genericamente concorde nell'affermare, poi, la forte influenza della famiglia nel determinare la propensione all'intraprendere una carriera professionale autonoma da parte di un giovane. Numerose analisi (Davidsson, 2004; Grilo e Thurik, 2008; Geldhof et al., 2014) condotte in campioni di studenti in età pre-lavorativa, evidenziano, ad esempio, una maggiore inclinazione all'imprenditorialità tra i giovani nati in nuclei familiari composti da almeno un genitore impiegato in un'attività lavorativa autonoma. Similmente, ricerche condotte da Fairlie e Robb (2007), Mungai e Velamuri (2011) e, più recentemente, da Manolova e colleghi (2015) sui giovani imprenditori, evidenziano come la percentuale di giovani che concretamente sono occupati come lavoratori autonomi sia nettamente più elevata tra coloro che sono nati in una famiglia

in cui almeno uno dei due genitori (generalmente il padre) è stato o è lavoratore autonomo. Di nuovo Manolova e colleghi (2015) sottolineano come la rilevanza della famiglia si manifesti tanto su un piano culturale-identitario, influenzando sulla propensione all'imprenditorialità, quanto su un piano operativo, facilitando o rendendo possibile l'avvio e il consolidamento di un progetto lavorativo autonomo attraverso la trasmissione al giovane di una serie di risorse sia materiali (es. capitali per l'avvio dell'attività, spazi di lavoro, se non attività già avviate) che immateriali (es. *know-how* acquisito e trasmesso intergenerazionalmente, reti di contatti).

Ancora limitatamente esplorato è invece il ruolo di altre reti relazionali nel determinare la propensione all'imprenditorialità di un individuo. In una recente indagine in materia, Autio e Wennberg (2010) hanno focalizzato la loro attenzione sull'influenza del gruppo dei pari sulla scelta imprenditoriale dei soggetti, sottolineando l'importanza di questo e delle norme sociali ad esso interne nel determinare la propensione imprenditoriale di un soggetto. In particolare, l'appartenere ad un gruppo di pari composto da lavoratori autonomi o caratterizzato da un'elevata accettazione dell'imprenditorialità (ovvero una credenza diffusa nella positività dell'imprenditorialità e del lavoro autonomo per l'individuo e la società) sembrerebbe più determinante di alcune caratteristiche individuali legate alla personalità.

Particolarmente consolidato in letteratura appare inoltre il nesso tra propensione all'imprenditorialità e caratteristiche psico-attitudinali (Thurik e Wennekers, 1999). Dalle analisi condotte su imprenditori giovani e adulti emergerebbe come la propensione all'imprenditorialità sia influenzata da specifici orientamenti valoriali e obiettivi motivazionali rilevabili nell'individuo (Licht, 2007).

In particolare, Korunka e colleghi (2003), guardando a precedenti studi focalizzati sulla esplorazione delle differenze psicologiche tra imprenditori e non imprenditori, hanno individuato tre principali tratti della personalità tipici dell'imprenditore: bisogno di ottenere successo, controllo interno (ovvero l'idea di poter controllare la propria vita) e propensione al rischio. Altri autori (Byers et al., 1999; Vecchio, 2003) hanno inoltre sottolineato la maggiore incidenza tra gli imprenditori e i lavoratori autonomi di altre caratteristiche della personalità, quali il bisogno di autonomia, il senso di auto-efficacia, la volontà di *leadership*, la capacità di adattamento e la motivazione ad eccellere.

Di fianco alle analisi sui tratti della personalità e in continuità con esse, si colloca una serie piuttosto ampia di studi sui valori degli imprenditori e sulla loro importanza nel determinare l'orientamento dell'individuo rispetto al lavoro autonomo. La maggior parte di queste ricerche si basa su una comparazione dei valori tra giovani lavoratori autonomi e giovani dipendenti.

Le analisi condotte dall’Eurofound (2015) hanno, per esempio, evidenziato che, tenendo sotto controllo le variabili socio-demografiche e il fattore nazionale, l’auto-impiego è positivamente correlato a valori quali l’auto-determinazione (*self-direction*), l’innovatività, la libertà e la propensione al rischio. Una correlazione negativa altrettanto evidente risulta rilevabile con i valori della tradizione, del conformismo e della sicurezza.

A fronte della serie di fattori che spiegano la propensione individuale all’imprenditorialità, il secondo interrogativo si rivolge al capire quali contesti di natura culturale, istituzionale ed economico-occupazionale influiscono sul rapporto tra giovani e lavoro autonomo. Sebbene non sia stato raggiunto un vero e proprio consenso in materia (Autio e Wennberg, 2010; Bosma e Schutjens, 2009; Davidsson e Wiklund, 1997) numerosi autori suggeriscono l’esistenza di una correlazione tra cultura locale e spinta all’imprenditorialità individuale, sostenendo che una cultura locale avversa all’imprenditorialità tende a limitare la creazione di imprese. Viceversa, attitudini culturali positive rispetto all’imprenditorialità favorirebbero la creazione di un ambiente *business-friendly* e, conseguentemente, potrebbero influenzare positivamente la scelta dei giovani di intraprendere una carriera professionale autonoma. Ad esempio, Davidsson e Wiklund (1997), prendendo in analisi sei differenti regioni svedesi, hanno evidenziato una relazione positiva tra attitudini culturali della popolazione verso l’imprenditorialità e incidenza di attività imprenditoriali. Gli stessi autori sottolineano come altri fattori di contesto legati alle caratteristiche istituzionali, economiche e occupazionali locali e nazionali siano tuttavia più influenti dell’aspetto culturale.

Come sottolineato da Greene (2013), ancora ridotti numericamente e scarsamente sistematici appaiono gli studi che mettono in correlazione le caratteristiche istituzionali di un contesto locale (ovvero, ad esempio, la presenza di politiche *business-friendly*) e la spinta imprenditoriale tra giovani e non, sebbene sia consolidata l’idea che un ambiente istituzionale aperto e ricettivo nei confronti dell’imprenditoria tenda naturalmente a favorire lo sviluppo di un interesse per questo genere di carriera professionale tra i giovani. Piuttosto che sul difficilmente misurabile impatto delle *policies*, le ricerche disponibili si sono concentrate primariamente sulla percezione degli individui in riferimento all’accoglienza o meno di un determinato contesto istituzionale nei confronti dell’imprenditoria (Blokke e Dallago, 2008; Seitiawan, 2014), ma anche i risultati di queste indagini non sembrano far emergere un chiaro nesso. A tal proposito, per esempio, l’indagine Eurofound (2015) ha evidenziato come molti dei paesi europei aventi i più alti livelli di imprenditoria giovanile (come Italia, Grecia e Romania) presentino anche una diffusa percezione negativa dell’ambiente istituzionale in termini di accoglienza rispetto all’imprenditoria.

Una correlazione più chiara e significativa è invece rilevabile tra livelli di disoccupazione giovanile e livelli di auto-imprenditorialità giovanile (Shutt e Sutherland, 2003; Ranci, 2012; Gheldof et al. 2014). Riprendendo i dati Eurostat, l'Eurofound (2015) ha evidenziato una correlazione positiva tra la percentuale di giovani lavoratori autonomi nei diversi Stati Membri e la percentuale di giovani NEET, che sembra confermare l'assunto per cui i mercati del lavoro che offrono maggiori possibilità di essere impiegati come lavoratori dipendenti siano quelli in cui si sviluppano anche meno spinte verso l'auto-imprenditorialità tra i giovani. Viceversa, in quei contesti economici caratterizzati maggiormente da processi di recessione o stagnazione e in cui l'ingresso nel mercato del lavoro dipendente risulta più problematico (Italia, Grecia, Spagna e Portogallo), l'auto-imprenditorialità appare attrarre maggiormente i giovani come via per cercare il proprio posto nel mondo del lavoro. Sebbene le motivazioni che guidano il rapporto tra accoglienza del mercato del lavoro dipendente e scelta imprenditoriale giovanile siano complesse e necessitino di studi approfonditi, molte indagini (GEM, 2013; YBI, 2011) sembrano concordi nell'indicare che una parte dei giovani lavoratori autonomi siano spinti verso questa scelta perché non hanno altre opportunità professionali.

Esaminando, infine, la forma solitamente assunta dal lavoro autonomo giovanile e, quindi, le condizioni di lavoro dei giovani lavoratori autonomi, al di là della recente pubblicazione Eurofound (2015), appare opportuno precisare che gran parte delle informazioni tuttora disponibili su questi temi rimandano ad una serie di studi condotti agli inizi degli anni Duemila in paesi anglofoni (UK, USA, Australia, Canada). Più recentemente, la questione delle condizioni di lavoro e di vita dei giovani imprenditori è stata invece fatta oggetto di analisi soprattutto in relazione a contesti territoriali caratterizzati da economie in fase di sviluppo e transizione (come quelle di alcuni paesi africani ed est-europei) (Chigunta, 2001; Kambewa et al., 2001; Mkandawire, 2001; Blokker e Dallago, 2008; Langevang, 2014). Pur concentrandosi su periodi temporali distanti tra loro e su ambiti territoriali caratterizzati da assetti istituzionali e tessuti economici indubbiamente diversi, è interessante notare come questi studi mettano in evidenza alcune caratteristiche comuni ai giovani lavoratori autonomi.

La letteratura disponibile suggerisce, innanzitutto, che i giovani tendono ad avviare attività imprenditoriali di scala ridotta, nella maggior parte dei casi senza l'impiego di dipendenti (White e Kenyon, 2000). I dati Eurostat (2013) confermano un ridotto impiego di manodopera dipendente nelle imprese gestite dai giovani: solo il 15.8 per cento dei giovani (*under 29*) lavoratori autonomi aveva almeno un dipendente nel 2013, contro il 28.4 per cento dei

lavoratori autonomi europei in generale. La percentuale dei giovani lavoratori a capo di imprese con almeno un dipendente scende inoltre al 10.5 tra i più giovani (*under 25*), per salire al 18 per cento tra i giovani imprenditori di età compresa tra i 25 e i 29 anni. Come sottolineato dallo European Employment Observatory (2011) due principali ragioni vengono solitamente presentate nel tentativo di spiegare le ridotte dimensioni dell’attività imprenditoriale dei giovani lavoratori autonomi in termini di impiego di dipendenti: da un lato, le imprese giovanili sono solitamente troppo nuove e troppo piccole per avere degli impiegati. Dall’altro lato, il ridotto numero di impiegati appare determinato dalla concentrazione dei giovani lavoratori autonomi in quei profili professionali che maggiormente li espongono al rischio di pratiche di “falso lavoro autonomo” (*bogus self-employment*) (Murgia et al., 2016; Borghi et al., 2016).

A tal proposito, il rapporto Eurofound del 2009 denunciava la più elevata incidenza di falsi lavoratori autonomi tra i giovani rispetto ad altre fasce di età, sottolineando come questi impieghi si caratterizzassero frequentemente per la scarsa qualità, la scarsa protezione e la scarsa remunerazione dell’attività lavorativa.

Simili dati sono stati rilevati da Ranci (2012) per quanto riguarda il contesto italiano: assumendo la mono-committenza e l’auto-dichiarazione circa la presenza di vincoli di orario come indicatori di una possibile condizione lavorativa subordinata mascherata da occupazione autonoma, la ricerca condotta tra i lavoratori autonomi italiani evidenziava una maggiore incidenza di “false partite IVA” tra i giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni.

Un trend piuttosto recente evidenziato dalla letteratura sottolinea la crescita del numero dei giovani che lavorano come lavoratori autonomi part-time (Strohmeyer e Tonoyan, 2007). Questa forma di lavoro permetterebbero ai giovani di acquisire esperienze sul campo nella gestione di un’attività imprenditoriale continuando a svolgere altre attività (studio, lavoro dipendente), riducendo al contempo le conseguenze finanziarie di un’eventuale fallimento (Folta et al 2010). Le forme di auto-impiego part-time si concentrerebbero in settori legati alla cura dei bambini e alla cura della persona (es. parrucchiere, estetiste) (Schreiner e Woller, 2003).

Relativamente alla capacità dei giovani lavoratori autonomi di ottenere una piena indipendenza economica, le ricerche sembrano suggerire che molti giovani imprenditori non riescano a generare guadagni sufficienti a garantire loro una posizione economicamente indipendente (Blanchflower e Oswald, 1998). Studi condotti in Inghilterra e Australia a partire dai primi anni Novanta (MacDonald e Coffield, 1990; White e Kenyon, 2002) hanno, per esempio, evidenziato come il lavoro autonomo giovanile vada spesso di pari

passo con condizioni di lavoro caratterizzate da lunghi orari lavorativi e bassi introiti, collocandosi «tra i nuovi e rilevanti segmenti dell'economia caratterizzati da insicurezza, scarsi guadagni e casualità.» (MacDonald e Coffield, 1990: 389)

Piuttosto limitati, sulla base dei dati ricavabili in letteratura, appaiono i settori in cui si concentrano i giovani lavoratori autonomi. Rosa (2003) e Parker (2009) evidenziano come la maggior parte delle attività imprenditoriali giovanili siano orientate alla fornitura dei servizi e spiegano questa tendenza facendo riferimento alle minori barriere legate all'avvio di questo genere di attività rispetto, ad esempio, ad attività di tipo manifatturiero (minori capitali, minori capacità manageriali). Altre ricerche collegano la medesima specializzazione settoriale giovanile alla maggiore incidenza, entro i medesimi settori, di falsi lavoratori autonomi (European Employment Observatory, 2011).

Per quanto concerne il focus territoriale (locale, nazionale, internazionale) delle imprese giovanili, una serie di analisi condotte da Chingunta (2001) e Philip (2002) in paesi occidentali e in paesi in via di sviluppo sembrano suggerire una tendenza marcata dei giovani imprenditori a focalizzare le loro attività su un livello micro-locale (es. città/quartiere). Secondo Philip (2002) questa tendenza risponderebbe alla maggiore facilità di cogliere bisogni, opportunità e aspettative di qualità del contesto locale data la diretta conoscenza di esso. Tuttavia, la concentrazione delle attività su una base strettamente locale rappresenterebbe in molti casi anche un limite alle opportunità economiche dei giovani imprenditori per due principali ragioni: da un lato, la mancata diversificazione della clientela renderebbe il *business* particolarmente ancorato alle capacità economiche della popolazione del territorio e fortemente influenzato dalle sue fluttuazioni; dall'altro lato, il contesto locale, in virtù della sua economia scarsamente differenziata, favorirebbe il generarsi del fenomeno della *copycat entrepreneurship*, ovvero quella situazione in cui un'attività di successo viene “copiata” attraverso la creazione di altre attività simili nel medesimo luogo, con un conseguente rapido aumento della competizione tra imprese simili.

La propensione individuale all'imprenditorialità sembrerebbe quindi associata positivamente ad una serie di caratteristiche attitudinali e socio-demografiche che renderebbero più probabile tale percorso professionale tra soggetti caratterizzati da una forte propensione per il rischio e l'auto-determinazione, solitamente provenienti da famiglie aventi un *background* imprenditoriale e inseriti in reti relazionali in grado di fornire al giovane supporto di tipo materiale e morale.

Tra i giovani, il lavoro autonomo emergerebbe, tuttavia, spesso come una

scelta “residuale” a fronte di una mancanza di altre alternative sul piano del lavoro dipendente: più che elementi di ordine culturale (presenza o assenza di una cultura imprenditoriale) o di natura istituzionale (presenza o assenza di *policies* favorevoli all’imprenditoria giovanile), sarebbero infatti contingenze di ordine economico-occupazionale (presenza o assenza di opportunità) a giocare un ruolo rilevante sul rapporto tra giovani e lavoro autonomo.

I progetti imprenditoriali dei giovani lavoratori autonomi prenderebbero, infine, la forma di imprese individuali di dimensioni piccole, focalizzate sull’offerta di un *range* limitato di prodotti e servizi e concentrate territorialmente su un piano locale. Particolarmente fragili ed esposti a rischi di sfruttamento e fallimento, i giovani lavoratori autonomi faticherebbero, nella maggior parte dei casi, a raggiungere una reale indipendenza sul piano economico.

Lo studio che verrà presentato da qui in poi ha guardato alle storie dei giovani lavoratori autonomi emiliano-romagnoli a partire dal quadro finora delineato, concentrandosi sui principali elementi che la letteratura e l’approfondimento quantitativo dei capitoli precedenti hanno evidenziato come rilevanti nello spiegare i percorsi e le esperienze di lavoro autonomo dei giovani e cercando, di volta in volta, di verificarne la rilevanza e la capacità esplicativa, anche in riferimento allo specifico contesto territoriale sede di indagine.

5.2 Lavoro autonomo ed interventi di *policy*. Tra sostegno all’imprenditorialità giovanile e protezione sociale

Per delineare il contesto istituzionale che fa da sfondo alla condizione dei lavoratori autonomi appare utile soffermarsi, seppur brevemente, sulle principali questioni che riguardano due ambiti di *policy*: gli interventi a sostegno dell’imprenditorialità giovanile e la protezione sociale.

In riferimento al primo ambito è possibile evidenziare, a partire da un’analisi di Halabisky (2016), gli elementi che caratterizzano una politica inclusiva di supporto e promozione dell’imprenditorialità. Essi comprendono sostanzialmente quattro ambiti:

1. finanziamento, ovvero la facilitazione nell’accesso al capitale per sostenere la creazione dell’impresa;
2. formazione, ovvero la promozione di competenze di tipo imprenditoriale (ad esempio, la capacità di riconoscimento di opportunità, la gestione del rischio);

3. *coaching* e *mentoring*, l’offerta di un supporto personalizzato nel potenziamento delle competenze imprenditoriali, delle reti e della motivazione alla scelta imprenditoriale;
4. rafforzamento dell’intervento istituzionale, in particolare attraverso l’accesso alla sicurezza sociale dopo il lancio dell’attività imprenditoriale e la semplificazione della burocrazia e degli aspetti regolativi delle piccole imprese.

In riferimento al contesto italiano, l’OECD (2016), in uno specifico rapporto sulle politiche di promozione dell’imprenditorialità giovanile in Italia, individua alcuni punti di forza ed alcune criticità.

Per quanto riguarda gli aspetti più positivi, in generale si può affermare che almeno dal punto di vista nominale l’Italia disporrebbe di un sostegno all’imprenditorialità giovanile piuttosto diffuso se si guarda alla numerosità delle iniziative, che si realizzano soprattutto a livello locale. Tendenzialmente i giovani italiani avrebbero accesso ad un ampio ventaglio di supporti, quali ad esempio una formazione imprenditoriale ad integrazione del sistema educativo formale, in particolar modo per chi intraprende un’attività in un settore innovativo. Similmente, la possibilità di usufruire di figure di *coaching* e *mentoring* sarebbe abbastanza accessibile, spesso come parte di programmi di sviluppo imprenditoriale più ampi. Inoltre, l’accesso al finanziamento delle *startup*³ sta migliorando soprattutto grazie a due recenti fenomeni: una crescita rapida delle piattaforme di *crowdfunding* ed alcuni cambiamenti dal punto di vista normativo per la promozione di attività di microfinanza. Inoltre, tra i punti di forza evidenziati nel rapporto OECD vi è il fatto che nel contesto italiano si registra la presenza di organizzazioni private, anche di tipo associativo, che risultano molto attive soprattutto per alcuni profili di lavoro autonomo (associazioni di categoria, consorzi per la creazione di imprese innovative, ecc.). L’attività di tali attori risulterebbe, poi, particolarmente significativa soprattutto per quel che concerne il reperimento di informazioni utili per l’avvio di una attività, per specifiche attività formative all’imprenditorialità e per la facilitazione nell’accesso a finanziamenti per le *startup*.

Nonostante i punti di forza a supporto dell’imprenditorialità giovanile nel contesto italiano appena evidenziati, occorre sottolineare – secondo quanto riportato dalle analisi condotte dall’OECD – che il sistema generale di promozione risulta indebolito dalla mancanza di una strategia unitaria e coerente. Pertanto, le azioni intraprese sono poi rese poco efficaci dalla frammenta-

³Per un approfondimento sulle *startup* si veda il Box 1.

rietà degli interventi, a discapito di un sistema coordinato, in cui le azioni andrebbero sviluppate in un quadro coerente ed omogeneo. Questo, poi, è ulteriormente complicato dai diversi livelli di governo (nazionale, regionale e municipale) che caratterizzano l'Italia, dove peraltro la maggior parte dei programmi di supporto all'imprenditorialità sono implementati a livello locale, comportando quindi notevoli variazioni da regione a regione.

Tra gli elementi caratterizzanti gli interventi a sostegno della imprenditorialità giovanile, è possibile rintracciare una concentrazione particolarmente marcata sui progetti innovativi. Sebbene questo possa avere il merito di favorire creatività ed innovatività, molti giovani non rientrano nelle connotazioni tipicamente espresse da questo tipo di profilo (cioè quella di un lavoratore autonomo in un settore altamente innovativo) con la conseguenza effettiva di un abbassamento delle opportunità di accedere ad agevolazioni o sostegni. Di fatto, le politiche di supporto all'imprenditorialità giovanile favoriscono di gran lunga coloro che hanno un titolo di studio medio-alto (molto spesso si tratta di laureati) ed hanno idee d'impresa votate alla innovazione tecnologica, al settore *high tech* o alla ricerca scientifica.

Secondo le raccomandazioni dell'OECD uno dei modi più efficaci di promuovere l'imprenditorialità e di supportare lo sviluppo di un *mindset* e di competenze imprenditoriali è attraverso l'educazione ad essi promossa a partire dal sistema scolastico. Questo sembra costituire uno degli elementi di maggiore criticità del contesto italiano, in quanto le istituzioni scolastiche – per la loro impostazione e programmazione didattica – mostrerebbero un livello ancora molto acerbo di elaborazione ed implementazione di tali azioni. Vi è quindi necessità che alcune sperimentazioni in corso orientate alla formazione delle competenze imprenditoriali rientrino in un'azione più sistemica, al fine di fornire alcune nozioni di base utili per lo svolgimento di un'attività autonoma. In tale prospettiva, secondo l'OECD un'ulteriore criticità è rappresentata dalla scarsità di personale qualificato per la formazione di giovani che vogliano intraprendere un percorso di tipo autonomo.

Oltre alla formazione, un ulteriore elemento di criticità risulta l'*accesso ai finanziamenti*, che rimane una vera e propria sfida per la gran parte dei giovani lavoratori autonomi italiani. La micro-finanza è infatti un'attività ancora molto poco sviluppata in Italia, anche a causa di un ritardo della legislazione rispetto a tale aspetto. Sono proprio le banche infatti i soggetti meno propensi a rischiare sull'avvio di un'attività imprenditoriale di piccole dimensioni, che tendenzialmente rappresenta il tipo di impresa avviata dai più giovani. Ciò di fatto si traduce in basse probabilità di ottenere un prestito, anche di piccola entità. Un ulteriore punto di debolezza è rappresentato poi dalla quasi assenza di programmi di monitoraggio e valutazione, soprattutto

di quelli finalizzati a comprendere l’impatto e l’efficacia di interventi pubblici di supporto all’imprenditorialità. Questo è particolarmente evidente a livello locale dove si realizza la maggior parte dei supporti e, di conseguenza, per i *policy-makers* risulterebbe particolarmente complesso valutare l’efficacia degli interventi messi in campo. Se si passa ai principali interventi di promozione e sostegno all’imprenditorialità a livello europeo, uno dei primi provvedimenti risale al 2003 con la pubblicazione del Libro Verde su “Imprenditorialità in Europ” da parte della Commissione Europea, che ha sottolineato l’importanza dell’imprenditorialità per la competitività dell’Europa ed ha riconosciuto che il livello di imprenditorialità in Europa è di gran lunga più basso che nel resto del mondo (Commissione Europea, 2003). A livello europeo, la maggior parte delle iniziative per la promozione della creatività dei giovani e dello spirito imprenditoriale proviene dal settore delle politiche educative e formative. Il Piano d’Azione per l’imprenditorialità adottato nel 2004 ha delineato un *framework* strategico per il suo rafforzamento, che conteneva elementi di promozione di un *mindset* imprenditoriale con l’auspicio di incoraggiare più persone ad intraprendere la strada del lavoro autonomo. Nel marzo del 2005, il rafforzamento dell’imprenditorialità giovanile diviene un elemento chiave dello European Youth Pact e nel 2006, con la comunicazione della Commissione Europea, *Implementing the Community Lisbon Programme: Fostering entrepreneurial mindsets through education and learning*, sono presentate le raccomandazioni per un ruolo più attivo della cultura imprenditoriale nei sistemi educativi.

Nel contesto italiano, le politiche di sostegno all’imprenditorialità hanno trovato una prima formulazione di livello nazionale nella legge 44 del 1986 (cosiddetta Legge De Vito) destinata a promuovere lo sviluppo dell’imprenditorialità giovanile, dapprima nelle sole regioni del Mezzogiorno e poi (a partire dal 1993) nelle aree considerate svantaggiate dagli strumenti di programmazione europei. Inoltre, a partire dal 1989, con l’avvio del primo ciclo di programmazione dei fondi europei, numerosi interventi di promozione dell’imprenditorialità (giovanile e non) trovano collocazione nei diversi strumenti di programmazione di matrice europea (FESR e FSE).

Come già accennato, l’Italia non ha sviluppato una strategia unitaria di indirizzo per le politiche di supporto all’imprenditorialità giovanile. Tuttavia, vi sono specifiche azioni che in qualche modo ne delineano alcune caratteristiche. Un’azione di *policy* messa a punto dal governo centrale è stata sviluppata nel 2005 in risposta al Patto per la Gioventù che seguiva la Strategia di Lisbona e ha portato alla creazione del Dipartimento per le Politiche Giovanili e le attività sportive. Con il decreto legge 181/2006, infatti, il Dipartimento era divenuto responsabile per il coordinamento delle

azioni di governo riguardante i giovani in tutte le aree, incluse le politiche fiscali, del mercato del lavoro, educative, culturali e sportive. E ad esso fu assegnata anche la responsabilità di coordinamento dei programmi finanziati dall’Unione Europea. Nel 2007 ha preso avvio il primo Piano Nazionale Giovani e contestualmente nasce l’Agenzia Nazionale Giovani. Il primo Piano Nazionale Giovani identifica dieci aree prioritarie⁴ e, seppure il tema della imprenditorialità non vi rientri in maniera esplicita, sono lanciate molte *calls* per la promozione di innovazione tecnologica, attività di utilità sociale ed impegno civile, sviluppo sostenibile e servizi di riqualificazione urbana.

Nel 2008, il Ministero per le Politiche giovanili e le attività sportive si trasforma in Dipartimento per la gioventù e nello stesso anno presenta le Linee Programmatiche per il secondo Piano Nazionale Giovani, il quale contiene una prima chiara indicazione da parte del governo nazionale del fatto che l’imprenditorialità giovanile costituiva una priorità politica. Pertanto furono annunciate specifiche misure per il sostegno ai giovani imprenditori che intraprendevano nuove attività imprenditoriali, incluse alcune misure di accesso al capitale finanziario. In questo piano vi è anche l’inclusione di un processo semplificato per l’avvio e la registrazione di una attività, così come incentivi fiscali per giovani disoccupati per la creazione d’impresa.

Tuttavia, come si anticipava, ad oggi non è stata ancora sviluppata una visione condivisa ed omogenea di imprenditoria giovanile. La successione dei Piani Nazionali Giovani è indicativa dell’evoluzione abbastanza rapida di una cornice ampia di supporto alla condizione giovanile, all’interno della quale sono stati compiuti alcuni sforzi per la creazione di un ambiente più “amichevole” per l’imprenditoria giovanile.

Il vero problema, come già accennato, risulta nella diversificazione degli attori che agiscono nello stesso settore e che lavorano in maniera poco integrata, creando così dispersività delle informazioni e disomogeneità degli interventi.

Per quel che concerne i finanziamenti per le politiche di supporto alla imprenditorialità giovanile, la più importante fonte a livello nazionale è il Fondo per le Politiche Giovanili. Tale fondo è stato istituito nel 2006 per un ammontare di 390 milioni di euro da distribuire nel periodo 2007–2009 tra regioni (46 per cento), province (9 per cento) e Comuni (10 per cento), mentre il governo centrale gestiva il restante 35 per cento. Dal monitoraggio della Corte dei Conti emerge che, a livello nazionale, l’ammontare dei fondi

⁴L’accesso al mercato del lavoro; l’istruzione; l’accesso alla casa; il divario digitale; creatività e cultura; partecipazione e rappresentazione; dialogo interreligioso e interculturale; miglioramento dell’autostima; accesso allo sport e monitoraggio delle politiche indirizzate ai giovani.

allocati è diminuito sensibilmente dal 2008 al 2014 (ultimi dati disponibili), passando da 150 milioni di euro nel 2008 a 16.7 milioni di euro nel 2014.

Oltre al Fondo per le Politiche Giovanili, un'altra fonte di finanziamento è costituita dai Fondi Strutturali europei, che però non sono usati in tutto il loro potenziale. I Fondi Strutturali che sostengono direttamente la promozione dell'imprenditorialità e dello sviluppo delle PMI in Italia ammontavano a circa 2.7 miliardi di euro per il periodo 2007–2013.

Nel periodo di programmazione 2014–2020, la maggior parte delle azioni che sostengono l'imprenditoria giovanile rientra nell'obiettivo tematico 8: “Occupazione e mobilità sociale”. Tale obiettivo riceverà 4.1 miliardi di euro per il periodo 2014–2020, di cui 3.9 miliardi di euro provenienti dal Fondo Sociale Europeo (FSE) e 200.000 euro dal Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR).

Nel febbraio 2013 il Consiglio Europeo ha adottato la *Youth Employment Initiative* (YEI) che, con un budget complessivo di circa 6 miliardi di euro per il periodo 2014–2020, mirava al finanziamento di un insieme di iniziative rivolte alla lotta alla disoccupazione giovanile. Tra queste rientrano anche le misure adottate nell'ambito della cosiddetta *Youth Guarantee*, iniziativa che nelle intenzioni del legislatore europeo in linea generale avrebbe dovuto promuovere misure di carattere strutturale volte a fronteggiare il problema dell'inattività e della disoccupazione giovanile nei Paesi Membri. Nel più ampio contenitore delle iniziative promosse nell'ambito di Garanzia giovani, quella esplicitamente indirizzata alla promozione del lavoro autonomo giovanile è “*Self-employment*”. Si tratta di un fondo nazionale per finanziare iniziative di auto-imprenditorialità il cui target sono giovani *under 30* iscritti al programma Garanzia Giovani. Il fondo opera attraverso il credito agevolato, erogando prestiti a tasso zero per importi da 5 a 50.000 euro ed ha stabilito un importo di finanziamento pari a 124 milioni di euro. Questa iniziativa risponde alla esigenza di dare piena attuazione a una fra le misure (in teoria) più innovative della Garanzia Giovani, ovvero il sostegno all'auto-imprenditorialità, che viene annoverato a pieno titolo anche nel decreto legislativo 150/2015 di attuazione del Jobs Act, tra gli interventi di politica attiva del lavoro.

Come già evidenziato, le politiche giovanili in Italia sono gestite da un sistema articolato su più livelli: nazionale, regionale e locale. Tuttavia, la maggiore responsabilità per lo sviluppo e l'implementazione delle politiche è in capo alle Regioni, che però sono vincolate a programmi nazionali specifici e a finanziamenti spesso gestiti e monitorati a livello centrale (Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali).

Per quel che concerne le politiche di supporto all'imprenditorialità nella realtà emiliano-romagnola, il provvedimento legislativo L.R. 14/2008 “Norme

in materia di politiche per le nuove generazioni”, all’articolo 38 (*Lavoro e sostegno alle attività autonome ed imprenditoriali*) si riferisce esplicitamente al sostegno imprenditoriale. In particolare il comma 5 recita che «la Regione valorizza l’imprenditorialità giovanile come fattore determinante ai fini dello sviluppo economico e sociale, come approccio creativo al lavoro e come possibilità di creazione e accesso a nuove attività lavorative, favorendo la propensione all’autoimprenditorialità nei percorsi e nei programmi formativi del sistema formativo regionale.»

La legge regionale fa inoltre esplicito riferimento all’implementazione di strumenti quali «gli incubatori e acceleratori di impresa in grado di cogliere le esigenze di promozione imprenditoriale innovativa e creativa e di privilegiare il riequilibrio di genere e multiculturale», nonché «servizi informativi volti ad agevolare lo sviluppo di attività svolte in forma autonoma o cooperativa da parte dei giovani». Per il sostegno di tali attività la regione ha istituito un apposito fondo.

Box 1

LE STARTUP INNOVATIVE. Il 4 ottobre 2012 il Governo italiano ha approvato il Decreto Legge n.179/2012, “Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese”. Una sezione di tale Decreto è esplicitamente dedicata alle misure volte alla promozione della creazione e sviluppo di *startup*, introducendo così una novità nella legislazione italiana in tale ambito.

La regolazione riguardante le startup è contenuta nel rapporto “Re-start, Italia” – elaborato nell’aprile del 2012 dal Ministero Italiano per lo Sviluppo economico⁵– che sottolineava l’importanza della promozione di una crescita sostenibile, dello sviluppo tecnologico e dell’occupazione, in particolare l’occupazione giovanile. Le parole chiave contenute nel rapporto e nella documentazione ministeriale relativa alle *startup* fanno leva su una nuova cultura di *business*, sulla creazione di un ambiente molto più favorevole per l’innovazione, per la mobilità sociale e per l’attrazione di investimenti e profili altamente qualificati dall’estero.

DEFINIZIONE DI STARTUP. Il decreto legislativo si riferisce a “*startup* innovative” per chiarire che non si tratta di un qualsiasi tipo di *business*, ma che vi rientrano soltanto le aziende votate all’innovazione tecnologica.

Le misure di supporto messe a punto per lo sviluppo di *startup* innovative fanno prevalentemente riferimento a finanziamenti agevolati

senza interessi, nella forma della sovvenzione rimborsabile, e da servizi di tutoraggio tecnico-gestionale.

Nello specifico, al fine di beneficiare delle misure di supporto previste, le *startup* devono soddisfare una serie di requisiti che includono:

- avvio da meno di 5 anni;
- sede principale in Italia, o in altro Paese membro dell’Unione Europea o in Stati aderenti all’accordo sullo Spazio Economico Europeo, purché abbiano una sede produttiva o una filiale in Italia;
- valore annuo della produzione inferiore a 5 milioni di euro;
- non distribuzione di utili;
- oggetto sociale esclusivo o prevalente lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico;
- non sono costituite da fusione, scissione societaria o a seguito di cessione di azienda o di ramo di azienda;
- il contenuto innovativo dell’impresa è identificato con il possesso di almeno uno dei tre seguenti criteri:
 - una quota pari al 15 per cento del valore maggiore tra fatturato e costi annui è ascrivibile ad attività di ricerca e sviluppo;
 - la forza lavoro complessiva è costituita per almeno un terzo da dottorandi, dottori di ricerca o ricercatori, oppure per almeno due terzi da soci o collaboratori a qualsiasi titolo in possesso di laurea magistrale;
 - l’impresa è titolare, depositaria o licenziataria di un brevetto registrato (privativa industriale) oppure titolare di programma per elaboratore originario registrato.

In Italia nel primo trimestre del 2017 si contano 7.398 *startup* innovative⁶, con una diffusione differenziata a livello regionale. La Lombardia è la regione che presenta un maggior numero di *startup* innovative (1.695), mentre l’Emilia-Romagna occupa il secondo posto (con 810 *startup*), mostrando così una buona ricettività per questo tipo di imprese.

Nella realtà emiliano-romagnola infatti già nel 2011, ad opera della rete ASTER (Rete Alta Tecnologia dell’Emilia-Romagna), una società consortile di cui fanno parte la Regione Emilia-Romagna, le Università, gli Enti di Ricerca CNR, ENEA, INFN operanti in regione e il sistema camerale, è stato istituito un portale www.emiliaromagnastartup.it, che è rivolto a coloro che vogliano intraprendere un percorso imprenditoriale nell’ambito di un’impresa innovativa. Il portale offre un servizio di primo orientamento, informazioni su bandi esistenti, risposte online da parte di consulenti ed esperti, ricerca di finanziatori, incontro di *networking*, *matching* con imprese consolidate e manager.

In riferimento alla seconda proposta di approfondimento di *policy*, è possibile osservare come i sistemi di protezione sociale nazionali si siano primariamente sviluppati per rispondere ai bisogni di chi svolge un lavoro di tipo dipendente. Questo è tanto più vero per i sistemi di welfare riconducibili – in considerazione del loro iter storico e politico-istituzionale – al modello “occupazionale” di matrice bismarckiana (Ferrera, 1993), che basano la maggior parte degli interventi di protezione sociale sul ruolo ricoperto dagli individui sul mercato del lavoro.

Come sottolineato in diverse analisi comparative, i cosiddetti lavoratori non-standard⁷ hanno sempre vissuto una situazione di maggiore insicurezza e precarietà in riferimento all’accesso agli schemi di protezione sociale (ILO, 2016; Matsaganis et al. 2016). Questo è ancora più evidente per i lavoratori autonomi che, di fatto, non ricevono lo stesso tipo di protezione sociale dei lavoratori dipendenti, nonostante si confrontino con rischi simili riguardanti eventuali problemi di salute e difficoltà relative al reddito. È utile ricordare che sotto l’etichetta di lavoro autonomo, come osservato in precedenza, sono presenti una molteplicità di categorie di profili professionali che ricevono

⁵Il gruppo che vi ha lavorato includeva dodici membri tra imprenditori, *venture capitalist*, accademici, giornalisti ed altri *stakeholders*.

⁶Si tratta dell’ultimo dato riportato dal Registro delle imprese delle Camere di Commercio, che – attraverso il sito startup.registroimprese.it – fornisce con periodicità settimanale gli elenchi anagrafici aggiornati delle società innovative iscritte nelle apposite sezioni del Registro delle imprese, nonché i report trimestrali sulle principali caratteristiche economiche di tali società.

⁷Nonostante un crescente interesse nei confronti delle forme di impiego non-standard, non vi è ancora una definizione universalmente accettata di cosa si intenda con tale termine. Tuttavia, sembra esservi ampio consenso sul fatto che copra tre tipi di condizioni lavorative (in parte sovrapponibili): il lavoro part-time, i contratti a tempo determinato e il lavoro autonomo.

trattamenti altrettanto diversificati. Ad esempio alcune categorie classiche di lavoratori autonomi, in particolare quelle che fanno riferimento ad un albo professionale, hanno spesso beneficiato di specifici schemi di protezione dei rischi sociali, soprattutto in relazione alla previdenza. Mentre coloro che appartengono ad altre categorie di lavoratori autonomi, ed in particolare alle nuove forme di auto-impiego, hanno avuto un accesso molto più ristretto per la protezione di alcuni rischi.

Sebbene nel contesto europeo a partire dagli anni Novanta i lavoratori con contratto non-standard siano stati maggiormente inclusi tanto nei discorsi quanto nei provvedimenti relativi alla protezione sociale, l'accesso per i lavoratori autonomi *tout court* è rimasto comunque limitato o frammentato. In altre parole, mentre le differenze fra diversi profili occupazionali in termini di accesso effettivo alla protezione sociale non costituiscono una novità, è ormai consolidata l'idea che vi sia una crescente differenziazione nei livelli di copertura delle prestazioni sociali per i lavoratori autonomi anche in seguito ai cambiamenti strutturali del mondo del lavoro, che si sono intensificati con la crisi.

La protezione sociale dei lavoratori autonomi, ed in certa misura dei lavoratori non-standard più in generale, è stata una questione ripresa dalla Commissione Europea in occasione della realizzazione dello *European Pillar of Social Rights* (European Commission, 2016). Si è trattato infatti di un tema ricorrente nei documenti preparatori alla consultazione del 2016, in particolar modo in riferimento ai mutamenti del mercato del lavoro. Tali mutamenti, tra le altre cose, hanno portato a nuove forme di auto-impiego, ampliando così il *gap* già esistente in termini di diritti sociali legati alla condizione occupazionale. La Commissione Europea nella premessa del documento relativo al Pilastro Europeo dei Diritti Sociali (Ibidem, 2016) sottolinea in maniera esplicita come vi siano zone grigie, quali lavoro autonomo “dipendente” o “fittizio”, che portano a profili legali poco chiari e a barriere nell'accesso alla protezione sociale. È noto, inoltre, che i lavoratori autonomi ed i lavoratori con forme di contratto atipico facciano esperienza di maggiori rischi a fronte di una copertura sociale meno generosa. Per tale ragione, quindi, dovrebbe essere ricercata e sostenuta l'inclusione dei lavoratori autonomi nei sistemi di protezione sociale.

Secondo Caraher e Reuter (2017) il lavoro autonomo rappresenterebbe in qualche modo un caso estremo per esemplificare il problema di una crescente vulnerabilità dovuta principalmente alla interazione tra i mutamenti del mercato del lavoro e gli interventi di politica sociale. In special modo in un contesto di crisi economica, i lavoratori autonomi possono ritrovarsi in una posizione di vulnerabilità che combina un basso reddito e deprivazione

materiale, frammentazione e debolezza della protezione sociale e individualizzazione delle responsabilità in caso di difficoltà, così come precarietà delle condizioni di vita ed impossibilità di pianificare il proprio futuro. Inoltre, il lavoratore autonomo potrebbe trovarsi nella situazione di intrappolamento in un sistema che offre un supporto limitato in termini di protezione sociale, ma che paradossalmente allo stesso tempo prescrive ed enfatizza l’impegno e la dedizione al lavoro, la flessibilità e l’auto-imprenditorialità.

Se da un lato il dibattito pubblico punta sulla immagine di un “sé imprenditoriale” (Bröckling, 2015), che segue la propria libertà e creatività nell’intraprendere un percorso lavorativo autonomo, dall’altro esso si manifesta concretamente assumendo le sembianze di lavoratori autonomi vulnerabili caratterizzati da livelli ridotti di protezione sociale. Non stupisce, poi, che nei sistemi di welfare già caratterizzati da un intervento pubblico poco generoso e da prestazioni sociali selettive, come quello italiano, tali aspetti siano ancor più evidenti poiché trasversali a diverse condizioni occupazionali.

Nel contesto italiano, già nel 1997 Andrea Fumagalli e Sergio Bologna, tra i primi ad aprire un dibattito pubblico sulla figura del lavoratore autonomo, ed in particolare sui professionisti non regolamentati, ovvero non appartenenti agli Ordini professionali tradizionali (medici, notai, avvocati, architetti), ponevano l’accento sul fatto che i sistemi previdenziali e assistenziali dei paesi industrializzati fossero modellati sulle esigenze e sulla posizione economica del lavoratore subordinato ed escludessero o tutelassero molto marginalmente il lavoratore indipendente.

È recente il provvedimento normativo che per la prima volta in Italia si focalizza in maniera specifica sul lavoro autonomo non ordinistico e che presenta alcuni elementi di novità in termini di protezione dai principali rischi sociali.

Lo scorso 10 maggio 2017 il Senato ha definitivamente approvato il testo del Disegno di Legge in tema di *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*. Tale intervento legislativo costituisce certamente un importante progresso rispetto alla situazione precedente. Esso può essere interpretato, infatti, come una reazione alle drastiche trasformazioni economiche e del mercato del lavoro degli ultimi anni che, combinate all’assenza di una disciplina sistematica del lavoro autonomo non imprenditoriale soprattutto per quanto riguarda i sistemi di tutela, hanno determinato un significativo indebolimento di questa categoria di lavoratori.

Il legislatore quindi introduce – o, talvolta, reintroduce, – una più ampia gamma di tutele, con lo scopo principale di costruire anche per i lavoratori autonomi non imprenditori «un sistema di diritti e di welfare moderno capace

di sostenere il loro presente e tutelare il loro futuro» (così la Relazione di presentazione del DDL 2233 al Senato).

Una prima importante novità introdotta con quello che è stato definito come “lo Statuto del lavoro autonomo” riguarda i destinatari stessi del provvedimento, ovvero tutti i lavoratori autonomi, laddove la parola “tutti” evidenzia il superamento delle distinzioni sinora esistenti tra professioni ordinistiche e non ordinistiche, ossia non aventi un ordine professionale di riferimento, con particolare riguardo ai trattamenti d’assistenza e previdenza.

Agli articoli 2 e 3 si normano gli aspetti relativi al *pagamento delle prestazioni* ed alle *clausole abusive* nei contratti. Si stabilisce che il committente deve provvedere al pagamento della prestazione del professionista entro un tempo massimo di 60 giorni dal suo svolgimento; dunque, quei contratti che riportano un tempo superiore sono da considerare nulli.

Ulteriore novità è la piena *deducibilità* della formazione professionale, da intendersi quale frequenza a master, corsi di formazione o partecipazione a convegni, entro il limite di 10.000 euro annui. Entro i 5.000 euro invece è deducibile la spesa sostenuta per l’orientamento e la certificazione delle competenze.

In riferimento alle tutele più strettamente connesse alla protezione sociale, vi sono alcune novità circa la tutela della maternità, i congedi parentali e l’indennità di malattia. Per quanto riguarda la *tutela della maternità*, il passo avanti compiuto con il nuovo provvedimento legislativo è relativo alla non astensione obbligatoria dal lavoro nel caso si faccia richiesta di indennità di maternità, cosa non consentita in precedenza laddove si rendeva obbligatoria l’astensione dal lavoro (nei cinque mesi a cavallo del parto). I *congedi parentali* sono estesi ad un massimo di sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino e tale limite si applica alla somma dei congedi dei due genitori, anche se uno dei due è iscritto ad un’altra gestione o cassa di previdenza. In precedenza, il congedo spettava soltanto alla mamma e per soli tre mesi entro il primo anno del bambino. Per quanto concerne l’*indennità di malattia*, la malattia domiciliare è equiparata a degenza ospedaliera (quindi con indennità doppia e durata di massimo 180 giorni) quando è certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche, o di gravi patologie cronico-degenerative invalidanti o che comunque comportino una inabilità lavorativa temporanea del 100 per cento. Prima del provvedimento del 2017, la malattia domiciliare godeva di una indennità pari soltanto al 50 per cento di quella ospedaliera e per un massimo di 61 giorni. Inoltre, sempre in riferimento al tema della tutela della malattia, in caso di malattia o infortunio di gravità tale da impedire il lavoro per oltre 60 giorni, il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi è sospeso per l’intera

durata della malattia fino ad un massimo di due anni (dopo il versamento potrà essere rateizzato in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione). In precedenza, invece, la malattia non sospendeva il versamento dei contributi previdenziali e assicurativi.

Lo Statuto del lavoro autonomo, pur apportando importanti novità nei termini appena analizzati e pur essendo stato accolto da parte delle principali organizzazioni a tutela del lavoro autonomo non ordinistico in modo abbastanza favorevole (ad esempio, dall’Associazione dei *freelancers* ACTA), appare certamente migliorabile in ordine alla pluralità di bisogni dei lavoratori autonomi che, come si vedrà nel capitolo dedicato ai principali risultati della ricerca condotta in Emilia-Romagna (Capitolo 7), risultano complessi e variegati e afferiscono a diverse aree di *policy*.

Capitolo 6

Gli obiettivi ed il disegno di una ricerca sociologica esplorativa

NICOLA DE LUIGI E ALESSANDRO MARTELLI*

6.1 Prospettiva di analisi e obiettivi della ricerca

La ricerca qualitativa di tipo esplorativo condotta nel corso degli anni 2015 e 2016 tra i giovani lavoratori autonomi della regione Emilia-Romagna ha indagato il fenomeno del lavoro autonomo giovanile attraverso la raccolta e l'analisi di 51 interviste biografiche, ponendosi l'obiettivo di comprendere:

- come i giovani lavoratori autonomi abbiano sviluppato l'inclinazione all'imprenditorialità;
- i significati attribuiti al proprio lavoro;
- le condizioni di lavoro e di vita esperite nelle fasi di avvio e consolidamento dell'attività lavorativa autonoma.

In tale prospettiva, si è prestato attenzione agli incentivi e alle opportunità incontrate dai giovani intervistati nei loro percorsi lavorativi ed esistenziali, ma anche agli ostacoli che hanno dovuto affrontare e alle strategie che hanno posto in essere per farvi fronte.

*Il capitolo è frutto del lavoro congiunto degli autori. Tuttavia, sono da attribuirsi a Nicola De Luigi i paragrafi 6.1 e 6.2 e ad Alessandro Martelli i paragrafi 6.3 e 6.4.

La scelta di guardare al lavoro autonomo giovanile mettendo al centro le storie dei giovani nasce dalla constatazione che, nonostante il tema dell’auto-imprenditorialità giovanile abbia assunto una crescente attenzione istituzionale a livello europeo, nazionale e regionale, l’attuale dibattito sul lavoro autonomo non sembra prestare adeguata attenzione all’eterogeneità dei percorsi e delle condizioni lavorative ed esistenziali esperite dai giovani che hanno intrapreso una carriera lavorativa di tipo autonomo. Infatti, oltre a presentare il lavoro autonomo come un fenomeno internamente omogeneo, tale dibattito propone spesso un’immagine stereotipata che vede nell’auto-imprenditorialità una sorta di panacea alle difficoltà occupazionali dei giovani, senza tenere conto dei profondi cambiamenti che hanno interessato il lavoro nelle economie capitaliste avanzate e delle conseguenze che queste trasformazioni hanno avuto sul rapporto tra giovani e lavoro.

L’obiettivo del presente studio è stato dunque quello di fare luce sui molteplici volti che compongono il lavoro autonomo giovanile, e di dare voce alle esperienze di quei giovani che quotidianamente vivono il lavoro autonomo, al fine di mettere al centro il loro specifico punto di vista su cosa significhi essere giovani lavoratori autonomi in Emilia-Romagna.

In considerazione del fatto che una consolidata letteratura scientifica (Arum e Müller, 2004; Aldrich e Cliff, 2003) evidenzia una maggiore propensione all’imprenditorialità e una maggiore tenuta dei progetti imprenditoriali tra i giovani provenienti da famiglie caratterizzate da un *background* imprenditoriale, particolare attenzione è stata qui prestata all’analisi dei percorsi di quei giovani lavoratori autonomi i cui genitori non hanno mai svolto un’attività lavorativa autonoma. Tale scelta è stata dettata dall’ipotesi che tra i giovani che nella storia della propria famiglia sono i primi ad affacciarsi all’autonomia lavorativa si possa rinvenire sia una maggiore concentrazione dei cosiddetti *necessity entrepreneurs* (Langevang, 2014; Bloch e Sandner, 2009) – ovvero di coloro che optano per una posizione lavorativa autonoma poiché costretti dall’impossibilità di trovare lavoro nel settore dipendente – sia maggiori difficoltà nel percorso di imprenditorialità, in particolare all’avvio. In questo modo l’indagine ha cercato di mettere a fuoco quelle situazioni che più si potrebbero prestare ad essere oggetto di attenzione di politiche di promozione e supporto dell’imprenditorialità giovanile.

6.2 L’iter della ricerca

Lo studio realizzato si suddivide in due principali fasi.

La prima fase è stata dedicata alla caratterizzazione del contesto socio-economico emiliano-romagnolo e delle peculiarità sia settoriali sia locali, attraverso la realizzazione di un focus group con esperti che a vario titolo si occupano del tema oggetto dell’indagine. Nello specifico, i profili coinvolti nella realizzazione del focus group sono stati:

- Francesca Bergamini, Dirigente Servizio Programmazione, Valutazione e Interventi regionali nell’ambito delle politiche della formazione e del lavoro;
- Davide Dazzi, Ricercatore presso IRES-CGIL;
- Andrea Fabbri Cossarini, Segretario NIDIL-CGIL;
- Elisa Muratori, Responsabile CNA Emilia-Romagna Giovani Imprenditori;
- Gianluca D’Aquila, Funzionario presso Agenzia delle Entrate, Direzione Provinciale di Bologna;
- Lara Maestripieri, Università di Pavia e Fondazione Feltrinelli;
- Marco Palma, Servizio Legislazione del Lavoro di Legacoop Bologna;
- Massimo Parrucci, Funzionario presso l’Assemblea Legislativa della Regione Emilia-Romagna;
- Gianfranco Piperata, Funzionario presso l’Assemblea Legislativa della Regione Emilia-Romagna;
- Pierlorenzo Rossi, Direttore CONFCOOPERATIVE Emilia-Romagna;
- Sara Monesi, Responsabile Area Creazione di Impresa-ASTER;
- Silvia Sisti, ACTA Emilia-Romagna.

Il *focus group* è stato condotto nell’autunno 2015 e ha avuto una durata di circa due ore, nel corso delle quali gli esperti coinvolti sono stati invitati a riflettere e discutere sui “confini” e la natura del lavoro autonomo contemporaneo, sulle principali sfide e difficoltà che si pongono per i giovani che intendono intraprendere tale percorso e sui servizi che le istituzioni locali e gli enti di rappresentanza offrono in supporto alla spinta imprenditoriale dei giovani emiliano-romagnoli.

A seguito del *focus group* sono state inoltre condotte alcune interviste individuali a testimoni privilegiati, con i quali sono stati approfonditi aspetti

di natura più specifica – quali, ad esempio, i programmi di accelerazione d’impresa o le forme di sindacalizzazione dei lavoratori autonomi, gli aspetti di natura fiscale e previdenziale – non affrontati nel corso del *focus group*. In particolare sono state condotte interviste individuali con:

- Fabrizio Bugamelli, amministratore delegato di AlmaCube (acceleratore d’impresa dell’Università di Bologna);
- Ulderico Colasante, Consulente del lavoro;
- Elisa Muratori, responsabile CNA–Emilia-Romagna Giovani Imprenditori;
- Irene Bortolotti, referente ACTA per la regione Emilia-Romagna;
- Corrado Procopio, dottore commercialista;
- Beatrice Zarri, funzionaria presso l’Agenzia delle Entrate.

La seconda fase della ricerca ha visto, invece, il coinvolgimento diretto di un collettivo di giovani lavoratori indipendenti di età compresa tra i 22 e i 40 anni, residenti o domiciliati in Emilia-Romagna, con esperienze di lavoro autonomo che andavano da pochi mesi ad alcuni anni.

Sono state complessivamente raccolte 51 interviste biografiche, divise tra le tre aree territoriali in cui si è articolata la ricerca (tabella 6.1): area Ovest (con particolare riferimento alle province di Reggio Emilia e Parma); area Centrale (con particolare riferimento alla provincia di Bologna) e area Est (con particolare riferimento alle province di Forlì-Cesena, Rimini e Ravenna).

Le regole di inclusione sono state orientate in relazione al genere, al profilo professionale e al settore produttivo degli intervistati.

Per quanto concerne il genere, riflettendo la generale prevalenza di uomini tra i giovani lavoratori autonomi italiani evidenziata a livello statistico, il nostro campione si è composto di 31 maschi e 20 femmine. Particolare attenzione è stata dedicata ad approfondire l’influenza del genere sui percorsi

Tabella 6.1: Intervistati per provenienza geografica

Area	Numero interviste
Area Ovest (Reggio Emilia e Parma)	15
Area Centrale (Città metropolitana di Bologna)	18
Area Est (Rimini, Ravenna, Forlì-Cesena)	18
Totale interviste	51

lavorativi di tipo autonomo, soprattutto per quanto concerne gli aspetti legati alla conciliazione vita-lavoro.

In relazione al profilo professionale (tabella 6.2), sono stati inclusi nel campione tutti i diversi profili professionali che fanno parte del vasto insieme del lavoro autonomo (libero professionista, lavoratore in proprio, imprenditore, socio di cooperativa).¹ Tuttavia, in considerazione della maggiore incidenza dei giovani tra i liberi professionisti, anche la maggior parte dei nostri intervistati appartiene a tale profilo occupazionale. Si precisa, inoltre, che nel profilo di “imprenditori” sono stati inclusi anche i cosiddetti *startupper*, ovvero giovani che hanno aderito a programmi nazionali o regionali di supporto alla creazione di una impresa innovativa (cfr. Capitolo 5).

Tabella 6.2: Intervistati per profilo professionale

Profilo professionale	Numero interviste
Libero professionista ²	22
Lavoratore in proprio	3
Imprenditore ³	19
Socio di cooperativa	7
Totale interviste	51

Infine, per quanto concerne il settore produttivo, rispecchiando nuovamente le più generali tendenze statistiche, le attività lavorative dei giovani intervistati si collocano prevalentemente nel settore dei servizi e del terziario avanzato.

¹Sebbene anche il profilo dei “collaboratori” sia formalmente riconducibile alla categoria del lavoro autonomo, numerose ricerche (Ranci, 2012) hanno evidenziato come le modalità di lavoro previste dai contratti di collaborazione siano in larga misura riconducibili a quelle tipiche del lavoro subordinato. Per tale ragione si è scelto, nell’ambito di questa ricerca, di non coinvolgere nelle interviste giovani che svolgessero attività di collaborazione a progetto o coordinata e continuativa. Nel nostro campione è inoltre assente la categoria di “coadiuvante familiare”, coerentemente alla scelta di intercettare soprattutto quei giovani lavoratori autonomi che non hanno un background familiare di tipo imprenditoriale.

²I mestieri prevalenti all’interno della categoria di “liberi professionisti intervistati” sono traduttore, interprete, profili appartenenti alle professioni digitali (*web-designer*, esperti in comunicazione e marketing digitale, programmatori informatici).

³Nella categoria Imprenditore sono compresi anche coloro che hanno avviato un percorso imprenditoriale nell’ambito di una impresa innovativa (*startupper*). Essi sono undici.

6.3 Lo strumento di ricerca utilizzato

Per quanto concerne i giovani lavoratori autonomi coinvolti in questo studio, lo strumento di ricerca utilizzato per la raccolta dei dati è stato l'*intervista biografica* focalizzata sulla narrazione delle principali tappe che hanno caratterizzato il percorso del lavoro autonomo. Tale strumento è apparso particolarmente appropriato poiché ha consentito di esplorare il mondo degli intervistati (Bichi, 2002), prestando particolare attenzione al loro universo di senso, ai significati da essi attribuiti alla propria esperienza ed agli eventi che essi stessi hanno ritenuto rilevanti nello spiegare l'evoluzione dei loro percorsi lavorativi. Caratterizzandosi per un basso livello di standardizzazione, l'intervista biografica concede, infatti, ampia libertà d'espressione all'intervistato. Ulteriore caratteristica dello strumento utilizzato è, inoltre, il basso livello di direttività da parte del ricercatore che, durante la conduzione dell'intervista, si limita a fornire stimoli all'intervistato senza dirigerne il flusso narrativo, che è guidato dall'intervistato stesso. Considerati gli obiettivi della nostra ricerca, sono stati oggetto di specifica attenzione due principali aspetti: i *percorsi di imprenditorialità* e la *vita quotidiana* dei giovani lavoratori autonomi.

Per quanto concerne i *percorsi di imprenditorialità*, nel ripercorrere le principali tappe del percorso compiuto per giungere all'attuale condizione lavorativa ci si è concentrati in primo luogo su *significati e motivazioni* sottesi alla scelta del lavoro autonomo, tentando di cogliere cosa rappresentasse per l'intervistato l'attività autonoma al momento della scelta e al momento attuale; quali ragioni lo avessero portato verso questo peculiare percorso professionale e come fossero cambiate le sue motivazioni nell'arco del suo percorso.

In secondo luogo, si è cercato di esplorare quali significati avessero avuto eventuali *esperienze lavorative precedenti* in relazione all'attuale attività autonoma e come queste avessero influito sulle motivazioni al cambiamento nella carriera lavorativa.

In terzo luogo è stato preso in considerazione il tema della *formazione di capacità e competenze* rilevanti per la carriera di lavoratore autonomo. Si è chiesto agli intervistati quali capacità e competenze individuassero come rilevanti per essere dei “buoni” lavoratori autonomi, focalizzandosi sia su competenze di carattere professionale (attinenti, cioè, al mestiere che svolto) che su capacità di tipo “attitudinale” (come per esempio, lo spirito di iniziativa). Si è inoltre esplorata l'opinione degli intervistati rispetto alla natura di queste competenze, chiedendo loro di valutare se e in che misura esse fossero da ritenersi doti “innate” o capacità acquisibili attraverso un'apposita

formazione. In tale prospettiva l’intervista ha consentito di rilevare anche i fabbisogni formativi dei giovani intervistati, in particolar modo rispetto alle competenze su cui si sentono particolarmente carenti.

Infine, ci si è focalizzati tanto sulle *risorse e i supporti* quanto sulle *difficoltà* e gli *ostacoli* incontrati nell’avvio e nel consolidamento del percorso professionale, concentrandosi in particolar modo sui “punti di svolta” che, grazie a particolari risorse o malgrado alcune difficoltà, hanno portato alla condizione di lavoratore autonomo.

Per ciò che invece riguarda più strettamente gli aspetti legati alla *vita quotidiana* del giovane lavoratore autonomo, dopo una prima valutazione complessiva sulla propria condizione professionale e di vita in cui si è prestato attenzione tanto alla sfera lavorativo-economica, quanto a quella personale-familiare, è stato richiamato il tema della *conciliazione del percorso professionale con la vita privata*, al fine di comprendere le modalità utilizzate dagli intervistati per costruire un equilibrio tra questi due ambiti di vita e come questi si influenzino a vicenda.

In riferimento alle prospettive future si è tentato di analizzare *bisogni e necessità* sia rispetto alla condizione lavorativa sia in riferimento alla conciliazione tra vita professionale e privata. Infine, sempre guardando al futuro, gli intervistati si sono concentrati sulle aspettative e sui desideri per la propria esperienza professionale e personale, oltre che sui timori prevalenti che caratterizzano le rappresentazioni del proprio futuro.

Vi sono poi altre dimensioni esplorate nel corso dell’intervista e che risultano trasversali alle dimensioni già citate, in quanto implicate nel processo di costruzione della carriera lavorativa. Si tratta del *ruolo delle reti di prossimità* che possono supportare dal punto di vista materiale e/o morale il percorso del giovane lavoratore autonomo o che possono viceversa ostacolarlo attraverso un atteggiamento più o meno manifestamente ostativo. In tale prospettiva sono stati individuati diversi attori che costituiscono la rete relazionale del giovane intervistato e il cui ruolo è stato esplorato nel corso dell’intervista:

- ruolo delle reti familiari (genitori, famiglia, amici, partner);
- ruolo di colleghi e altre figure-chiave in ambito professionale con le quali il giovane si relaziona stabilmente per assicurare il funzionamento della sua attività (come, ad esempio, il commercialista);
- ruolo degli enti locali nell’attività di promozione e supporto dell’attività imprenditoriale;

- ruolo delle associazioni di settore che in qualche modo si interfacciano con la vita professionale del giovane lavoratore autonomo (CNA, Legacoop, ecc.).

Un’ulteriore dimensione trasversale all’intero percorso imprenditoriale è stata individuata nel ruolo giocato dal *territorio e dal contesto locale*. In particolare, al fine di rilevarne punti di forza e criticità, gli intervistati sono stati invitati a riflettere su:

- la percezione del territorio di riferimento come contesto più o meno accogliente nei confronti del lavoro autonomo, guardando alle condizioni dei settori in crescita nel territorio considerato e alla presenza di risorse e servizi utili all’attività lavorativa autonoma;
- le eventuali trasformazioni recenti del contesto locale in termini sociali ed economico-lavorativi rilevanti per il lavoro autonomo giovanile;
- le esperienze innovative avviate da altri giovani lavoratori autonomi nel contesto di riferimento e che sono giudicate dall’intervistato come particolarmente significative.

6.4 Analisi e trattamento dei dati raccolti

Le 51 interviste realizzate con i giovani lavoratori autonomi emiliano-romagnoli hanno avuto una durata media di 60 minuti circa e sono state registrate mediante supporto audio, dopo esplicito consenso da parte degli intervistati. Le interviste sono state poi integralmente trascritte al fine di procedere con l’analisi dei risultati.

La ricchezza e la complessità del materiale raccolto ha permesso di rispondere agli obiettivi ed ai quesiti posti in fase di disegno della ricerca e dunque ha consentito di procedere con un’analisi puntuale dei temi affrontati nel corso dell’intervista. Tale analisi è stata organizzata con la principale finalità di restituire un’istantanea delle condizioni di vita e di lavoro esperite dai giovani lavoratori autonomi al momento dell’intervista. Tali risultati, seguendo le già citate aree tematiche, fanno riferimento a:

- i significati attribuiti dai giovani intervistati alle esperienze lavorative precedenti in relazione all’attuale attività lavorativa;
- il ruolo delle reti di prossimità (ovvero famiglia, eventuale partner ed amici) nei percorsi e nelle esperienze lavorative dei giovani intervistati);

- le competenze e capacità acquisite dai giovani lavoratori autonomi nell’ambito del percorso formativo e le loro idee circa le competenze e/o capacità ritenute importanti per lo svolgimento di un lavoro di tipo autonomo;
- gli attori e le condizioni del contesto locale che per vari aspetti si interfacciano con la vita del lavoratore autonomo (ad esempio, specifiche figure professionali, enti privati e pubblici a supporto dell’imprenditorialità);
- l’individuazione dei principali bisogni e difficoltà e le relative strategie di *coping* dei giovani intervistati.

Al fine di dar conto degli elementi relativi alle motivazioni e alle condizioni in cui è avvenuta la scelta di intraprendere un percorso di lavoro autonomo, il materiale raccolto è inoltre stato utilizzato per la rappresentazione di cinque storie di vita, ovvero profili particolarmente emblematici rispetto alle modalità con cui i giovani intraprendono la carriera autonoma, e che – come vedremo nel Capitolo 8 – sono stati utilizzati per la costruzione di una tipologia dei percorsi giovanili di imprenditorialità.

Capitolo 7

I risultati della ricerca qualitativa

ILARIA PITTI E STELLA VOLTURO*

7.1 Il lavoro dipendente: valutazioni delle precedenti esperienze lavorative

Il presente paragrafo intende concentrarsi sui lavori che i giovani coinvolti nella ricerca hanno svolto prima di avviare un’attività di tipo indipendente mirando, in particolare, a comprendere il senso che essi attribuiscono a quelle esperienze in relazione alla loro attuale posizione lavorativa. L’analisi si concentra, nello specifico, sulle sole esperienze di lavoro “non autonomo” svolte dagli intervistati. Tale scelta muove dalla volontà di esplorare in profondità l’interpretazione che i nostri intervistati danno del passaggio al lavoro autonomo e le diverse funzioni che il lavoro dipendente precedentemente svolto acquisisce in esso. Come avremo modo di specificare nelle pagine che seguono, i lavori subordinati o parasubordinati svolti in precedenza – e più in generale il lavoro dipendente come concetto astratto – spesso assumono, infatti, la funzione di metro di paragone in base al quale gli intervistati spiegano e valutano la loro attuale posizione professionale, oltre che una base di esperienze, competenze e relazioni da cui attingere nel momento di avvio dell’esperienza lavorativa autonoma.

*Il capitolo è frutto del lavoro congiunto delle autrici. Tuttavia, sono da attribuirsi a Ilaria Pitti i paragrafi 7.1 e 7.2 e a Stella Volturo i paragrafi 7.3, 7.4 e 7.5.

A partire da queste premesse, il paragrafo si focalizza prima sulle *forme* che le esperienze lavorative antecedenti all’ingresso nel campo del lavoro autonomo hanno assunto. L’analisi mostra in particolare come i giovani intervistati abbiano raramente abitato il mercato del lavoro subordinato attraverso contratti stabili a tempo indeterminato e come ciò si rifletta in una interpretazione disincantata del lavoro dipendente attraverso cui viene giustificata la stessa decisione di orientarsi verso il lavoro indipendente. Secondariamente, il paragrafo guarda alle funzioni che le esperienze di lavoro dipendente hanno assunto nei percorsi di autonomia lavorativa degli intervistati, mostrando come il lavoro dipendente rappresenti uno strumento di acquisizione di competenze e capacità professionali solo nei casi in cui si mantiene una coerenza tematica tra questo e la professione indipendente. Più rilevante, infatti, appare la funzione svolta dal lavoro dipendente nel processo individuale di acquisizione di consapevolezza circa la volontà di non voler più lavorare in una posizione subordinata.

Prestare attenzione alle esperienze lavorative che precedono l’attuale lavoro svolto dagli intervistati permette innanzitutto di intravedere gli effetti dei processi di precarizzazione e flessibilizzazione del lavoro sulle storie e le condizioni professionali. Prima del lavoro autonomo, infatti, i giovani intervistati hanno raramente avuto la possibilità di sperimentarsi in una vera e propria condizione occupazionale di tipo dipendente: storie caratterizzate dal susseguirsi di numerosi contratti di lavoro parasubordinato, marcati da scarsa coerenza professionale e inframezzati da frequenti momenti di disoccupazione, risultano particolarmente ricorrenti nel nostro campione.

Io mi sono laureata [in filosofia] nel 2009 a Bologna. Poi subito dopo la laurea ho fatto il servizio civile con l’università [...] L’ho fatto presso la facoltà di Giurisprudenza, da lì ho iniziato un po’ a orientarmi nel mondo del lavoro [...] Mi ero orientata sul mondo delle risorse umane, della formazione aziendale. Dopo questo servizio civile ho fatto uno stage in [un’agenzia per il lavoro]. Ho sempre cercato su questo filone qui, quindi enti di formazione, poi ho fatto un po’ la tutor per un altro ente di formazione. Tieni conto che per tutto questo percorso sono sempre stata con contratti co.co.pro., a incarico, contrattini, collaborazioni occasionali. Dopo queste esperienze per diversi enti di formazione a Bologna, l’unico contratto che ho avuto a tempo determinato è stato in [una grande azienda del settore alimentare], però era un contratto sempre con agenzia interinale. Tutto questo passaggio di vari enti di formazione è stato sempre con contratti di sei mesi, tre mesi, sempre con contratti di collaborazione occasionale, sempre uno stop and go, nel senso che ti prendevano con la cosa di dire ‘ah, sì, poi ci sarà un’assunzione, nel futuro’, ma poi alla resa dei conti non succedeva e, quindi, naturalmente rimanevi a casa. (Mafalda, 33 anni, *Coach*, Bologna)

In special modo per coloro che hanno un’età pari o inferiore ai 35 anni, il passaggio al lavoro autonomo, oltre che quasi immediato rispetto all’uscita dal percorso di studio, risulta spesso preceduto da esperienze professionali frammentate non solo temporalmente, ma anche sul piano delle competenze richieste. Inoltre, tali esperienze non sono di norma formalizzate attraverso ‘tradizionali’ contratti di lavoro dipendente a tempo determinato o indeterminato. Per i membri più giovani del nostro campione le eventuali precedenti esperienze lavorative si sovrappongono ai percorsi di formazione e specializzazione prendendo la forma di tirocini e stage o si concretizzano in collaborazioni retribuite tramite voucher o formalizzate in contratti di collaborazione e progetto.

Ho iniziato a collaborare con questa agenzia, ovviamente saltuariamente, ma piccoli incarichi perché comunque dovevo studiare, poi lavoravo all’epoca anche come guida e facevo le visite guidate in lingua. Non avevo tantissimo tempo e, inoltre, lavorando anche solo con prestazione occasionale, c’era anche il limite che non dovevo superare i 5.000 euro all’anno. Comunque al momento non sarei riuscita a fare di più. Al che ho iniziato a cercare lavoro, mandavo curriculum a tutte le agenzie [...] C’è stato un momento in cui non ho fatto nulla. Mi sono iscritta a un corso di marketing finanziato dalla Regione, che poi in realtà non ho nemmeno concluso perché c’era un annuncio di un’agenzia di traduzione di Modena [...] Mi avevano proposto di lavorare come esterna [...] Prima ho lavorato un mesetto per conoscere il cliente, i metodi di lavoro, da casa, facendo delle traduzioni per loro, però ormai, essendo la fine dell’anno, non serviva la Partita IVA, quindi ho fatto con prestazione occasionale, e poi ho iniziato a lavorare con Partita IVA per loro nel 2010. (Vittoria, 31 anni, Traduttrice, Bologna)

In sostanza, il lavoro autonomo risulta spesso essere l’unica forma di lavoro conosciuta da molti dei giovani coinvolti in questa ricerca e, in special modo, da quei giovani che hanno fatto il loro ingresso nel mercato dal lavoro a cavallo della crisi economica, a conferma di una progressiva contrazione delle capacità ricettive del mercato del lavoro dipendente.

Sebbene questi processi interessino il campione in modo pressoché trasversale, la frammentarizzazione delle carriere lavorative e la tendenza all’adozione di forme contrattuali parasubordinate sembrano, infatti, interessare in misura leggermente minore gli intervistati più adulti (35-40 anni), il cui percorso verso il lavoro autonomo risulta con più frequenza preceduto da veri e propri contratti di lavoro dipendente, aventi spesso anche una rilevante estensione temporale e una maggiore linearità tematica.

Io mi sono laureato in Lettere, con una tesi in Storia Contemporanea. Dopo la laurea ho iniziato a lavorare come dipendente per un piccolo giornale, un piccolo giornale della zona e contemporaneamente, dopo pochi mesi, ho

iniziato il dottorato in Storia Contemporanea. Poi la collaborazione con questo quotidiano si è fatta più intensa [e ho lasciato il corso di dottorato]. Ho fatto il giornalista in quel giornale per più o meno un anno e mezzo, poi il giornale ha avuto problemi e me ne sono andato da un altro. Sono stato quindi assunto da un altro quotidiano, sempre della zona, nel 2008, e sono rimasto in questo giornale fino a quando poi il quotidiano non ha chiuso, nel febbraio del 2013. Quando il giornale ha chiuso, ho deciso di iniziare l'attività di lavoratore autonomo, di lavorare come libero professionista. (Giacomo, 32 anni, Giornalista, Parma)

Ma quale significato assumono queste esperienze di lavoro antecedenti per gli intervistati? Come vengono interpretate rispetto all'attuale posizione occupazionale?

L'analisi del materiale permette di evidenziare che i lavori antecedenti svolgono spesso (ma non sempre) un'importante funzione di acquisizione di competenze e capacità, di consolidamento della propria rete di contatti professionali e di acquisizione di consapevolezza rispetto ai propri desideri e alle proprie potenzialità.

Sul piano delle competenze e delle capacità e in relazione alla rete di contatti, il significato che gli intervistati attribuiscono alle esperienze lavorative antecedenti di tipo subordinato o parasubordinato risulta particolarmente differenziato. I giovani coinvolti nella ricerca si dividono tra coloro che sottolineano la fondamentale importanza di ciò che hanno fatto prima per il loro presente e coloro che, invece, marcano l'inutilità e la negatività delle precedenti esperienze di lavoro. A fare la differenza è l'eventuale coerenza tematica tra i lavori precedentemente svolti e l'attuale condizione occupazionale. In alcuni casi, gli intervistati hanno, infatti, continuato a lavorare in un ambito professionale che hanno precedentemente conosciuto attraverso le altre esperienze di lavoro e tali esperienze assumono il valore di un periodo positivo di formazione e consolidamento del proprio *network*, diventando una sorta di trampolino di lancio verso la carriera autonoma.

Ho iniziato a lavorare [nel campo dell'informatica] e ho capito lavorando che mi piaceva, cioè che avevo scelto bene quello che mi piaceva realmente, che mi dava tutte le soddisfazioni che volevo. Dopodiché il cambio c'è stato nel 2010, quando io lavoravo come dipendente, quindi mi occupavo di tutte le parti tecniche, quindi dall'assistenza a privati e aziende [...], però sono rimasto senza quel lavoro perché l'attività aveva chiuso, e quindi a quel punto il ragionamento è stato: piuttosto che far fatica ad andare a mandare in giro curriculum, fare colloqui, mettermi grattacapi, se mi prendono, non mi prendono, quanto lavorerò, dove lavorerò, insieme al mio collega e attuale socio, abbiamo pensato di aprire e a quel punto è partita questa nuova attività. (Mirko, 29 anni, Tecnico informatico, Bologna)

In altri casi, invece, la coerenza tematica tra le varie esperienze di lavoro degli intervistati viene meno. Con la necessità di acquisire competenze e capacità completamente nuove per l'intervistato che, conseguentemente, tende ad interpretare le esperienze di lavoro precedenti in un'ottica negativa o comunque a sottolineare la disconnessione tra esse e ciò che attualmente si svolge.

Attualmente faccio il fumettista e ho un blog di viaggi. [Prima] ho fatto diversi lavori. . . dal magazziniere, quindi autista, poi di nuovo magazziniere per un'azienda di filati e dopo un paio d'anni ho iniziato a lavorare come operaio grafico in un'azienda e praticamente sono rimasto in quest'azienda partendo da apprendista fino a quasi un paio d'anni fa. In sostanza per dodici anni ho lavorato come operaio [...] Sono arrivato dopo a prendere la decisione di licenziarmi e di aprire la Partita IVA e gli ultimi anni sono stati un terremoto [...] perché comunque il lavoro è come avere una propria azienda, cioè anche se si è freelance è come avere una propria azienda quindi devi tener dietro comunque alla contabilità, devi avere una determinata strategia per far conoscere te stesso [...] Cambia tutto. (Filippo, 36 anni, Artista e *blogger*, Reggio Emilia)

Più omogenee risultano invece le risposte del nostro campione rispetto al ruolo che le precedenti esperienze di lavoro svolgono nel processo di *acquisizione di consapevolezza* rispetto ai propri desideri e alle proprie potenzialità. Relativamente a questo aspetto, anche quando associato ad una esperienza fortemente negativa, il lavoro subordinato o parasubordinato viene descritto come determinante per comprendere ciò che realmente si vuole fare nella vita, quello per cui si è portati o ciò che realmente si cerca in un lavoro.

In un anno ho cambiato lavoro quattro volte per poi capire che c'era qualcosa che non andava. Io dopo un po' di tempo stavo male, perché, l'ho capito dopo, non sono fatta per il lavoro da dipendente. Per dirti, io sono molto meno in ansia adesso che tengo tutti i conti dell'azienda, che devo far quadrare tutto a fine mese, che vado a fare il controllo di gestione con i miei consulenti di CNA, cioè sono molto più tranquilla adesso. (Monica, 40 anni, Imprenditrice nel settore della cultura, Ravenna)

Le esperienze di lavoro precedenti nel mercato del lavoro dipendente o parasubordinato sembrano quindi svolgere un ruolo determinante per molti intervistati nell'acquisizione della consapevolezza necessaria ad intraprendere la carriera professionale autonoma. Il passaggio dal lavoro dipendente al lavoro indipendente viene infatti interpretato dai nostri intervistati attraverso narrazioni che tendono a sottolineare una serie di “vantaggi” o “potenzialità” del lavoro autonomo rispetto alle posizioni di tipo dipendente precedentemente occupate.

L’analisi delle interviste ha permesso di individuare due principali filoni attraverso cui gli intervistati motivano la decisione di abbandonare il lavoro dipendente in favore di quello indipendente. Questi discorsi gettano luce tanto su alcune motivazioni che orientano la scelta di intraprendere il percorso lavorativo di tipo autonomo, quanto sul vissuto esperito dagli intervistati in precedenti posizioni di lavoro di tipo subordinato.

Il primo aspetto ha a che vedere con la caratteristica più strettamente distintiva del lavoro indipendente, ovvero l’*autonomia*, intesa sia nei termini di sperimentazione che di autodeterminazione. Gli intervistati, infatti, lamentano le scarse possibilità che il lavoro subordinato e parasubordinato offrono in termini di autogestione del tempo e del processo del lavoro. Le precedenti esperienze come dipendenti vengono, infatti, spesso descritte come alienanti e il lavoro autonomo, viceversa, è vissuto come l’opportunità di recuperare il controllo sui propri tempi lavorativi e, soprattutto, sulle modalità e i risultati del proprio lavoro.

Io sono stato “sottoposto”, come si diceva. Sono stato sempre lavoratore dipendente, però mi sono sempre trovato stretto in questo ruolo. Mi sono sempre trovato bene nei posti in cui lavoravo, quasi sempre trovato bene, però insomma mi piaceva di più sviluppare qualcosa che poi fosse mio: lavorando nell’ambito dell’officina finivi il tuo pezzo e una volta finito ti veniva portato via e non sapevi neanche dove andava, no? Volevo creare un qualcosa di mio. (Bartolomeo, 32 anni, *Maker* artigiano digitale, Forlì)

[Lavorare come dipendente] è stata senz’altro un’esperienza positiva, che mi ha insegnato tantissimo, che però mi ha anche fatto capire che forse il mondo della grande azienda non era quello che faceva per me. Nel senso che io sentivo un grande bisogno di autonomia, di creatività, di autodeterminazione, di poter impostare il lavoro in maniera più autonoma possibile e non dover necessariamente dipendere da qualcuno per le mie attività quotidiane. Avevo molta voglia di potermi mettere in gioco e poter trovare qualcosa in cui spendermi realmente, in cui spendere proprio la mia passione. (Alessia, 28 anni, *Startupper* nel settore *food*, Bologna)

Il mercato del lavoro dipendente viene, inoltre, raccontato come un ambiente poco stimolante e poco ricettivo nei confronti di idee alternative o innovative. Conseguentemente, la scelta del lavoro indipendente emerge dal tentativo di trovare nuovi stimoli professionali e di sperimentarsi – anche su un piano più identitario – entro un contesto lavorativo che permetta di esprimere la propria creatività e di autodeterminarsi.

Dal punto di vista operativo non è cambiato molto, perché le cose che facevamo prima le facciamo anche ora, però con un sacco di libertà in più, e quindi questa secondo me è la differenza che ho notato tra il lavoro ovviamente

da dipendente al lavoro in proprio: io posso fare, sperimentare, provare, avere idee e metterle in campo. Ovviamente, dall'altra parte, c'è tutta la parte di rischio: anche quella te la giochi tu, quindi con i pro e i contro, però c'è questo fattore [della libertà] che, unito all'ambito lavorativo, che è la tua passione, ti permette di esplorare ancora di più quello che è una passione, senza limiti a quel punto, e questo è il plus che ho trovato nel lavorare in proprio. (Mirko, 29 anni, Tecnico informatico, Bologna)

Il secondo discorso è quello che, invece, descrive l'abbandono del lavoro dipendente e l'ingresso nel mondo del lavoro indipendente come legato ad una volontà di *consolidamento* della propria posizione e condizione professionale. La decisione di abbandonare il lavoro dipendente assume le caratteristiche di un'evoluzione prevalentemente dettata dalla volontà di applicare le competenze professionali acquisite nel mercato del lavoro dipendente o la rete di relazioni professionali creata negli anni in azienda in una nuova forma organizzativa del lavoro. In tal senso, il lavoro autonomo viene visto, rispetto al lavoro dipendente, come in grado di offrire una maggiore possibilità di crescita professionale, di consolidamento economico e, persino, di sicurezza lavorativa.

[Col lavoro autonomo] ho modo di muovere, muovermi più liberamente, sia nelle scelte aziendali che nel catturare magari anche nuove proposte, ho più libertà, anche se poi, d'altra parte, chiaramente, non ho la sicurezza che ti dà un posto di lavoro fisso però il mio ragionamento è stato quello: magari, se chiudo l'azienda, mi lasciano a casa, vabbè, avrò gli ammortizzatori sociali, ma cosa cambia? Cambia un anno di stipendio, alla fine il risultato è sempre lo stesso, eh, perché poi si ragiona, il pensiero comune è quello, di dire, cioè sono a posto, sono a tempo indeterminato dipendente, sono a posto, cioè, per sempre, ma è relativamente vero. Rispetto a un autonomo, si ha più sicurezza sotto questo aspetto, però non è poi niente di definitivo! (Filippo, 36 anni, Artista e *blogger*, Reggio Emilia)

È infatti interessante notare che la scelta di abbandonare il lavoro dipendente o parasubordinato scaturisce talvolta dalla volontà di dare stabilità alla propria posizione lavorativa a fronte di un mercato del lavoro dipendente percepito come sempre meno stabile e palesemente incapace di garantire continuità di occupazione e di reddito.

Avendo il posto fisso può capitare di tutto e un domani non ce l'hai più, e un domani resti a casa, e dopo rientri in quel percorso in cui vuoi che lo Stato garantisca delle cose: cassa integrazione, mobilità, disoccupazione, tutte queste cose qua, però tu pretendi che lo Stato ti trovi un lavoro e sei schiavo di questa cosa. Invece devi fare in modo che, se capita quella cosa lì, tu sei pronto con un'alternativa in mano e non rimani a piedi, capito. (Giuliano, 28 anni, Consulente nel settore dei servizi, Rimini)

In tal senso, il lavoro autonomo viene percepito come “più in linea” con i tempi correnti. Una certa interiorizzazione dei discorsi che, a livello pubblico, dipingono l’autonomia lavorativa come la forma di lavoro “più adatta” a navigare le difficoltà contemporanee emerge dalle nostre interviste.

Relativamente a questo aspetto, nelle narrative degli intervistati appare talvolta complesso distinguere il momento in cui una scelta professionale legata alla volontà di consolidarsi si intreccia con le dimensioni della necessità e dell’obbligatorietà. La via del lavoro autonomo come strada verso il consolidamento professionale emerge, infatti, sempre anche dall’assenza di alternative.

Allora, nel 2008, 2009, il settore della metalmeccanica ha attraversato una crisi veramente pesante, dove le aziende si sono un po’ alleggerite, lasciando anche a casa delle persone. Nell’azienda dove ero io dipendente avevano lasciato a casa i tempi determinati, e facevano la cassa integrazione che è andata avanti per due o tre anni. Io ero il responsabile d’ufficio, seguivo la sicurezza aziendale e in più facevo manuali di manutenzione degli impianti che venivano venduti e, insieme con un altro ragazzo, il responsabile del magazzino, abbiamo pensato una cosa, abbiamo detto: se va male questa azienda, rimaniamo a casa lo stesso. Se proviamo a metterci autonomi [...], costituire una nuova ditta, e ci proponiamo in questa azienda in modo che l’azienda ha la possibilità di alleggerirsi del personale pagandoci come esterni, [probabilmente] è una proposta che l’azienda facilmente accetterà. Se il lavoro poi riprende, cioè, sono quasi costretti poi a tenerci dal momento che sappiamo tutte le dinamiche aziendali e siamo dentro da tanti anni. (Mattia, 35 anni, Imprenditore settore manifatturiero, Reggio Emilia)

Appare infine interessante notare come, nonostante l’esperienza del lavoro indipendente sia per molti dei nostri intervistati ricca di sfide e marcata da evidenti difficoltà di natura sia materiale che immateriale (si veda il paragrafo 7.5), i giovani lavoratori autonomi coinvolti in questa ricerca risultino in larga parte convinti della loro scelta professionale e dimostrino scarso interesse rispetto all’idea di lavorare come dipendenti. Il lavoro autonomo, infatti, consentendo – almeno su un piano astratto – maggiore autonomia e creatività appare rivelarsi maggiormente affine ai valori e ai desideri della generazione rappresentata dai giovani lavoratori coinvolti in questa ricerca, che sembrano leggere il lavoro dipendente come soffocante e poco stimolante.

Sebbene ciò possa far pensare che questi giovani siano tutti “imprenditori nati”, soggetti naturalmente propensi ad attribuire un minor valore alle dimensioni della sicurezza e della stabilità del lavoro, appare ben più probabile l’ipotesi che tale prospettiva sia determinata dall’esperienza diretta delle numerose trasformazioni che sono intervenute, nel corso degli ultimi decenni, a modificare l’esperienza del lavoro autonomo per le nuove generazioni di

italiani. Il mercato del lavoro dipendente sperimentato dai nostri intervistati non è più, infatti, l’ambiente inclusivo e sicuro che hanno generalmente conosciuto le precedenti generazioni di lavoratori, ma un mondo difficilmente accessibile e spesso marcato da precarietà e nuove e meno visibili logiche di sfruttamento. I giovani lavoratori contemporanei, inoltre, risultano con frequenza chiamati ad adattarsi e riadattarsi a ruoli professionali e settori lavorativi sempre nuovi. La mancanza di linearità dei percorsi professionali risultante da questa ulteriore trasformazione contemporanea del lavoro, fa sì che le precedenti esperienze di lavoro faticino a costituirsi come trampolino di lancio per il lavoro autonomo. Decresce, in altri termini, la possibilità che il lavoro autonomo si sviluppi come culmine di un percorso di maturazione attraverso il lavoro dipendente.

In questa prospettiva, lo sguardo adottato da questa indagine consente di comprendere e problematizzare la presunta preferenza giovanile per il lavoro autonomo e il loro disincanto rispetto al lavoro dipendente, evidenziando come la scelta di intraprendere il percorso professionale autonomo avvenga in stretta relazione con il tempo sociale in cui i giovani lavoratori si trovano ad affrontare tale decisione ed emerga come diretta conseguenza di dinamiche strutturali contemporanee che riguardano in larga parte il mercato del lavoro dipendente. Ciò che risulta dalle interviste è, in altri termini, una motivazione fortemente ancorata al e influenzata dal tempo presente che si riflette in una nitida consapevolezza che essere giovani oggi implica sfide e apre opportunità sconosciute alle precedenti generazioni di lavoratori.

7.2 Il ruolo delle reti di prossimità: genitori, partner e amici

Come evidenziato dalla letteratura presentata nel Capitolo 5 di questo volume, genitori, partner e amici rappresentano attori in grado di supportare attivamente i percorsi imprenditoriali individuali creando una rete di relazioni utili per l’attività professionale, fornendo risorse economiche nella fase di avvio dell’impresa o in successivi momenti di difficoltà, ma anche contribuendo alla trasmissione di competenze formali e informali per la gestione del lavoro o garantendo al giovane lavoratore autonomo un supporto di tipo morale durante il suo percorso. Viceversa, gli stessi attori possono anche rendere più complesso il percorso professionale autonomo del giovane dimostrandosi, ad esempio, ostili rispetto alla sua scelta o impreparati nel fornire aiuto materiale e immateriale in caso di necessità. In tal senso, una determinata rete relazionale può essere più o meno culturalmente aperta rispetto alla decisione

di intraprendere il percorso professionale autonomo da parte del giovane e più o meno in grado di accompagnare e sostenere materialmente il giovane lavoratore autonomo nella sua carriera. La rete relazionale del soggetto e le diverse figure che la compongono, inoltre, possono essere comprese come elementi del più ampio contesto sociale in cui l'intervistato è chiamato a muoversi e l'analisi del loro intervento consente di riflettere, ad un livello più generale, sull'atteggiamento verso il lavoro autonomo e la capacità di sostegno dell'imprenditorialità giovanile del più vasto ambiente sociale che circonda i giovani lavoratori autonomi coinvolti nella presente ricerca.

In questa prospettiva, il presente paragrafo intende interrogarsi sulla capacità della rete relazionale prossima degli intervistati di generare e sostenere l'imprenditorialità dei giovani lavoratori autonomi coinvolti nella ricerca sia su un piano motivazionale (sostegno morale), che a livello pratico (economico e/o organizzativo).

Come avremo modo di precisare nel corso del paragrafo, genitori, partner e amici sembrano svolgere funzioni diverse nei percorsi di imprenditorialità dei giovani intervistati i quali, tuttavia, vengono in larga parte raccontati come traiettorie individuali, soprattutto per quanto concerne il confronto e il dialogo con la propria famiglia.

Nelle parole dei giovani coinvolti nella ricerca, infatti, il percorso intrapreso assume la forma di una storia individuale in cui la decisione di diventare lavoratore autonomo viene assunta – sia quando vissuta positivamente, che quando avviata per necessità – piuttosto in solitudine. I giovani coinvolti nella ricerca tendono a non indicare spontaneamente i genitori come figure chiave nei loro percorsi professionali verso il lavoro autonomo, affermando di essersi confrontati poco con i propri familiari più stretti rispetto alla decisione di diventare lavoratori indipendenti.

Soprattutto nelle fasi iniziali del percorso verso il lavoro autonomo, le figure relazionali più prossime appaiono manifestare una sorta di “rilevanza per assenza”. Più che sottolineare il marcato sostegno morale ricevuto dalla famiglia, gli intervistati tendono piuttosto ad evidenziare come i genitori non abbiano ostacolato quella che era una loro personale decisione e abbiano compreso le circostanze che verso quella decisione li hanno orientati.

I miei genitori non mi hanno mai ostacolato, anzi, vedevano che questa era una passione, ma una passione sana [...] Il lavoro non gli è mai interessato, nel senso: tu fai quello che devi fare, che vuoi fare, l'importante è che sai quello a cui vai incontro, ti regoli tu. (Armando, 31 anni, *Video-maker*, Rimini)

Anche quando la decisione di intraprendere il percorso professionale autonomo viene affrontata dagli intervistati attraverso un dialogo giudicato

come significativo con il padre e la madre, i genitori sembrano manifestare una generale dubbiosità, se non una palese avversione verso la scelta dei propri figli.

Mio padre mi ha dato sfiducia, ma da sempre, quindi ormai sono abituata a questa cosa, non ha ancora mai visto una mia collezione dal 2009, non ha mai visto una cosa che ho realizzato. L'unico suo punto, l'unica sua domanda è: ma guadagni? Hai iniziato a guadagnare? Per lui ero perfetta quando lavoravo in azienda, cioè sei tranquilla: tu vai lì la mattina, lo stipendio, la certezza, sicurezze... non, non ce la faccio. (Mariella, 26 anni, *Designer* per *startup* nel settore moda, Rimini)

Anche tra i genitori che non manifestano apertamente la loro ostilità, la decisione dei giovani intervistati di diventare lavoratori autonomi genera sentimenti di prudenza e l'accettazione arriva quasi per rassegnazione. In questi casi, il dubbio prende la forma di un silenzio ingombrante, che lascia sottese una serie di rilevanti differenze nelle rispettive prospettive sul lavoro di figli e genitori:

Il silenzio, un velo di silenzio totale e quindi non sono stato sicuramente contrastato o osteggiato però non posso neanche dire di essere stato particolarmente supportato. Hanno preso atto che ho fatto questa scelta e basta. Tristemente è così, anch'io me lo domando, ogni tanto mi stupisco, dico ma come fanno a non chiedermi, però sembra quasi che abbiano timore di avere una risposta negativa, una preoccupazione in più quindi dico, no, finché va così lasciamola andare. (Filippo, 36 anni, Artista e *blogger*, Reggio Emilia)

Alla base dell'atteggiamento dei genitori emerge la permanenza di uno schema cognitivo che non assume come scontato o normale il percorso lavorativo autonomo. Nelle interazioni con i figli, infatti, i genitori tendono a richiamare la loro attenzione sui vantaggi di una posizione lavorativa dipendente. Quest'ultima viene ritenuta dalle famiglie come maggiormente in grado di tutelare i figli perché ancora capace di garantire una prospettiva di stabilità che non viene associata, invece, al lavoro autonomo.

Diciamo che, a differenza mia, loro hanno molta paura di questo mondo, quindi loro hanno sempre cercato di mettermi un po' in guardia. Nella realtà mi hanno sempre supportato, tuttora supportano magari anche delle situazioni pesanti, di stress, eccetera, però [...] pensano tuttora che una condizione di vita comunque in una grossa azienda potrebbe essere migliore. Io non penso, però [che sia così:] probabilmente potrebbe essere maggiore anche il grado di stress. (Pietro, 32 anni, *Video-maker*, Rimini)

Se in larga parte la perplessità espressa dai genitori può essere ricondotta alla mancanza di esperienze dirette nel mondo del lavoro autonomo e,

quindi, alla necessità di confrontarsi con una novità e un cambiamento che necessariamente spaventano, è interessante notare come un certo grado di preoccupazione si presenti anche tra i genitori che hanno avuto esperienze professionali come lavoratori autonomi. Tanto i genitori che per la prima volta si relazionano con il lavoro autonomo, quanto quelli che hanno avuto delle esperienze in questo ambito lavorativo sperano, infatti, per i figli un lavoro di tipo dipendente.

I miei genitori erano lavoratori autonomi. Li vedevo che si facevano un gran mazzo ma potevano comunque gestirsi un po' i loro orari, erano i capi di loro stessi, quindi insomma, non mi dispiaceva come idea. Poi in realtà, quando ho deciso di mettermi con Partita IVA, mi hanno entrambi insultato perché hanno detto che non ne vale assolutamente la pena alla fine. Poi sicuramente avevano ragione, però diciamo che l'idea era: provo anch'io a lanciarmi e a vedere se ce la faccio da solo. (Mattia, 31 anni, *Software developer*, Bologna)

Tra i padri e le madri dei giovani coinvolti in questa ricerca sembra quindi restare valida l'equazione che associa il lavoro dipendente a forme contrattuali stabili e condizioni lavorative sicure e il lavoro autonomo a insicurezza e instabilità, nonché l'idea che quest'ultimo sia una scelta “insolita” rispetto alla strada “normale” del lavoro dipendente. In tal senso, i genitori dei giovani intervistati appaiono manifestare una certa difficoltà ad adattarsi cognitivamente ad un contesto lavorativo che muta rapidamente, in cui le differenze tra lavoro autonomo e lavoro dipendente si sono fatte più sfumate e il mercato del lavoro dipendente si è fatto meno accessibile. Relativamente a questo aspetto, i giovani lavoratori autonomi lamentano, infatti, l'incapacità dei genitori di guardare al lavoro dipendente e indipendente con oggettività e sottolineano uno scarto generazionale, stigmatizzando la loro difficoltà di comprensione rispetto alle rapide trasformazioni che il mercato del lavoro e la sua organizzazione hanno conosciuto recentemente.

Sebbene piuttosto diffidenti sul piano del supporto morale o motivazionale, i genitori tendono tuttavia a dimostrare la loro presenza attraverso forme di aiuto più concrete. Nello specifico, ad esempio, le risorse economiche messe a disposizione da parte dei genitori risultano essere per gli intervistati indispensabili sia sul piano lavorativo che su quello esistenziale.

I miei genitori mi hanno supportato, anche economicamente, per la prima parte, perché la banca ci ha messo quattro mesi per darci un finanziamento. Inizialmente, quindi, la mia famiglia mi ha fatto un prestito temporaneo, che poi ho girato alla società e che ora ho già riversato alla mia famiglia. (Nicola, 29 anni, *Startupper*, Rilevamento aereo con droni, Rimini)

Il sostegno economico della famiglia di origine risulta, infatti, importante sempre, sia per fornire il capitale finanziario necessario per partire con l’attività imprenditoriale, sia per aiutare il giovane in tutte quelle occasioni in cui la condizione di lavoratore autonomo incide negativamente sulle più generali possibilità di vita del giovane. I genitori, ad esempio, contribuiscono al pagamento di alcune spese o integrano i redditi – altrimenti troppo contenuti – dei giovani lavoratori autonomi meno consolidati nelle loro attività professionali.

Mia mamma lavora vicino a casa [e] mio babbo ha già lo scooter. Abbiamo due machine e io [uso una delle macchine dei miei]. Insomma ho risparmiato un bel po’ di soldini e ovviamente benzina, bolli, assicurazioni non gravano su di me. (Stefano, 27 anni, Consulente legale, Bologna)

L’intervento dei familiari si rileva, inoltre, indispensabile anche sul piano della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata: alleviando i figli da più o meno rilevanti compiti di cura, i genitori permettono loro di gestire meglio il proprio lavoro o di recuperare un tempo per sé libero da impegni (cfr. paragrafo 7.5). Sia tra i giovani che ancora abitano con i propri genitori, sia tra quelli che, invece, hanno abbandonato il nucleo familiare di origine, la famiglia continua quindi a rappresentare un porto sicuro in cui trovare risposte in caso di bisogni economici e organizzativi. Il frequente ricorso all’aiuto della famiglia di origine derivante dalla fragilità della propria condizione professionale, tuttavia, genera anche disagio e imbarazzo nei giovani intervistati per cui l’ingresso nel mondo del lavoro non ha comportato una reale emancipazione economica dalla famiglia.

In tutti questi anni in cui ho vissuto a Bologna, prima come studentessa poi come lavoratrice autonoma con Partita IVA, mi sono dovuta far aiutare dai miei genitori, e questo è brutto, da dire, da pensare, nel senso che purtroppo la cosa brutta è il fatto che se oggi non hai i genitori alle spalle, non puoi permetterti la libera professione. (Mafalda, 33 anni, *Coach*, Bologna)

Per quanto concerne l’ambiente familiare, i giovani lavoratori autonomi presi in considerazione in questa ricerca sembrano quindi muoversi entro un contesto in grado di fornire un sostegno “reattivo”, in cui cioè la scelta di intraprendere il lavoro autonomo non è attivamente stimolata, ma comunque resa possibile e sostenuta dai genitori sul piano pratico una volta presa. Le famiglie degli intervistati, infatti, sembrano “reagire” alla decisione del giovane piuttosto che spingerlo attivamente verso il lavoro autonomo e pur trovandosi impreparate sul piano cognitivo, risultano fortemente presenti su quello pratico. Se i genitori costituiscono la principale fonte di sostegno dal punto di vista materiale e organizzativo, i giovani lavoratori intervistati in questa

ricerca sembrano trovare sostegno morale e stimoli motivazionali soprattutto nel partner e nella sfera amicale. Oltre a intervenire nelle dinamiche di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa (cfr. paragrafo 7.5), fidanzati, compagni e sposi, quando nominati, appaiono assumere un ruolo fondamentale nella presa di consapevolezza circa la scelta di voler intraprendere la strada professionale autonoma.

Questi 14 anni passati con mio marito sono stati anche il momento in cui mi sono definita anche professionalmente. Se non avessi avuto mio marito che mi ha sempre supportata, criticata, stimolata, eccetera, non potrei essere qui. (Monica, 40 anni, Imprenditrice in azienda nel settore della cultura, Ravenna)

Alcuni dei giovani coinvolti nella ricerca affermano, infatti, di aver trovato l'ispirazione e la forza necessarie ad affrontare la sfida del passaggio al lavoro autonomo proprio nei propri partner che, in un numero ridotto di casi, stavano già lavorando come lavoratori indipendenti.

Il mio compagno, lui faceva video produzioni, quindi insomma, sapeva usare una telecamera. [In quel periodo] le *web-tv* erano una cosa che ancora non si era così sentita, o comunque il video online ancora non era così usato come adesso e allora abbiamo detto: dai, mettiamoci lì, vediamo cosa succede a Bologna, andiamo in giro per eventi, capiamo cosa succede. (Barbara, 37 anni, *Web-designer*, Bologna)

Tuttavia, nella maggior parte dei casi, i partner dei lavoratori coinvolti nella ricerca sono impiegati come lavoratori dipendenti. Questo aspetto gioca un ruolo fondamentale nel garantire la stessa sostenibilità della posizione professionale autonoma dell'intervistato. Soprattutto sul piano economico, il reddito stabile del partner consente alla coppia di vivere il proprio presente e pianificare il proprio futuro con minore ansia e minori difficoltà. Nessuno dei nostri intervistati ha, invece, dichiarato di aver ricevuto un sostegno economico diretto da parte del partner per l'avvio o il consolidamento dell'attività professionale autonoma.

Sebbene nessuno degli intervistati veda il proprio lavoro palesemente in contrasto con la possibilità di avere una relazione stabile e duratura, è interessante notare come gli intervistati evidenzino numerose difficoltà di conciliazione tra i ritmi e i tempi del lavoro indipendente e le loro relazioni sentimentali. In particolare, se la flessibilità dei tempi imposta e concessa dal lavoro autonomo è solitamente apprezzata da coloro che hanno già una relazione stabile e una famiglia in quanto consente di conciliare impegni di cura e lavoro, essa viene menzionata tra gli aspetti problematici da parte dei giovani lavoratori autonomi che, invece, stanno cercando di costruire la propria stabilità su un piano anche sentimentale.

Adesso non ho una famiglia, non ho neanche una ragazza, non sono fidanzato però, comunque è difficile persino costruire dei rapporti di amicizia se ci si sposta, ma io questo l’ho notato semplicemente facendo Bologna-Brennero. Facendo questo su e giù, su e giù ti destabilizza, allora io stavo cercando, l’idea era quella di abbandonare un po’ il cantiere e inserirmi in qualche altro settore, però io ho quasi 40 anni. (Nicola, 39 anni, *Startupper*, Rilevamento aereo con droni, Bologna)

Allo stesso tempo, anche lo stress derivante da un’organizzazione del lavoro marcata da continue scadenze incide sulla tranquillità relazionale.

Magari molto spesso noto che i rapporti umani con il mio compagno piuttosto che la mia famiglia, piuttosto che amici molto stretti, sono molto compromessi dai miei periodi di ansia, quando ho tantissimo lavoro e, per quanto cerchi di gestire l’ansia, [...] quando ho tantissimo lavoro arriva il momento di sfogo di tutta questa agitazione. Purtroppo arriva sempre con le persone più vicine, nella fattispecie con il mio compagno o con mia madre al telefono, quindi da questo punto di vista, sì, diciamo che le persone che mi stanno a fianco devono fare uno sforzo ulteriore per comprendere, e lì c’è chi lo fa, c’è chi non lo riesce nemmeno a fare, anche perché c’è poca comprensione del mio lavoro. (Giulia, 32 anni, Traduttrice, Bologna)

Complessivamente, tuttavia, i partner dei giovani coinvolti in questa ricerca si dimostrano in grado di comprendere le caratteristiche del lavoro autonomo e le sue peculiarità, garantendo un supporto motivazionale costante e accettando di rimandare una serie di passaggi ed eventi quali la convivenza o l’acquisto di una casa di proprietà.

Il mio obiettivo per quest’anno era staccarmi un po’ dal cordone ombelicale [di un’azienda italiana conosciuta a livello internazionale] per non ricadere negli stessi problemi [di mancanza di denaro] dell’anno scorso, che dopo, essendo tutti contratti a consulenza, il progetto finisce e ti ritrovi lì con il culo per terra, per cui insomma, è un periodo economicamente buono però devo stare attento a non farmi risucchiare di nuovo [...] Adesso [io e il mio socio] stiamo cercando casa a Venezia, lui con la sua ragazza e io per conto mio, forse poi la mia ragazza potrebbe raggiungermi, forse quando parte il lavoro. (Pino, 36 anni, Scrittore e *Communication manager*, Reggio Emilia)

Accanto a famiglia e partner, gli amici dei giovani lavoratori autonomi giocano un ruolo decisamente importante nelle storie professionali prese qui in considerazione.

Gli amici in realtà sono tutti super contenti quando fai qualcosa di tuo. Poi io faccio una cosa che tu puoi indossare, puoi usare e quindi è più facile perché se loro si comprano una nostra maglietta e se la mettono, poi possono dire: «questo l’ha fatto una mia amica!» [...] Gli amici ti sostengono, ti sopportano anche quando ti lamenti, più dei genitori o dei fidanzati. (Mariella, 26 anni, *Designer* per *startup* nel settore moda, Rimini)

Nella rete amicale, gli intervistati riescono innanzitutto a trovare il riconoscimento del proprio talento e dell’innovatività delle proprie idee necessario a stimolare il percorso verso l’imprenditorialità. Sono gli amici le figure che maggiormente ricorrono nelle storie degli intervistati quando chiamati a riflettere sui momenti di svolta che hanno segnato i loro percorsi verso l’autonomia lavorativa.

Ho lavorato un anno in una concessionaria come venditore, un lavoro che visto il periodo magari non era dei più stimolanti. Dopo di quello, siccome non mi piaceva come lavoro, ho deciso di andare a fare un’esperienza all’estero. Una volta che sono rientrato, non per mia scelta, in Italia [ho incontrato] il mio carissimo amico William. Oltre che soci siamo amici da quando avevamo cinque anni. William voleva mettersi in proprio e mi ha proposto questa strada. Abbiamo deciso di intraprendere questa attività e partendo da un piccolo ufficietto di 3x3 dove eravamo io, lui e pure mio fratello, siamo arrivati a fare tutto quello che c’è qua adesso. (Fabio, 31 anni, Imprenditore nel settore dei servizi alla persona, Reggio Emilia)

Inoltre, tra gli intervistati che hanno un’attività in associazione con altri professionisti, le interviste evidenziano spesso l’esistenza di un rapporto amicale antecedente a quello professionale. In questi casi l’idea di diventare lavoratori autonomi assume talvolta i tratti di un progetto condiviso o emerge dall’unione di più progetti imprenditoriali individuali, come illustrato dalle due seguenti storie.

In realtà io ho sempre “cipollato” con i computer, sostanzialmente, che è quello che mi ha portato a fare Informatica all’università che è informatica e basta, non ingegneria informatica. Praticamente mi sono laureato, e quello che è successo è che praticamente all’inizio con un mio amico abbiamo detto: proviamoci, buttiamoci, mettiamo su questo negozio, che all’inizio era solo un negozio di assistenza computer, quindi non era nulla di che, più che altro. (Mattia, 31 anni, *Software developer*, Bologna)

Ho conosciuto R., che è attualmente una delle mie socie, che aveva all’epoca un laboratorio di pasticceria artigianale ed era una delle prime a Bologna che si occupava di *cake design* [...] quindi nel 2011, diciamo, prima in Italia non si parlava minimamente di queste cose, e lei è stata una delle prime a Bologna. In un piccolissimo laboratorio a iniziare a fare degli *sweet table* per i matrimoni, per le cerimonie, per le feste di compleanno [...] Conosciuta lei, nel 2010, fine 2010, abbiamo iniziato a costruire l’idea di trasferire il mio atelier, che era una piccolissima realtà, e il suo laboratorio, che era una piccolissima realtà, in uno spazio condiviso, quindi di mantenere le nostre società, ma in uno spazio su strada e comune, dove potevamo fare dei *co-shopping*. Si affacciava anche all’epoca l’idea del *coworking*, di tutto condiviso. In tutto questo si è aggiunto in quegli anni una libreria specializzata in albi illustrati e grafica e uno spazio laboratori per bambini

incentrato sul metodo Munari, gestita da N., che poi è entrata in società con noi. (Letizia, 37 anni, Ristoratrice, Bologna)

L’influenza della rete amicale, spesso sottovalutata nell’analisi dei percorsi verso l’imprenditorialità dei giovani, assume rilevanza soprattutto tra gli *starter*, i cui progetti imprenditoriali trovano spesso “terreno fertile” per il loro sviluppo e la loro realizzazione proprio nel gruppo dei pari. In conclusione, i professionisti presi in considerazione in questa ricerca appaiono confrontarsi, sul piano familiare, con un ambiente caratterizzato da una titubante accettazione del lavoro autonomo. Tale spaesamento genitoriale risulta in parte comprensibile alla luce del fatto che, nella maggior parte dei casi, i genitori coinvolti nella presente ricerca non sono mai stati lavoratori autonomi e sono, quindi, chiamati a relazionarsi con condizioni e dinamiche professionali rispetto alle quali sono del tutto impreparati. Ciò appare confermare una scarsa apertura culturale al lavoro autonomo tra le famiglie che non hanno una “tradizione” imprenditoriale. Tuttavia, il medesimo atteggiamento è stato riscontrato anche tra quei genitori che, invece, hanno lavorato come lavoratori indipendenti in passato. Anche questi ultimi, infatti, dimostrano di preferire per i propri figli un posto di lavoro di tipo dipendente, ritenendo il lavoro autonomo maggiormente insicuro, instabile e rischioso. In tal senso, i genitori aventi un *background* imprenditoriale non appaiono di per sé maggiormente aperti al rischio e alla flessibilità del lavoro indipendente rispetto alle famiglie prive di esperienze nel settore del lavoro autonomo.

La chiusura culturale delle famiglie verso il lavoro indipendente rilevata dalle interviste sembra trasversale all’interno del nostro campione e comprensibile alla luce di una comune lettura del lavoro autonomo e del rapporto tra esso e il lavoro dipendente emergente tra i genitori dei giovani coinvolti in questo studio. Tra i padri e le madri degli intervistati sembra infatti permanere uno schema cognitivo che comprende il lavoro autonomo come una scelta che andrebbe intrapresa solo quando manca la possibilità di svolgere lo stesso mestiere in una posizione di tipo dipendente. In generale, infatti, tutti i genitori dei giovani intervistati appaiono adattarsi faticosamente alla scelta presa dal giovane, dimostrando di leggere ancora il lavoro autonomo e il lavoro dipendente attraverso categorie che hanno perso validità alla luce delle contemporanee trasformazioni del mercato del lavoro.

Sebbene poco presenti, impreparati e scettici sul piano del supporto morale, i genitori vengono descritti dai giovani intervistati come fortemente presenti sul piano del sostegno materiale, di tipo economico e organizzativo. Le storie raccolte attraverso questa ricerca dimostrano come la sostenibilità – in termini economici, ma anche esistenziali – del lavoro autonomo dipenda

fortemente dall'intervento della famiglia. Nella quotidianità delle vite dei giovani lavoratori indipendenti, la famiglia va a sopperire alle carenze di altri attori economici e istituzionali, garantendo al giovane, ad esempio, la possibilità di avviare e sostenere l'impresa anche a fronte dell'assenza di prestiti o finanziamenti o assicurando la conciliazione tra lavoro e vita privata nonostante la mancanza di adeguati servizi. In tal senso, la ricerca conferma la centralità che la famiglia ha nei percorsi lavorativi dei giovani italiani, sia nel momento della transizione al lavoro, che nelle fasi successive, gettando luce, ancora una volta, sul fatto che per molti giovani italiani avere un lavoro non significa necessariamente essere autonomi. Ampliando lo sguardo oltre le sole relazioni familiari, è stato possibile rilevare come anche partner e amici abbiano svolto un ruolo importante nel percorso verso il lavoro autonomo dei giovani intervistati. Se i partner si sono distinti soprattutto per la loro capacità di sostenere il lavoratore autonomo sul piano motivazionale nel momento della scelta o di fronte a successivi momenti di difficoltà, gli amici vengono, invece, descritti come attori in grado di fornire una serie di risorse materiali e immateriali necessarie al passaggio dall'idea all'azione, andando a costituire un bacino in cui costruire un *network* professionale e ricercare soci in affari. Oltre a fare luce sull'importanza che la socialità riveste nelle scelte e nelle carriere professionali, guardare ai partner e agli amici permette anche di riflettere sull'emergenza di una generale maggiore apertura culturale al lavoro autonomo tra i giovani contemporanei che indirettamente si rileva tra i pari con cui gli intervistati si relazionano. In altre parole, è tra i partner e gli amici – ovvero tra altri giovani abituati a relazionarsi con un nuovo mondo del lavoro – che gli intervistati trovano la comprensione che non riescono a trovare nei propri genitori.

7.3 Capacità e competenze dei lavoratori autonomi

Il presente paragrafo si concentra in primo luogo sul bagaglio di conoscenze e abilità apprese durante il percorso formativo e sulle modalità con cui tali competenze sono utilizzate nell'ambito dell'attività lavorativa autonoma attualmente svolta. In secondo luogo saranno approfondite le rappresentazioni degli intervistati circa competenze e capacità di cui necessiterebbe il profilo ideale di un “buon” lavoratore autonomo. Infine, saranno indagate le concrete strategie messe in atto dai giovani lavoratori autonomi per l'acquisizione delle competenze ritenute rilevanti per il proprio lavoro.

Come si osserverà più nel dettaglio nelle prossime pagine, le competenze e capacità richiamate dai giovani lavoratori intervistati sono trasversali a

diversi campi dell’“agire imprenditoriale”. Appaiono importanti, infatti, tanto le competenze e abilità di tipo relazionale, (soprattutto in riferimento alle modalità con cui ci si rapporta con i clienti), quanto quelle di tipo manageriale e gestionale. Sono altresì richiamati una serie di tratti caratteriali peculiari considerati dai giovani intervistati di grande aiuto nello svolgimento dell’attività lavorativa autonoma.

In generale, occuparsi della formazione delle competenze e delle capacità osservando il punto di vista di chi ha già intrapreso la carriera di lavoro autonomo risulta interessante per almeno due ordini di ragioni: da un lato, permette di individuare bisogni e aspettative in termini di formazione di competenze che i giovani intervistati ritengono importanti per lo svolgimento del proprio lavoro; dall’altro lato, tali conoscenze possono orientare le politiche formative in maniera più consapevole tenendo conto del punto di vista dei “destinatari” stessi. L’opportunità di frequentare corsi di formazione dedicati allo sviluppo di competenze utili nell’ambito del lavoro autonomo risulta particolarmente rilevante per quei lavoratori che, non avendo un *background* familiare di tipo imprenditoriale, non hanno potuto beneficiare di pratiche e conoscenze accumulate nel corso dell’esperienza imprenditoriale in famiglia.

In generale il percorso universitario non è considerato come un momento formativo volto all’acquisizione di competenze tecniche specifiche per lo svolgimento dell’attività autonoma, piuttosto si tratta di una esperienza che aiuta la propria crescita e lo sviluppo della capacità di concentrazione, utile nella gestione quotidiana della propria attività lavorativa.

Diciamo che l’università, ma devo dire anche il liceo, la cosa che mi ha dato di più è la forma mentale, ovvero l’idea di mettermi lì, su una cosa, e passarci del tempo ed alla fine arrivare ad una soluzione. Come per gli esami devi stare lì un tot di ore per arrivare a raggiungere un obiettivo, nel lavoro è lo stesso. Poi ti dico, nel lavoro dell’informatica c’è la fortuna che più o meno qualsiasi problema è risolvibile, nel senso che sei tu che ti costruisci le cose. Quindi, quello che mi ha dato l’università, sia sul lavoro in gruppo, sia sul dover star lì a leggere, leggere, ripetere, è l’idea di metterti lì a tavolino, ti fermi, e dopo un po’ ci arrivi. Questo devo dire che mi serve molto in generale e mi aiuta per la pianificazione del lavoro stesso. (Renato, 34 anni, Informatico, Reggio Emilia)

Sono poi ritenute particolarmente efficaci le esperienze in cui l’attività lavorativa è svolta in sinergia con il percorso formativo accademico, quale occasione di mutuo rafforzamento tra area formativa e area lavorativa. È il caso di una giornalista, che durante il periodo degli studi universitari collaborava già ad un settimanale ed ha avuto così l’opportunità di sfruttare al meglio quanto appreso nell’ambito della formazione accademica:

Per me la formazione universitaria ha contato tantissimo, tantissimo. Ad esempio, la tesi l’ho fatta su un progetto sperimentale che avevo scelto e che avevo conosciuto tramite la mia collaborazione con il settimanale [ed era un progetto che riguardava l’assistenza in strada a prostitute che si prostituivano sull’Adriatica, e quindi un progetto organizzato dai servizi sociali e tutela del danno] che poi ho proposto alla mia relatrice e al quale ho poi dedicato la mia tesi. Tutto è strettamente connesso, perché appunto, la conoscenza di questo servizio era nata da un articolo che io scrissi. Quindi per me è stato spesso un continuo alimentarsi, di un aspetto rispetto all’altro [formazione ed attività lavorativa]. (Paola, 37 anni, Giornalista, Ravenna)

In tal caso, quindi, la formazione universitaria risulta utile per l’acquisizione di competenze relative ai contenuti del proprio lavoro, soprattutto se si è già intrapresa un’attività lavorativa in un settore tematicamente contiguo alla propria formazione.

Inoltre, altrettanto importante è l’aggiornamento costante sui temi oggetto del proprio settore lavorativo. In particolare per coloro che lavorano in un settore ad alta innovatività (*startup* o consulenza nell’ambito di ricerca e sviluppo), l’apprendimento è giudicato come un aspetto sempre presente nel corso dell’attività lavorativa:

Si rimane in uno stato di perenne apprendimento perché bisogna rimanere aggiornati, soprattutto se ricopri un incarico come il mio di ricerca e sviluppo non puoi rimanere fermo sulle tue conoscenze che hai acquisito durante gli anni di università. (Marcello, 36 anni, *Startupper* nel settore agricoltura, Bologna)

Se si passa dall’ambito del percorso formativo istituzionale alle competenze e alle capacità ritenute essenziali per essere dei lavoratori autonomi di successo, gli elementi citati fanno riferimento prevalentemente a qualità di tipo caratteriale. A prescindere dal settore lavorativo e dagli anni di avvio dell’attività, risultano rilevanti per gli intervistati caratteristiche quali la determinazione, la capacità di essere pazienti a fronte di risultati non sempre immediati, la convinzione rispetto alle proprie scelte lavorative, la passione, il coraggio e, talvolta, un pizzico di incoscienza, che serve per rischiare quando le condizioni in cui si intraprende un percorso in autonomia lavorativa non garantiscono un risultato certo.

La cosa principale da avere è una cosa che in realtà non è una competenza, nel senso che devi seriamente essere convinto di quello che stai facendo, perché le difficoltà ci sono ogni giorno e nessuno te le risolve, te le risolvi tu. Poi, con l’appoggio di chiunque ti viene in mente, benissimo, ma sei tu che devi capire che c’è un problema e tu che devi capire come risolverlo, e se non conosci nessuno che ti dà una mano, devi anche sapere da chi andare per

saltarci fuori, quindi innanzitutto esserne convinto in maniera totale, poi ogni competenza può essere utile. (Vito, 28 anni, Animatore culturale, Reggio Emilia)

Molto importante, per sentirsi sempre stimolati a fare meglio, è la dedizione per il proprio lavoro e la capacità di mettere a fuoco scopi ben precisi che riguardano tanto la sfera lavorativa quanto un'idea più generale circa il tipo di vita che si intende condurre:

Sicuramente devi amare il tuo lavoro, cioè devi anche avere un obiettivo ben focalizzato di quello che deve essere la tua vita. (Giovanni, 23 anni, Ristoratore, Rimini)

L'ambizione, la voglia di dimostrare in qualche modo il proprio valore e di crederci, anche quando la famiglia non comprende o non supporta le scelte del giovane lavoratore autonomo, costituiscono elementi importanti che determinano un percorso d'imprenditorialità efficace, soprattutto se associate alla capacità di “sapersi vendere” al fine di creare una rete di clienti solida.

La voglia di emergere, di dimostrare qualcosa. È vero che ci vuole sicuramente per un lavoro creativo come può essere il mio, bisogna dedicare tempo alla creatività, ci vuole anche una buona spinta commerciale, quindi anche... una capacità di sapersi un po' esporre, vendere, legare contatti, nel mio campo, è abbastanza indispensabile. La capacità commerciali possono essere più importanti di quelle tecniche, nel senso che se uno si sa vendere bene, può anche lavorare male, però può avere molto più successo di uno che magari lavora molto bene, ma che non ha capacità imprenditoriali. A me, in questo momento, piace un po' il rischio, quindi anche questo può essere un aspetto. L'importante comunque è sempre crederci... (Pietro, 32 anni, *Video-maker*, Rimini)

Tra le qualità del “buon lavoratore autonomo” emerge inoltre lo spirito d'iniziativa, la propensione al cambiamento e al rendersi flessibili. Tali qualità, però, risultano ancora più utili se accompagnate da capacità organizzative miranti a strutturare e ad integrare le tante competenze trasversali necessarie per chi vive la condizione di lavoratore autonomo:

Innanzitutto credo che ci voglia un grande spirito di iniziativa, che ha accompagnato tutto il mio percorso, sia di studi sia il mio percorso lavorativo, cioè bisogna essere comunque delle persone intraprendenti e io lo sono sempre stata perché dal fatto che da giovane non ho avuto problemi a mettermi in gioco, ad andare da sola in un Paese all'estero, un Paese straniero, a ricominciare completamente da zero con amicizie nuove, un nuovo ambiente, nuova scuola, nuovi studi, quindi certamente importante lo spirito di iniziativa. Poi ci vuole organizzazione, perché le cose da fare nell'attività

imprenditoriale spaziano da attività meramente amministrative ad attività più legate alla professione e appunto anche attività di ricerca, di tempi, e attività di studio, quindi bisogna un attimo capire che peso dare a ciascuna di queste componenti senza perdere di vista l'attività principale, che deve essere quella della traduzione. (Patrizia, 32 anni, Traduttrice, Reggio Emilia)

Chiamati a riflettere sul tipo di capacità e competenze necessarie per una carriera autonoma di successo, gli intervistati hanno spesso sottolineato l'aspetto relativo alla varietà di competenze e abilità che occorre acquisire e che, come accennato in precedenza, sono sia di ordine gestionale-contabile sia di tipo relazionale, soprattutto in riferimento alla capacità di saper promuovere sé stessi.

La più grande sfida del lavoratore autonomo è che deve essere un commerciale, nel senso che comunque devi vendere le tue competenze da zero, non è che devi solo vendere il prodotto e casomai il tuo, devi vendere te stessa proprio come persona [...] Devi far capire quello che è il tuo valore, e questa è la cosa che fai più fatica a fare. Oggi il lavoro della libera professione, ti parlo per quella che è la mia esperienza, è molto un lavoro di *networking*, cioè di conoscenze: con più persone entri in contatto, più persone sanno cosa fai, riescono a capire anche cosa fai, questo ti può dare risonanza e ti può dare anche valore. Devi farti conoscere. (Mafalda, 33 anni, *Coach*, Bologna)

Soprattutto per coloro che hanno compiuto la transizione dal lavoro dipendente a quello autonomo, le competenze necessarie sono interpretate prevalentemente alla luce di un “cambio di mentalità”:

Più che capacità ho dovuto cambiare il mio modo di vedere il lavoro, cioè mentre prima il lavoro era visto come una mera cessione del mio tempo verso qualcuno in cambio di moneta, adesso è un investimento del mio tempo, in cambio sempre di moneta, che può essere moneta, può essere benessere, può essere qualsiasi cosa, però è un investimento, cioè io investo il tempo che mi piace, io investo il tempo come mi piace, in quello che più mi piace, perché è un investimento del mio tempo, mentre invece da dipendente tu devi fare quello che c'è da fare, poi se sei fortunato a trovare un lavoro che anche ti piace, bene, se non sei fortunato tu devi comunque fare quello che ti viene detto di fare, purtroppo. (Alessia, 28 anni, *Startupper*, Bologna)

Sempre in considerazione della precedente condizione lavorativa da dipendente, è possibile notare quanto i neo-lavoratori autonomi si sentano carenti soprattutto rispetto alla capacità di saper intessere relazioni con i clienti e farsi conoscere nel settore di mercato di riferimento:

Sicuramente devo migliorare anche quella che è la capacità di farsi conoscere, quindi quell'intraprendenza che non hai, perché abituata al lavoro dipendente, dall'oggi al domani, ti trovi nella condizione di dover trovare

dei clienti, di dover trovare dei committenti, quindi esporsi, la voglia di esporsi, mettersi in gioco per avere la possibilità di ampliare il proprio pacco di clienti... quindi sicuramente mi devo migliorare anche dal lato della comunicazione, dal lato del *self-marketing*, non è facile. (Patrizia, 32 anni, Traduttrice, Reggio Emilia)

Sulle capacità e competenze che si ritengono importanti è apparso interessante comprendere se per gli intervistati si tratti di capacità e competenze “innate” o se sia possibile acquisirle attraverso processi di apprendimento sia istituzionali sia informali. Dall’analisi emerge che le competenze di carattere gestionale, manageriale e organizzativo possono essere apprese grazie allo scambio tra colleghi o con la frequentazione di corsi formativi *ad hoc*, mentre gli elementi relativi a caratteristiche personali, quali il coraggio, la capacità di rischiare, la passione per il proprio lavoro, sono considerate dagli intervistati, pressoché unanimemente, caratteristiche innate. Nell’alveo delle capacità “innate, è citata – tra le altre – la capacità di essere un buon “interprete del futuro”, che sappia pensare e creare prodotti appetibili per i clienti. Tale aspetto emerge particolarmente da coloro che, lavorando in settori creativi ed altamente innovativi, possono essere ascrivibili ad una tipologia di imprenditore “deviante” di schumpeteriana memoria¹:

Una capacità innata è quella di interpretare un po’ il futuro. Cioè ad esempio, so che i *social network* non dureranno per sempre, so che le arti non dureranno per sempre, e quindi ci muoviamo di conseguenza. Il futuro adesso è molto veloce, cioè parliamo di mesi, non di anni, come una volta. Per cui c’è anche una frase bellissima, che riguarda il futuro. È di Henry Ford: «se fossi stato a sentire quello che volevano le persone, avrei fatto costruire un cavallo super veloce, invece di fare la macchina» e quella è anche la capacità di vedere cosa vuole la gente, ma cercare di anticiparlo, perché i commercialisti cosa mi dicevano, che spendevo sempre di più, non volevano clienti online, e quindi questa cosa qua, chi l’ha intuita, guardando un po’ avanti, forse la visione, è che ce l’hai innata quella, è difficile creare una visione. O ce l’hai, sì, se non ce l’hai non ce l’hai, e sono tutto anche... essere fuori di testa, cioè nel senso che il nostro lavoro qua... ho messo il *dress code*, che tutti siano vestiti di nero, quindi *black marketing*, lascio anche bigliettini senza logo, senza niente... e poi ne avevo fatti altri, questo qui è bellissimo, questo qui, quando ancora non mi cagava nessuno, sono arrivato primo su Internet scrivendo «*marketing guru*» [...] (Riccardo, 32 anni, Imprenditore *web marketing*, Rimini)

¹Ci si riferisce alla ipotesi interpretativa schumpeteriana secondo la quale l’agire imprenditoriale appare come un intreccio di motivazioni razionali e irrazionali. Entro tale cornice l’atto tipico dell’imprenditore è fondamentalmente un atto creativo, e il suo agire deviante rispetto ad alcuni degli stessi valori tipici della cultura di riferimento risponde ad una razionalità diversa da quella del calcolo del proprio utile, a una razionalità intesa come capacità di pensare e creare il nuovo (Martinelli, 1994).

Per quel che concerne le competenze e capacità che si apprendono, appare interessante esplorare il punto di vista degli intervistati rispetto alle modalità concrete messe in atto per apprendere quanto ritenuto necessario per la propria attività lavorativa.

Una delle strategie per colmare lacune conoscitive o competenze di natura trasversale (legate, ad esempio, ad aspetti fiscali) è quella di avvalersi dell’aiuto di lavoratori dello stesso settore o di persone competenti appartenenti alla propria rete relazionale:

La mia strategia è stata quella di confrontarmi un po’ con professionisti e fortunatamente avendo anche questo lavoro di *blogger* ho conosciuto moltissime persone, il che mi ha permesso di risolvere anche il problema della Partita IVA di informarmi quale sarebbe stato il regime fiscale migliore. È stato molto importante avere molte persone con le quali confrontarsi. Si tratta prevalentemente di colleghi e poi sì, mia moglie – essendo nel mondo della formazione – è molto ferrata diciamo su questo tema, lei è molto più schematica quindi mi permette di procedere nella giusta direzione. (Renato, 34 anni, *Blogger*, Reggio Emilia)

Alcune competenze sono poi trasferibili da quanto già acquisito durante le precedenti esperienze di lavoro da dipendente, come nel caso di Manuel, *startupper* nel settore dell’agricoltura con un passato da ricercatore accademico:

Presentarsi al pubblico è una cosa alla quale un po’ ci eravamo già abituati perché comunque venire dall’ambiente accademico, convegni, pubblicazioni, c’è sempre dei momenti in cui devi parlare di fronte al pubblico, quindi da una parte questo un po’ ti facilita l’impatto iniziale, anche se bisogna dire che un conto è confrontarsi con l’ambiente accademico e un conto è confrontarsi con il cliente finale, una realtà sicuramente più dura. Tanto fa sicuramente anche il *network*, quindi la rete di conoscenze, ti possono insegnare quelle che chiamano le *best practices*, o comunque casi di successo di cui è possibile seguire alcune dinamiche per indirizzare la propria attività lavorativa. (Manuel, 38 anni, *Startupper* settore agricoltura, Bologna)

Nel caso di attività lavorative avviate nell’ambito di bandi di promozione dell’imprenditorialità, ad esempio alcune esperienze di imprese innovative (*startup*), l’acquisizione di competenze *ad hoc* è talvolta prevista dagli enti promotori stessi:

Nel bando Spinner e poi tramite Aster, abbiamo avuto un anno di tutorato di Aster attraverso il programma... si chiamava RIC a quei tempi, che era il programma di accelerazione di Aster, che ci ha seguito per circa nove mesi ed è stato molto utile. (Marcello, 36 anni, *Startupper* nel settore agricoltura, Bologna)

In riferimento al ruolo dell’Università nella formazione di capacità e competenze di tipo imprenditoriale si denota uno spirito particolarmente critico rispetto ad aspettative nutrite da parte di intervistati che desidererebbero un ruolo di maggiore protagonismo da parte della formazione universitaria:

Secondo me si potrebbe lavorare [nei percorsi universitari] molto di più sullo stimolare l’auto-imprenditorialità per creare profili intraprendenti. In Italia c’è questo terrore di mettersi in proprio e penso che quindi in tanti magari non lo considerino realmente come percorso possibile, perché lo vedono molto più incerto, però c’è proprio una mancanza, di fiducia in questo tipo di percorso, come io l’ho percepita all’università, cioè fa quasi un po’ paura, ecco, rispetto ai percorsi aziendali standard. Insomma, su questo secondo me si potrebbe lavorare molto, sullo stimolare la pro-attività, l’intraprendenza personale. (Alessia, 28 anni, *Startupper* nel settore *food*, Bologna)

I discorsi riportati, pur essendo frutto di razionalizzazioni *ex post* che possono in qualche modo influenzare il significato attribuito all’esperienza accademica pregressa, evidenziano alcune aspettative da parte degli intervistati, che considerano l’ambiente universitario come uno dei luoghi centrali per la formazione di una cultura della imprenditorialità. Constatato tale aspetto, non è altrettanto scontato tradurre tali *desiderata* in percorsi formativi concreti che incoraggino il lavoro indipendente e promuovano la formazione di competenze ritenute utili per intraprendere una carriera da lavoratore autonomo.

7.4 Attori e condizioni di contesto

L’analisi degli attori, delle condizioni di contesto e della loro interazione in termini di supporto all’attività autonoma dei giovani lavoratori intervistati prende in considerazione tre ambiti: le figure di riferimento al di fuori della rete familiare ed amicale (cfr. paragrafo 7.2), in particolare figure-chiave di tipo consulenziale che interagiscono con i lavoratori autonomi e ne coadiuvano in qualche modo l’attività; il ruolo di enti locali ed associazioni di settore; il territorio ed il contesto locale, in particolare rispetto alla loro maggior o minor accoglienza rispetto al lavoro autonomo giovanile.

L’ipotesi che in tale sede si è tentato di verificare riguarda il ruolo giocato dal tessuto socio-economico di riferimento e dagli attori che in esso agiscono nello svolgimento delle attività lavorative dei giovani lavoratori autonomi intervistati. In linea generale è plausibile affermare, alla luce delle analisi realizzate, che, per le categorie di lavoratori autonomi intercettati, il contesto locale non risulterebbe particolarmente rilevante, fatta eccezione per coloro che hanno avviato un’attività nell’ambito di imprese innovative (*startup*

che spesso in tale contesto hanno usufruito di programmi di promozione dell'imprenditorialità) o in settori imprenditoriali “classici”, quali artigianato o piccole aziende che si rivolgono ad un mercato radicato a livello territoriale. Il fatto che la maggior parte degli intervistati non considerino come determinante il contesto locale di riferimento, inteso come tessuto economico atto ad ostacolare o supportare la loro attività lavorativa, è da interpretare alla luce delle trasformazioni organizzative del lavoro autonomo e delle modalità con cui esso è svolto. Tra i nostri intervistati, infatti, risulta prevalente una componente di giovani lavoratori autonomi che utilizza il *web* per la promozione della propria attività, per la ricerca dei clienti e per la vendita dei propri servizi e prodotti. Pertanto il contesto locale ed il suo assetto socio-economico sembrerebbe giocare un ruolo di secondo piano, sebbene, come vedremo nelle prossime pagine, la questione risulti più complessa.

In riferimento alla prima categoria di attori citata, ovvero figure-chiave in ambito professionale, i giovani lavoratori intervistati vi si rivolgono prevalentemente in caso di problematiche di natura fiscale o per richiedere consulenze in merito a scelte strategiche di tipo commerciale. Tra questi è citato il commercialista cui fanno affidamento soprattutto coloro che, provenendo da un lavoro dipendente ed essendo agli inizi della loro carriera da autonomi, hanno bisogno di suggerimenti:

Abbiamo cambiato la commercialista che avevamo perché era molto “ragioniera”, diciamo così: prendeva i dati e ti diceva quello che dovevi pagare e stop. Invece abbiamo cercato una persona che fosse soprattutto un consulente, perché ho visto, essendo anche io dipendente prima in un'azienda molto piccola ero molto partecipe anche delle dinamiche economiche dell'azienda, quindi mi sono reso conto che effettivamente un buon commercialista ti può cambiare veramente tanto, ti può dare la direzione giusta, anche perché comunque parliamo di compensi bassi, cioè sono all'inizio, quindi anche scegliere strade sbagliate ti può condizionare molto, anche avere l'inquadratura giusta con cui iniziare secondo me era una cosa veramente essenziale. (Carlo, 31 anni, Imprenditore, Reggio Emilia)

Se dall'ambito della consulenza fiscale e aziendale ci spostiamo al tema dell'acquisizione di competenze di tipo manageriale o organizzativo necessarie per avviare e consolidare la propria carriera di lavoro autonomo (cfr. paragrafo 7.3), è possibile cogliere sia il ricorso al *web*, attraverso la partecipazione a *webinar* ad esempio, sia la partecipazione a corsi organizzati da associazioni di categoria, dove è possibile anche un confronto con colleghi dello stesso settore:

Diciamo che tramite Internet ho mosso i primi passi. Ho frequentato prima di tutto dei *webinar*. Da questi *webinar* ho tratto molti spunti, sia a

livello proprio organizzativo: come iniziare l’attività imprenditoriale, come stabilire le proprie tariffe, ho partecipato a forum di discussione, ho seguito tantissimi blog a riguardo, tantissimi esperti di settore che hanno siti internet. Mi sono proprio documentata tantissimo innanzitutto, per diversi anni, poi ho partecipato a dei *meeting* per traduttori, quindi spesso vado a Bologna, dove facciamo il meeting dei traduttori, dove si discutono problematiche sia legate agli aspetti economici, organizzativi, quindi diciamo incontri con gente che è nel settore già da diverso tempo. Adesso, da quest’anno faccio parte anche della Società Italiana Interpreti e Traduttori, dove gli incontri sono numerosi e abbracciano un po’ tutte quelle che sono le tematiche, le problematiche della vita di un traduttore, di un interprete. Tramite queste realtà è possibile anche rivolgersi per avere consigli su un commercialista, un sito *web*, eccetera. Diciamo che nel percorso mi sono fatta anche accompagnare in questo senso. Infatti, tramite l’associazione, abbiamo a disposizione un commercialista, un esperto informatico, perché è un mondo molto informatizzato. (Patrizia, 32 anni, Traduttrice, Reggio Emilia)

A seconda del settore in cui è collocata l’attività imprenditoriale, l’adesione ad associazioni di categoria come CNA, seppure non risulti centrale nelle strategie adottate dagli intervistati a supporto della propria attività, è considerato un ulteriore canale per avvalersi di consulenti esperti su alcuni temi specifici e per “farsi conoscere” nell’ambito della propria attività lavorativa ed ampliare così la rete dei clienti:

Io adesso sono in CNA e loro mi hanno già detto che comunque a livello di contatti tra aziende mi lascerebbero inserita nel database, e quindi non sono così preoccupata per il consolidamento della mia attività. (Rebecca, 26 anni, Comunicatrice *web*, Ravenna)

Allora, per quanto riguarda le associazioni di categoria, io sto lavorando con CNA Bologna, cioè siamo associati a CNA Bologna e stiamo portando avanti alcune attività e da queste attività potrebbero nascere dei lavori, nel senso che la persona che si occupa di energia e ambiente è una persona abbastanza intraprendente, quindi potrebbero nascere delle opportunità effettive di lavoro. In parallelo ci siamo associati anche ad Unindustria, per capire quale poteva essere la realtà più giusta per noi, e per adesso stiamo andando avanti con CNA perché comunque questa persona, che è il nostro riferimento, è una persona molto intraprendente e perché la dimensione di Unindustria per noi adesso è troppo grande, nel senso, si ragiona con delle logiche che non ci appartengono. (Manuel, 38 anni, *Startupper* nel settore agricoltura, Bologna)

In riferimento agli enti locali pubblici, in generale tra i nostri intervistati non si registra un rapporto frequente con tali istituzioni. Laddove i giovani lavoratori autonomi hanno provato ad interfacciarsi per questioni legate a bandi, concorsi, incentivi a supporto dell’imprenditoria giovanile, le valutazioni riportate risultano prevalentemente negative soprattutto per la difficile permeabilità di tali istituzioni.

Ci abbiamo provato [a dialogare con enti locali pubblici], ma non è andata molto bene, nel senso che è un delirio, è veramente un delirio. Quando abbiamo aperto, c’era un concorso, non so come chiamarlo, fatto sta che la Provincia, mi sembra, dava tot euro a fondo perduto ad aziende, a nuove imprese, per giovani sotto i 30 anni, qualcosa del genere. Abbiamo detto: noi siamo giovani, siamo una nuova impresa, siamo nell’ambito del tecnologico, perché comunque facciamo computer, reti aziendali, abbiamo a che fare con la tecnologia, proviamoci. Non l’avessimo mai fatto: delirio. Andare in Comune e parlare con qualcuno è impossibile, perché sono aperti tipo dalle 11.17 di mattina fino alle 12.04, e se non sei in quegli orari lì, la gente sparisce, le porte si chiudono, non puoi neanche telefonare, perché chissà chi ti risponde. Allora va bene, vai lì, prendi l’appuntamento, che ti arriva dopo due settimane. Cosa bisogna fare? Ah, ragazzi, dovete presentare un *business plan*. Cos’è un *business plan*? Non lo so, io non ho fatto economia, ho fatto informatica, so aggiustare computer, so scrivere in HTML, ma un *business plan* non ho assolutamente idea di cosa sia. Allora vado su Google e cerco come fare un *business plan*, e lì trovi dei tutorial da otto milioni di pagine, dei video su Youtube su come fare, cominci, prepari, fai, poi è un delirio, perché alla fine ho scoperto che ci sono determinate regole per costruire un *business plan*, lo devi fare per gli anni a venire, dei costi e stronzate varie. La nostra prima versione di business plan faceva schifo, gliela abbiamo proposta lo stesso e ci hanno risposto: ragazzi, questa fa schifo. Va bene, riprendi indietro. Allora che cosa abbiamo fatto? A quel punto abbiamo preso una persona che ci aiutasse a fare questo *business plan*. Però paghi questa persona, non è che ti vuole bene e te la fa gratis. Quindi ci abbiamo messo dei soldi, nella speranza che prima o poi arrivassero dei soldi. Abbiamo fatto questo... *business plan*, glielo abbiamo presentato, siamo andati là, prendi un altro appuntamento, chiedi, fai. Poi, tra parentesi, c’era la possibilità di prendere appuntamento per chiedere informazioni sul *business plan*, però quelli sono a pagamento, cioè tu chiedi un appuntamento al Comune su come fare un business plan e lo paghi. Per farla corta, siamo arrivati che lo abbiamo consegnato e alla fine ci hanno detto: non siete abbastanza innovativi. Vabbè, faremo a meno dei soldi. Però sì, ci abbiamo provato e non è andata assolutamente bene, dopo non ci abbiamo mai più provato. (Rino, 31 anni, Informatico, Bologna)

Non è solo la difficoltà di accesso alle istituzioni il problema evidenziato dagli intervistati. I bandi risultano anche particolarmente complessi in quanto giudicati poco chiari nella richiesta di informazioni da definire in sede di accesso ad un bando, ad esempio:

Per il modo in cui sono formulati, non sono chiari dal punto di vista delle richieste che vanno a fare, alcune cose sono fraintendibili, cioè aver risposto alla stessa cosa, cinque domande che mi parevano tutte quante portare sullo stesso punto, ovviamente non era corretto ma non so quali strumenti interpretativi poter avere per discernere. (Carlo, 31 anni, *Startupper* nel settore *e-commerce*, Bologna)

Per coloro che lavorano in un settore innovativo, alle criticità relative alle barriere di accesso si aggiungerebbe il ritardo degli enti locali nella

comprensione dei mutamenti in atto nel tessuto economico e produttivo di riferimento. In tal senso, gli enti locali non sarebbero in grado di supportare o facilitare efficacemente l’azione economica, soprattutto se di taglio innovativo, né – secondo gli intervistati – sarebbero informati circa novità di ordine normativo:

Il problema è scontrarsi con la burocrazia, non tanto con il commercialista che ti dà una mano, ma con la burocrazia soprattutto quando vai a fare un’attività che non è “classica”. Perché se io aprivo una gelateria, aprivo un bar, aprivo un ristorante, qualunque cosa, guarda me lo immagino come quei giochini per bambini dove tu hai la scatola con il buco a forma di stella, il buco a forma di cerchio, a forma di mezzaluna, al bambino dai un pezzo a forma di cerchio e lo deve mettere nel buco. Quando il tuo tassello non è della stessa forma dei classici buchi che ti dà la burocrazia ed è una forma leggermente diversa, loro vanno nel panico e non sanno come fare, di conseguenza non si espongono e quindi questo si ripercuote anche con la possibilità di fare un’attività a norma. Perché la storia dei Fablab non è normativamente consolidata, non ci sono normative specifiche. Se vai in Comune e dici «voglio aprire un Fablab» ti dicono «e che è?» (Bartolomeo, 36 anni, *Maker* artigiano digitale, Forlì)

Come si diceva in premessa, un ulteriore ambito indagato nel corso della ricerca empirica condotta è il punto di vista degli intervistati sulle caratteristiche socio-economiche del tessuto sociale di riferimento e, in particolare, sulla ricettività o meno del proprio territorio di riferimento rispetto al lavoro autonomo. A tal proposito gli intervistati che si rivolgono ad una clientela radicata sul territorio di riferimento riflettono sull’importanza dei generali processi di globalizzazione che hanno caratterizzato e caratterizzano le trasformazioni in atto dell’economia e del mercato e che, in qualche modo, impattano negativamente sulla propria attività economica e sulla tenuta del tessuto economico locale:

Si tratta di un mercato un po’ saturo, diciamo che negli ultimi sette, otto anni, si è globalizzato il mercato, cioè sono entrati concorrenti spagnoli e portoghesi, che fino a diversi anni fa non erano presenti nel nostro mercato nazionale. Diciamo che tutti si sono globalizzati. Possono essere considerati come delle multinazionali, che hanno diverse sedi in diversi Stati e che fino a sette, otto anni fa non erano presenti, eravamo soltanto, diciamo, stabilimenti italiani.

Con il loro avvento c’è stato un calo drastico dei prezzi del nostro prodotto, cioè c’è una gara al risparmio, a chi fa il prezzo più basso, però questo non vuol sempre dire aumento della qualità, anzi, bisogna sempre guardare anche quello. Diciamo che le cantine hanno risentito della crisi parecchio, e quindi si sono buttati su prodotti sempre meno costosi, hanno cercato sempre di risparmiare, però io vedo che non riguarda solo il tappo, la bottiglia, ma riguarda anche il vetro, riguarda l’etichetta, tutto ciò che è

il *packaging* del vino. (Davide, 31 anni, Imprenditore di azienda *packaging* vino, Reggio Emilia)

In riferimento al livello di ricettività ed accoglienza del lavoro autonomo da parte di un determinato contesto locale, tra gli intervistati emergono punti di vista a primo acchito difficilmente interpretabili se non contestualizzati all'interno di una cornice di senso più ampia. Come evidenziato dallo stralcio d'intervista che segue, ad esempio, risulta abbastanza scontato che una realtà locale di dimensioni abbastanza contenute (Rimini) sia ben diversa per condizioni di contesto culturale e socio-economiche rispetto ad una grande metropoli (Londra), alla quale è paragonata. Se intese alla lettera, infatti, le parole dell'intervistato dipingerebbero una realtà molto poco favorevole al lavoro imprenditoriale in attività innovative. In realtà, l'aspetto su cui è interessante riflettere è proprio lo stile narrativo dell'intervistato, che all'estero dice di sentirsi ben accolto e stimolato, ma che - quasi paradossalmente - alla fine decide comunque di ritornare nella sua realtà per lanciare una idea imprenditoriale ed investirci:

A Londra mi riesco a intrufolare dappertutto, nel campus Google, mi intrufolo a una cena davanti a Westminster insieme al Ministero dell'Economia e lì inizio ad avere amicizie importanti nel mondo delle *startup* e rimango affascinato da questo mondo: gente veramente proattiva, che ti carica. Ti dice «sei un grande», le mie idee erano capite a Londra, a Rimini dicevano tutti che ero un deficiente, e quindi mi concentravo sul fare soldi e non sul fare innovazione. Questo è stato un errore enorme, il più grande che ho fatto, cioè concentrarmi sul fare soldi e non sull'innovare qualche settore. A Londra mi viene in mente la creazione del portale [...], questa *startup*, che lì viene capita, in Italia no, quindi la creo, la sviluppo, la porto in Italia, chiudo la vecchia società, litigo con il mio socio perché non volevo più farla, mi concentro sul portale [...] Da lì parte una nuova vita, ricomincio tutto da capo, mi rimetto in gioco, faccio i corsi per *startup*, un corso a Rimini che si chiama “Nuove idee, nuove imprese”. (Riccardo, 32 anni, Imprenditore *web marketing*, Rimini)

Per coloro che lavorano in un settore più “classico” o che probabilmente si discostano dall'idealtipo schumpeteriano secondo il quale la funzione imprenditoriale sarebbe prevalentemente connotata da una spinta innovatrice, un contesto dinamico ma di medie dimensioni (ad esempio il capoluogo emiliano-romagnolo) costituirebbe un valore aggiunto per la propria condizione lavorativa e favorirebbe una migliore qualità della vita, scandita da ritmi meno frenetici che non sarebbero possibili nel contesto di grandi metropoli (Londra o Milano):

A Bologna mi trovo molto bene, cerco sempre di rimanere a Bologna nei modi possibili e immaginabili, ti dirò che di movimento ce n'è, cioè di giro ce

n'è. Io non vedo una situazione satura o stagna, nel senso che secondo me aziende ce ne sono tante, aziende che vogliono fare qualcosa ce ne sono, infatti non ho mai avuto problemi di lavoro, cioè il lavoro c'è sempre stato, quello che mancavano erano i soldi (intesi come investimento e reperimento di capitali). Quindi sì, cioè, secondo me Bologna è un'ottima piazza, piena di eccellenze, piena anche di aziende grandi, serie, che si portano via tanto indotto, e quindi ovviamente questo aiuta a movimentare un po' le acque. Personalmente, penso sia una piazza interessante, sia dal punto di vista umano che dal punto di vista lavorativo. È interessante e non è caotica, perché per esempio, io ogni tanto lavoro anche a Milano, con aziende di Milano, e lì per esempio hai molta più pool di aziende a cui attingere, ma c'è appunto più caos, è più difficile riuscire, sei di corsa, c'è sempre qualcuno alle calcagna, devi cercare di barcamenarti in mezzo al casino. (Carlo, 31 anni, *Startupper* nel settore *e-commerce*, Bologna)

Per coloro che, in qualità di *startupper*, usufruiscono di strutture e servizi a supporto di imprese innovative (ad esempio incubatori di impresa) promossi e realizzati a livello locale, talvolta in collaborazione con realtà private, prevale una valutazione generalmente positiva rispetto a tali opportunità:

Diciamo che su alcuni aspetti sicuramente è stato un contesto abbastanza reattivo, non so in quante altre città avremmo avuto a disposizione appunto questi spazi, questo tipo di interconnessioni. Come dire non avendo un metro di paragone con altre realtà non so fino a che punto sia la qualità di tutto questo servizio. A noi sicuramente ha aiutato. (Carlo, 31 anni, *Startupper* nel settore *e-commerce*, Bologna)

In premessa si diceva che molti dei giovani intervistati per questa ricerca si avvalgono della Rete e svolgono il proprio lavoro prevalentemente nella propria abitazione. Tali aspetti non sono privi di criticità. Come riportato dalla maggior parte degli intervistati che vivono tale condizione lavorativa, infatti, risulta ancora più complesso delineare confini tra vita lavorativa e vita privata, aspetto già di per sé di difficile gestione (cfr. paragrafo 7.5). Inoltre, tale categoria di lavoratori è accomunata da una organizzazione del lavoro che, mettendo al centro l'ideale di libertà di gestione della propria routine di lavoro, non facilita gli scambi faccia a faccia, a discapito di occasioni di confronto e dialogo tra colleghi, in cui possano nascere anche collaborazioni professionali. Tali dinamiche possono essere considerate alla base di un movimento che, partito da città europee di grandi dimensioni da qualche anno, vede la nascita dei *coworking*, ovvero spazi di lavoro comuni per condividere al contempo: condizioni di lavoro, costi fissi relativi all'utilizzo di strumenti per la propria attività e talvolta idee di sviluppo imprenditoriale. In tali spazi è possibile ristrutturare la propria routine lavorativa, avvalendosi della possibilità di scambio e condivisione della propria esperienza professionale tra colleghi o

tra lavoratori autonomi attivi in altri settori. Si tratta di realtà giudicate in maniera tendenzialmente positiva dai *coworkers*:

Anche con gli altri *coworker* ce lo diciamo che noi siamo un po' in un'isola felice perché sì, comunque io vedo molte difficoltà legate soprattutto ad una condizione lavorativa in solitaria che, tra le altre cose, non è funzionale neanche all'aspetto economico... e sì, e non è facile sicuramente per i lavoratori autonomi non è facile e lo dico a tutti: venite nel nostro *coworking*, però, sì questa cosa del *coworking* non è una cosa che tutti accettano comunque. (Miriam, 33 anni, *Web designer*, Reggio Emilia)

Il *coworking*, come richiamato dall'intervistata, pur rappresentando una realtà in fermento, sembra decollare in maniera non del tutto agevole nel contesto delle città emiliano-romagnole (a differenza delle città di più grandi dimensioni, quali Torino o Milano). Le motivazioni sarebbero da ricercare nelle modalità con cui ci si approccia al lavoro e nella difficoltà di cambiare le proprie abitudini lavorative:

Secondo me sono le abitudini, nel senso che una persona è abituata a fare le cose in un certo modo, lavora da casa o, non so, ha altri luoghi dove può andare a lavorare, come appunto uno studio o l'ufficio del padre, non so poi nel singolo ci sono infinite possibilità, e quindi secondo me è l'abitudine, vivere il proprio quotidiano senza sapere, spesso, senza pensare che ci possono essere delle alternative e anche alternative molto valide. Per me qui è molto importante anche l'aspetto della socialità, organizziamo molti eventi per conoscerci tra noi e per discutere di alcuni temi che ci stanno a cuore come lavoratori autonomi. (Miriam, 33 anni, *Web designer*, Reggio Emilia)

Tra i bisogni emersi relativi alle condizioni di vita dei giovani lavoratori autonomi vi è certamente quello di una maggiore tutela dei diritti sociali, soprattutto in riferimento agli aspetti legati alla maternità, alla malattia e alla previdenza. Su tali aspetti, come descritto in maniera più analitica nel paragrafo 7.5, i giovani lavoratori autonomi si sentono molto preoccupati e, generalmente, non trovano nell'ambito dell'arena politica e sindacale attori dai quali si sentano rappresentati e che prestino attenzione alla loro condizione sociale e lavorativa. In tale contesto, a partire dal 2012, nasce ACTA con la finalità di dare voce ai professionisti indipendenti che operano al di fuori di Ordini e Albi professionali. Essa nasce dall'iniziativa di un gruppo di professionisti e si tratta di una realtà *sui generis*, nel senso che non ama etichettarsi come “sindacato”, che rivendica una identità a-politica e che si sta sviluppando in maniera abbastanza capillare soprattutto nel nord del Paese (la sede nazionale è a Milano).

Dalle parole della referente emiliano-romagnola di ACTA:

Io non mi sono sentita mai rappresentata da nessuna classe politica, categoria politica, partito politico in tanti anni, potevo avere simpatie per uno o per l'altro su determinati temi specifici ma non mi sono mai sentita rappresentata, anzi chiunque è andato al governo, di qualunque colore fosse, ogni volta che metteva mano anche minimamente alle cose che mi riguardavano mi faceva del danno... e quindi cercavo delle alternative. Non trovavo niente, pian piano a forza di cercare sono cascata dentro le cose di ACTA, ho cominciato a seguirli, a vedere cosa facevano, cosa non facevano, ascoltare molto quello che dicevano, e siccome dentro ci sono delle persone con delle belle teste, allora mi sono detta che valeva la pena provare, ho cominciato ad andare a una riunione, mi è piaciuta...

ACTA, anche grazie al coinvolgimento di spazi di *coworking*, sta tentando di creare una rete sul territorio emiliano-romagnolo, alla stregua di altre esperienze nazionali più consolidate (Milano, ad esempio), al fine di promuovere una coscienza collettiva tra i lavoratori autonomi che possa costituire un elemento cruciale per rivendicare i propri diritti, sia in tema di tutela della maternità, malattia e previdenza come accennato, sia in tema di welfare fiscale. Inoltre, rispondendo al bisogno di acquisizione di competenze trasversali che vanno dalle strategie di negoziazione con il cliente ad una migliore comprensione e gestione degli strumenti di natura fiscale, ACTA sta promuovendo sportelli di consulenza per i propri soci all'interno di spazi di *coworking* e l'organizzazione di corsi *ad hoc* su specifici temi di interesse per i lavoratori *freelance*.

7.5 Difficoltà, sfide e strategie di *coping*

Come premessa appare opportuno sottolineare che nelle narrazioni degli intervistati il tema delle difficoltà emerge soprattutto in relazione all'avvio dell'attività lavorativa, come si avrà modo di approfondire nel Capitolo 8. Tale aspetto può essere interpretato alla luce del fatto che lo strumento utilizzato per la raccolta dei dati, l'intervista biografica, ha guidato l'intervistato secondo una logica temporale consequenziale durante la quale si è chiesto all'intervistato di raccontare il percorso professionale dall'avvio, passando per le tappe più significative ed infine focalizzandosi sulla situazione attuale. In tale prospettiva, gli aspetti di maggiore difficoltà sono letti alla luce della dimensione temporale che probabilmente tende a modificare idee e valutazioni di situazioni ed eventi che hanno avuto luogo nel passato e che condiziona anche la lettura della situazione attuale. Complessivamente la condizione occupazionale attuale è valutata in maniera positiva e soddisfacente per la quasi totalità dei giovani intervistati, a prescindere dal settore dell'attività e dalla durata dell'attività lavorativa. Se però ci si concentra su una serie di

dimensioni emerse dall’analisi dei dati e che saranno analizzate nelle prossime pagine, il quadro complessivo risulta più complesso e certamente non esente da sfide, bisogni e difficoltà.

In generale, nel rappresentare la propria condizione lavorativa i giovani intervistati tendono dunque a descriversi in prima battuta in maniera positiva ed ottimista. In tal senso le difficoltà non sono viste tanto come un problema, ma come una sfida da poter affrontare facendo ricorso alle proprie risorse ed alla propria forza di volontà:

Più o meno si trova sempre un modo di risolvere i problemi, anche stupidi o difficili c’è sempre una chiave o una risoluzione di un problema, sempre, sempre, sempre, sempre. L’importante è non perdere mai la concezione di cosa si vuol fare, quello secondo me è l’importante, ci sono tante cose importanti ma aver la capacità mentale ed il tempo di riflettere. Senza farsi chiudere una vena, perché come sai, farsi chiudere una vena ti toglie la capacità di pensare e quindi il pensare alla soluzione di un problema è come un rebus, c’è sempre la chiave di risoluzione, sempre. (Silvio, 32 anni, Imprenditore nel settore agricoltura, Reggio Emilia)

La ritrosia a focalizzarsi sugli elementi di difficoltà appare in maniera ancora più evidente tra i lavoratori più giovani, che – invitati a riflettere sulle difficoltà inerenti alla propria condizione lavorativa attuale – preferiscono sottolineare gli aspetti positivi in quanto le difficoltà sono date quasi per scontate, mentre gli elementi positivi ed i casi di successo possono essere fonte di crescita ed ispirazione:

Mi piacerebbe di più parlare degli aspetti positivi... Nel senso che credo che le difficoltà ci siano indipendentemente da quello che uno fa, anche se lavori in azienda (da dipendente) ci sono delle difficoltà, quindi... Preferirei ogni tanto leggere quali sono le cose belle delle persone che ce la fanno a fare le cose da soli, invece che lamentarsi sempre in continuazione. L’unica cosa che trovi sono sempre i problemi, quando magari si può maggiormente prendere spunto dalle cose belle che uno ha fatto piuttosto che dai problemi. (Mariella, 26 anni, *Startupper* nel settore moda, Rimini)

Tuttavia, come richiamato in premessa, se si approfondisce in maniera più analitica il tema delle difficoltà emergono bisogni e sfide che mettono a dura prova la vita professionale e non solo dei giovani lavoratori intervistati. Infatti, se ci si concentra sulle criticità emerse, è possibile individuare tre principali dimensioni problematiche:

- le difficoltà di accesso al credito e l’incertezza della remunerazione. Quest’ultima, in particolare, dipende da fattori non sempre controllabili dal lavoratore e impatta negativamente sulla dimensione della percezione

della propria stabilità in un contesto il quale, come si preciserà a breve, è definito poco accogliente per il lavoro imprenditoriale giovanile in relazione ad alcune dimensioni;

- le difficoltà relative alla gestione del tempo, che si manifestano con una faticosa conciliazione tra vita privata (tempo per sé e per la propria famiglia) e vita professionale;
- la carenza di competenze trasversali per la gestione e lo svolgimento della propria attività lavorativa.

In relazione al primo aspetto, che ha a che fare con la dimensione retributiva della propria attività spesso caratterizzata da incertezza, tra i più preoccupati si osservano coloro che hanno un'attività imprenditoriale che ha previsto l'assunzione di personale dipendente verso il quale ci si sente responsabili anche dal punto di vista della puntualità dei pagamenti del salario:

Hai sempre quell'ansia di fondo che una cosa che oggi va molto bene, domani non vada più bene [...] Forse la cosa di cui avrei più bisogno è la tranquillità economica mensile, per poter dire di riuscire a sostenere l'ammontare dei costi fissi, perché comunque le spese di un posto di questo genere, qualunque sia il fatturato, sono molto alte. (Letizia, 38 anni, Ristoratrice, Bologna)

Tra i profili di lavoratori intervistati che sottolineano l'aspetto dell'incertezza della retribuzione vi sono certamente coloro che lavorano come *freelancers* ed i cui guadagni derivano da rapporti con clienti che, a seconda dello specifico settore lavorativo, non sono stabili nel tempo o dai quali la domanda di lavoro è episodica o fluttuante:

Io sono sempre molto preoccupata, nel senso che oggi ho questi clienti, domani chi lo sa, quindi sicuramente il fatto di non avere comunque delle certezze è un problema. Io purtroppo non ho nessun tipo di contratto duraturo, lavoro su progetti di breve durata. Il contratto più lungo che ho mai avuto in vita mia è stato quello di un anno su un progetto. Ma la maggior parte dei contratti iniziano e finiscono proprio nel giro di giorni, e quindi la mia preoccupazione è sempre nel qui e ora: adesso ce l'hai il lavoro, domani chissà. (Barbara, 37 anni, Comunicazione *web* e *coworker*, Bologna)

L'aspetto relativo all'oscillazione dei guadagni dei lavoratori autonomi si manifesta con la percezione di una condizione precaria che pone di fronte alla sfida della sostenibilità delle spese ordinarie relative alla vita quotidiana

o della impossibilità di risparmiare risorse da utilizzare per spese impreviste o straordinarie. L’incostanza di una retribuzione, inoltre, non permette ai giovani lavoratori indipendenti di emanciparsi totalmente dalla famiglia di origine, che spesso è la fonte principale di supporto economico per i soggetti intervistati (cfr. paragrafo 7.2).

Mi sento molto precaria, perché non ho un guadagno fisso, oscilla molto, e comunque ci sono dei mesi in cui non riesco a sostenere tutte le spese, quindi ho bisogno ancora, dopo tre anni di lavoro, di un aiuto da parte dei miei genitori. Non mi definirei completamente autonoma, soprattutto penso che in questo momento, in questa condizione, non riuscirei a gestire spese impreviste. Cioè se io dovessi avere delle spese impreviste, gravi, ad esempio sanitarie, farei fatica a gestirle, tanto è vero che avevo comunque in progetto di comprare una macchina, però al momento non me la posso permettere, anche perché non ho un margine di risparmio. (Arianna, 32 anni, Assicuratrice, Forlì)

L’aspetto della precarietà lavorativa determinata dalla incertezza della domanda di lavoro e dalla precaria affermazione sul mercato della propria attività imprenditoriale è ascrivibile ad una condizione che, secondo gli intervistati, accomuna la gran parte delle posizioni occupazionali contemporanee e dunque anche il lavoro dipendente. In tal senso la precarietà lavorativa “fa parte del gioco”, è una caratteristica ormai interiorizzata da parte dei giovani intervistati e che si dà quasi per scontata.

Tra i timori, diciamo è una cosa che penso sia abbastanza comune poi a tantissimi altri tipi di lavoro, nel senso che non c’è la certezza che il progetto possa andare avanti o avere quel tipo di svolta, di successo che lo faccia diventare effettivamente qualcosa su cui giocare tutta la propria vita. Ma direi: quali lavori ora come ora possono definirsi “stabili”? è un aspetto abbastanza relativo, insomma mi sento accomunato in questo anche agli altri miei amici che hanno lavori da dipendente. (Carlo, 31 anni, *Startupper* nel settore *e-commerce*, Bologna)

Un aspetto contiguo al tema delle difficoltà di segno economico, riguarda l’accesso al credito che chiama in causa una molteplicità di dimensioni. Innanzitutto, i giovani intervistati indicano difficoltà nell’accesso al credito per ragioni di natura burocratica per cui sarebbe complessa la procedura per poter ottenere un finanziamento da parte di un ente pubblico.

Ci siamo trovati a fare i piccoli imprenditori e siamo entrati in questo mondo che è veramente difficile, richiede un sacco di sacrifici, e anche sapersi porre con persone più adulte di te che ne sanno veramente di ogni. Non è facile, ho incontrato un sacco di difficoltà, a partire dai finanziamenti soprattutto, perché dal mio punto di vista si sente sempre parlare di finanziamenti per i

giovani, *startup*, aiuti da parte dello Stato. È così e ci sono, non dico che non ci siano, però non è facile accedere a questi finanziamenti per adempimenti burocratici. (Giovanni, 22 anni, Ristoratore, Rimini)

Laddove si riesca ad accedere ad un bando pubblico e ad ottenere una somma di denaro che può essere anche cospicua, non è raro che i rallentamenti di natura burocratica non permettano il trasferimento effettivo del denaro per i destinatari che hanno partecipato con successo al bando.

Noi abbiamo vinto molti bandi, anche bandi del Comune, un bando iniziale di *startup*, di inizio delle attività produttive, che ci avrebbe coperto praticamente tutte le spese di ristrutturazione che abbiamo fatto qui, che valeva 80.000 euro, ne abbiamo vinti 75.000, li abbiamo vinti nell'estate del 2013. Siamo ad aprile 2016 e i soldi non sono ancora arrivati, però sono lì. Quindi devo dire che quegli 80.000 euro siamo riusciti poi a pagarceli con gli incassi, con un po' di capitale che abbiamo messo e con la buona volontà. Quindi oggi non si può dire che sia stato il Comune di Bologna ad avviare questa impresa, però quando finalmente erogheranno questi 75.000 euro, saremo più ricchi di 75.000 euro, quindi diciamo che la motivazione è un po' data dal quotidiano. (Letizia, 38 anni, Ristoratrice, Bologna)

Per quanto riguarda gli attori privati, in primo luogo le banche, le principali criticità evidenziate dagli intervistati riguardano soprattutto la mancata fiducia da parte degli istituti bancari nei confronti di giovani che decidono di intraprendere una carriera autonoma. Si tratta di un elemento che, dai giovani intervistati, è interpretato come il sintomo di una questione più generale che riflette una sorta di scetticismo da parte della generazione più adulta a credere nella spinta creativa e nella voglia o capacità di rischiare di chi, giovane, decide di investire in un settore altamente innovativo.

C'è un problema di credibilità dalle banche, che non ti danno soldi, non capiscono il mondo delle *startup* o dei settori più innovativi... Tu vagli a spiegare che le *startup* o falliscono o fanno i milioni, non smettono di ridere, però purtroppo sarà una cosa che magari la prossima generazione capirà, cioè la capirà mio figlio questa cosa qua. (Riccardo, 32 anni, Imprenditore *web marketing*, Rimini)

In continuità con quanto appena detto rispetto alla percezione da parte dei giovani intervistati di confrontarsi con un contesto generalmente poco amichevole per chi decide la strada del lavoro autonomo, appaiono particolarmente emblematiche le parole di questo intervistato:

Se devo dire quali sono le difficoltà per un giovane oggi, io credo che la cosa secondo me più pesante è l'atmosfera, cioè qui non si respira l'atmosfera dell'entusiasmo del fare, ma si respira tanto l'atmosfera del «ah, ma tanto

c'è la crisi, ah! ma tanto...» e quindi questa non è una di quelle situazioni in cui, diciamo, hai il terreno per coltivare qualcosa... devi farlo da solo e a prescindere da tutto quello che c'è intorno ed è unito al fatto che l'italiano è un po' geloso come mentalità. Quindi, se vede un altro che fa, non è che uno di quelli ti dice: dai, bello! speriamo che ti funzioni, ma è un po' più quello che dice: «ah, sì, qua ci sono i problemi, non ce la farai mai». (Giuliano, 28 anni, Consulente aziendale e *Startupper*, Rimini)

La narrazione rappresentata nello stralcio precedente sembra riflettere il senso di sfiducia e di “rassegnazione” che aleggia in generale in Italia sulla possibilità di una significativa ripresa dell'economia, quale effetto della crisi economico-finanziaria che ha avuto inizio dal 2008.

C'è la problematica del non fidarsi, dovuta a quello che siamo noi. Cioè si crede sempre che ci sia una fregatura, qualsiasi cosa che tu proponi di nuovo, quindi c'è una barriera di bassa fiducia che è molto forte, e quindi tu devi andare ad abbatterla. Il lavoro più grande è abbattere questa barriera di sfiducia che c'è sulla novità, perché chi ti ascolta comunque ha paura di prendersi la fregatura. Forse vent'anni fa... non c'ero, però mi immagino che davanti a qualche cosa di nuovo avevi anche più entusiasmo se ti andavi a proporre, adesso invece c'è un'inflazione di queste cose, sei bombardato da gente che ti propone qualsiasi cosa, senza avere un criterio di selezione. (Giuliano, 28 anni, Consulente aziendale e *Startupper*, Rimini)

Sempre in riferimento alla dimensione della fiducia e della credibilità da parte della generazione più adulta verso i giovani lavoratori autonomi emergono dinamiche che hanno a che fare non soltanto con la dimensione generazionale, ma anche con quella di genere.

Noi le difficoltà le incontriamo tutti i giorni: quello che non ti risponde e io che vado in fiera da sola a 24 anni, a 25 anni, mi guardano e mi dicono «ma tu sei una ragazzina, che pensi di fare?». Ma tu che ne sai di cosa sto facendo io? Tu sei una persona più grande, mi dispiace che tu mi stai mancando di rispetto considerandomi una bambina. Io posso essere anche una bambina, ma tu non sai cosa ho da offrirti e cosa ho da chiederti. Le persone più grandi già partono prevenute del fatto che tu, essendo giovane, non ti puoi permettere di comprare un determinato tessuto [l'intervistata lavora nel campo della moda], di parlare con una determinata persona. Purtroppo c'è anche questo. (Mariella, 26 anni, *Startupper* nel settore moda, Rimini)

L'intervistata precisa che nel corso della sua attività ha incontrato soprattutto uomini adulti nel suo settore. Pertanto, invitata a riflettere su una eventuale percezione in termini di discriminazione in un ambiente adultocentrico e a forte componente maschile soprattutto nelle posizioni di maggiore potere, replica:

No, penso che la discriminazione sia un fatto molto personale. Se io credo in me stessa, non ho paura del mondo che mi aspetta fuori, non mi posso sentire discriminata perché sono donna, anzi, a me dà molta forza essere donna, poter fare, gestire determinate cose, perché è un valore aggiunto, secondo me, l'essere donna e essere in grado di fare tante cose, di farsi valere davanti a un mondo dove la maggior parte delle persone con le quali vai a parlare, che sono proprietari di aziende o imprenditori o comunque, quando devi parlare diciamo con il boss principale, che è l'ultimo ma principale *step* dei vari colloqui, a me per ora non mi è ancora mai capitato una donna. Cioè, io ho sempre parlato con degli uomini, e con degli uomini devi mostrarti molto più intelligente, devi essere molto più scaltra nel parlare, devi avere sempre la risposta pronta, non devi farti mai vedere magari un po' spaventata o preoccupata, titubante, cioè devi essere molto decisa. (Mariella, 26 anni, *Startupper* nel settore moda, Rimini)

Lo stralcio sopra riportato mette in evidenza la centralità per l'intervistata delle risorse personali, del senso di autoefficacia e autodeterminazione che influenzano anche la percezione stessa di discriminazione ed in qualche modo ne arginano gli effetti sull'idea del valore di sé.

In riferimento alle difficoltà relative agli aspetti della vita quotidiana, di particolare interesse è la dimensione della *conciliazione del percorso professionale con la vita privata*. L'aspetto del tempo, infatti, risulta un elemento tanto rilevante, quanto contraddittorio. Sebbene tutti gli intervistati elogino la possibilità offerta dal lavoro autonomo di essere meno vincolati sul piano degli impegni e degli orari, si presenta costantemente la manifestazione di una difficoltà a dare il giusto tempo e peso alla propria vita privata.

Una più semplice conciliazione tra tempi di vita e di lavoro per i lavoratori autonomi rispetto ai subordinati costituirebbe dunque una sorta di “mito” smentito dalle testimonianze dei nostri intervistati:

A dire il vero pensavo che con un lavoro autonomo avrei potuto gestire meglio il mio tempo, invece mi sono trovata a dover consegnare un lavoro il prima possibile a un'agenzia, perché se no il lavoro viene allocato presso un altro traduttore, e quindi mi sono trovata coinvolta in una serie di avvenimenti fuori dal mio controllo. (Patrizia, 32 anni, Traduttrice, Reggio Emilia)

Tra le ragioni che sembrerebbero rendere particolarmente complessa la gestione del tempo di lavoro vi è la mancanza di una netta demarcazione tra inizio e fine dell'attività lavorativa nell'arco della giornata:

La principale difficoltà è che non si dorme più, che non si mangia più, che si fanno ottomila telefonate al giorno, che bisogna documentarsi e stare sempre in giro a cercare contratti, a cercare cose, perché ovviamente non piovono dal cielo. Quella lì è la grande difficoltà, il tempo, che non esiste più... (Vito, 32 anni, Organizzatore eventi, Reggio Emilia)

Tendenzialmente i giovani intervistati dichiarano di dedicare molto tempo al lavoro, e che tale tempo non è scandito da una *routine* ben definita, che prevede un inizio e soprattutto una conclusione certa e prevedibile. Il tempo di lavoro sembra sottrarre tempo da dedicare ad altre attività e sembra particolarmente difficile trovare un equilibrio con la vita privata:

Se si lavora molto, diventa molto difficile se non si ha un’organizzazione, e non è una mia qualità. . . non sono molto bravo in questo, quindi tendo ad avere delle settimane in cui sono completamente in balia del lavoro, potrei essere dalle 6 del mattino alle . . . a mezzanotte che se uno dopo vuole fare anche altro, deve trovarsi il tempo. Adesso, per esempio, devo incastrare quando possibile gli appuntamenti sportivi e/o sociali. Se si vuole uscire, anche per rilassarsi, può voler dire che ti sei già perso delle ore. . . è complicato, è molto complicato, più si va avanti, probabilmente con una famiglia, con dei bambini, più diventa complesso (Pietro, 32 anni, *Video-maker*, Rimini)

Come ampiamente dibattuto sia in ambito accademico sia pubblico, la *conciliazione tra tempi di vita privata e professionale* costituisce un bisogno sociale molto rilevante e, nonostante si tratti di un tema che spesso è declinato soltanto per i lavoratori dipendenti, in particolare donne, i risultati della nostra ricerca sottolineano l’importanza di tale dimensione anche per i lavoratori autonomi intervistati, soprattutto rispetto alle proprie scelte affettive (investire o meno in una relazione) e di fecondità.

Le rappresentazioni che emergono, soprattutto per quel che concerne la componente femminile del nostro campione, restituiscono un quadro generalmente pessimista circa rappresentazioni e idee di conciliazione tra vita professionale e vita familiare. Tale aspetto risulta particolarmente problematico per coloro che sono già divenute madri e che hanno dunque sperimentato la necessità di interpretare il doppio ruolo di madri e lavoratrici:

Quella [la conciliazione] è una tragedia. Quello sui bambini è un po’ un cruccio, io mi sono conquistata il sabato per potere stare con loro, ma passo tutte le domeniche dalle 9 del mattino alle 7 di sera qua dentro, quindi il giorno in cui loro sono a casa, fanno i compiti, io non ci sono. In questo ho un compagno che ha detto: va bene, facciamo così, poi io mi prendo dei momenti miei e se li prende, di pausa dalla famiglia, però sicuramente è una cosa difficoltosa, perché comunque ci sei e non ci sei. Poi comunque, rispetto a un lavoro dipendente che ti possa anche assorbire tantissimo in termini di ore, effettivamente questo è un lavoro in cui non stacchi mai, quindi il sabato sei a casa e rispondi alle telefonate per chi prenota per il *brunch*, stai le ore del pranzo del sabato con un *battage* di messaggi per le prenotazioni, tipo quanti tavoli liberi. Questo vale per me e vale anche per le mie colleghe, che sono a casa la domenica, vale per le vacanze, in cui sei chiamato costantemente. Quello è un punto molto dolente. (Letizia, 38 anni, *Ristoratrice*, Bologna)

Tra le lavoratrici autonome che non hanno ancora fatto esperienza della maternità sembra prevalere un atteggiamento più ottimista che per certi versi rispecchia l’idea diffusa secondo la quale un lavoro indipendente possa essere organizzato secondo tempi e modalità che meglio si adattano alla vita quotidiana e dunque anche familiare:

Disponendo del mio tempo come voglio sicuramente sarei avvantaggiata su alcuni aspetti perché appunto io potrei gestirmi la mia giornata come voglio, potrei decidere di lavorare la mattina da casa e stare il pomeriggio qui (al *coworking*) o viceversa e non so... quindi da quel punto di vista lì la flessibilità ovviamente sarebbe massima, e quindi questo sarebbe sicuramente un punto positivo. (Miriam, 33 anni, *Web-designer*, Parma)

È possibile evidenziare, tra le donne come tra gli uomini, un maggiore investimento nella vita lavorativa che in quella privata, soprattutto se si è nella fase del percorso iniziale della propria attività lavorativa e se non si hanno dei figli. Dai racconti emerge che la fase di transizione dal lavoro dipendente a quello autonomo coincide spesso anche con un cambiamento della propria condizione affettiva, ad esempio con la scelta di interrompere una relazione stabile con il proprio partner. In particolar modo per gli intervistati più giovani (meno di 30 anni) coinvolti in settori caratterizzati da alta innovazione (*startup*) il lavoro è vissuto in modo totalizzante e, in tal senso, non lascerebbe molte energie da investire in una relazione affettiva stabile:

Ho lasciato il mondo d’azienda per intraprendere questo percorso, nel senso che prima avevo anche una vita molto più impostata da questo punto di vista. Avevo un ragazzo con cui stavo da tanto tempo, si iniziavano anche a fare ragionamenti su matrimonio ecc. Dopodiché, quando io ho deciso di lasciare il lavoro [da dipendente], ho deciso di lasciare anche lui. Quindi io in questo momento mi sento molto focalizzata su quella che è la mia crescita professionale. Quindi, diciamo che io adesso ho 27 anni e non penso minimamente a una stabilità né relazionale né familiare né economica, a cui invece pensavo due anni fa. (Alessia, 27 anni, *Startupper* nel settore *food*, Bologna)

Se ci si concentra sulla componente femminile, ad esempio, e sulle scelte di fecondità, sono individuabili diversi posizionamenti determinati principalmente dalla stabilità della propria condizione lavorativa, laddove per stabilità si intende il consolidamento dell’attività autonoma in termini di garanzia di retribuzione economica basata su una buona affermazione sul mercato di riferimento dell’azienda.

Come intuibile, tra le lavoratrici che hanno avviato da poco tempo (meno di due anni) la propria attività lavorativa e che tendenzialmente sono le

più giovani del nostro campione, prevale un atteggiamento di maggiore preoccupazione per la sostenibilità e la solidità della propria attività, che si riflette anche nella possibilità di creare una famiglia. Soprattutto nei confronti dell’esperienza di maternità si nutre non poca preoccupazione perché si renderebbe necessario interrompere l’attività lavorativa con un impatto molto negativo per la perdita di relazioni con i propri clienti²:

La maternità è la cosa che più mi spaventa perché ho paura di perdere i miei clienti, di interrompere l’attività lavorativa... no, per il momento non mi sentirei di creare una famiglia. (Fiorella, 31 anni, Imprenditrice, Reggio Emilia)

Tra coloro che non sono ancora madri e che possono contare su una discreta solidità della propria condizione lavorativa (un’attività che dura da almeno tre anni) prevale un atteggiamento più ottimista. Si tratta di *freelancers* che, abituate a lavorare su una molteplicità di progetti e diversi committenti contemporaneamente, si descrivono come molto capaci nella gestione dei tempi e, proprio in virtù della capacità organizzativa appresa in ambito lavorativo, si ritengono in grado di poter conciliare il percorso professionale con compiti di cura, pur nella convinzione di un sistema di welfare molto poco favorevole per la propria condizione lavorativa.

Non credo che le lavoratrici autonome, a causa di questo non facciano figli, penso che li facciano ugualmente, perché comunque sono abituate a cavarsela in ogni modo. Le lavoratrici autonome che diventano mamme esistono ed esisteranno sempre e semplicemente si trova il modo di fare conciliare tutto. Su questo sono anch’io abbastanza confidente nel ritenermi capace di farlo, assolutamente: come si gestiscono cinque lavori contemporaneamente si gestiranno tre lavori e il bambino, nel senso, sì, quello si fa. Penso che sia normale, cioè come una lavoratrice autonoma impara a gestire il suo tempo appunto portando avanti tre, quattro, cinque commesse contemporaneamente, si impara anche a gestire il proprio tempo con il bambino, questo proprio è fuori discussione. (Miriam, *Web-designer*, 33 anni, Parma)

Tra coloro che sono già diventate mamme e raccontano retrospettivamente le condizioni in cui è avvenuta tale scelta, emerge un atteggiamento descritto come ispirato alla prudenza e all’attesa di un minimo di stabilità lavorativa, ad esempio in termini di consolidamento della rete dei clienti prima di avere figli.

²Tale aspetto si riferisce alla normativa precedente al nuovo Statuto del lavoro autonomo in vigore da maggio 2017 e che, a tutela della maternità, ha abrogato l’astensione obbligatoria in caso di indennità di maternità (cfr. Capitolo 5).

Soprattutto per la nascita di nostra figlia abbiamo aspettato molto tempo perché avevo prima bisogno di consolidare la mia attività e le relazioni con i clienti. Infatti ho ripreso a lavorare quando lei aveva sei mesi. (Patrizia, 32 anni, Traduttrice, Bologna)

Relativamente alle concrete strategie di conciliazione tra vita privata e lavoro poste in essere dalle intervistate già diventate madri, le storie raccolte evidenziano una sorta di ri-organizzazione dei tempi di lavoro in modo da facilitare la conciliazione con la vita privata: si cerca di svolgere l'attività lavorativa nei momenti in cui i figli sono a scuola o a letto, per liberare tempo e, così, poterli accompagnare nelle attività ludiche o sostenere nelle attività scolastiche.

Io lavoro molto la sera quando mia figlia è a letto e cerco di dedicarle il mio tempo quando si sveglia, in modo da aiutarla a fare i compiti, accompagnarla in palestra. (Lucilla, 33 anni, Traduttrice, Bologna)

Le madri che hanno un'attività lavorativa consolidata e possono contare su un budget familiare cospicuo grazie anche al reddito del partner decidono non soltanto di riorganizzare i tempi di lavoro, ma di ridurli, privilegiando la sfera degli affetti ed il sostegno ai figli.

Io ho deciso di lavorare meno tempo. La mia priorità è sempre la mia famiglia. Si tratta di un vincolo molto forte e che rispetto assolutamente. Naturalmente ci sono dei momenti di difficoltà, ma cerco di cavarmela. (Elisabetta, 32 anni, Architetto, Parma)

La possibilità di lavorare da casa offerta da alcune posizioni lavorative autonome apre, poi, ulteriori possibilità di conciliare gli incarichi di lavoro con le responsabilità familiari.

I miei bambini sono abituati a vedermi lavorare al computer sin da quando erano molto piccoli, e poiché posso lavorare a casa mia per me è abbastanza semplice conciliare la mia vita familiare. (Federica, 32 anni, *Web-designer*, Bologna)

Tuttavia, lavorare da casa può essere anche fonte di pregiudizi da parte di chi sostiene che l'attività lavorativa debba essere svolta in un determinato luogo e in un tempo, quello di lavoro, ben separato da quello della vita quotidiana.

Io incontro molti pregiudizi per il fatto che, lavorando a casa, per molte persone non è considerato comunque un lavoro a tutti gli effetti, e si fa fatica. Vedo che c'è sempre questo, anche all'asilo, se io ho problemi di organizzazione, vedo che c'è un po' di diffidenza: ma come, sei a casa [...] (Patrizia, 32 anni, Traduttrice, Reggio Emilia)

In riferimento alle strategie di conciliazione, per coloro che hanno figli in età prescolare e usufruiscono dei servizi per la prima infanzia, emerge la questione relativa agli orari di apertura del nido d’infanzia, che non sempre corrispondono alle esigenze di flessibilità dei genitori. Allo stesso tempo è evidente una sorta di tensione tra la necessità di lavorare più ore ed il senso di colpa per non trascorrere più tempo con i propri figli:

Spesso mi trovo a lavorare in condizioni veramente difficili, perché a volte andare a prendere la bambina a scuola alle 16:30 è troppo presto. D’altronde, se la lascio all’asilo fino alle 18 intervengono problemi di ordine affettivo, però... nello stesso tempo prendere una babysitter che guadagna come te o quasi... Insomma sono tanti i problemi da affrontare. Solitamente lavoro fino alle 16, poi dopo le 16 esco per andare a prendere la bimba, poi lavoro mentre sono a casa, e poi riprendo sempre la sera, dalle 21 in poi, vado avanti finché posso. (Patrizia, 32 anni, Traduttrice, Reggio Emilia)

Quando esistente, risulta vincente una strategia di conciliazione basata sulla condivisione tra i generi e le generazioni del lavoro di cura dei minori presenti all’interno del nucleo familiare. Dai racconti, infatti, emerge con chiarezza quanto sia importante la partecipazione del proprio partner, che permette alle lavoratrici autonome di gestire con maggiore serenità il doppio ruolo di madri e lavoratrici. Allo stesso tempo, risultano cruciali, laddove presenti, i nonni che ricoprono un ruolo centrale nel complesso equilibrio tra vita professionale e familiare.

Diciamo che per conciliare bene vita professionale e familiare è necessaria l’altra “parte”, il marito quindi. Mio marito è molto presente, mi aiuta con i bambini. Ma ho anche la fortuna di essere molto aiutata dai nonni, dovrei fare loro un monumento. Ho una rete familiare molto forte che mi sostiene (Monica, 40 anni, Imprenditrice nel settore della cultura, Ravenna)

Il bisogno di sentirsi sostenuti dalle politiche pubbliche emerge in maniera netta ed è espresso con toni che possono essere definiti “rivendicativi” nei confronti di un sistema di welfare che, secondo gli intervistati, è poco attento ai bisogni sociali dei lavoratori autonomi.

Idealmente, secondo me, in Italia sarebbero necessarie molte più politiche che facilitino i genitori: sia per la madre, sia per il padre. Dico questo perché è spesso la mamma che abbandona il lavoro per la famiglia. Adesso ho la fortuna che mio marito può lavorare a casa e quindi posso continuare a lavorare anche io... ma da questo punto di vista il lavoro autonomo in Italia non è “conveniente”. (Ester, 34 anni, Traduttrice, Bologna)

Ultimamente ho avuto delle colleghe che hanno avuto dei figli e tutte si sono lamentate del trattamento che hanno avuto in maternità. Chiaramente

devono smettere di lavorare non possono fatturare per quel tot di mesi³, anche se in realtà stanno bene, la gravidanza va bene, potrebbero quantomeno da casa tradurre sicuramente, e invece, per avere un minimo di assegno di maternità, non devono lavorare, non devono fatturare. Però poi l'assegno di maternità mi hanno detto tutte che arriva in ritardo, che è irrisorio, e che c'è un sacco di spreco di tempo e di energie per ottenerlo, tutta la gestione burocratica, insomma, quella è una grossa paura. (Giulia, 32 anni, Interprete, Bologna)

Nelle parole delle intervistate è possibile rintracciare anche un atteggiamento manifestamente antagonista nei confronti dei lavoratori dipendenti che sono considerati molto più tutelati dal punto di vista della maternità ed in generale rispetto ai bisogni di protezione sociale.

L'indennità di maternità è calcolata in base al fatturato dei due anni precedenti. Però io avevo fatto un minimo di conti e cioè sui fatturati di un lavoratore autonomo come me erano una cosa tipo 260 euro al mese, quindi non si parla di grandi cifre. E poi soprattutto se lo confronti con i trattamenti che hanno i lavoratori dipendenti, cioè non è neanche da paragonare ovviamente. Cioè io ho un cugino che ha avuto una bambina, sua moglie è infermiera ed è una categoria a rischio e la cosa è ancora amplificata, però lei ha undici mesi di maternità, quindi è un altro pianeta ovviamente, totalmente un altro pianeta. Noi le tasse le versiamo come tutti i lavoratori, cioè non è che non le versiamo, quindi questa disparità di trattamento non è proprio il massimo, anzi. (Maria, 34 anni, Architetto, Reggio Emilia)

L'ultimo aspetto citato dall'intervistata, ovvero la questione della *tassazione*, rappresenta un ulteriore tema che è vissuto con non poche difficoltà da parte dei lavoratori autonomi. La pressione fiscale, giudicata troppo alta, rappresenta un problema particolarmente sentito, ad esempio da chi ha dipendenti:

Bisognerebbe abbassare la pressione fiscale e il costo del lavoro del dipendente, il costo di un dipendente per la ditta. Perché è una cosa che mi trovo spesso a dover spiegare ai nuovi dipendenti, soprattutto ai ragazzi che iniziano a lavorare, perché ci capita spesso di assumere dei ragazzi che non hanno mai lavorato, gli si dà una busta paga in mano e loro vedono lordo 2.000, netto 1300. Mi dicono, «guarda lo Stato che stronzo, mi prende 700 euro». «Guarda, tu pensa che quello stronzo dello Stato non li prende a te ma li prende a me, perché io i 2.000 glieli do davvero», è questo il discorso. E andrebbe abbassato. È stato fatto, è vero, il decreto che è uscito l'anno scorso che toglie il costo del lavoro nei primi tre anni, che poi non è totale, va a scalare, per i nuovi assunti a tempo indeterminato. Il terzo anno cosa succede? Il terzo anno quando mi troverò a pagare tutti i contributi pieni

³L'intervista è stata svolta prima dell'introduzione della nuova normativa, si veda la nota precedente.

di tutti quelli che ho assunto a tempo indeterminato per poter usufruire di questo io lo so già, tanti rimangono a casa, non se ne parla neanche, mi dispiace ma così non potrò andare avanti, io lo faccio perché mi interessa, vedremo, magari lo Stato lo proroga, magari troverà un altro modo di aiutare, non può essere così alta la pressione fiscale su una ditta. Cioè io lo so perché lui è quello che mette le idee, io sono quello che fa i conti. Cioè qua portiamo a casa il 7 per cento. Vuol dire che su 13 ore io porto a casa sì e no 40 minuti. Mi sembra un po' poco. (Rino, 31 anni, Imprenditore, Reggio Emilia)

Infine, un ulteriore ambito che costituisce una difficoltà per i giovani lavoratori autonomi intervistati è quello dell'acquisizione delle competenze trasversali che, come visto nel paragrafo 7.3, costituisce una dimensione ritenuta molto importante per avviare e consolidare un'attività lavorativa indipendente. Soprattutto per quel che concerne le competenze di natura “manageriale” i giovani intervistati si sentono in generale abbastanza carenti:

Le principali difficoltà per noi sono riuscire a sviluppare competenze adattandosi alle necessità del progetto senza avere una base manageriale specifica. A partire dalla redazione di un *business plan* complesso e articolato che non era la nostra competenza e ce lo siamo dovuti studiare da zero. Insomma è stato un lavoro meticoloso e quello è stato l'aspetto più impegnativo di tutto il lavoro. (Carlo, 31 anni, *Startupper* nel settore *e-commerce*, Bologna)

Vi sono, poi, difficoltà relative a competenze di natura “fiscale” per le quali i giovani intervistati vorrebbero sentirsi più attrezzati per gestire al meglio la propria attività lavorativa e per prevedere, ad esempio, quanto del loro guadagno dovrà essere destinato al pagamento delle tasse:

Diviene importante avere a disposizione degli strumenti per prevedere il peso del “fisco”. È molto difficile prevedere quanto incideranno le tasse sul conto corrente. Soprattutto nel lungo termine. (Mafalda, 33 anni, *Coach*, Bologna)

Più in generale, si ritiene che la formazione ricevuta nell'ambito della carriera accademica o nel percorso di studi non sia adeguata alla preparazione di strumenti adatti per affrontare il mondo del lavoro autonomo:

Quello che manca, e di brutto manca, è il passaggio dall'università al lavoratore autonomo. Uscito dall'università, uno magari si è fatto un'infarinatura di come è fatto un colloquio, sa come fare un curriculum, a come mandarlo, sa come fare una lettera di presentazione, ma non hai dea di come fare per aprire una Partita IVA, e secondo me è un grosso problema, secondo me soprattutto in questo periodo, dove le aziende fanno molta fatica ad assumere, e quindi molti sono quasi costretti ad aprire Partita IVA, perché se vuoi lavorare, nessuno ti assume, ad un certo punto ti rimbocchi le maniche e ti metti a lavorare da solo. Secondo me questo è un gap che andrebbe

colmato. Poi sono idee lanciate a caso, magari non succederà mai, però secondo me l'università dovrebbe pensare anche a quelli che diventeranno Partite IVA. (Renato, 34 anni, Informatico, Bologna)

Tra le strategie più utilizzate dagli intervistati per far fronte alla necessità di acquisire le competenze di natura trasversale che ritengono rilevanti per la propria attività lavorativa, vi è il ricorso a corsi di formazione realizzati prevalentemente da associazioni di categoria. Altri invece, in misura maggiore coloro che sono più socializzati alle opportunità reperibili tramite Internet, si sono costruiti un percorso formativo personalizzato grazie a corsi in modalità di *e-learning*. Una ulteriore modalità è ricorrere al mercato della formazione privata, investendo una parte notevole dei propri guadagni:

Trovare un percorso per crescere è molto difficile per un giovane. Mi sono costruito i miei “mentori”, ovvero figure che sono riconosciute e valide nel loro campo. Il 50 per cento dei miei guadagni lo spendo in formazione. (Giuliano, 28 anni, Consulente informatico, Rimini)

Non manca poi chi, grazie all'aiuto di un attore istituzionale, soprattutto di tipo informativo, ad esempio l'Agenzia delle Entrate, riesce ad operare in autonomia anche in questo campo complesso in cui è richiesta precisione e una notevole costanza nell'aggiornamento della propria contabilità, tanto più complessa quanto più è differenziata la clientela:

Purtroppo non ho avuto grande aiuto perché non avevo attorno a me, nella rete familiare, per dire, vedo che molte persone si fanno aiutare magari da un parente che fa il commercialista, ma non avevo in famiglia nessuno che potesse aiutarmi, o che volesse. Quindi sono andata all'Agenzia delle Entrate, ho chiesto un po' di informazioni lì, ma proprio all'inizio è stato un incontro a titolo informativo. Poi sono tornata a casa, ho cominciato a stampare dal sito dell'Agenzia delle Entrate tutti i vari libricini che spiegavano come si gestiva il regime preferenziale, quello che ho io, il regime dei minimi, quindi ho iniziato a studiare quello. Poi ho preso degli appuntamenti all'Agenzia delle Entrate per chiedere dei chiarimenti e da lì poi mi sono sempre gestita da sola. Mi sono avvalsa di un servizio che aveva l'Agenzia delle Entrate e che adesso non ha più, dall'anno scorso, di inoltro della dichiarazione dei redditi, per cui per sei anni praticamente, fino all'anno scorso, mi ero sempre preparata la dichiarazione da sola, attenendomi appunto alle spiegazioni che trovavo sul sito, alle istruzioni, e poi andavo alla sede dell'Agenzia delle Entrate, loro davano una veloce controllata, ma credo che questo fosse fatto più a titolo di favore. Non era incluso nel servizio, il servizio prevedeva solo l'inoltro, però avrò trovato una persona particolarmente gentile che me la controllava anche velocemente, e poi la inoltrava. (Giulia, 32 anni, Interprete, Bologna)

In generale, dunque, è possibile rintracciare elementi di criticità relativi ad una scarsa attenzione alla formazione delle competenze da parte di enti pubblici e privati. Al riguardo, appare abbastanza differente l’esperienza formativa di alcuni *startupper*, che si sentono tendenzialmente più soddisfatti del supporto ricevuto da alcune realtà di promozione dell’imprenditorialità cui si sono rivolti:

Per noi è stato fondamentale il supporto sia di Spinner sia di Aster, che ci hanno dato una grossa mano nello sviluppo del *business plan* per esempio, ci siamo sentiti molto supportati... (Marcello, 36 anni, *Startupper* nel settore agricoltura, Bologna).

In conclusione, come appena illustrato, le sfide poste dalle condizioni di vita e di lavoro da parte dei giovani lavoratori autonomi sono molteplici e differenziate ed interrogano l’ambito delle politiche pubbliche in ordine a differenti settori e secondo diverse prospettive. Sono infatti chiamate in causa le politiche di accesso al credito ed in generale le politiche di sostegno all’imprenditorialità, le politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, le politiche formative e, più in generale, il raccordo tra mondo formativo e mondo lavorativo-imprenditoriale. Se è indubbia la complessità di tali bisogni, proprio perché così differenziati, le risposte in termini di *policies* risultano in effetti piuttosto frammentate. Esse sembrano percorrere le caratteristiche di un sistema di welfare poco attento ai bisogni di alcune categorie sociali (ad esempio, giovani e donne) e che ancora poggia in misura considerevole sulla famiglia, quale principale risorsa sulla quale contare in caso di difficoltà economico-finanziarie.

Capitolo 8

Le storie dei giovani lavoratori autonomi. Verso una tipologizzazione

ILARIA PITTI E STELLA VOLTURO*

Premessa

Il presente capitolo offre la ricostruzione delle storie di cinque giovani coinvolti nella ricerca. Queste sono esemplificative di cinque diversi modi di affrontare la transizione al lavoro autonomo e, dunque, corrispondono ad una sua tipologizzazione.

Come avremo occasione di evidenziare attraverso l'analisi delle storie qui presentate, il punto di vista dei giovani intervistati restituisce processi molto variegati, in cui la dimensione della volontà e della propensione personale al lavoro autonomo si intrecciano, in modo di volta in volta differente, con aspetti maggiormente “strutturali”, legati alle condizioni del mercato del lavoro e dell'economia.

La tipologia di giovani lavoratori autonomi proposta nasce, infatti, dall'incrocio di due principali dimensioni: il *livello di agency dell'intervistato* e la valutazione, da parte dello stesso, delle *condizioni del mercato del lavoro* e, più in generale, della *sfera economica*. Rispetto a questi due elementi, appare opportuno procedere ad una chiarificazione concettuale volta a spiegare cosa

*Il capitolo è frutto del lavoro congiunto delle autrici. Tuttavia, sono da attribuirsi a Ilaria Pitti la premessa e i paragrafi 8.2 e 8.5 e a Stella Volturo i paragrafi 8.1, 8.3 e 8.4.

i due concetti significhino nell’ambito del presente contributo, come vengono qui utilizzati e perché appaiono rilevanti ai fini della ricostruzione dei profili degli intervistati.

Per quanto concerne il *livello di agency*, la letteratura sociologica definisce la *agency* come la capacità di un dato soggetto di confrontarsi con l’ambiente strutturale che lo circonda, assecondandolo o modificandolo attraverso le proprie azioni, scelte, decisioni (Giddens, 1992). L’*agency* denota quindi il potere che il soggetto può e riesce ad esercitare sulla propria vita a fronte di e in rapporto a determinate condizioni di contesto e fa, quindi, riferimento alla dimensione individuale dell’azione. *Agency* è capacità proattiva e capacità di resilienza rispetto al contesto, espressa attraverso scelte e azioni.

Nel caso specifico, il concetto di *agency* viene usato per guardare alla rappresentazione che il soggetto ha del passaggio al lavoro autonomo come un evento determinato in larga misura da una volontà individuale o, al contrario, come una decisione vissuta in modo passivo.¹

Nella tipologia qui presentata, il livello di *agency* di ogni intervistato si va quindi a collocare su un *continuum* che va da un livello basso – in cui la scelta di intraprendere la carriera autonoma viene descritta come una “non-scelta”, una decisione vissuta passivamente dal soggetto che sente di non aver realmente agito, ma solo accettato, talvolta a malincuore, ciò che il contesto offriva – ad un livello alto – in cui il passaggio al lavoro indipendente viene rappresentato come attivamente cercato dal soggetto che intraprende una serie di azioni coscientemente orientate alla realizzazione della propria decisione.

Ciò a cui si presta attenzione e si dà credito è pertanto la prospettiva del soggetto sulla propria vita e sulla propria capacità di agire, nella convinzione che questa dimensione abbia un’importanza fondamentale ai fini della comprensione dei percorsi individuali dei giovani lavoratori autonomi, anche in una prospettiva di *policy*. Come avremo modo di evidenziare nel corso delle prossime pagine, il livello di *agency* emergente dalle storie degli intervistati varia enormemente tra giovani che raccontano il loro percorso come interamente determinato dalla propria capacità volitiva a giovani che, al

¹In particolare, si può parlare di “livello di *agency* percepita” anziché di semplice “*agency*”: attraverso l’intervista qualitativa è infatti possibile cogliere la valutazione che il soggetto dà della propria capacità di agire, più che giungere ad una ricostruzione oggettiva del livello della messa in atto della propria *agency* che egli è stato effettivamente in grado di esercitare durante la fase di passaggio al lavoro autonomo. In tal senso, la dimensione del “livello di *agency* percepita” ambisce a dare conto della percezione che gli intervistati hanno avuto della loro scelta professionale come guidata o meno dalla propria volontà, guardando se e in che misura essi raccontano il proprio percorso come frutto di una scelta cercata, voluta e libera e di una combinazione di azioni pro-attive.

contrario, descrivono la loro scelta di diventare lavoratori autonomi come una transizione vissuta in modo del tutto passivo. Per i primi, guardare al livello di *agency* ci permette di comprendere quanto e in che misura le *policies* e i servizi offerti a livello locale siano in grado di sostenere ambizioni individuali già solide, fornendo strumenti in grado di concretizzarle o orientarle sotto forma, ad esempio, di incentivi economici, servizi di orientamento e opportunità di formazione. Per i secondi, la dimensione dell'*agency* consente di valutare se e in che misura *policies* favorevoli all'imprenditoria giovanile (quali, ad esempio, incentivi per l'avvio di *startup*) siano in grado non solo di sostenere, ma anche di generare la spinta imprenditoriale dei giovani, orientando verso il lavoro autonomo persone che non avrebbero “naturalmente” intrapreso tale carriera.

L'altra dimensione presa in considerazione per la costruzione dei profili riguarda la *valutazione da parte dei giovani intervistati delle condizioni del mercato del lavoro e del più generale contesto economico* nel quale si sviluppa l'idea di intraprendere la carriera di lavoro autonomo.

La valutazione delle condizioni del mercato del lavoro riguarda una molteplicità di aspetti, quali le opportunità di inserimento lavorativo nell'ambito del lavoro dipendente, ma anche le opportunità in termini di incentivi finanziari o fiscali a supporto dell'imprenditoria giovanile. La valutazione del contesto riguarda, inoltre, anche la presenza di circostanze più o meno accoglienti nei confronti del lavoro autonomo, che si manifestano, ad esempio, in relazione alla presenza di attori pubblici o privati che possano essere utili (attraverso politiche espressamente orientate ai giovani lavoratori autonomi o servizi di consulenza) sia in fase di avvio che di consolidamento dell'attività lavorativa.

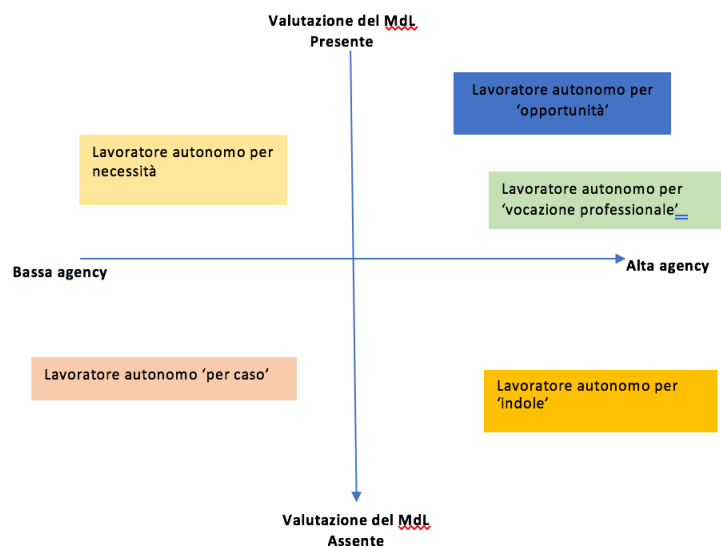
Tale dimensione è apparsa rilevante nella costruzione dei profili presentati poiché, a seconda del fatto che appaia presente o assente nel momento della scelta e del tipo di valutazione positiva o negativa che se ne ha, delinea un significato peculiare per i soggetti intervistati.

La prospettiva degli intervistati sul proprio mondo (contesto economico e del mercato del lavoro) e sulle proprie azioni (livello di *agency*) è quindi messa al centro di questa analisi, che utilizza le storie di vita come strumento per narrare diversi possibili modi di diventare lavoratori autonomi. La scelta di restituire i profili emergenti dall'analisi attraverso la presentazione di cinque storie di vita nasce infatti, come anticipato, dalla volontà di dare credito alla percezione e rappresentazione del mondo che gli intervistati propongono e alle loro valutazioni personali sulla propria capacità di azione. In linea con le prospettive metodologiche che caratterizzano l'approccio biografico alla ricerca, il «soggetto intervistato viene [qui] considerato [...] come attore sociale in grado di *dire il mondo sociale* di cui fa esperienza» e le sue parole

come «espressione del *suo* punto di vista sul mondo, che è il “suo mondo”, che egli definisce mentre lo valuta.» (Bichi, 2002: 38).

Attraverso l’incrocio della dimensione del livello di *agency* con la dimensione della valutazione delle condizioni di contesto, si è quindi andato a comporre un quadrante su cui si collocano i cinque profili di giovani lavoratori autonomi che saranno presentati nelle prossime pagine (figura 8.1). Al di là dei profili qui descritti, l’interazione delle due dimensioni nel gioco tra le opposte polarità intercetta il più vasto insieme di traiettorie osservate nel corso dell’indagine empirica e, in generale, si dimostra in grado di cogliere i tratti caratterizzanti della transizione giovanile al lavoro autonomo nei suoi aspetti motivazionali e cognitivi.

Figura 8.1: Profili di percorsi biografici



Nota: MdL = Mercato del lavoro

A seconda dell’intersecarsi di diversi gradi di *agency* con la valutazione del contesto nel momento nella decisione, si sono delineati i seguenti cinque profili:

- **Lavoratore autonomo per indole:** in questo profilo emerge una narrazione e una rappresentazione di sé come “naturalmente” incline al

lavoro autonomo, che rappresenta per il giovane una modalità attraverso la quale esprimere al meglio la propria personalità. Il livello di *agency* personale risulta molto alto tra questi giovani lavoratori autonomi, che raccontano le proprie storie come largamente determinate dalla propria capacità volitiva e di azione. La percezione delle condizioni di mercato appare invece poco presente, suggerendo l’idea di un profilo di giovani lavoratori autonomi che appaiono naturalmente predisposti al rischio e che, dunque, poco si curano del mercato del lavoro poiché esso, rispetto alla decisione di intraprendere il lavoro autonomo, costituisce una variabile secondaria.

- **Lavoratore autonomo per vocazione professionale:** è il profilo di chi è guidato nel suo percorso da una forte e spesso precoce passione per un determinato “mestiere” che, normalmente, implica l’intraprendere un percorso professionale autonomo (es. interprete, ristoratore). Come nel caso del profilo dell’imprenditore per indole, il lavoro autonomo viene descritto come una scelta “autonoma” e “naturale”, ma tale scelta è motivata alla luce delle caratteristiche del mestiere (e quindi alla luce di una valutazione del contesto), più che delle caratteristiche intrinseche dell’intervistato.
- **Lavoratore autonomo per opportunità:** è il profilo di chi sceglie il lavoro autonomo cogliendo un’opportunità nell’ambito di programmi a supporto all’imprenditorialità, di specifici bandi per la creazione d’impresa (*startup*) o per particolari condizioni del mercato del lavoro nel settore di interesse. Il livello di *agency* personale è marcato, ma anche la valutazione delle condizioni di contesto è molto presente nelle narrazioni di questo profilo.
- **Lavoratore autonomo per necessità:** è il profilo di chi non ha propriamente scelto il lavoro autonomo ma, soprattutto per la percezione negativa delle condizioni del mercato del lavoro dipendente, si è trovato ad essere lavoratore autonomo in un settore spesso “lontano” dai propri interessi e desideri di realizzazione personale. In questo profilo, la dimensione dell’*agency* personale sembra essere “intrappolata” in quanto fortemente limitata dai vincoli delle condizioni economiche e di mercato del lavoro che portano il giovane a scegliere di “adattarsi” al lavoro autonomo, inteso come unica alternativa alla disoccupazione.
- **Lavoratore autonomo per caso:** il passaggio al lavoro autonomo viene descritto come un “imprevisto”, qualcosa di non attivamente cer-

cato né programmato dall’intervistato, che si ritrova ad intraprendere l’attività lavorativa autonoma senza averci mai pensato prima in modo specifico, in un settore economico che sostanzialmente non conosce. Anche in questo caso, il livello di *agency* raccontata è basso, ma la decisione di intraprendere il lavoro autonomo è descritta come “un’avventura” e, come tale, vissuta in termini positivi. La valutazione del mercato è infatti quasi assente nella spiegazione della scelta professionale, che è descritta come determinata da eventi “esterni” alla sfera lavorativa (ad esempio, l’incontro con un amico o l’opportunità di investire denaro ereditato).

I prossimi paragrafi descriveranno una storia di vita per ciascun profilo.

Una precisazione di ordine metodologico appare necessaria. Come specificato, la presente tipologia ambisce a restituire cinque modi di intraprendere un percorso come lavoratori autonomi a partire dalle storie dei giovani coinvolti nella ricerca guardando a due specifiche dimensioni: la dimensione della percezione dell’*agency* individuale e la valutazione delle condizioni di contesto. Di conseguenza, i profili devono essere intesi come esemplificativi di possibili dinamiche emergenti in particolar modo nel momento iniziale della scelta (“come si diventa lavoratori autonomi”), più che delle condizioni di vita dei giovani lavoratori autonomi (“come si vive da lavoratori autonomi”). La tipologia, pertanto, permette di cogliere l’influenza che alcuni fattori e attori sono in grado di esercitare nella delicata fase iniziale del percorso di transizione al lavoro autonomo dei giovani emiliano-romagnoli fornendo spunti di riflessione per l’elaborazione di interventi di promozione e sviluppo dell’imprenditorialità giovanile, ma non prende in analisi la loro capacità di incidere sul consolidamento e la sostenibilità delle attività giovanili nel medio-lungo periodo.

Nella consapevolezza di ciò, si è comunque deciso di concentrarsi sulla fase iniziale dei percorsi prima di tutto perché si ritiene che su questo momento – sul perché e il come si diventa lavoratori autonomi – gravino importanti disattenzioni e retoriche che impediscono una reale comprensione dei percorsi individuali verso l’autonomia lavorativa e la conseguente elaborazione di efficaci azioni di promozione e sostegno del lavoro autonomo giovanile. In altri termini, si ritiene che la mancanza di attenzione e riflessione sulla fase iniziale del percorso possa avere importanti ripercussioni sul lungo periodo e, dunque, sulle fasi successive della storia lavorativa dei giovani lavoratori autonomi.

Secondariamente, guardare al momento iniziale del percorso ha permesso di tenere conto delle storie di tutti gli intervistati, al di là del fatto che i percorsi

di lavoro indipendente dei giovani coinvolti nella ricerca siano stati intrapresi più o meno recentemente. Come specificato nel capitolo metodologico, alcuni degli intervistati lavorano come autonomi già da qualche anno, altri hanno intrapreso da poco questo percorso e altri ancora stavano affrontando la scelta nel momento in cui l'intervista è stata realizzata. Guardare alla transizione nella sua fase iniziale è sembrato, quindi, un modo efficace per “attraversare” e, al contempo, tenere conto di questa eterogeneità.

In terzo luogo, come evidenziato nel precedente capitolo, pur a fronte di oggettive difficoltà che gravano tanto sul piano lavorativo, quanto sul piano esistenziale, i giovani coinvolti in questa ricerca hanno raramente descritto le loro attuali condizioni economiche, professionali e esistenziali come estremamente difficili, tendendo piuttosto a collocarsi in quella condizione intermedia in cui le difficoltà esistono, ma sono gestibili e gestite. Ancor più raramente gli intervistati hanno dimostrato dubbi o rimpianti rispetto alla scelta di diventare lavoratori autonomi a fronte delle proprie attuali condizioni di vita. Non essendo possibile valutare con esattezza quanto questa immagine tendenzialmente ottimista sulla propria vita come lavoratore indipendente derivi da una reale soddisfazione, dall'interiorizzazione di retoriche positive sul lavoro autonomo o dall'ancora elevato carico emotivo e cognitivo legato alla strada intrapresa, né distinguere chiaramente tra diversi livelli di soddisfazione rispetto alla propria attuale condizione, si è preferito non categorizzare le storie in percorsi di “successo” o “insuccesso”. Nonostante ciò, quando la rappresentazione delle condizioni di vita attuali, ovvero la lettura più o meno positiva che i giovani intervistati danno della propria condizione di lavoratori indipendenti, emerge in modo più esplicito, essa interviene a determinare differenti modi di intendere la decisione iniziale come maggiormente determinata dalla volontà individuale o dettata da una necessità.

8.1 Il lavoratore autonomo *per indole*. La storia di Riccardo

Il primo profilo che presentiamo si caratterizza per una narrazione e una rappresentazione di sé in rapporto alla dimensione lavorativa come “naturalmente” incline al lavoro autonomo. Per questi lavoratori il lavoro rappresenta una delle “arene” in cui è possibile esprimere al meglio la propria personalità, che si rivela in qualche modo desiderosa di protagonismo per le sorti del proprio lavoro e, per riflesso, nelle altre sfere di vita.

Per le caratteristiche personali di questo profilo, un lavoro di tipo autonomo sembra rappresentare quasi una emanazione delle proprie qualità, in termini di estro creativo e tendenza alla innovazione. Nel lavoro sono trasferite idee e visioni del mondo, che difficilmente troverebbero spazio in un lavoro dipendente. Tale profilo si caratterizza infatti anche per una facile tendenza alla noia, laddove si troverebbe a svolgere mansioni e compiti predeterminati, che soffocherebbero in qualche modo l’energia creativa di cui è portatore. In tal senso, l’agire imprenditoriale corrisponde ad una “naturale” tendenza all’innovazione, per cui l’approccio al lavoro è determinato dal piacere di creare, di realizzare i propri progetti, o, più semplicemente, di esprimere la propria energia e il proprio intuito.

Il livello di *agency* personale risulta molto alto tra questi giovani lavoratori autonomi che raccontano la scelta del percorso lavorativo come largamente determinato dalla propria capacità volitiva e di azione. La percezione delle condizioni del mercato del lavoro e del contesto socio-economico appare poco presente e ritenuta secondaria; non c’è inoltre il timore del rischio del fallimento.

Il racconto della propria esperienza professionale assume toni enfatici, ci si presenta come i protagonisti di una sfida quotidiana con sé stessi e con il contesto di vita, nel quale molto spesso la rete familiare, in particolare i genitori, sembrano non capire le decisioni, le ambizioni e le finalità che determinano l’agire del *giovane lavoratore autonomo per indole*.

Riccardo ha 31 anni, nato a Rimini e tuttora residente nella città romagnola. È figlio unico di due genitori che lavorano come dipendenti nell’ambito della sanità ed è laureato in Architettura e design a Milano, convive con la sua fidanzata in una casa in affitto.

Al momento dell’intervista Riccardo è titolare di un’agenzia di comunicazione, che si occupa prevalentemente di marketing. Sin dal 2003 (poco più che ventenne) ha intrapreso una serie di attività imprenditoriali, che – come vedremo a breve – lo porteranno spesso a cambiare tipo di azienda.

Riccardo racconta di sé in maniera quasi torrenziale, è entusiasta del suo lavoro e ci tiene a fornire una descrizione molto circostanziata circa i vari accadimenti che hanno caratterizzato la sua carriera professionale.

La scoperta della sua propensione all’imprenditorialità si rivela abbastanza precocemente quando, a 19 anni, si ritrova ad essere l’organizzatore di una festa dedicata agli studenti del liceo che frequenta. Riccardo comprende che questo può essere un buon modo per ottenere un guadagno e continua, insieme ad altri amici, ad organizzare feste anche mentre studia all’università a Milano per un periodo di circa tre anni.

Nel 2007 decide di concentrarsi a tempo pieno nello studio universitario e termina gli studi in Architettura e design. Il giorno successivo alla laurea fonda con un socio la sua prima società, una *startup* che si occupa di import-export dalla Cina di apparecchiature elettroniche ad alta innovazione (ad esempio, proiettori in HD). L'anno successivo il socio si offre di finanziare la società e di trasformarla in impresa. Gli affari sembrano andare a gonfie vele, dopo tre anni di attività il fatturato si aggira circa sul milione di euro, ma un evento impatta negativamente sulle sorti dell'azienda: il socio, grazie al supporto di un abile commercialista, obbliga Riccardo ad uscire dalla società. Riccardo racconta di aver perso tutto e si ritrova a dover pensare ad una strategia per fronteggiare il momento di crisi.

Nella narrazione di questo momento di crisi e delle strategie di *coping* messe in atto da Riccardo, appare evidente una percezione di sé come pienamente in grado di poter agire sulle proprie sorti, contando su auto-determinazione e tenacia che canalizza per la generazione di una nuova idea imprenditoriale e che lo porta ad intraprendere una nuova avventura negli Emirati Arabi dove con un suo amico decide di lanciare una campagna marketing per avere successo in quel settore:

Quindi mi ritrovo senza niente a 24 anni, completamente senza niente. Mi ritrovo in questa scena qui, nel letto di casa dei miei a guardare il soffitto e a dire: e adesso che faccio? Avevo investito tutto: soldi, tempo, non sapevo più cosa fare. A quel punto mi viene in mente: visto che sono riuscito a creare questa azienda qui dal nulla, proviamo a concentrare energie per applicare questa mia strategia nei servizi, quindi a offrire consulenza marketing alle imprese. Per far questo avevo bisogno di uno sponsor, allora mi sono inventato questa cosa qua: c'era un mio amico che era a Dubai, io a quel punto commerciavo anche dalla Cina piscine idromassaggio ed ho detto al mio amico a Dubai che faceva pareti d'oro per gli sceicchi: ma perché non facciamo la piscina d'oro? E lui fa: sì, ma come facciamo per venderla? Allora, facciamo una cosa: io la faccio in 3D, faccio un *rendering* fatto per bene, e ci inventiamo la notizia che siamo diventati miliardari negli Emirati Arabi a fare questa piscina. Il mio amico mi dice: ma lo scopo? Lo scopo è una notizia finta, con una buona campagna marketing, riusciamo ad avere successo. Fatto sta che mi metto a fare questa piscina di 3D, d'oro, perfetta, con l'esterno con i diamanti e creo una notizia finta. Metto su internet che io e il mio socio eravamo diventati miliardari negli Emirati Arabi perché vendevamo questa piscina. Dopo dieci minuti ero già sulla prima pagina del Resto del Carlino, il giorno dopo sulla prima pagina di tutti i giornali di economia: giovani riminesi miliardari negli Emirati Arabi, e da lì mi hanno chiamato gli Emirati Arabi veramente e sono andato a fare l'azienda negli Emirati Arabi.

Dopo un inizio molto appagante ed eccitante, gli affari iniziano ad andare male sia per una cattiva gestione dei guadagni sia per l'elevato costo della

vita negli Emirati Arabi. Riccardo rientra dunque dopo sei mesi in Italia e si ritrova di nuovo a dover “pensare ad una nuova strategia” come egli stesso dice. È il momento di riflettere sui propri errori e di fare autocritica, nella consapevolezza che la chiave del successo imprenditoriale ancora una volta è da ricercare nelle sue capacità creative e nella spinta all’innovazione.

Riccardo non si scoraggia, dunque, e per poter uscire dalla situazione di stallo in cui si è ritrovato dopo l’entusiasmante esperienza negli Emirati Arabi fonda un’altra società nel settore del social media marketing.

La società creata tuttavia stenta a decollare e Riccardo racconta di condizioni di vita molto dure: dorme in macchina durante le trasferte perché non può permettersi un albergo, i ritmi di lavoro sono molto serrati a fronte di guadagni esigui.

Facevo consulenza a costi bassissimi e insomma, dormivo in macchina, perché non potevo pagarmi l’albergo, orari assurdi, risultati in termini economici pochi. Io ero con un altro mio socio, un mio amico da anni, lì vedo che arrivo fino a un certo punto ma non esplode, perché se vedi che una *startup* dopo un anno o due ti mantieni in attivo ma non esplodi, è ora di chiudere e rifare tutto da capo.

Riccardo decide dunque di cambiare nuovamente rotta e parte per Londra alla ricerca di nuovi stimoli:

Così chiudo, avevo 4.000 euro da parte, prendo con me la mia ragazza, andiamo a Londra un mese, tutti i soldi che avevo li butto, andiamo a Londra un mese a settembre. A Londra mi riesco a intrufolare dappertutto, nel campus Google, mi intrufolo a una cena davanti a Westminster insieme al Ministro dell’Economia e lì inizio ad avere amicizie importanti nel mondo delle *startup* e rimango affascinato da questo mondo delle *startup*, gente veramente proattiva, che ti carica: sei un grande, le mie idee erano capite a Londra, a Rimini dicevano tutti che ero un coglione, e quindi mi concentravo sul fare soldi e non sul fare innovazione.

Il viaggio a Londra è rivelatore di una importante intuizione per Riccardo: il suo errore principale, racconta, consisteva nel fatto che il fulcro del suo lavoro e delle sue energie si era concentrato prevalentemente sulla necessità di “fare soldi” piuttosto che tentare di innovare un settore di interesse imprenditoriale in cui lui avrebbe potuto essere maggiormente protagonista e nel quale avrebbe potuto esprimere al meglio il suo potenziale innovativo.

A partire da tale consapevolezza, Riccardo – dopo sollecitazioni e stimoli provenienti dall’ambiente londinese – decide di creare una nuova *startup* a Rimini, anche grazie ad un programma di supporto all’imprenditorialità giovanile che gli permette di accedere ad un finanziamento abbastanza significativo (40.000 euro).

In questo periodo Riccardo, al fine di poter recuperare quanto più capitale possibile da investire nella *startup*, accetta un lavoro come dipendente in una importante azienda di moda italiana. Si tratta di un lavoro ben retribuito, con un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Di giorno lavora come dipendente, e la sera e nei weekend si dedica al suo sogno. Dopo sei mesi si licenzia, ma dopo circa un anno ha quasi terminato i finanziamenti del bando di supporto all'imprenditorialità e si ritrova, per l'ennesima volta, nella situazione di dover ripartire. Riccardo ricomincia quindi con un'attività di consulenza nei mesi estivi per la discoteca di Rimini e, per la Fiera di Rimini, organizza con un suo socio un grande evento che riesce molto bene e permette loro di iniziare una nuova “avventura imprenditoriale” nel settore della comunicazione. Difatti, al momento dell'intervista Riccardo è titolare di una agenzia di comunicazione che conta 22 dipendenti e della quale parla con entusiasmo ed ottimismo.

La storia di Riccardo risulta emblematica di un certo modo di intendere e vivere l'imprenditorialità caratterizzato da coinvolgimento emotivo e realizzazione del proprio sé attraverso il lavoro. Se ci si concentra sulla sfera delle motivazioni che muovono Riccardo verso un percorso lavorativo autonomo appare abbastanza evidente che si tratti di una scelta “naturale” nella quale non prende quasi mai in considerazione la possibilità di svolgere un lavoro di tipo dipendente.

Nel corso della sua carriera lavorativa Riccardo sembra affrontare le sue difficoltà con grinta ed energia. La passione per il suo lavoro ed il senso di autoefficacia riescono a fare da contraltare ai periodi di maggiore difficoltà. Nel racconto della sua routine quotidiana e del suo approccio al lavoro Riccardo si rappresenta in maniera ottimista, enfatizzando le sue ambizioni ed i risultati che desidera raggiungere nel lungo periodo:

La mattina io mi sveglio che ho proprio una carica incredibile, cioè mi ritrovo la mattina proprio carico a palla, musica e mi concentro sulla giornata, cioè visualizzo tutto quanto, visualizzo la vita che voglio avere, visualizzo la macchina che voglio avere, visualizzo le opere d'arte che voglio comprarmi, e quindi sono proprio concentrato come un animale e più l'azienda funziona, più deve funzionare ancora di più. Se quest'anno, questo mese, abbiamo fatto +20 per cento, il mese prossimo dobbiamo fare +30, se no c'è il recesso, e quindi questa cosa qua è data dall'aver vissuto in questi ultimi dieci anni, dormito in macchina, ho dormito in autogrill, non ho pranzato, non ho cenato, e questa cosa qua mi dà la carica di andare sempre avanti, cioè ottieni un risultato, qual è il risultato? Qual è il prossimo?

Come già accennato, ciò che caratterizza questo profilo è la prevalenza di una percezione della propria *agency* come molto alta. Tale aspetto è

evidente nel modo in cui Riccardo si narra e dell’immagine che restituisce di sé, soprattutto nei momenti di maggiore difficoltà. Con la fidanzata e con gli amici si mostra fiducioso e rassicurante, facendo leva su una rappresentazione di sé quasi “eroica”:

Stai tranquilla, perché io sono il numero uno, prima o poi arriva il giorno in cui ce la faccio, per cui stai tranquilla: ho tutte le carte in regola, tutte. E infatti dopo è successo tutto (il successo con l’ultima azienda).

Ed anche il modo in cui si rappresenta in relazione ai suoi amici:

Ragazzi, state tranquilli, io lo so di essere il numero uno, ho solo avuto un po’ di sfiga, mi basta che la ruota giri un attimino di più e in un anno faccio tutto quello che voi avete fatto in dieci anni (la casa, la macchina, la famiglia), a me basta un anno, perché – come dice il fondatore di Dropbox – non è importante il numero degli insuccessi, basta che hai successo una volta sola.

Tale aspetto è evidenziabile anche nel modo in cui Riccardo si relaziona con la sua clientela, in modo eccentrico e che rasenta la spavalderia:

E questa cosa qua è proprio lo *swag*², cioè la sfacciataggine di andare dal cliente in ciabatte e dire: non sono in cravatta perché non devo dimostrare chi sono, io sono qui perché sono veramente il numero uno. Tu sei in giacca e cravatta perché hai uno status symbol, io posso permettermi di non farlo perché sono il numero uno. Questo qui è lo *swag*. Occorre la consapevolezza di essere bravo e di trasmetterlo al cliente, cioè io devo fare vedere veramente che sono il numero uno. Poi sì, siamo tutti un po’ esaltati noi.

La valutazione delle condizioni del mercato del lavoro e della sfera economica risulta essere sullo sfondo così come la scelta del settore in cui investire per un progetto imprenditoriale. Più che ad una valutazione mirata delle condizioni e delle opportunità di mercato, Riccardo sembra piuttosto propenso a rischiare, a mettersi in gioco sostenendo, in ultima analisi, che sia più appagante e significativo focalizzare i propri sforzi per innovare piuttosto che per accumulare guadagni certi in un settore meno stimolante. Se poi ci si concentra sul percorso di Riccardo in termini complessivi è chiaramente osservabile un andamento in cui si alternano, anche in maniera repentina, successi e fallimenti, grandi entusiasmi e momenti di ‘buio’ dovuti ad un improvviso fallimento. Tuttavia ciò che rimane costante, anche quando assumono toni meno accesi, è la voglia di farcela, contando prevalentemente sulle

² *Swag* è una espressione derivante dalla lingua inglese (in particolare nel gergo scozzese) ed indica un certo codice e modo di abbigliarsi identificabili in uno stile ben riconoscibile.

proprie capacità. Sulla formazione di tali capacità, che per Riccardo sono essenzialmente da attribuire a caratteristiche innate, risulta fondamentale la capacità di “interpretare il futuro”:

Il futuro adesso è molto veloce, cioè parliamo di mesi, non di anni, come una volta. Per cui c'è anche una frase bellissima di Henry Ford riguardante il futuro: se fossi stato a sentire quello che volevano le persone, avrei fatto costruire un cavallo super veloce, invece di fare la macchina.

Da questo punto di vista il profilo del *giovane lavoratore autonomo per indole* esemplificato nella storia di Riccardo si caratterizza per dare maggiore rilevanza alle capacità definite come “innate” piuttosto che a quelle acquisibili attraverso un percorso formativo. A tal proposito, Riccardo sostiene che la formazione non debba focalizzarsi su un determinato settore, ma – per avere successo come lavoratori autonomi – occorre ampliare le proprie conoscenze in termini generali:

È importante la cultura generale perché quando vado agli appuntamenti parlo un po' di tutto. Io so pochissimo, però di tutto, cioè parlo di design, ne so, parlo di economia, un po' ne so, parlo di... non so, di innovazione, un po' ne so... è importante perché è anche un argomento in comune con gli interlocutori.

La percezione di un'alta *agency* si manifesta anche nell'approccio alla formazione di competenze specifiche e mirate alla realizzazione di un lavoro autonomo. In tal senso Riccardo ha cercato di acquisire tali competenze “cappandole” in svariati contesti e circostanze in maniera abbastanza “proattiva”, andando incontro a situazioni in cui sapeva che avrebbe potuto imparare qualcosa:

Io andavo a studiare nelle fiere come i commerciali approcciavano le aziende, come le aziende proponevano le cose ai commercianti. Poi naturalmente leggevo i libri sul social management, leggevo libri sul “vincere”, tutto quello che ti insegna a prendere posizione nel *business* e nel mondo del lavoro. Leggo moltissimi libri sull'*influence*, ad esempio “*The power of thinking*”, prendere decisioni in maniera molto veloce, seria e precisa.

Per Riccardo la rete professionale di cui eventualmente avvalersi per avviare una attività imprenditoriale o consolidarla sembra essere marginale nel racconto della propria esperienza. Ha spesso citato alcuni soci con i quali ha condiviso alcune esperienze lavorative, ma sembrerebbe non trattarsi di figure determinanti per la sua carriera lavorativa. Il ruolo delle relazioni di prossimità è caratterizzato da una sorta di conflittualità dovuta principalmente al fatto che Riccardo si senta poco compreso tanto dai suoi amici quanto dalla sua

famiglia. L'unica persona che lo ha sempre accompagnato e sostenuto lungo il suo percorso lavorativo è la sua fidanzata.

Da una parte c'erano tutti gli amici che giustamente mi dicevano: ma che fai innovazione. Io ho gli amici che uno voleva avere il posto fisso tipo Checco Zalone, l'altro è un fisioterapista, l'altro un operaio, l'altro un magazziniere, tutte persone normali: voglio fare un mutuo, un posto fisso, voglio avere una famiglia, voglio avere una casa. Io se avevo 2.000 euro li spendevo per andare da qualche parte, 4.000 euro tutti per andare a Londra ad imparare cose nuove nei Campus.

Gli amici non ti capiscono, i genitori assolutamente, men che meno i miei parenti che sono di Villafranca Padovana e lavorano in agricoltura. Cioè nessuno ti capisce, nessuno, e tu sei da solo con il computer. Vedi che gli altri ce la fanno, tu sei da solo, lì, navighi, vedi che tutti ce la fanno, vedono idee realizzate, gente che fa i soldi, Allora tutti ti dicono: «sei un sognatore, ma trovati un lavoro, accetta il lavoro alle Poste.»

Il ruolo del contesto di riferimento è visto tendenzialmente in maniera critica. Il problema principale per Riccardo è attribuibile ad una scarsa credibilità di chi, come lui, “fa innovazione” e svolge il suo lavoro in modo creativo e con un approccio al rischio abbastanza disinvolto.

Non c'è credibilità dalle banche, che non ti danno soldi [...] Tu vagli a spiegare che le *startup* o falliscono o fanno i milioni, non smettono di ridere, però purtroppo sarà una cosa che magari la prossima generazione la capirà, cioè la capirà mio figlio questa cosa qua.

Complessivamente, al momento dell'intervista Riccardo appare molto soddisfatto del suo lavoro. Le fatiche e le preoccupazioni per l'incertezza dei guadagni sono ripagate dalla soddisfazione che trae dal suo lavoro e da una passione sempre animata da una forte volontà di superare i momenti più difficili. In riferimento al suo futuro, Riccardo spera di consolidare sempre più la sua posizione lavorativa e, oltre ad essere un imprenditore di successo che non estingue mai la sua forza creativa, vorrebbe anche poter creare una famiglia ed avere dei figli.

Tra le altre cose, il profilo esemplificato dalla storia di Riccardo risulta estremamente dinamico e marcato da una scarsa linearità, tuttavia questo non è necessariamente valutato come uno svantaggio.

Un altro aspetto che colpisce nel racconto del *lavoratore autonomo per indole* è il fatto che affronti il suo percorso in solitudine o comunque in maniera abbastanza individualista: se per il *lavoratore autonomo per necessità* questo aspetto costituisce un punto di ulteriore difficoltà, come si vedrà a breve, nel caso di Riccardo si tratta in realtà di un punto di forza per agire al meglio

la propria capacità volitiva, nonostante si ritenga comunque d’aiuto il ruolo della fidanzata e dei soci di lavoro.

8.2 Il lavoratore autonomo *per vocazione professionale*. La storia di Giulia

Il profilo del *giovane lavoratore autonomo per vocazione professionale* descrive tutti quei giovani che motivano la propria scelta di diventare lavoratori indipendenti alla luce delle caratteristiche del mestiere che svolgono, il quale sarebbe “naturalmente” orientato verso la libera professione.

Come nel caso dei *giovani lavoratori autonomi per indole*, anche in questo profilo ricorre infatti il concetto di “naturalità” della scelta, che però viene motivata alla luce delle proprietà del lavoro svolto più che in base alle caratteristiche personali dell’intervistato. In altri termini, non sarebbero tanto l’indole o il carattere del giovane, quanto la vocazione rispetto ad un dato mestiere che difficilmente può essere svolto come lavoratori dipendenti a giocare un ruolo determinante nella scelta di aprire la Partita IVA.

Questi giovani sentono infatti di essere vocati al mestiere, ma non necessariamente alla forma organizzativa del lavoro ad esso collegata. Rientrano pertanto in questo profilo sia giovani che si descrivono come naturalmente inclini all’autonomia lavorativa – perché indipendenti, capaci di relazionarsi facilmente con i clienti o flessibili – sia intervistati che hanno dovuto adattare il proprio carattere – inizialmente troppo timido o poco sistematico – alle esigenze legate alla libera professione. In entrambi i casi, è l’interesse a perseguire un determinato sogno professionale che funge da catalizzatore dell’intero percorso verso il lavoro autonomo.

Gli intervistati che meglio sono descritti da questo profilo svolgono mestieri che, di norma, implicano l’apertura di una Partita IVA perché le offerte di lavoro come dipendenti per lo svolgimento delle mansioni legate alla loro specifica professione sono da sempre troppo rare. Nelle loro storie, gli *autonomi per vocazione* tendono infatti a descrivere la scelta di diventare lavoratori autonomi come una decisione non solo libera, consapevole e voluta, ma anche “scontata” perché l’autonomia professionale è in un certo senso “implicita” nella professione che svolgono.

In tal senso, è possibile notare come l’elevato livello di *agency* percepita presente nel profilo del *lavoratore autonomo per indole* permanga anche nel profilo del *lavoratore autonomo per vocazione professionale*, ma venga accompagnato da una attenta e consapevole valutazione del mercato del lavoro e delle opportunità che esso offre.

Il percorso dei *lavoratori autonomi per vocazione professionale* prende la forma di una progressiva e lineare crescita professionale volta al consolidamento della propria vocazione: una storia in cui tutte le esperienze formative e lavorative antecedenti assumono un significato e una funzione in relazione al sogno professionale del giovane.

La linearità del percorso professionale di questo profilo di intervistati produce degli effetti positivi sulla loro carriera già in una fase iniziale di ingresso nel mercato del lavoro autonomo: questi giovani lavoratori autonomi si distinguono infatti per essere meno persi, soli e sprovveduti di fronte alle prime difficoltà che devono affrontare nella fase di avvio della propria attività rispetto ad altri giovani intervistati. Infatti, il precoce e lineare percorso di transizione al lavoro autonomo permette loro di arrivare nel mercato del lavoro indipendente già dotati di un certo bagaglio professionale – in termini di contatti con colleghi, collaboratori, possibili clienti e di conoscenze pratiche sul proprio mestiere e sulla libera professione – costruito nell’ambito delle precedenti esperienze formative e lavorative.

Trovando origine nella forte vocazione personale per il mestiere dei sogni, il percorso dei giovani lavoratori autonomi per vocazione professionale viene descritto dagli intervistati come scarsamente influenzato da ciò che il contesto locale offre in termini di servizi o agevolazioni all’imprenditoria. Questi giovani, pur dimostrando consapevolezza e talvolta beneficiando di alcune di queste possibilità, non le indicano come determinanti rispetto alla scelta professionale intrapresa. Questi intervistati tendono a rivolgersi a servizi pubblici o a figure professionali che offrono supporto ai lavoratori autonomi in una fase successiva a quella iniziale.

Tra i giovani lavoratori autonomi per vocazione professionale si riscontra similmente una tendenza a minimizzare il ruolo del supporto – materiale e morale – fornito dalla famiglia e, più in generale, delle relazioni personali sul processo che porta alla decisione di aprire la Partita IVA. La presenza di una rete relazionale positivamente o negativamente orientata rispetto alla scelta professionale del giovane non sembra realmente incidere su questa.

Ciò che colpisce nel profilo dei *giovani lavoratori autonomi per vocazione professionale* è soprattutto la loro sicurezza rispetto alla propria decisione. In virtù della propria vocazione, infatti, nessuna difficoltà passata e nessun timore rispetto al futuro sembrano in grado di generare dubbi in questi intervistati sulla propria professione, nonostante le condizioni di vita e lavoro – spesso complesse e non del tutto soddisfacenti – che essa implica.

Nel nostro campione sono soprattutto interpreti, traduttori e tecnici informatici a rientrare in questo profilo, per parlare del quale racconteremo la storia di Giulia: una giovane interprete e traduttrice bolognese.

Giulia ha 32 anni ed è nata in una famiglia che non ha mai avuto esperienze nel campo del lavoro autonomo: la madre si è sempre occupata della cura della casa e della famiglia, mentre il padre lavorava come ragioniere per una compagnia di trasporti. Ultima di quattro fratelli, tutti impiegati come dipendenti con contratti a tempo indeterminato, Giulia è cresciuta in un paese del Sud Italia dove ha frequentato le scuole elementari, medie e superiori.

Si è trasferita in Emilia-Romagna quando ha iniziato a frequentare l'Università. Da sempre interessata allo studio delle lingue straniere, si è infatti iscritta ad un corso di studio per interpreti e traduttori dell'università di Bologna, conseguendo sia la laurea triennale che quella specialistica con ottimi risultati. Gli anni dello studio sono stati intervallati da numerosi periodi all'estero – sia in Europa che in altri continenti – volti a acquisire e rafforzare le proprie competenze linguistiche.

Terminati gli studi, Giulia si è precocemente orientata verso la carriera autonoma, aprendo una Partita IVA a pochi mesi dalla laurea. I primi lavori come interprete e traduttrice sono arrivati tramite i contatti con alcune agenzie di traduzione e interpretariato, ma anche attraverso contatti con ex-professori e ex-compagni di studio attraverso cui ha progressivamente costruito una solida rete professionale che la porta a lavorare sia in Emilia-Romagna che in altre regioni d'Italia.

Giulia lavora principalmente come interprete nel corso di eventi quali convegni, conferenze e fiere. Oltre a ciò, si occupa più sporadicamente di traduzioni e tiene corsi di lingua per aziende e altri professionisti, sempre in regime di Partita IVA.

Al momento dell'intervista, Giulia è lavoratrice autonoma da ormai sei anni e descrive la sua posizione professionale come piuttosto solida. Dopo qualche difficoltà iniziale e nonostante la precarietà sempre presente, il lavoro le assicura una buona autonomia sul piano economico, nonché molte soddisfazioni lavorative: Giulia racconta il suo percorso di lavoratrice autonoma come la storia di un progressivo rafforzamento professionale. In questi sei anni, non solo la sua rete di contatti si è consolidata, ma le opportunità di lavoro sono incrementate e diventate sempre più affini alla sua specializzazione professionale e ai suoi interessi.

La soddisfazione sul piano professionale è sostanzialmente accompagnata da un'idea positiva rispetto alla propria condizione personale: da qualche anno Giulia vive con il compagno, che lavora come dipendente, in un appartamento in affitto. Sebbene la conciliazione tra vita professionale e vita privata non sia sempre semplice dati gli orari di lavoro flessibili e gli spostamenti frequenti, Giulia sente di aver raggiunto un certo equilibrio anche sul piano esistenziale.

Al di là di alcune brevi esperienze come stagista e apprendista durante i periodi all'estero, Giulia non ha mai svolto attività di lavoro come dipendente e si dichiara particolarmente sicura della propria scelta professionale, affermando di non aver mai realmente pensato di poter lavorare come dipendente.

Giulia descrive il suo percorso verso il lavoro autonomo come una scelta naturale sviluppata molto precocemente in virtù della consapevolezza che per poter realizzare il suo sogno di diventare interprete, la via del lavoro autonomo era l'unica realmente possibile.

Come nel caso di Riccardo, anche Giulia parla della decisione di diventare autonoma come di una scelta percepita come naturale. Tuttavia, il lavoro autonomo è la scelta ovvia per Giulia non tanto perché risponde ad esigenze di tipo identitario o meglio si adatta alla propria indole, quanto perché è la modalità organizzativa del lavoro più comune per il tipo di mestiere che ha sempre sognato di svolgere.

L'intervistata racconta, infatti, la sua storia come un percorso guidato da una forte motivazione personale che trova espressione in un elevato livello di *agency*: la scelta di diventare lavoratrice autonoma scaturisce innanzitutto dalla sua volontà e dalle sue idee chiare rispetto a ciò che voleva fare nella vita, da cui sono conseguite azioni e decisioni coerenti rispetto ad un obiettivo ben definito.

Ho fatto dei colloqui all'inizio, ma più che altro per misurarmi un po' io sul mercato, per vedere come gestivo un colloquio, perché mi era sempre stato detto che era una cosa positiva a prescindere, però diciamo che da subito avevo le idee molto chiare, subito dopo la laurea, non ho aperto la Partita IVA subito, ho aspettato qualche mese, solo perché ero un po' impaurita dalla gestione della burocrazia, della fiscalità, però diciamo che ho iniziato a lavorare a gennaio 2010, la Partita IVA l'ho aperta ad agosto, quindi non è passato nemmeno un anno.

Allo stesso tempo, la scelta risulta, come detto, anche scontata in quanto in larga parte determinata dalle caratteristiche del mercato del lavoro di cui Giulia dimostra di aver tenuto conto e preso coscienza in una fase molto precoce, parallela al percorso formativo.

Allora, io mi sono laureata nel 2009, appunto in interpretazione di conferenza, e un po' di per sé la mia professione è una professione che si presta bene poi alla libera professione, perché è rarissimo vedere delle figure interpreti dipendenti, a meno che non ci siano delle aziende che hanno un tale fatturato dall'export che hanno bisogno di avere un interprete fisso, però a quel punto lì l'interprete diventa una figura un po' ibrida in realtà, fai un po' di amministrazione e poi, quando c'è bisogno, ti presti anche a fare

l'interprete, però non è una figura di interprete che io sognavo di ricoprire, diciamo, perché è un interprete più che altro di trattativa, non di conferenza. Essendo io specializzata in interpretazione di conferenza, diciamo che la sede ideale del mio lavoro sono convegni, conferenze, ed ho quindi subito escluso quel campo lì [...] [La scelta] era abbastanza naturale. Credo sia un po' congenito in questa professione, un po' insito nella professione.

Il percorso professionale che scaturisce da questa combinazione tra elevata *agency* personale e solida valutazione delle opportunità del mercato del lavoro e dell'economia è particolarmente lineare. La transizione di Giulia al lavoro autonomo risulta, infatti, particolarmente precoce e anticipata da una lunga e coerente formazione professionale portata avanti attraverso gli studi, i tirocini e alcune esperienze nel campo del lavoro dipendente in settori e posizioni affini a quello della professione dei propri sogni.

Per quanto concerne, nello specifico, la formazione, è possibile notare come questa sia orientata fin da subito verso l'acquisizione delle competenze professionali necessarie a svolgere il mestiere prescelto. Nessuno “sbandamento tematico” si presenta nella storia formativa di Giulia la quale, dopo il liceo linguistico, sceglie di proseguire gli studi in una facoltà di lingue e in un corso di studi specializzato nella formazione di interpreti e traduttori sia per la laurea triennale che per quella specialistica. Anche i momenti di pausa dallo studio e le poche esperienze di lavoro come dipendente presenti nella storia dell'intervista appaiono comunque finalizzati al consolidamento delle proprie capacità professionali come interprete attraverso il miglioramento delle proprie competenze linguistiche, anziché all'esplorazione di altri possibili mestieri e forme contrattuali.

Ho lavorato come dipendente all'estero, in Spagna presso un'agenzia di viaggi, per tre mesi con un contratto a tempo determinato, quei contratti stagionali, durante la stagione estiva. Poi avevo lavorato [come dipendente anche] in Venezuela per circa un anno e mezzo al Consolato e all'Istituto Italiano di cultura, sempre con dei contratti a termine di tre mesi in tre mesi. [...] Il periodo in Spagna l'ho fatto l'estate prima della laurea triennale semplicemente perché ero stata in Australia sei mesi e avevo bisogno di riprendere lo spagnolo. Poi, in Venezuela sono stata fra la triennale e la specialistica, ho fatto due anni di pausa [...] [Queste esperienze] mi hanno aiutato tantissimo per la lingua, però non tantissimo a capire che non volevo fare la dipendente, quello lo sapevo già dentro di me. Quelle sono esperienze che ho fatto con la consapevolezza che facevo un'esperienza che aveva un termine.

In virtù della precocità e linearità del suo percorso verso il lavoro autonomo, Giulia si dimostra già nella fase di ingresso nel mondo del lavoro particolarmente consapevole delle difficoltà del mestiere che intende svolgere

e già dotata di una rete di supporto e risorse a cui attingere per far fronte a tali problematiche. La frequentazione di un corso di laurea finalizzato alla formazione di professionisti nel settore dell’interpretariato e della traduzione diventa, infatti, la chiave per accedere rapidamente e facilmente ad un mondo di contatti utili alla creazione e al consolidamento della propria rete professionale nella fase di ingresso nel mondo del lavoro.

Io ho iniziato e il primo periodo chiaramente bisogna farsi i contatti, quindi lavoravo poco, più che altro cercavo; il mio lavoro era un lavoro di ricerca fatto da casa e un lavoro di *networking* fatto da casa. Facevo delle fiere, quello sì, ho iniziato quasi subito con delle fiere, perché ci si affida a delle agenzie che fanno da intermediari ed è molto facile con un curriculum, anche senza avere esperienza lavorativa, ma avendo sul curriculum la laurea alla facoltà di Forlì, è molto facile essere chiamati, quindi ho iniziato con delle fiere, a poco a poco con delle traduzioni [...] L’altro canale sono stati gli ex professori della facoltà, soprattutto per quanto riguarda gli interpretariati. Con le traduzioni lavoro più con le agenzie o con i miei contatti privati, per quanto riguarda invece gli interpretariati, mi ha aperto la porta tantissimo l’essere rimasto in contatto con due professori, che mi hanno un po’ sponsorizzata all’inizio. Il primo lavoro proprio di interpretariato serio che ho fatto, la prima cabina in un convegno di un’intera giornata che ho fatto è stata grazie a due ex professori che mi hanno chiamata a lavorare con loro. Da lì si è aperto un mondo, perché comunque si è sempre in *équipe* di otto, dieci interpreti [e] altri colleghi più grandi ti ascoltano, perché comunque, vuoi per curiosità, vuoi perché vedono che hai una lingua che loro non hanno, allora pensano: se mi capita il cliente che mi chiede questa lingua qua almeno so chi chiamare. Tutto ciò ha avuto un effetto moltiplicatore, perché questi colleghi facevano tutti parte di associazioni interpreti e un po’ con il passaparola sono venuta a conoscere tanti, tanti interpreti già grandi, con tanti anni di gavetta alle spalle, che a loro volta mi hanno messo in contatto con altri [...] L’altro canale, il terzo canale, sono i colleghi ex compagni di studi o comunque colleghi giovani come me, in questo caso, perché ci si passa i lavori quando non si riescono a coprire.

Le opportunità offerte dal contesto locale in termini di servizi o agevolazioni all’imprenditoria sembrano non incidere sul percorso di Giulia verso il lavoro autonomo. Per esempio, sebbene l’intervistata benefici del regime dei minimi³ e ne riconosca la facilità di gestione, questa agevolazione non viene indicata come un fattore determinante nella scelta di aprire la Partita IVA. Similmente, la motivazione dell’intervistata non appare minimamente scalfita

³Il regime dei minimi è un particolare regime fiscale italiano in vigore dal 1 gennaio 2008 introdotto con la legge 24.12.2007 n. 244, art. 1 commi 96-117, che aveva l’obiettivo di risultare molto semplice e vantaggioso e mediante il quale si sarebbe potuto contare su un abbattimento dei costi amministrativi. Attualmente tale regime è sostituito con il regime forfettario.

dalla necessità di doversi confrontare da sola con le difficoltà legate alla gestione della propria fiscalità. L'individualità del percorso professionale risulta particolarmente enfatizzata nella storia di Giulia, che sembra affrontare ogni ostacolo con le sole proprie forze.

Non ho avuto grande aiuto [rispetto alla fiscalità] perché non avevo attorno a me, nella rete familiare, per dire, vedo che molte persone si fanno aiutare magari da un parente che fa il commercialista, ma non avevo in famiglia nessuno che potesse aiutarmi. Quindi [...] ho cominciato a stampare dal sito dell'Agenzia delle Entrate tutti i vari libriccini che spiegavano come si gestiva il regime dei minimi, quello che ho io. Poi ho preso degli appuntamenti all'Agenzia delle Entrate per chiedere dei chiarimenti e da lì poi mi sono sempre gestita da sola. [...] Dall'anno scorso ho iniziato ad avvalermi dell'aiuto di un commercialista, però dopo sei anni posso [economicamente] permettermelo. All'inizio ero spaventata all'idea di avvalermi dell'aiuto di un commercialista.

In un percorso personale e professionale in cui tutte le esperienze assumono un significato e le difficoltà vengono superate in nome della passione per la propria professione, anche le relazioni personali possono, in un certo senso, solo adattarsi alla scelta – già presa, già definitiva – dell'intervistata. Ad esempio, parlando dei suoi genitori e del ruolo che essi hanno avuto rispetto alla sua decisione di diventare interprete e del conseguente percorso formativo e professionale, Giulia li descrive come quasi travolti – e quindi passivi, ma anche non ostativi – di fronte al suo carattere forte, alle sue idee chiare, alla sua ambizione.

Non hanno avuto reazione [rispetto alla mia scelta di diventare lavoratrice autonoma], nel senso che sono sempre stata lasciata molto libera di fare le mie scelte [...]. Non hanno mai mostrato particolare entusiasmo o non mi hanno mai aiutata, ma allo stesso tempo non mi hanno messo i bastoni fra le ruote, cioè non c'è stato un diniego totale. «No, vai a studiare fuori, no, devi assolutamente studiare qui,» come invece tante compagne del liceo. [...] Quando sono andata all'estero non mi è mai stato detto: «no, tu non vai perché abbiamo paura,» assolutamente no, anche perché io fin da piccola ho sempre avuto un carattere abbastanza forte, per cui io non ho mai chiesto il permesso, non ho mai chiesto l'autorizzazione ad andare sei mesi all'estero. Ho comunicato a cose già fatte: «Mamma, ho vinto l'Overseas, vado in Australia. Mamma, ho vinto questo bando, vado in Venezuela.» Probabilmente loro sapevano che io sono fatta così e quindi non hanno mai cercato di trattenermi. Quando ho finito la facoltà, per loro è stato tanto naturale quanto lo è stato per me, nel senso che lì avevo un po' preparati, negli anni in cui studiavo, io spesso lo dicevo: «vabbè, sto facendo questa facoltà, è chiaro che vado all'estero, sto facendo questa facoltà, è chiaro che un domani io farò un lavoro non proprio convenzionale, non proprio tradizionale.» Quindi non è stata percepita come una cosa strana, una scelta anomala secondo me, è passata un po' veramente, così, in sordina.

Anche nella quotidianità, i legami personali appaiono in balia delle esigenze del mestiere, risultandone, per stessa ammissione dell’intervistata, talvolta compromessi. L’intervistata sembra infatti dare per scontato il fatto che non tutti possano capire il suo mestiere e conseguentemente lei e che solo chi è in grado di capire il suo mestiere possa rimanere al suo fianco. In questa prospettiva, in Giulia si rivela una quasi totale sovrapposizione tra identità personale e identità professionale.

[Il lavoro] mi lascia poco tempo libero per me stessa e per gli altri, per le persone attorno a me. Più che mi lascia poco tempo libero, mi lascia del tempo libero quando gli altri non hanno tempo libero [...] Molto spesso noto che i rapporti umani con il mio compagno piuttosto che la mia famiglia, piuttosto che amici molto stretti, sono molto compromessi dai miei periodi di ansia, quando ho tantissimo lavoro e, per quanto cerchi di gestire l’ansia [...] quando ho tantissimo lavoro arriva il momento di sfogo di tutta questa agitazione. Purtroppo arriva sempre con le persone più vicine, nella fattispecie con il mio compagno o con mia madre al telefono, quindi da questo punto di vista, sì, diciamo che le persone che mi stanno a fianco devono fare uno sforzo ulteriore per comprendere, e lì c’è chi lo fa e c’è chi non lo riesce nemmeno a fare perché c’è poca comprensione del mio lavoro.

Tuttavia, anche nella storia di Giulia si rilevano importanti tentativi di trovare un equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e il riconoscimento della necessità di frenare la propria ambizione.

Finché ero sola, macinavo, macinavo, macinavo, tanto comunque non avevo nessuno a casa che mi aspettava, non avevo nessuno con cui condividere la cena, detta proprio così, banalmente. Adesso invece, da quando un compagno fisso con cui condivido anche la vita quotidiana e l’appartamento, mi sono imposta fin dall’inizio [...] di non lavorare più dopo cena. Si lavora, alle otto di sera massimo si stacca, si cena insieme, dopo cena ci si rilassa, non si lavora più. Diciamo che ho preso dei ritmi molto più da dipendente, quasi che non libero professionista. Mi sono detta: «anch’io come tutti gli altri mi merito un po’ di riposo, anch’io faccio la mia giornata lavorativa di otto ore, di dieci quando sono particolarmente piena di lavoro», però poi basta, nel senso che sono umana.

Proprio la volontà di inseguire un sogno “a tutti i costi” porta l’intervistata ad accettare con serenità i sacrifici che l’essere lavoratrice autonoma implica e ad adattare alle esigenze del mestiere la propria vita personale e la propria indole. Le parole di Giulia, infatti, sottolineano la citata interiorizzazione dell’idea che gli aspetti negativi del lavoro autonomo siano un “male necessario” da gestire o accettare se si ha realmente l’ambizione di svolgere un certo mestiere. Parlando del fratello che ha abbandonato gli studi per un posto fisso come dipendente, l’intervistata infatti argomenta l’idea che certe strade

si possono intraprendere solo se c'è davvero una forte vocazione in grado di dare un senso alle difficoltà che si incontrano sulla via.

Lui aveva iniziato giurisprudenza, però dopo tre esami ha smesso, perché quando ha trovato il posto fisso ha smesso, non gli interessava [diventare avvocato]. Non non c'era l'ambizione di andare fuori e spostarsi dal contesto in cui è cresciuto, non c'era l'ambizione di far qualcosa di diverso, di particolare, non c'era la vocazione a fare un lavoro, c'era l'idea del lavoro come mezzo di sostentamento, punto. Lui voleva stare tranquillo, lui voleva il posto fisso per stare tranquillo, farsi una famiglia e basta.

Come detto, l'intervistata descrive la propria condizione lavorativa ed economica attuale in termini piuttosto positivi, ritenendo che il lavoro le fornisca sufficienti risorse economiche e molto riconoscimento professionale, ma sottolinea come i primi anni siano stati particolarmente complessi e caratterizzati da numerose difficoltà legate all'instabilità e alla mancanza di sicurezze economiche. Tuttavia, la vocazione per il mestiere è così forte in Giulia da permetterle di superare qualsiasi dubbio o momento problematico.

Non ho quasi mai pensato di tornare indietro. Solo un momento, dopo un paio di anni, perché, forse per stanchezza o per questioni più personali che professionali, sentivo di avere bisogno di stabilità, allora ho rifatto qualche colloquio per le aziende. Venivo chiamata per ricoprire posizioni di export, gestione dell'export e cose simili, però succedeva sempre che alla fine, quando il colloquio andava bene, mi facevano la proposta e io la rifiutavo, perché in cuor mio sapevo che volevo continuare a fare l'interprete e la libera professionista, quindi dopo un po' non li ho più fatti. [...] Mi sentivo un po' così, in balia degli eventi, non so come dire, perché lavorando così la vita viene molto condizionata dal lavoro. Questo lavoro presuppone molto equilibrio, molta autodisciplina, molto equilibrio, presuppone serenità, anche in tutte le sfere della vita. Era un periodo in cui non ero molto serena, non avevo un compagno, avevo dei problemi famigliari abbastanza seri, la famiglia lontana, quindi mi sentivo un po' in balia degli eventi e sbagliando, dico adesso, ho pensato di imputarlo alla mancanza di stabilità nella mia professione. Invece poi ho visto che il problema vero non era il lavoro, ma era tutto il resto, quindi sono ritornata sulla scelta.

L'elemento del *pathos* – di una passione fatta di entusiasmo, ma anche di dolore da cui si è travolti e a cui ci si può solo adattare – è centrale nel rapporto tra l'intervistata e il proprio lavoro. L'adattarsi al lavoro autonomo implica, per Giulia, anche la necessità di modificare il proprio carattere e la propria identità in relazione alle esigenze della libera professione. A differenza di Riccardo, infatti, Giulia non si è sempre sentita necessariamente a proprio agio, a livello caratteriale, con gli elementi che distinguono la libera professione e afferma, anzi, di aver dovuto affrontare un profondo percorso di cambiamento caratteriale per adattarsi alle esigenze del mestiere.

Io non sono una persona particolarmente brava nel vendermi, perché sostanzialmente sono una persona semplice, non mi piace gettare fumo negli occhi delle persone, però ho dovuto imparare, non getto fumo negli occhi neppure adesso, però ho dovuto imparare magari ad avere un modo di avvicinarmi più appetibile, come dire, meno amichevole. Notavo che all’inizio ero talmente semplice e talmente amichevole, onesta, un po’ ingenua forse, genuina nel modo di avvicinarmi al cliente, che questo veniva poi reputato indice di poca professionalità o di poca esperienza [...] Quindi ho dovuto un po’ imparare a impormi, come dire, ad avere un atteggiamento talmente professionale, forse più grande di me, più grande della mia età, più grande delle mie competenze, per acquisire credibilità.

In conclusione, il profilo dei giovani lavoratori autonomi esemplificato dalla storia di Giulia descrive storie professionali marcate da una forte passione per una professione. L’ingresso nel mondo del lavoro autonomo viene vissuto dagli intervistati riconducibili a questo profilo come un evento naturale, nel senso di ovvio perché ritenuto un passaggio necessario al fine di svolgere il mestiere dei propri sogni. Il percorso professionale che deriva si caratterizza per una forte linearità: gli intervistati tendono, infatti, a descrivere tutte le esperienze della propria vita – da quelle formative a quelle lavorative – come “funzionali” al raggiungimento dell’obiettivo professionale che si sono posti. Le relazioni personali, parimenti, vengono chiamate ad adattarsi alla passione che il giovane dimostra per il proprio lavoro. Tra questi intervistati, il livello di soddisfazione per la propria scelta sembra rimanere alto nonostante le difficoltà e i timori, che vengono accettati come parte integrante e inevitabile del lavoro che si ama.

8.3 Il lavoratore autonomo *per opportunità*. La storia di Manuel

Al profilo del *giovane lavoratore autonomo per opportunità* appartengono coloro che affrontano il passaggio al lavoro autonomo generalmente in concomitanza ad una valutazione delle condizioni di mercato e di contesto più generali per cui si ritiene vantaggioso intraprendere una carriera indipendente, in particolare per l’opportunità di poter usufruire di bandi a supporto all’imprenditoria o per il fatto di intravedere nel tessuto economico uno spazio nel quale poter collocare la propria attività autonoma.

Il profilo richiama sin dalla sua denominazione il concetto di opportunità, che – occorre precisare – può legarsi a differenti significati. Gli studi, ormai numerosi, sul concetto di opportunità in ambito imprenditoriale hanno individuato due accezioni di opportunità: come il risultato di azioni da parte degli

attori implicati per la creazione di determinate condizioni che favoriscano la nascita dell’attività imprenditoriale, oppure come capacità degli attori di scoprire e di cogliere tali opportunità che di fatto già esistono nel contesto di riferimento. In altri termini, gli studi in tale ambito si sono chiesti se le opportunità siano da scoprire o da creare. Tra le nostre interviste, il profilo di *lavoratore autonomo per opportunità* costituisce piuttosto una ibridazione tra le due accezioni di opportunità: è molto comune rintracciare coloro che allo stesso tempo hanno scoperto una opportunità per avviare una attività imprenditoriale e che hanno agito per crearsela o quanto meno per passare dalla ideazione di un progetto alla sua realizzazione.

Che si scopra o si crei una opportunità, ciò che rimane costante è la percezione di un buon livello di *agency* da parte dei soggetti che sentono di poter intraprendere un percorso di tipo autonomo grazie alla propria capacità di scovare una opportunità o di crearsela attraverso la propria creatività e spirito di iniziativa. Siccome, come intuibile, tali opportunità si cercano o si creano in un determinato contesto socio-economico di riferimento, risulta certamente presente anche una valutazione delle condizioni di mercato in forma abbastanza consapevole. Si tratta infatti del profilo che risulta più attento e ricettivo rispetto alle opportunità di supporto all’imprenditorialità offerte dal contesto locale e non solo.

A questo profilo appartengono quei giovani lavoratori autonomi che, generalmente poco soddisfatti dalle condizioni di lavoro dipendente che svolgevano prima del lavoro autonomo attuale, hanno deciso di provare a cambiare il loro itinerario lavorativo costruendosi una carriera di tipo autonomo. Appartengono inoltre a questa categoria coloro che hanno usufruito dei programmi di creazione di impresa, che spesso hanno incentivato la nascita di una *startup*.

Il profilo di questo lavoratore è esemplificato qui con la storia di Manuel, bolognese di 38 anni, convivente e padre di due bimbi di 1 e 4 anni. Il padre e la madre, ormai in pensione, hanno svolto rispettivamente il mestiere di operaio presso un’azienda di fornitura elettrica e coltivatrice diretta in proprio. Al momento dell’intervista Manuel ha creato una *startup* nel settore agrario, settore in cui si è formato attraverso un percorso di ricerca accademico che lo ha portato a conseguire il dottorato e poi a lavorare come ricercatore (assegnista di ricerca) negli ultimi otto anni circa.

La scelta di intraprendere un percorso di tipo autonomo sopraggiunge in particolare dopo aver fatto esperienza delle complesse condizioni lavorative esperite in ambiente accademico, soprattutto in relazione alla instabilità e discontinuità dei contratti di lavoro e alle scarse prospettive di consolidamento della propria posizione. Allo stesso tempo, proprio grazie ai temi di ricerca affrontati durante il suo percorso accademico, Manuel ha avuto l’opportunità

di crearsi una rete di conoscenze tale da poter creare una *startup* in un settore ad alta innovazione anche con l’ausilio di diversi supporti forniti a livello europeo e locale, come vedremo a breve.

L’attività imprenditoriale creata da Manuel a partire dal 2015 con un suo socio nasce infatti da una pregressa esperienza in un gruppo di ricerca formato prevalentemente da ricercatori e professori universitari. Sulle motivazioni della decisione di staccarsi dal gruppo di ricerca e di procedere per la strada del lavoro autonomo, Manuel indica al contempo le scarse possibilità di finanziamento della ricerca accademica e l’opportunità di cogliere sul mercato del lavoro un interesse ed una utilità per l’applicazione dei risultati delle sue ricerche ad un ambito specifico del settore della produzione agraria.

In realtà ho colto l’occasione perché effettivamente ormai i fondi per la ricerca negli ultimi dieci, quindici anni si sono ridotti di un sacco, e avendo questo piano di riserva, mi sono detto: perché non provare? Sicuramente le possibilità ci sono, e adesso con fatica stiamo cercando di venirne fuori, però, insomma è stata una cosa a cui non avevo neanche pensato cinque anni fa, per dire, prima di co-fondare la *startup*, però adesso ci sono dentro e sono contento.

All’inizio Manuel sembra essere incerto e un po’ stranito rispetto alla nuova scelta lavorativa, soprattutto perché, da quanto emerge dal suo racconto, si sentiva in parte attraversato da una ambiguità di sentimenti per cui gli sembrava di aver “tradito” la ricerca scientifica “pura” per prestarsi alle esigenze del mercato privato. Tuttavia, con il tempo è riuscito a “limare” tale concezione ed a vivere con maggiore convinzione la nuova condizione di lavoratore autonomo ed a considerare in maniera del tutto dignitosa la possibilità di utilizzare la ricerca per le esigenze del mercato privato.

Contemporaneamente alla ricerca abbiamo visto che era possibile applicare parte di questi studi sulla fisiologia di accrescimento del frutto, perché oltre ad avere pubblicato dei risultati, abbiamo visto che c’erano organizzazioni di produttori interessati a questo servizio, anche perché poi ci hanno dato una mano i privati stessi e l’abbiamo subito testato in ambito commerciale. Certo i primi anni ovviamente non venivamo pagati e poi abbiamo costruito una società per far fronte a questa richiesta, poi c’è stata la diminuzione dei fondi per la ricerca e ci siamo guardati un po’ intorno, ci siamo messi intorno a questo tavolo e ho deciso, almeno io personalmente, che volevo uscire dall’università, visto che comunque non c’erano gran prospettive, e ho voluto cominciare questo percorso qua (*startup*).

Inizialmente, vedevo il mondo commerciale molto distante dalla mia realtà di ricercatore, molto legato invece all’analisi obiettiva delle cose e alla scientificità. Mi sembrava quasi disdicevole mettermi a lavorare con dei privati, con queste collaborazioni per l’applicabilità della scoperta scientifica. Poi invece mi sono reso conto che, cominciando a frequentare l’ambiente, in

realità è una bella cosa, quando la ricerca può dare una mano allo sviluppo economico anche dei privati, e quindi, sì, è stata una cosa graduale, e adesso probabilmente sono più dall'altra parte, o meglio, no, credo di essere ancora abbastanza vicino alle due realtà, e quindi capita spesso che magari ci siano dei diverbi tra il mondo della ricerca e mondo imprenditoriale, però insomma, capisco entrambe le posizioni e secondo me comunque c'è possibilità di collaborare, in maniera proficua per entrambe le realtà.

È evidente nel momento di transizione dal lavoro dipendente come ricercatore universitario a *startupper* una sorta di rottura identitaria che ha bisogno di essere “ricomposta” anche con uno sforzo di riflessività non scontato e che implica sia la dimensione emotiva sia quella cognitiva. Manuel infatti sembra giustificare a sé stesso i motivi del suo allontanamento dal mondo della ricerca e ricercarne le ragioni nelle svantaggiose condizioni strutturali di questo settore e a rivedere le sue posizioni rispetto alla spendibilità della ricerca accademica sul mercato privato. La decisione del cambiamento è presa piuttosto in autonomia, agendo quindi la sua capacità volitiva anche prendendo le distanze dei suoi colleghi che, come ci racconta, pur lamentandosi per le difficili condizioni di lavoro, non hanno avuto il coraggio di abbandonare la “vecchia strada”. Per questo motivo si può assumere che il livello di *agency* percepito ed in qualche misura agito da Manuel nel determinare il suo futuro sia rilevante. Allo stesso tempo, come già accennato, è molto presente anche una valutazione delle condizioni di natura strutturale del settore in cui opera e, grazie a tali consapevolezze, è stato possibile per Manuel cogliere alcune opportunità di supporto alla creazione della sua startup provenienti da vari enti tanto a livello europeo quanto a livello locale.

Un forte aiuto ci è stato dato da dei bandi europei e regionali. Con questi bandi che prevedevano dei premi in denaro abbiamo sostenuto la nostra impresa e solo da poco ci siamo messi a cercare un finanziatore esterno. Tuttavia ad oggi nessuno si è fatto avanti e quindi stiamo contemporaneamente cercando fondi sia dal punto di vista degli investitori sia come clienti, consolidando i vecchi e cercandone di nuovi. Anche nelle occasioni in cui conosci i bandi o partecipi ad eventi vari senza che si diano premi in denaro, c'è comunque la possibilità della visibilità, *networking*, quindi sono tutte, diciamo, tutte caratteristiche che ci hanno poi aiutato ad arrivare dove siamo, ecco.

Il supporto da parte di enti e realtà che operano nel mondo dell'imprenditorialità giovanile sono stati importanti anche per la formazione di competenze di tipo manageriale per le quali Manuel ed il suo socio si sentivano molto carenti. Sempre in tema di rapporto con le realtà di supporto all'imprenditorialità, al momento dell'intervista, Manuel non nasconde il suo entusiasmo per essere stato appena selezionato in un programma promosso

dalla rete ASTER⁴ di supporto di realtà imprenditoriali innovative per un viaggio nella Silicon Valley di tre settimane in cui sono finanziati *workshop* e corsi di formazione miranti allo sviluppo di idee innovative. Tra le aspettative di Manuel rispetto alla esperienza in Silicon Valley vi è certamente quella di fare un buon lavoro di *networking* e, nella migliore delle ipotesi, di scovare un investitore interessato al finanziamento della sua idea imprenditoriale.

In Silicon Valley è possibile l'incontro con investitori e *business angel*⁵ perché sembra che l'organizzazione conosca anche alcune persone importanti [...] Quindi oltre alle solite visite a Google, Twitter, Facebook dove si va a “ficcanasare” negli uffici degli altri, di questi casi di successo, ci sono degli incontri con questi investitori e business angel che ti possono dare dei consigli. E si narra anche di assegni consistenti... C'è un ragazzo che conosco che diceva: «ah, io ho trovato uno che mi voleva dare 10.000 dollari.» Questo investitore era disposto a darli, sull'idea, senza che vi sia stato un prodotto venduto e non c'era neanche un *work-up* dello strumento, però gli piaceva l'idea ed era disposto a dare a questo ragazzo un assegno da 10.000 dollari, così, una cosa un po' fuori dai canoni italiani, però sembra che siano un po' più disposti a investire in questo modo in Silicon Valley.

In riferimento al ruolo delle reti di prossimità, sia per quel che concerne la famiglia sia gli amici, nella decisione del passaggio dal lavoro dipendente a quello autonomo, è stato pressoché assente, nel senso che non sono state né di supporto né di ostacolo per Manuel, che però manifesta in maniera velata un bisogno di supporto anche solo di tipo affettivo e morale per l'approvazione della sua nuova avventura imprenditoriale.

Famiglia, amici, mi lasciavano molto carta bianca, nel senso non mi hanno mai detto «fai male» o «fai bene», «insomma, è la tua scelta» e... purtroppo, sì, non ho mai ricevuto dei gran complimenti o forse mi aspettavo magari di ricevere delle manifestazioni più visibili, delle pacche sulle spalle in più, no, per dire: «ah, sì, difficile», e invece non... sì, forse ne avrei avuto bisogno di più, ma non ho mai avuto, diciamo, questa cosa qua.

Se, invece, si passa alla dimensione del contesto locale, il punto di vista di Manuel sulla capacità di supporto all'imprenditorialità della realtà regionale è molto positivo, tra l'altro, si tratta di un aspetto che tendenzialmente accomuna i *giovani lavoratori autonomi per opportunità* intervistati.

⁴Si tratta di una società consortile dell'Emilia-Romagna per l'innovazione e il trasferimento tecnologico al servizio delle imprese, delle università e del territorio.

⁵Il *business angel* è un investitore privato che si appassiona a una *startup*, la finanzia e l'aiuta, portando, oltre al capitale, la propria esperienza, conoscenze, contatti. Il *business angel*, a differenza dei fondi di investimento, investe risorse proprie e spesso la sua motivazione non è esclusivamente finanziaria.

Abbiamo usufruito di una serie di iniziative regionali, fondi regionali, che abbiamo sfruttato perché l'idea è partita proprio da Spinner che addirittura ci ha dato parte dei soldi per fare lo *startup*, quindi parte delle spese notarili. Abbiamo sentito che l'Emilia-Romagna, come regione, è una delle più evolute da questo punto di vista, quindi presenza di bandi, presenza di strutture che possono aiutare le *startup*, occasioni di incontro, sicuramente è stata tra le prime ed è ancora tra le realtà che credo migliori, insomma, a livello italiano.

Sul tema delle competenze per poter svolgere la sua attività autonoma, Manuel – soprattutto inizialmente – ha sentito il peso della sfida di dover apprendere nuove competenze: se da un lato si sente sicuro nella presentazione delle proprie idee e del proprio progetto a clienti ed investitori perché abituato a parlare in pubblico grazie al lavoro in Università, dall'altro si sente molto poco equipaggiato per la gestione economica e fiscale della sua azienda.

Io sento che mi manca sicuramente la dimestichezza con i numeri dal punto di vista del *business plan*, dell'amministrazione, in senso anche magari stretto. Faccio anche fatica a stare dietro alle varie complicazioni burocratiche. Sento che si tratta di aspetti che non sono proprio nelle mie corde, però insomma, anche lì, si tratta di una sfida, bisogna crederci, bisogna riuscire a vedere l'obiettivo e quindi pensare a come raggiungerlo nella maniera meno “dolorosa” possibile, insomma.

Come per altri profili di giovani imprenditori individuati (*per indole e per vocazione professionale*), anche Manuel sostiene che nel lavoro sia fondamentale l'impegno, la dedizione e la forte motivazione.

Uno deve crederci, sicuramente, questo per me è importante, perché deve voler mettersi in gioco, deve voler fare anche dei sacrifici, deve impegnarsi, insomma, se vuole raggiungere uno scopo come quello di creare un'azienda ed essere un buon imprenditore.

Un ulteriore aspetto che emerge dal racconto di Manuel e che lo accomuna a gran parte dei *giovani lavoratori autonomi per opportunità* è il fatto che il lavoro occupi molto tempo nella organizzazione della vita quotidiana e ciò rende molto complessa la conciliazione con impegni di cura che, nel caso della presenza di due bambini molto piccoli (1 e 4 anni), risulta ancora più difficile. Per far fronte a questo bisogno, la cura dei figli è prevalentemente affidata alla sua compagna, ricercatrice universitaria, che – secondo quanto sostiene Manuel – riuscirebbe meglio a conciliare la vita professionale con quella familiare poiché può permettersi una maggiore flessibilità oraria.

Per dar conto del tipo di impegno necessario per il suo lavoro, Manuel definisce la sua *startup* un “figlio” che ha sempre bisogno di cure e che non può abbandonare:

Il problema è che con la *startup* è come un figlio, non c'è mai il momento in cui non hai il figlio, ce l'hai sempre, quindi anche se fisicamente non è lì con te, devi comunque lavorare per tuo figlio, devi fare delle cose, e con la *startup* è uguale, cioè, anche se stacco qua, ovviamente a casa continuo a lavorare, lavoro il sabato, la domenica, per adesso non in maniera continuativa, cerco di prendermi anch'io i miei spazi.

La fatica evidenziata nella vita quotidiana di Manuel è però ripagata da una forte passione e motivazione soprattutto nell'ottica di un consolidamento della sua attività lavorativa, oltre che dal piacere per i contenuti stessi del suo lavoro che lo stimolano alla creazione di nuove idee.

Per adesso sono sempre in quella fase in cui è una passione, e quindi il sacrificio è ripagato. La mattina non mi sveglio pensando: «no, devo fare quella cosa, che palle,» ma anzi, magari la mattina ti svegli già con delle idee, dici: «cavolo, oggi potrei fare questa cosa qua, e poi quest'altra cosa qui potrei aggiustarla, quell'altra cosa la posso finire...»

In prospettiva futura, Manuel spera di poter consolidare la *startup* grazie al finanziamento di uno o due investitori che credano nella sua idea imprenditoriale e ripone molte speranze nell'imminente viaggio in Silicon Valley.

Io ci spero di tornare a casa con qualche contatto che creda nella... nel nostro progetto, perché è molto, diciamo, un po' fuori dai progetti classici su cui investono i *business angels* e anche i fondi in Italia, però abbiamo visto che in America ci sono proprio dei fondi dedicati all'agricoltura, e quindi se non altro, perlomeno, è come dire andare dove parlano già la tua lingua, e quindi dove quelle che possono essere viste come problematiche, vengono invece considerate come punti importanti, insomma, nella nostra idea imprenditoriale, e quindi, male che vada, se anche non troviamo nessun interessato là, potremo avere delle indicazioni, immagino, spero, e magari potremmo, così, migliorare un po' il *business model*, e così, colmare un po' le lacune. Se l'idea è buona magari si può arrivare lo stesso a finalizzare un buon risultato, che anche se non è la terra degli unicorni (la Silicon Valley), dove elargiscono i milioni di dollari, magari è comunque un buon percorso e quindi spero che in quel contesto si capisca l'importanza dell'idea, che è davvero molto innovativa.

Capacità di cogliere e creare condizioni utili per l'avvio di un'attività nel proprio settore di competenza e spiccata attenzione per le condizioni del contesto in ordine soprattutto alle opportunità che possono essere offerte per il supporto all'imprenditorialità sono, in sintesi, le caratteristiche principali del profilo di *lavoratore autonomo per opportunità* che, coniugate con un buon livello di reattività a situazioni di difficoltà e di propensione al cambiamento fanno di questo profilo uno dei più flessibili e aperti alle novità.

8.4 Il lavoratore autonomo *per necessità*. La storia di Arianna

Il profilo del *giovane lavoratore autonomo per necessità*, esemplificato qui con la storia di Arianna, è caratterizzato – riprendendo in considerazione le dimensioni individuate per la costruzione della presente tipologia – da una percezione bassa della propria *agency* e da una valutazione molto presente del mercato del lavoro e delle condizioni economiche generali. Tale valutazione è molto spesso negativa sia in seguito ad esperienze lavorative pregresse sia in base a idee e rappresentazioni emerse dal confronto con i pari o dall’osservazione delle condizioni lavorative altrui.

Per coloro che rientrano in questo profilo il percorso del lavoro autonomo risulta una via “obbligata” piuttosto che una scelta rispondente alle proprie ambizioni, desideri e aspettative. La strada del lavoro autonomo diviene dunque la forma attraverso la quale si è attivi sul mercato del lavoro poiché non sono percorribili altre condizioni lavorative o per mancanza di opportunità di impiego in un lavoro di tipo dipendente o in seguito ad esperienze antecedenti negative, in termini di qualità del lavoro, che hanno portato il soggetto a ri-orientare la propria attività lavorativa nell’ambito di un percorso autonomo.

Come vedremo nella storia di Arianna, si tratta di un profilo che è caratterizzato tendenzialmente da una bassa soddisfazione delle proprie condizioni di lavoro: spesso si svolge un lavoro in un settore lontano dai propri interessi e dalle proprie passioni, oltre che in discontinuità con il percorso formativo precedente. Inoltre, a differenza del profilo del *lavoratore autonomo per caso* in cui il momento della scelta del lavoro autonomo assume i toni di una “avventura” che spesso è compiuta in compagnia, magari grazie all’incontro fortuito con una persona con la quale si intraprende l’avvio di una attività di lavoro autonomo (cfr. paragrafo 8.5), nel caso del profilo del *lavoratore autonomo per necessità* si tratta di un passaggio che spesso avviene in solitudine e che – seppur non dichiarato esplicitamente – acquisisce anche per questa ragione una narrazione velata di negatività.

Tali aspetti emergono in maniera più circostanziati nella storia di Arianna, che rappresenta un esempio del profilo appena descritto.

Arianna ha 31 anni, originaria di una città lucana, dove vive il resto della sua famiglia. Si è trasferita a Forlì per intraprendere gli studi universitari in criminologia. Suo padre lavora come elettricista, mentre sua mamma è insegnante precaria presso una scuola materna. Al momento dell’intervista Arianna lavora come consulente nel settore assicurativo ed ha aperto dal 2013 una Partita IVA.

La prima esperienza lavorativa di Arianna risale a quando, appena diciassettenne, frequentava la scuola superiore e collaborava con un centro di accoglienza per immigrati nella sua città di origine, dove gestiva dei corsi di formazione. Dopo gli studi superiori decide di trasferirsi a Forlì per iniziare la carriera universitaria nell’ambito della criminologia, alla quale si appassiona, orientando poi i suoi interessi sui temi della mediazione penale ai quali dedicherà attenzione e approfondimento anche grazie alla iscrizione ad un master e ad una serie di corsi di formazione sul tema.

All’interno del percorso universitario Arianna ha svolto tirocini nell’ambito dell’associazionismo sociale (Centro Donna e centro di mediazione familiare) e, appena terminata la laurea specialistica in criminologia, decide di continuare gli studi frequentando un Master in mediazione penale. Per finanziare il Master e sostenersi nelle spese ordinarie (ad esempio l’affitto), decide di cercare un lavoro e trova uno stage della durata di sei mesi che prevedeva una minima quota di rimborso spese (pari a 100 euro). Tuttavia, non essendoci reali possibilità di inserimento lavorativo, Arianna decide di continuare con la ricerca di un altro lavoro, soprattutto attraverso l’utilizzo di portali *web*. È così che trova un lavoro presso un’agenzia assicurativa che le richiede un corso di formazione *ad hoc* per l’iscrizione presso l’Albo dei registri delle assicurazioni e l’apertura obbligatoria della Partita IVA. Pur essendo in un regime fiscale di Partita IVA e non essendo dunque assunta come dipendente dall’agenzia presso cui lavora, ad Arianna viene chiesto di firmare una clausola che le impedisce di lavorare per altri clienti. Per il primo anno ha diritto ad un fisso di 500 euro mensili integrabili in base al raggiungimento di obiettivi, mentre dal secondo anno è venuta meno la possibilità del fisso e lavora soltanto per provvigioni. Chiaramente questo cambiamento è valutato come particolarmente svantaggioso e ha di fatto comportato un peggioramento delle condizioni di vita e di lavoro di Arianna. Infatti, il suo lavoro non le consente di essere autonoma sotto il profilo del sostentamento delle spese ordinarie, soprattutto in relazione agli aspetti di natura fiscale:

È peggio [non avere più un fisso] perché la mia attività non è costante, cioè non hai sempre lo stesso risultato, lo stesso rientro, perché dipende dal numero di contratti che riesci a chiudere, quindi ci sono i mesi in cui hai più produzione e dei mesi, magari come quelli estivi, quindi luglio e agosto, in cui sicuramente vedi meno persone, chiudi meno contratti e guadagni meno, però ogni tre mesi hai comunque le tasse da pagare perché, nonostante io sia iscritta al regime dei minimi, quindi una Partita IVA agevolata, però, essendo inquadrata comunque nel settore commercio ho dei massimali INPS che sono fissi. Quindi, a prescindere da quello che guadagno, io pago 860 euro di tasse, di INPS più l’IRPEF a fine anno. Quindi queste sono le spese che ho.

Arianna vive una situazione lavorativa che potremmo definire quasi paradossale nella quale, pur appartenendo ad un profilo fiscale di tipo autonomo, risulta tutt’altro che autonoma nello svolgimento del suo lavoro sia in termini di organizzazione del lavoro sia in ordine alla possibilità di lavorare con altri clienti:

Io non mi definisco una lavoratrice autonoma, perché io non faccio gli orari di una lavoratrice autonoma. Io ho degli orari che sono comunque abbastanza fissi. Soltanto in caso di esigenze posso prendermi un giorno, però comunque faccio degli orari di ufficio: quindi 9-13, 14:30, a volte fino alle 17 o alle 18. Dipende ovviamente poi dalla mole di lavoro, però effettivamente non sono così libera nello scegliere se un giorno ho bisogno di rimanere a casa, di stare a casa, perché comunque hai sempre qualcuno a cui rendere conto, nonostante io sia libera professionista.

Nelle parole di Arianna emerge l’ambiguità per una condizione di vita e di lavoro nella quale il confine tra lavoro dipendente e indipendente è molto labile, condizione che incide anche sulla definizione stessa della propria identità come lavoratrice autonoma e sulla sua percezione in termini di autoefficacia in relazione all’ambito lavorativo.

Il racconto di Arianna è costellato da difficoltà che di volta in volta emergono per sottolineare aspetti relativi alla sua quotidianità ed al modo in cui la abita. Uno degli aspetti più critici riportati da Arianna è relativo alla precarietà della sua condizione, della quale sottolinea soprattutto la dimensione della discontinuità della retribuzione. Anche gli altri profili di giovani lavoratori individuati presentano l’aspetto della precarietà e dell’oscillazione dei guadagni, tuttavia per Arianna questo aspetto è rappresentato con maggiore preoccupazione anche perché non è equilibrato, come nel caso del *lavoratore autonomo per indole* o del *lavoratore autonomo per vocazione professionale*, dalla passione e dalla soddisfazione che si trae dalla dimensione lavorativa, dai suoi contenuti e dalle sue finalità aldilà o ad integrazione dell’aspetto remunerativo. Ciò contribuisce quindi a vivere con maggiore fatica l’aspetto relativo alla insicurezza del salario e alla impossibilità di risparmiare risorse economiche per far fronte, ad esempio, a spese impreviste:

Mi sento molto precaria perché non ho un guadagno fisso, oscilla molto, e comunque ci sono dei mesi in cui non riesco a sostenere tutte, tutte le spese. Quindi ho bisogno ancora, dopo tre anni di lavoro di un aiuto da parte dei miei genitori. Soprattutto penso che questo momento, in questa condizione, non riuscirei a gestire spese impreviste. Se io dovessi avere delle spese impreviste, ad esempio sanitarie, farei fatica a gestirle, tanto è vero che avevo comunque in progetto di comprare una macchina, però al momento non me la posso permettere, anche perché non ho un margine di risparmio.

In riferimento alla motivazione di Arianna ad intraprendere un percorso di questo tipo, è possibile rilevare quanto la dimensione della propria *agency* sia stata piuttosto ridotta dalla necessità di accedere ad un salario – seppur minimo – in modo da poter finanziare la formazione post-laurea in mediazione, ambito che risulta essere la sua vera passione ed il settore nel quale vorrebbe lavorare a tempo pieno. Arianna risulta molto dispiaciuta e rammaricata per non riuscire a lavorare nel mondo della mediazione. A suo avviso mancano le condizioni di contesto e di mercato che permettano di far decollare questa professione, verso la quale è ancora scarsa l’attenzione dei *policy makers* e con un’identità ancora scarsamente definita che fatica a trovare una collocazione nel mercato. Nonostante tali condizioni avverse, Arianna cerca di continuare a coltivare questa passione attraverso una collaborazione saltuaria e non retribuita con l’Ufficio di Mediazione del capoluogo emiliano, continuando con una formazione più specifica nell’ambito della mediazione che possa consentirle, in prospettiva futura, di intraprendere una carriera autonoma come mediatrice:

Mi dispiace molto perché provo a mantenere comunque questa attività, che è poi quello che vorrei fare nel futuro, però è sempre più difficile. Adesso io vorrei riuscire magari a completare il mio percorso di formazione facendo un corso di mediazione familiare. Perché quello che ho fatto io è mediazione penale e sociale. Magari un giorno potrei lavorare come mediatrice familiare, quindi magari aprire uno studio mio e riuscire ad esercitare questa professione. Credo che la mediazione familiare, come libera professione, sia più praticabile rispetto alla mediazione penale e sociale.

In relazione ad una delle dimensioni individuate per la costruzione dei profili idealtipici dei cinque lavoratori autonomi, ovvero la percezione di una bassa *agency*, è evidente per Arianna la difficoltà ad immaginare un percorso diverso da quello in cui si è imbattuta senza riuscire ad “agire” la propria volontà, che sembra essere messa a tacere dalla necessità di un guadagno e da una valutazione delle condizioni di mercato del lavoro e del contesto socio-economico come assolutamente poco favorevoli per potersi permettere di inseguire i propri sogni “a tempo pieno”. A fronte di una soddisfazione molto bassa per la propria attività lavorativa, che non le consente un riconoscimento adeguato tanto sul piano materiale (del guadagno) quanto sul piano simbolico, Arianna fatica a far emergere la propria capacità volitiva e ad indirizzare le proprie azioni verso una strada più soddisfacente ed appagante:

Se avessi avuto la possibilità di scegliere, io probabilmente non avrei scelto di aprire una Partita IVA, cioè, avrei preferito un contratto. Avrei preferito comunque un contratto da dipendente, magari anche con lo stesso stipendio, perché comunque, quando hai uno stipendio che è fisso, magari

anche basso, magari anche di 900, 1000 euro, che può essere quello che guadagno oggi. Però uno stipendio da dipendente vuol dire non avere dei costi, perché sono già compresi e calcolati nella tua busta paga, per cui si fa meno fatica e magari si riesce anche a risparmiare, nonostante uno stipendio non molto alto.

Così, rispetto alla possibilità di cambiare lavoro, per ora Arianna si sente poco fiduciosa nella possibilità di intraprendere un nuovo percorso più vicino ai suoi desideri ed ai suoi bisogni di autorealizzazione. In realtà, a ben vedere, la condizione lavorativa di Arianna riflette una più ampia condizione esistenziale caratterizzata da incertezze in diversi ambiti della sua vita e che sembrerebbero tenerla bloccata, impedendole di reagire in maniera proattiva:

Per la mia condizione personale, al momento sono un po' ferma. Fino a qualche mese fa ho inviato dei curriculum, però al momento sono un po' ferma perché non so, non riesco a vedermi da qui a qualche anno, rispetto alle mie scelte personali. Non so se voglio cambiare città, e quindi investo poco nella ricerca, perché non sono sicura di quello che voglio fare, se voglio rimanere qui oppure tornare, tornare a casa giù o dal mio ragazzo, quindi per quello che sono un po' bloccata nella ricerca. È comunque una cosa a cui penso spesso ma per ora non so. . .

Le condizioni di vita di Arianna sono ulteriormente complicate dalla sua situazione sentimentale poiché, vivendo una storia a distanza, non riesce a conciliare impegni lavorativi e vita privata, d'altronde la difficile condizione economica non le consente di investire risorse per incontrare il suo compagno e ciò sembra contribuire alla generazione di uno stato dettato da negatività.

In tale contesto, il ruolo della famiglia risulta molto importante per Arianna: i genitori hanno sempre compreso le sue difficoltà lavorative e, nonostante le loro risorse economiche limitate, non le hanno mai negato un supporto di tipo economico-finanziario, che – soprattutto nei periodi in cui gli affari sono meno floridi – risulta fondamentale per la sua sussistenza e per affrontare le spese relative alla vita quotidiana.

I miei genitori sono stati davvero un'ancora di salvezza. Fortunatamente sono molto consapevoli della situazione, quindi capiscono qual è l'esigenza, perché sanno perfettamente i costi che devo sostenere e quello che guadagno, quindi non mi fanno pesare questa situazione. Ovviamente sperano che io possa migliorarla, però da quel punto di vista sono consapevoli. Per quello che possono, perché comunque anche loro stanno subendo un po' la crisi, mio padre sta lavorando molto poco, quindi mi possono aiutare in minima parte.

In riferimento al contesto locale ed agli attori di supporto alla sua attività lavorativa ai quali Arianna si è rivolta, è possibile citare la Camera di

Commercio, da cui ha ricevuto un supporto nella fase di apertura della Partita IVA. Si tratta di un servizio di consulenza fiscale che Arianna valuta in maniera positiva poiché le sono state date informazioni sufficienti per la gestione del proprio profilo fiscale. Per il resto, Arianna non si è rivolta presso altri servizi pubblici o privati di supporto alla sua attività lavorativa e rivela di non essere a conoscenza circa la possibilità di rivolgersi ad associazioni nel suo settore.

Invitata a riflettere su una prospettiva orientata al futuro, circa desideri e ambizioni, Arianna ambisce a raggiungere una base economica più solida che le consenta di vivere in una condizione di maggiore serenità e di poter accedere ad una dimensione della progettualità di vita che al momento attuale le è negata:

Le aspettative sono riuscire ad avere una base economica un po' più solida, di riuscire a gestire degli imprevisti, di poter fare dei progetti, perché adesso, con questa situazione qui non ho modo di fare dei progetti. Ad esempio, se volessi chiedere un prestito piuttosto che un mutuo, nella mia condizione attuale non mi verrebbe accettato. Poi sì, io spero di poter cambiare lavoro.

Tra i timori presenti nella prospettiva futura di Arianna vi è certamente al primo posto la paura di non riuscire a realizzare progetti importanti per la sua vita, quali ad esempio la possibilità di creare una famiglia e che, da quanto emerge dal suo racconto, sembrano essere obiettivi importanti per lei:

La mia paura è di non riuscire ad avere, adesso, in questa condizione, una base economica solida per metter su famiglia, perché mi piacerebbe metter su famiglia, fare dei figli, però attualmente in questa condizione non la vedo una cosa fattibile, almeno a breve.

Le peculiarità e le caratteristiche relative alla narrazione biografica di Arianna sono ascrivibili ad un profilo di giovane lavoratore autonomo qui definito *per necessità* e che rappresenta uno dei profili in cui il tema delle difficoltà in ordine alle diverse dimensioni della sfera lavorativa ed esistenziale sono percepite come più complesse da sostenere ed affrontare. Spesso si vive tale condizione in solitudine e con scarsa fiducia nella possibilità di poter cambiare il corso degli eventi nella sfera lavorativa e negli altri ambiti di vita. Detto in altri termini, il livello di *empowerment*, inteso come consapevolezza di sé e del controllo sulle proprie scelte, sembra essere assoggettato ad una visione delle condizioni economiche e di mercato che non lasciano spazio alla capacità di azione dei soggetti, che per la gran parte del tempo si raccontano in maniera piuttosto rassegnata.

8.5 Il lavoratore autonomo *per caso*. La storia di Enrico

Il profilo del *giovane lavoratore autonomo per caso* descrive le storie di quei giovani intervistati che raccontano il loro percorso verso l’auto-imprenditorialità ricorrendo al concetto di “casualità” e attraverso storie che enfatizzano l’elemento della fortuna.

Questi giovani lavoratori autonomi affermano di aver intrapreso il percorso professionale autonomo a seguito di una serie di eventi fortuiti che li hanno condotti verso una scelta che non avevano mai preso in considerazione in precedenza. Gli eventi casuali che portano il giovane verso il lavoro autonomo non hanno direttamente a che vedere con l’ambito lavorativo (es. perdita del lavoro come dipendente), ma intervengono primariamente sulla sfera personale dell’esistenza e possono avere una natura sia positiva (es. incontro con un nuovo compagno/a che spinge al trasferimento) che negativa (es. necessità di investire il denaro ricevuto in eredità alla morte improvvisa di un familiare).

Similmente ai *lavoratori autonomi per necessità*, i *lavoratori autonomi per caso* tendono a descrivere le loro transizioni verso il lavoro indipendente come non determinate dalla propria volontà: anche in questo caso, infatti, l’autonomia lavorativa non consegue ad una scelta razionale, volontaria, ponderata e il livello di *agency* percepita dell’intervistato rimane basso. Tuttavia, a differenza dei lavoratori autonomi per necessità, i giovani che si ritrovano a lavorare come autonomi per casualità tendono a leggere la loro “non-scelta” nei termini di un’impresa sostanzialmente positiva, più che come una imposizione dettata dalle condizioni del mercato del lavoro. Incide ovviamente su questa lettura la positività o meno della condizione economica e professionale raggiunta da questi intervistati, ma soprattutto il fatto di essersi avvicinati al lavoro autonomo come ad un’avventura in cui avevano poco o niente da perdere.

A differenza dei *giovani lavoratori autonomi per necessità*, inoltre, i *lavoratori autonomi per caso*, essendo diventati lavoratori autonomi senza averci pensato troppo e senza averci pensato prima, non hanno solitamente tenuto conto delle condizioni del mercato del lavoro e dell’economia nel momento in cui hanno avviato la propria attività: si sono letteralmente gettati nell’impresa.

Poiché la transizione al lavoro autonomo avviene “improvvisamente”, il percorso verso il lavoro indipendente di questo profilo di intervistati risulta poco lineare. I percorsi formativi e le esperienze lavorative antecedenti, infatti, risultano poco coerenti con l’ambito di attività scelto e poco utili ad acquisire

le competenze e conoscenze necessarie a lavorare come autonomi. I *lavoratori autonomi per caso* lavorano in settori che non conoscono, rispetto ai quali non hanno competenze se non quelle acquisite lavorando direttamente sul campo. Inoltre, appaiono particolarmente persi di fronte alle sfide derivanti dalle modalità organizzative del lavoro proprie del lavoro indipendente.

In questi percorsi, l’influenza delle relazioni familiari, amicali o affettive risulta in un certo senso sempre determinante perché, come detto, è da cambiamenti nella sfera personale che si origina la decisione di diventare lavoratori autonomi; mentre l’influenza degli incentivi all’imprenditoria risulta nuovamente non avere un ruolo fondamentale sulla decisione di diventare lavoratori autonomi.

Per illustrare questo profilo di lavoratori autonomi, racconteremo la storia di Enrico, un giovane imprenditore nel settore dei servizi di Reggio Emilia.

Enrico ha 31 anni ed è nato a Reggio Emilia in una famiglia benestante. Entrambi i genitori erano dipendenti pubblici e non hanno mai avuto esperienze di lavoro in ambito indipendente.

Fin da piccolo, Enrico si dimostra poco portato per gli studi, ma riesce comunque a conseguire un diploma di perito elettrotecnico che, tuttavia, non ha mai realmente messo a frutto sul mercato del lavoro. Soprattutto su pressione del padre si iscrive anche all’università per studiare ingegneria, ma lascia gli studi pochi mesi dopo per iniziare a lavorare.

La sua prima esperienza di lavoro consiste in un contratto a tempo determinato come addetto alla vendita presso un concessionario. Enrico mantiene questo lavoro per circa un anno, ma descrive questa esperienza come poco entusiasmante, dato il periodo di difficoltà del mercato automobilistico legato alla crisi economica.

In cerca di nuovi stimoli, Enrico decide quindi di lasciare il lavoro e Reggio Emilia per intraprendere un lungo viaggio alla scoperta di sé stesso che lo porterà nel Sud-Est asiatico e in Australia. A 24 anni si trasferisce, infatti, a Sydney con un visto vacanza-lavoro. Nel corso dell’anno trascorso in Australia, Enrico lavora principalmente come barista e cameriere, ma si trasferisce temporaneamente anche nelle aree rurali del continente per lavorare in alcune fattorie in modo da poter richiedere il rinnovo del visto.⁶

⁶Il visto *working-holiday* emesso dal governo australiano permette a giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni di trascorrere un periodo di massimo 12 mesi sul territorio australiano per viaggiare, studiare e lavorare. In questi mesi i giovani possono lavorare solo come dipendenti con contratti di durata non superiore ai 6 mesi, non rinnovabili. Per poter richiedere l’estensione del visto per un secondo anno è necessario che il giovane svolga per circa tre mesi dei lavori non specializzati in ambito agricolo (es. raccolta di frutta e

Deciso a non tornare in Italia, Enrico fa infatti domanda per estendere la durata della propria permanenza in Australia. Purtroppo, delle questioni burocratiche impediscono il rinnovo del visto e il giovane è costretto a rientrare in Italia nel tentativo di risolvere questi problemi e successivamente ripartire. Tornato a casa, la vita di Enrico viene però sconvolta da una serie di eventi negativi sul piano familiare, che lo portano a decidere di restare.

Enrico si ritrova senza lavoro, senza un piano e in periodo di forte smarrimento personale. È in questa fase che ritrova casualmente un amico d’infanzia, William; il quale, invece, ha in mente un progetto imprenditoriale ben preciso, ma non ha le risorse economiche necessarie per realizzarlo. Convinto dall’amico, Enrico decide di investire nel progetto i propri risparmi nell’apertura di un servizio di trasporti che progressivamente evolverà in un centro multiservizi in cui viene offerto supporto a privati e imprese in relazione ad una pluralità di bisogni: dalle spedizioni, al supporto nella compilazione della dichiarazione dei redditi, alla fornitura di contratti per l’energia elettrica.

Al momento dell’intervista, Enrico lavora come lavoratore autonomo da circa cinque anni. Il progetto imprenditoriale avviato insieme all’amico si è rivelato un vero e proprio successo: l’impresa si è infatti progressivamente consolidata e ampliata arrivando ad offrire una gamma sempre più ampia di servizi e ad avere una trentina di dipendenti.

Sul piano più personale, il lavoro consente ad Enrico di essere economicamente indipendente e acquisire un tenore di vita complessivamente benestante. Enrico ha una fidanzata, ma vive da solo e dichiara di non avere particolari problemi di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, sebbene il lavoro occupi gran parte del suo tempo.

Molto soddisfatto della propria condizione lavorativa e esistenziale, Enrico si dichiara felice dell’avventura intrapresa e afferma di non avere intenzione di tornare a lavorare come dipendente.

Nel racconto di Enrico, la parola “fortuna” ricorre con particolare frequenza a sottolineare la casualità della sua storia professionale come lavoratore autonomo; una storia in cui il caso – più che l’indole, la vocazione, la volontà di cogliere un’occasione lavorativa o la necessità di inventarsi un mestiere a fronte di una mancanza di altre opportunità – appare guidare l’intero percorso lavorativo del giovane.

Nel caso di Enrico, la decisione di intraprendere l’attività lavorativa autonoma arriva come conseguenza non cercata di una serie di eventi fortuiti che intervengono a scompaginare la sua vita personale: la necessità di rientrare

verdura), edile (es. piastrellista), o minerario (es. estrazione di minerali) in specifiche aree geografiche del paese.

in Italia dopo un periodo all'estero, un periodo complesso e doloroso sul piano familiare e l'incontro con un amico di vecchia data. Conseguentemente, la scelta è descritta dall'intervistato come una decisione non pensata e poco consapevole, un evento vissuto in modo quasi passivo. Il livello di *agency* percepita sul proprio percorso professionale risulta infatti basso.

Sono stato un anno e mezzo in Australia, a Sydney, dopodiché lo Stato italiano ha deciso di farmi rientrare: non mi hanno rinnovato il visto dall'Italia per motivi stupidi e burocratici. Una volta che sono rientrato, purtroppo la situazione familiare si è complicata [e non sono più ripartito]. [Ho incontrato] il mio carissimo amico William – visto che oltre che soci siamo amici da quando abbiamo cinque anni - che voleva mettersi in proprio. Mi ha proposto questa strada e abbiamo deciso di intraprendere questa attività, che partendo da un piccolo ufficietto di tre metri per tre dove eravamo io, lui, siamo arrivati a fare tutto quello che c'è qua adesso [...] io non avrei mai pensato di aprire una cosa così, perché avrei dovuto partire da zero, poi ho avuto la fortuna di avere lui: io ho messo il capitale, lui ha messo le sue conoscenze. [...] Io e William ci conosciamo da quando avevamo sei anni. Io vivo qua vicino e lui vive qua vicino, ci conosciamo da quando siamo piccoli e abbiamo sempre intrapreso un percorso insieme, scolastico, calcistico. Siamo arrivati a un certo punto dove ci siamo guardati e abbiamo detto «tu vuoi aprire [questa attività], io torno dall'Australia e non so cosa fare, cosa facciamo?» Quindi diciamo che ognuno ha dato una spinta all'altro [...] Onestamente non avevo mai pensato di poter diventare un lavoratore autonomo.

La decisione di Enrico di intraprendere un percorso professionale come lavoratore indipendente appare inoltre ancora più casuale perché è raccontata come svincolata da qualsiasi valutazione della condizione del mercato del lavoro e dell'economia. Enrico dichiara di non aver provato a cercare un lavoro come dipendente una volta rientrato. Inoltre, l'intervistato era totalmente inconsapevole delle dinamiche del settore lavorativo in cui si stava inserendo e delle caratteristiche del contesto locale in cui stava avviando la propria attività. Infine, anche le condizioni strutturali dell'economia all'epoca dell'avvio dell'attività non sembrano aver inciso sul suo processo decisionale. La crisi, infatti, non emerge come elemento fondamentale nella scelta di intraprendere il percorso professionale autonomo come nel caso di Arianna e del profilo del lavoratore autonomo per necessità, rimanendo piuttosto sullo sfondo.

Io e William siamo nati come società nel pieno della crisi, cioè quando non c'era nulla la gente si strappava i capelli e piangeva perché non si guadagnava più di così, cioè ci sono nato, io ci sono nato in mezzo alla crisi, per me la crisi è la normalità, ho la speranza, no il timore, che si riprenda, visto che parlano sempre di ripresa, ho la speranza che si riprenda, perché per me vorrebbe dire entrare in una nuova dimensione, entrare in un mondo dove

qualcosa di più funziona, peggio di così, se va peggio di così amen, chiudo, ci ho provato, non ho nessun rimpianto, nel senso che ho fatto tutto quello che è stato possibile fare, basta, non ho niente da rimproverarmi, sarei tranquillo, mi dispiacerebbe, ci riprovarei in un altro campo, in un altro posto, in un altro modo, non in Italia.

Per quanto concerne il periodo antecedente l’avvio dell’attività lavorativa autonoma, si evidenzia una forte incoerenza tra le attività formative e lavorative precedenti e l’attuale occupazione dell’intervistato. Poiché guidato dalla casualità, il percorso verso il lavoro autonomo di Enrico è tutt’altro che lineare: prima di avviare la propria impresa nel settore dei servizi, ha infatti studiato come perito elettrotecnico e lavorato in settori particolarmente distanti da quello in cui attualmente è occupato. Come conseguenza, l’intervistato non indica tali esperienze formative e lavorative come importanti rispetto all’acquisizione di competenze e capacità utili a portare avanti la sua attività.

Allora, per quanto riguarda l’età formativa io ho fatto le scuole superiori con scarsi risultati, diciamola così. . . non mi è mai piaciuto studiare. Finito le scuole superiori ho provato a fare l’università, ma è stato peggio che andare di notte, ancora peggio nel senso che non avevo nessuno che mi spingeva a farlo, mettiamola così, e dopodiché ho deciso di andare a lavorare. Ho lavorato un anno in una concessionaria come venditore, un lavoro che visto il periodo magari non era dei più stimolanti.

Enrico è, infatti, arrivato al lavoro autonomo piuttosto impreparato e privo di un solido bagaglio di conoscenze e contatti utili per gestire le varie difficoltà incontrate lungo il proprio percorso professionale. Queste vengono affrontate in modo individuale, insieme al socio, facendo appello a capacità innate – la bravura, l’intuito, il coraggio – o, ancora una volta, alla fortuna. La casualità sembra infatti guidare non solo la fase iniziale dell’attività, ma tutto il percorso professionale dell’intervistato, le cui scelte non sembrano quasi mai orientate verso un obiettivo ben preciso.

Siamo partiti facendo trasporti, siamo passati alla logistica, poi passati al CAF, poi apro il punto [come concessionari di vendita per un’azienda che fornisce energia elettrica a privati ed aziende], poi apro una sede in Ghana, poi metto dentro altri collaboratori, poi inizio a collaborare col Comune, poi dal prossimo mese iniziamo un servizio di postalizzazione, cioè di consegna di posta ai privati. Ogni campo dove vediamo che può esserci uno spiraglio o comunque può esserci un nesso con quello che già facciamo, oltre che uno spiraglio, perché non è che posso andare a fare i gelati dall’oggi al domani, cerchiamo di metterci dentro [. . .] In realtà è così, ci proviamo, non è facile, non è stato facile fare questo, non ci spaventa.

Enrico “prova” ad essere lavoratore autonomo, senza pretendere realmente di riuscirci e proprio nello scarso attaccamento emotivo alla propria attività sembra risiedere parte del suo successo: non inseguendo il mestiere dei propri sogni come Giulia e i *lavoratori autonomi per vocazione professionale*, Enrico può permettersi di essere flessibile nelle proprie scelte professionali, di sperimentare ed eventualmente cambiare completamente, abbandonando il proprio progetto senza troppi rimpianti.

Momenti di difficoltà ce ne sono, momenti di debolezza, momenti di dubbi, siamo fortunati che oltre che essere soci siamo amici e sappiamo come prenderci e sappiamo come motivarci, mettiamola così. Però capisco che chi magari non ha un socio, chi magari si trova in situazioni un po’ spiacevoli possa rinunciare al suo sogno. Per me non è stato un sogno, penso a chi invece ce l’ha proprio come sogno fin da sempre, non riuscire a farlo per determinati motivi può essere molto frustrante.

Oltre che l’oggettiva positività della condizione economica e lavorativa raggiunta da Enrico, anche l’assenza di aspettative rispetto al proprio progetto imprenditoriale sembra incidere positivamente sulla valutazione del proprio percorso e della propria attuale situazione lavorativa. Partendo da una situazione in cui non aveva niente da perdere, senza un piano chiaro rispetto al proprio futuro, l’intervistato è infatti riuscito a ottenere una serie di importanti successi sul piano lavorativo di cui è naturalmente fiero.

Io sì, io di quello che faccio io sono contento, non sono contento dell’ambiente in cui lo faccio, in generale, cioè dello Stato Italia proprio, del sistema in cui uno si trova a dover lavorare, però io di quello che faccio sono contento, io sono contento di dar da mangiare a trenta persone, non dico a trenta famiglie perché ancora i nostri sono tutti giovani, a parte una delle ragazze che ha già famiglia e bambini, gli altri sono tutti giovani, però per dire mio fratello lavora con noi da quando abbiamo aperto, e adesso è andato a convivere con la sua morosa, nella sua casetta, si paga tutto quanto, sono contento, altri ragazzi son partiti con noi che vivevano coi propri genitori, adesso vivono da soli, riescono a mantenersi da soli. Io sono contento di fare questo.

Nell’ambito di questo percorso, l’intervistato sente di aver dovuto apprendere un modo totalmente diverso di approcciarsi al lavoro rispetto a quello conosciuto in precedenza. Oltre a non descrivere il lavoro che attualmente svolge come il mestiere dei suoi sogni, Enrico non parla mai di sé stesso come di un “imprenditore nato”, dotato “naturalmente” di un’indole affine al lavoro indipendente e alle sue peculiarità. L’intervistato afferma invece di aver dovuto imparare ad essere lavoratore autonomo acquisendo un *modus operandi* non scontato.

Più che capacità ho dovuto cambiare il mio modo di vedere il lavoro, cioè mentre prima il lavoro era visto come un mero, come dire, una mera cessione del mio tempo verso qualcuno in cambio di moneta, adesso è un investimento del mio tempo, in cambio sempre di moneta, che può essere moneta, può essere benessere, può essere qualsiasi cosa, però è un investimento. [...] Invece da dipendente tu devi fare quello che c'è da fare, poi se sei fortunato a trovare un lavoro che anche ti piace, bene, se non sei fortunato tu devi comunque fare quello che ti viene detto di fare, purtroppo. E questo è il più grosso cambiamento, la cosa che devi imparare, che non è scontato.

Sebbene le relazioni – nello specifico caso quella amicale con William – abbiano un peso particolare nel percorso lavorativo di Enrico, l'intervistato sembra aver cercato raramente l'aiuto materiale o il supporto emotivo di “esterni”. A parte il socio e amico con cui ha avviato l'attività, nessuna altra persona della sfera relazionale prossima dell'intervistato sembra essere stata coinvolta particolarmente nel suo percorso professionale. Scarse e negative sembrano inoltre le relazioni tra l'intervistato e la rete dei servizi all'imprenditoria: Enrico ha, infatti, un'opinione apertamente negativa rispetto a ciò che il contesto nazionale offre in termini di incentivi e supporto alle imprese. Anche in questo caso, tuttavia, la possibilità o meno di usufruire di incentivi o servizi di supporto all'imprenditoria non incide sulla scelta di diventare lavoratori autonomi.

[In Italia] c'è la questione tasse, c'è poca incentivazione, in realtà tutti questi incentivi, [...] tutti questi aiuti che dovrebbero arrivare da Comuni, Stato, ed Europa, io non li ho mai visti. Non li ho mai visti io e non ho mai sentito nessuno che li abbia mai visti, è questo il problema grosso. Perché se non li avessi visti io, forse ho sbagliato campo, ho sbagliato io ogni cosa, ma qualsiasi agenzia che ti propone di poter arrivare a questi aiuti ti chiede dei soldi, qualsiasi corso che ti prepara ad avere questi aiuti ti chiede dei soldi, invece che darteli, non c'è un aiuto, l'aiuto non esiste. [...] Non sono contento che lo Stato non aiuti, non aiuta per niente, anzi penalizza, però questo è il mondo dove siamo. Io non mi arrendo, cioè io sono convinto che deve essere per forza più forte il tessuto sociale dello Stato, questo è il discorso.

In conclusione, il profilo dei *giovani lavoratori autonomi per caso*, esemplificato dal profilo di Enrico, intende rendere conto di tutte quelle storie in cui è enfatizzato l'elemento della casualità e in cui il diventare lavoratori autonomi emerge come esito non particolarmente ponderato e non coscientemente cercato di una serie di eventi – negativi e positivi – intervenuti a modificare le condizioni di vita del giovane sul piano non-lavorativo. Il processo di transizione al lavoro autonomo dei *giovani lavoratori autonomi per caso* prende avvio, in un certo senso, nella loro vita privata prima che nella loro vita

professionale. Poiché la decisione di diventare lavoratori autonomi emerge come risultato di una serie di casualità, il percorso verso il lavoro autonomo di questi giovani risulta particolarmente privo di linearità e gli intervistati sembrano “navigare a vista”, senza una meta chiara da raggiungere o un percorso definito da seguire. Allo stesso tempo, questi intervistati sembrano trovare proprio nella “incoerenza” delle loro storie la propria forza: sempre soggetti a reversibilità e aperti a possibili rielaborazioni, i loro percorsi come lavoratori autonomi si rivelano sorprendentemente flessibili e in grado di adattarsi rapidamente ai cambiamenti del contesto.

Capitolo 9

Riflessioni conclusive

PAOLO ZURLA

La seconda parte di questo volume ha presentato alcuni risultati di un approfondimento qualitativo di carattere esplorativo condotto nel corso del 2016 tra i giovani lavoratori autonomi della regione Emilia-Romagna, coinvolti nella ricerca attraverso interviste mirate a ricostruire le loro storie di vita professionale. Oltre 50 giovani provenienti da diverse aree della regione e occupati in differenti settori di attività hanno contribuito al presente studio, riferendo le ragioni che li hanno spinti a scegliere di diventare lavoratori autonomi, gli eventi che hanno distinto il loro peculiare percorso lavorativo, gli attori che sono intervenuti in questa esperienza e le loro attuali condizioni di vita e di lavoro.

Se spesso il lavoro autonomo giovanile viene raccontato attraverso retoriche mediatiche ed istituzionali e categorie concettuali che nel complesso lasciano poco spazio alla voce e alla prospettiva di chi realmente si trova in tale posizione professionale, l'approfondimento qui presentato ha scelto di mettere al centro proprio le storie di quei giovani che hanno deciso di intraprendere una strada professionale di tipo indipendente, prestando attenzione al modo in cui essi stessi interpretano la propria esperienza e condizione di lavoratori autonomi, anche in relazione al più complessivo contesto socio-economico di riferimento.

Tale approccio ha consentito di mostrare la complessità e gli elementi di diversità delle esperienze che vengono solitamente raccolte sotto l'etichetta del lavoro autonomo, fornendo un punto di vista sul fenomeno del lavoro autonomo giovanile informato delle interpretazioni dei suoi attori principali. Dare voce ai giovani, alle loro peculiari narrazioni del proprio percorso e alle

loro personali riflessioni su cosa significhi essere lavoratori autonomi permette, infatti, di guardare al lavoro autonomo giovanile partendo da ciò che chi vive il lavoro indipendente ritiene rilevante.

I risultati ottenuti da questo tipo di analisi vanno pertanto a costituire una base particolarmente solida per l’individuazione sia delle esperienze più significative sia dei bisogni reali dei giovani lavoratori autonomi e, quindi, per la elaborazione di interventi di *policy* maggiormente efficaci in quanto in grado di riflettere le condizioni che le persone realmente vivono nella loro quotidianità. Il valore aggiunto dell’approccio scelto per questo approfondimento consiste, dunque, nella elevata spendibilità dei risultati ottenuti ai fini della riflessione che investe il piano dell’intervento istituzionale: le dinamiche e i fattori emersi dalle storie di vita degli intervistati costituiscono, infatti, materiale utile alla (ri)elaborazione di politiche che si distanzino da un puro e talvolta inefficace approccio *top-down* alla soluzione dei problemi e che, al contrario, si propongano di intervenire su quelle criticità che gli attori percepiscono come maggiormente vincolanti.

Pur nella loro evidente diversità, le storie raccolte hanno permesso di evidenziare come alcune dinamiche e alcuni fattori giochino un ruolo trasversalmente rilevante sui percorsi professionali dei giovani lavoratori autonomi emiliano-romagnoli e meritino, quindi, attenzione tanto rispetto ad ulteriori analisi, quanto sul piano delle *policies*.

Ripercorrendo i risultati della ricerca, i racconti dei giovani coinvolti in questo approfondimento empirico hanno permesso di rilevare come, in un contesto contraddistinto dalla flessibilizzazione delle forme di impiego, dalla frammentazione delle traiettorie professionali e da una crescente deregolazione della cornice istituzionale, le categorie attraverso cui guardare alle scelte professionali dei giovani lavoratori autonomi contemporanei debbano essere riviste, ampliate e aggiornate proprio alla luce delle rappresentazioni che gli attori danno del loro mondo, in riferimento tanto alle ragioni che spiegano il perseguimento di un percorso di lavoro autonomo, quanto agli elementi che vengono evidenziati in ordine alla concreta esperienza nel lavoro autonomo, anche in prospettiva futura.

Con particolare riferimento all’analisi delle motivazioni che spingono i giovani verso il lavoro autonomo, questa constatazione ha orientato, per esempio, l’elaborazione della tipologia di percorsi verso il lavoro indipendente proposta in questo volume.

Tale tipologia, rispetto alle riflessioni sulle classiche dimensioni della necessità e dell’opportunità della scelta, già ampiamente diffuse nella letteratura in tema di lavoro autonomo, ha tentato di includere ulteriori ordini di motivazioni emergenti dalle parole degli intervistati. Le dimensioni dell’opportunità

e della scelta, infatti, pur nella loro indubbia rilevanza tendono a guardare al lavoro autonomo solo nei termini di una risposta reattiva al contesto e a ciò che esso offre o preclude, dando per scontato che una valutazione consapevole dei soggetti vi sia sempre. Prendendo in considerazione tanto il livello di *agency* – ovvero la maggiore o minore sensazione di aver scelto e in qualche modo “governato” la propria carriera professionale autonoma – quanto il grado di attenzione specificamente rivolta al contesto economico-occupazionale nel momento della decisione di diventare lavoratori autonomi, ci si è così orientati a cogliere e raccontare la varietà di sfumature che la decisione di diventare lavoratori indipendenti riflette.

In tal senso, accanto al lavoratore autonomo *per necessità* – spinto cioè verso il lavoro indipendente dall’assenza di alternative accessibili nell’ambito del mercato del lavoro dipendente – e al lavoratore autonomo *per opportunità* – in grado cioè di cogliere un’opportunità emergente, si sono collocate le storie dei lavoratori autonomi *per indole* – che trovano cioè nel lavoro autonomo una forma di organizzazione del lavoro compatibile con le proprie innate specificità caratteriali, il lavoratore autonomo *per vocazione professionale* – che attraverso il lavoro autonomo insegue il mestiere dei propri sogni, il lavoratore autonomo *per caso* – che si ritrova nella posizione autonoma a seguito di una serie di eventi descritti come fortuiti e imprevisti.

Dando voce a percorsi caratterizzati da distinte spinte motivazionali, i profili del lavoratore autonomo *per indole*, *per vocazione*, *per opportunità*, *per necessità* e *per caso* evidenziano una serie di sfide specifiche per chiunque si proponga di intervenire sul lavoro autonomo giovanile attraverso l’elaborazione di *policies* volte ad incentivare o sostenere l’imprenditorialità dei giovani. I profili sottolineano, infatti, come il lavoro autonomo costituisca una scelta motivata da ragioni particolarmente differenziate ed evidenziano come tale scelta – affinché possa essere colta e si riveli materialmente e cognitivamente sostenibile – necessiti di essere sostenuta da interventi che concentrino la loro attenzione su differenti aspetti e fattori. Se per i lavoratori autonomi *per indole* o *per vocazione* un intervento istituzionale efficace dovrebbe innanzitutto preoccuparsi di fornire una serie di incentivi e opportunità in grado di dare concretezza ad un progetto imprenditoriale già distinto (attraverso, ad esempio, incentivi economici e servizi di *business planning*), politiche e interventi pubblici dovrebbero aiutare i giovani lavoratori *per opportunità*, *per necessità* e *per caso* a “scoprirsì” e a crescere autonomi (attraverso, ad esempio, servizi di orientamento all’imprenditorialità e attività formative), dando linearità e solidità ad una transizione “inattesa”, intrapresa a fronte di una serie di contingenze ed eventi fortuiti.

Oltre alle differenziate dinamiche che spingono i giovani verso il lavoro

indipendente, l’analisi delle interviste ha inoltre permesso di evidenziare come una serie di elementi si rivelino trasversalmente rilevanti nel definire successivamente i percorsi professionali e le condizioni lavorative dei giovani lavoratori indipendenti. Su questo piano, il materiale raccolto ha infatti permesso di rilevare come il passaggio dal lavoro dipendente a quello autonomo, l’apertura e la capacità di supporto delle reti relazionali del soggetto, le opportunità e i processi di acquisizione delle capacità e delle competenze professionali, la ricettività del contesto locale e dei suoi attori istituzionali rappresentino elementi significativi e momenti delicati nelle storie di tutti gli intervistati.

Le precedenti esperienze di lavoro dipendente possono, ad esempio, costituire uno strumento importante di acquisizione di competenze, capacità professionali e capitale relazionale nei casi in cui si mantenga una coerenza tematica tra professione dipendente e professione indipendente. L’intero percorso lavorativo dei giovani appare, inoltre, influenzato dalla maggiore o minore capacità di supporto che la rete delle relazioni personali del soggetto è in grado di offrire sul piano morale – sostenendo o opponendosi alla decisione del giovane di diventare lavoratore autonomo – e materiale – fornendo o meno al giovane un sostegno di tipo economico nel momento di avvio o in una fase critica dell’attività o un aiuto nella gestione di carichi di cura. L’offerta da parte degli attori istituzionali del territorio e degli enti di rappresentanza di servizi di formazione professionale e forme di sostegno all’impresa – senza dimenticare la questione dell’accesso al credito per l’avvio di un’attività autonoma – e il grado di accessibilità di questi sono ulteriori elementi che, andando a facilitare l’accesso a risorse e contatti e l’acquisizione di competenze e capacità utili alla professione, appaiono capaci di incidere sui percorsi e le condizioni di vita e lavoro dei giovani lavoratori indipendenti.

La significatività di questi elementi si esplica nella loro capacità di rendere o meno economicamente ed esistenzialmente sostenibile la condizione lavorativa autonoma, mitigando o inasprendo le difficoltà con cui tutti i giovani lavoratori autonomi sono chiamati a confrontarsi lungo il loro percorso di vita e lavoro.

Al di là di una serie di bisogni specifici che distinguono e caratterizzano le storie dei singoli intervistati e le loro attività professionali, i giovani lavoratori autonomi emiliano-romagnoli, infatti, devono fronteggiare trasversalmente una serie di sfide che si concentrano primariamente su tre piani: quello dell’acquisizione delle competenze e capacità professionali, quello economico-finanziario e quello della protezione sociale.

Relativamente al primo aspetto, le storie dei giovani intervistati mostrano come tanto il sistema educativo formale quanto l’offerta formativa ad opera

di attori del mondo associativo di categoria o di altri enti del settore privato, spesso non riescano a trasmettere ai giovani le competenze necessarie ad affrontare le sfide che il lavoro autonomo propone, soprattutto per quanto concerne aspetti di ordine gestionale e finanziario. Nel Capitolo 5 è stata sottolineata la rilevanza del ruolo del sistema educativo formale e del necessario coordinamento delle azioni da esso intrapreso con gli altri enti di formazione coinvolti a vario titolo sui temi della formazione imprenditoriale dei giovani. In tal senso appare necessario che vi sia, anche a livello regionale e locale, una maggiore integrazione tra enti pubblici, privati e del terzo settore affinché non vi sia dispersività tanto nella comunicazione di quanto viene fatto in termini di azioni formative, quanto nelle modalità di erogazione stessa di tali azioni. Considerata l’eterogeneità dei fabbisogni formativi emersi dalla voce dei nostri intervistati, la messa a punto di programmi formativi coerenti con tali bisogni costituisce una sfida notevole, anche in relazione all’individuazione delle competenze del personale dedicato alla formazione dei giovani lavoratori autonomi.

Sul piano economico-finanziario, la difficoltà di accesso al credito vincola particolarmente i progetti imprenditoriali dei giovani lavoratori autonomi sia in fase iniziale che in una fase successiva di espansione e consolidamento. In tal senso occorre pensare ad un rafforzamento del sistema degli incentivi che incoraggi ad investire in progetti di imprenditorialità giovanile. A tal proposito, dall’indagine qui presentata è emerso un ulteriore elemento critico: le difficoltà legate alla complessità dell’iter burocratico-amministrativo da intraprendere per l’accesso alle risorse finanziarie private e pubbliche dedicate alla imprenditoria giovanile. Occorre compiere sforzi che vadano nella direzione di una maggiore semplificazione delle procedure per permettere anche a coloro che non sono in possesso di particolari conoscenze e strumenti di accedere a programmi di agevolazione del credito.

Entrambe le questioni richiamate, ovvero il tema dei fabbisogni educativi e l’accesso al credito per l’avvio ed il consolidamento di un’attività autonoma rientrano nella più ampia cornice delle politiche di promozione e supporto dell’imprenditorialità giovanile. Se passiamo dunque ad un piano più generale risulta evidente una criticità relativa al sistema complessivo delle politiche promozionali, che oltre ad essere frammentate e talvolta dispersive, sono altamente selettive a vantaggio di profili di giovani altamente qualificati e operanti in settori votati all’innovazione tecnologica. In tal senso, occorre ridisegnare un sistema di politiche che tenga maggiormente conto di coloro che operano anche in altri settori dell’economia e che non presentano alti titoli di studio, appartenendo con maggiori probabilità a classi sociali più svantaggiate. Si tratta dei giovani a maggiore rischio di vulnerabilità e di

esclusione sia dal mercato del lavoro dipendente sia da una carriera di tipo autonomo, per la quale occorrono risorse economico-finanziarie e competenze di varia natura, tanto più difficili da acquisire se si proviene da un contesto familiare svantaggiato.

Infine, anche sul piano della protezione sociale la ricerca condotta mette in luce una pluralità di bisogni cui prestare attenzione e cui rispondere in maniera coerente e puntuale. Tra gli ambiti in cui i giovani intervistati dichiarano di incontrare maggiori difficoltà vi è certamente quello della conciliazione tra vita professionale e privata. Pertanto, come già dimostrato da altre analisi e ricerche, l'idea che i lavoratori autonomi riescano meglio di altre categorie di lavoratori a gestire l'equilibrio tra vita privata e professionale in quanto non legati ad una routine lavorativa rigidamente fissata in termini di orario e luogo di lavoro (soprattutto per i lavoratori *freelancers*) risulta un mito non fondato sulle reali condizioni di vita e di lavoro. Viceversa, proprio a causa di una maggiore fluidità dei tempi e delle modalità organizzative di svolgimento del lavoro risulta ancora più complesso trovare un equilibrio tra vita privata e lavoro. Ne consegue un tenore di vita affaticato da ritmi lavorativi spesso molto sostenuti e che non di rado costituiscono un ostacolo alla creazione di una famiglia, laddove si registra comunque il desiderio di una progettualità in tal senso. A questo proposito risulta fondamentale il ruolo delle politiche di conciliazione e di cura che, seppure ben consolidate nella Regione Emilia-Romagna, necessitano di un ripensamento per meglio incontrare i bisogni di coloro che, ad esempio, esprimono una richiesta di maggiore flessibilità oraria dei servizi di cura o di tariffe agevolate in considerazione dell'intermittenza dei redditi, tipica di chi ha appena avviato un'attività autonoma. In riferimento alle tutele di welfare dei lavoratori autonomi, un'importante novità è certamente costituita dal recente provvedimento legislativo “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione nei tempi e nei luoghi di lavoro”, che per la prima volta – come visto con maggiore dettaglio nel Capitolo 5 – pone al centro la questione della tutela della maternità, della malattia e dei congedi parentali anche per i lavoratori autonomi. Si tratta di un passo avanti, anche in termini simbolici, per la costruzione di un welfare più inclusivo che tenga conto della pluralità dei bisogni espressi nell'attuale situazione economico-occupazionale, a cui occorre rispondere a prescindere dal tipo di lavoro svolto, che sia in forma autonoma o dipendente. Certamente, però, come mostrato dai risultati della nostra indagine e come ampiamente documentato da altre indagini, vi è ancora molta strada da compiere nel nostro Paese in generale per arginare meccanismi di riproduzione delle disuguaglianze sociali, in particolare se ci concentriamo sul rapporto relativo a giovani e opportunità di lavoro.

L’approfondimento empirico realizzato ha costituito, tra le altre cose, un osservatorio dal quale si è potuto vedere come i giovani intervistati si pongono di fronte alle difficoltà poste in essere dalle condizioni di vita e di lavoro. È evidente l’interiorizzazione di una retorica che fa leva sulle qualità individuali, sulle proprie capacità e sul senso di auto-efficacia nel fronteggiare sfide e difficoltà. Tuttavia, a differenza di quanto registrato in passato per i lavoratori autonomi, sembrerebbe farsi strada, quasi come antidoto alla marcata individualizzazione, la ricerca di una dimensione collettiva che sta trovando espressione in forme associative di rappresentanza dei cosiddetti lavoratori autonomi di “terza generazione” (Fumagalli, 2015). Si tratta di realtà caratterizzate da fermento e spinta partecipativa finalizzate principalmente alla rivendicazione dei diritti riguardanti la propria condizione lavorativa, ma talvolta anche alla condivisione di problematiche socio-lavorative (e, ove possibile, delle relative soluzioni). Tali realtà meriterebbero forse di essere analizzate con maggiore approfondimento in quanto riflettono bisogni e condizioni di vita dei lavoratori autonomi, oltre a risultare di indubbio interesse per lo studio delle modalità utilizzate per organizzare la propria *voice* in forma collettiva.

Infine, in prospettiva futura, risulta auspicabile un lavoro di costante confronto tra ricerca e istituzioni pubbliche al fine di analizzare e monitorare la direzione intrapresa dalle politiche di sostegno all’imprenditorialità giovanile e dalle politiche di protezione sociale, con l’obiettivo ultimo di delineare un’agenda politica quanto più vicina ai bisogni concretamente espressi dai soggetti cui politiche ed interventi sono destinati.

Riferimenti bibliografici

- Aassve, A., Iacovou, M., Mencarini, L. (2006), Youth poverty and transition to adulthood in Europe. *Demographic Research*, 15(2), 21–50. <http://www.demographic-research.org/Volumes/Vol15/2/>
- Aldrich, H. E., Cliff, J. E. (2003). The pervasive effects of family on entrepreneurship: toward a family embeddedness perspective. *Journal of Business Venturing* 18: 573–96.
- Alessandrini, P., Bettin, G., Pepe, M. (2013). *Viaggio nell’economia*. Bologna: Il Mulino.
- Alkire, S., Foster, J. E., Seth, S., Santos, M. E., Roche, J. M., Ballon, P. (2015). *Multidimensional Poverty Measurement and Analysis*. Oxford: Oxford University Press. <http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Ambrosi, E., e Rosina, A. (2009). *Non è un paese per giovani: l’anomalia italiana: una generazione senza voce*. Marsilio Editori.
- Arum, R., W. Muller W.(eds) (2004). *The Reemergence of Self-Employment: A Comparative Study of Self-Employment Dynamics and Social Inequality*. Princeton: Princeton University Press.
- Atkinson, A., Brandolini, A. (2011). On the identification of the “middle class”, *ECINEQ. Society for the Study of Economic Inequality*, Working Paper Series 2011–17. www.ecineq.org.
- Autio, E., Wennberg, K. (2010). *You think, therefore, I become: Social attitudes and the transition to entrepreneurship*. Paper presented at the DRUID summer conference.
- Banca d’Italia (2016). Proiezioni macroeconomiche per l’economia italiana. Roma: Banca d’Italia.
- Banca d’Italia (2017). Bollettino Economico 1 gennaio 2017. Roma: Banca d’Italia.
- Barbieri, P. (1999). Liberi di rischiare. Assetti istituzionali ed individualizzazione dell’offerta di lavoro autonomo. *Stato e Mercato* 2:281–308.
- Bichi, R. (2002). *L’intervista biografica: una proposta metodologica*. Milano: Vita e pensiero.

- Blackburn, R. (1997), Enterprise support for young people: A study of young business owners. Paper presented at 20th ISBA Conference, Belfast, November 1997.
- Blanchflower, D. G., Meyer, B. (1994). A longitudinal analysis of young entrepreneurs in Australia and the United States. *Small Business Economics* 6: 1-20.
- Blanchflower, D. G., Oswald, A. J. (1998). What makes an entrepreneur? *Journal of Labor Economics* 16(1): 26-60.
- Blanchflower, D.G. (2000). Self-employment in OECD countries, *Labour Economics*, 7(5), 471-505.
- Blokker, P., Dallago, B. (2008). *Youth entrepreneurship and local development in central and eastern Europe*, Surrey: Ashgate.
- Bologna, S., Fumagalli, A. (1997). *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*. Milano: Giangiacomo Feltrinelli Editore.
- Borghi, P., Cavalca G. (2016). Identità collettive tra i professionisti indipendenti. Esplorare le tentazioni corporative e le sperimentazioni di contro-soggettivazione a Milano. In: Armano, E., Murgia, A. (eds). *Le reti del lavoro gratuito. Spazi urbani e nuove soggettività*. Roma: Ombre corte: 43-58.
- Bosma, N. S., Schutjens, V. A. J. M. (2009). Mapping entrepreneurial activity and entrepreneurial attitudes in European regions. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business* 7(2): 191-213.
- Bröckling, U. (2015). *The Entrepreneurial Self. Fabricating a new type of subject*. London: Sage Publications.
- Byers, T., Kist, H., Sutton, R. I. (1999). Characteristics of the entrepreneur: Social creatures, not solo heroes. In: Dorf, R. C. (ed.). *The handbook of technology management*. Boca Raton: CRC Press LLC: 1-6.
- Caraher, K., Reuter, E. (2017). Vulnerability of the ‘Entrepreneurial Self’: Analysing the Interplay between Labour Markets and Social Policy. *Social Policy and Society* 16(3): 483-496. doi:10.1017/S1474746417000033.
- Carcillo, S., Fernández, R., Königs, S., Minea, A. (2015). *NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 164. Paris: OECD Publishing. <http://doi.org/10.1787/5js6363503f6-en>.
- Castagnetti, C., Rosti, L. (2011). Who skims the cream of the Italian graduate crop? Wage employment versus self-employment. *Small Business Economics* 36: 223-234.
- Chigunta, F. (2002). *Youth entrepreneurship: Meeting the key policy challenges*. Oxford: Oxford University Press.

- Commissione Europea (2003). Il libro verde per la imprenditorialità in Europa. Bruxelles.
- Commissione Europea (2011). Youth neither in employment nor education and training (NEET). Presentation of data for the 27 Member States. EMCO Contribution.
- Consiglio Europeo (2010). European Council 17 June 2010 Conclusions. Brussels: European Council.
- Cottini, E., Vitali, A. (2014). I giovani e la Grande Recessione. In: L. Cappellari L., Lucifora C. (a cura di), *Economia della Popolazione: Disuguaglianza, Famiglia e Migrazioni*. Milano: Vita e Pensiero: 67–86.
- Davidsson, P. (2004). *Researching entrepreneurship: International studies in entrepreneurship*, New York: Springer Science.
- Davidsson, P., Wiklund, J. (1997). Cultural values and regional variations in new firm formation. *Journal of Economic Psychology* (18): 153–340.
- De Rose, A., Strozza, S. (a cura di) (2015). *Rapporto sulla popolazione: l'Italia nella crisi economica*. Bologna: Il Mulino.
- Deleidi, M., Paternesi Meloni, W. (2014), Italian Economic Trends and Labour Reforms: a 50-years Overview. ASTRIL Working Papers 12/2014.
- Dolton, P. J., Makepeace, G. H. (1990). Self-employment among graduates. *Bulletin of Economic Research* 42(1): 35–53.
- Douglas, E. J., Shepherd, D. A. (2002). Self-employment as a career choice: Attitudes, entrepreneurial intentions and utility maximization. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26(3): 81–90.
- Eurofound (2009). Self-employed workers: Industrial relations and working conditions. Dublin.
- Eurofound (2011). Young people and NEETs in Europe: First findings. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2012). NEETs - Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2015). Youth entrepreneurship in Europe: Values, Attitudes, Policies. Cornell: University International Publication.
- Eurofound (2016). Exploring the diversity of NEETs. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2012). Building entrepreneurial mindsets and skills in the EU – Guidebook series: How to support SME policy initiatives from Structural Funds. Brussels.
- European Commission (2012b). Social attitudes to innovation and entrepreneurship: Analysis of innovation drivers and barriers in support of better policies – Economic and market intelligence on innovation, PRO INNO

- Europe: INNO Grips II report, European Commission, DG Enterprise and Industry. Brussels.
- European Commission (2013). Youth Employment Initiative, COM(2013) 144 final. Brussels.
- European Commission (2016). Non-standard employment and access to social security benefits. Research note 8/2015. Brussels.
- European Commission (2017). Access to Social Protection for People Working on non-standard Contracts and as self-employed in Europe. A study of national policies. Brussels.
- European Employment Observatory (2011). Workshop on Youth and Self-Employment, 28 November 201, Brussels.
- Fairlie, R.W., Robb, A. (2007). Families, human capital, and small business: Evidence from the Characteristics of Business Owners Survey. *Industrial and Labor Relations Review* 60(2): 225–245.
- Ferrera, M. (1993), *Modelli di solidarietà: politica e riforme sociali nella democrazia*. Bologna: il Mulino.
- Folta, T. B., Delmar, F., Wennberg, K. (2010). Hybrid entrepreneurship. *Management Science* 56: 253–269.
- Fraboni, R., Sabbadini, L.L. (a cura di) (2014). Generazioni a confronto. Come cambiano i percorsi verso la vita adulta. Collana Temi. Roma: Istat.
- Geldhof, G., Malin, H., Johnson, S.K., Porter, T., Bronk, K.C., Weiner, M.B., Agans, J.P., Mueller, M.K., Hunt, D., Colby, A., Lerner, R.M., Damon, W. (2014). Entrepreneurship in young adults: Initial findings from the young entrepreneur’s study. *Journal of Applied Developmental Psychology* 35(5).
- GEM (2013). Global Entrepreneurship Monitor. 2012 Global Report.
- GEM and YBI (2013). Generation Entrepreneur? The state of global youth entrepreneurship. Youth Business International.
- Giddens, A. (1992). *Central Problems in Social Theory: Actions, Structure and Contradiction in Social Analysis*. Berkeley: University of California Press.
- Greene, F. (2013). *Youth entrepreneurship: A background paper for the OECD Centre for Entrepreneurship, SMEs and Local Development*. Paris:OECD.
- Greene, F. J., Saridakis, G. (2008). The role of higher education skills and support in graduate self-employment. *Studies in Higher Education* 33(6): 653–672.
- Greene, F. J., Storey, D. J. (2004). The value of outsider assistance in supporting new venture creation by young people. *Entrepreneurship and Regional Development* 16(2): 145–159.

- Grilo, I., Thurik, R. (2008). Determinants of entrepreneurial engagement levels in Europe and the US. *Industrial and Corporate Change* 17(6): 1113–1145.
- Halabisky D. (2012). Entrepreneurial Activities in Europe – Youth Entrepreneurship. OECD Employment Policy Papers, 1. Paris: OECD Publishing.
- ILO (2006). Stimulating youth entrepreneurship: Barriers and incentives to enterprise start-ups by young people. Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2014), Fostering future entrepreneurs. Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2015). What does NEETs mean and why is the concept so easily misinterpreted? (Technical Brief 1). Geneva: ILO.
- ILO (2016), Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: International Labour Organization.
- ISFOL (2013). Lavoratori autonomi: identità e percorsi formativi. I risultati di un’indagine quali-quantitativa. Roma: ISFOL.
- Istat (2010). La misurazione delle tipologie familiari nelle indagini di popolazione. Roma: Istituto Nazionale di Statistica.
- Istat (2014). Rapporto Annuale 2014. La situazione del Paese. Roma: Istituto Nazionale di Statistica.
- Istat (2015). Noi Italia. 100 statistiche per capire il paese in cui viviamo. Roma: Istituto Nazionale di Statistica.
- Istat (2017). Rapporto Annuale 2017. La situazione del Paese. Roma: Istituto Nazionale di Statistica.
- Kambewa, P., et al., (2001). Youth Livelihoods and Enterprise Activities in Malawi. Report to IDRC, Canada.
- Langevang T. (2014). Beyond necessity and opportunity entrepreneurship: motivations and aspirations of young entrepreneurs in Uganda. *International Development Planning Reviews* 34(4): 120-135.
- Licht, A. N. (2007). The entrepreneurial spirit and what the law can do about it. *Comparative Labor Law & Policy Journal* 28(4): 817–862.
- Livi Bacci, M. (2008). *Avanti giovani, alla riscossa. Come uscire dalla crisi giovanile in Italia*. Bologna: Il Mulino.
- Manolova S. T., Bentley U., Shirokova G. (2015). The Impact of Family Support on Young Entrepreneurs’ Start-up Activities. ACAD MANAGE PROC. January 2015.

- Martinelli, A. (1994). Entrepreneurship and management. In: Smelser, N., Swedberg, R. (Eds.). *Handbook of economic sociology* (pp. 476–503). Princeton: Princeton University Press.
- Matsaganis, M., Ozdemir, E., Ward, T., Zvakou, A. (2016). Non-standard employment and access to social security benefits. Research note 8/2015, European Commission.
- Meager, N. (1992). Does Unemployment Lead to Self-Employment? *Small Business Economics*, 4(2), 87–103.
- Mkandawire, R.M. (1996). Experiences in Youth Policy and Programme in Commonwealth Africa. Unpublished Policy Document Prepared for the Commonwealth Youth Programme Department, Africa Centre.
- Mungai, E., Velamuri, S.R. (2011). Parental entrepreneurial role model influence on male offspring: Is it always positive and when does it occur? *Entrepreneurship Theory and Practice* 35: 337–357.
- Murgia, A., Maestripieri L., Armano, E. (2016). The precariousness of knowledge workers: hybridisation, self-employment and subjectification. *Work organisation labour & globalisation* 10(2): 1–8.
- OECD (1986). Self-Employment in OECD Countries. In: OECD Employment Outlook. Paris: OECD.
- OECD (2001). Putting the young in business: Policy challenges for youth entrepreneurship. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- OECD (2012). Policy brief on youth entrepreneurship: Entrepreneurial activities in Europe. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- OECD (2016). Supporting youth entrepreneurship in Italy. A review of policies and programmes. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- OECD (2017a). Youth not in employment, education or training (NEET) (indicator). doi: 10.1787/72d1033a-en (Accessed on 01 June 2017)
- OECD (2017b). Self-employment rate (indicator). doi: 10.1787/fb58715e-en (Accessed on 01 July 2017)
- Parker, S.C. (2004). *The economics of self-employment and entrepreneurship*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Parker, S.C. (2009). *The economics of entrepreneurship*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Philip, K. (2002). The Quest for Rural Enterprise Support Strategies that Work: The Case of the Mineworkers Development Agency. *Small Enterprise Development Journal* 13(4).

- Regione Emilia-Romagna (2014). *Fotografia del sociale. Uno sguardo alla situazione italiana ed emiliano-romagnola*. Bologna.
- Rettaroli, R., Zurla, P. (a cura di) (2013). *Sviluppo sociale e benessere in Emilia-Romagna. Trasformazioni, sfide e opportunità*. Milano: Franco Angeli.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Rosa, P. (2003). Hardly likely to make the Japanese tremble – The businesses of recently graduated university and college entrepreneurs. *International Small Business Journal* 21(4): 435– 459.
- Sarri, K., Trihopoulou, A., (2005). Female entrepreneurs’ personal characteristics and motivation: a review of the Greek situation. *Women in Management Review* 20(1): 24 – 36.
- Schizzerotto, A., Trivellato, U., Sartori, N. (a cura di) (2011). *Generazioni diseguali. Le condizioni di vita dei giovani di ieri e di oggi. Un confronto*. Il Mulino: Bologna.
- Schnurr, J., Newing (1997), A conceptual and analytical framework for youth enterprise and livelihood skills development: Defining an IDRC niche. International Development Research Centre, Canada.
- Schreiner, M., Woller, G. (2003). Microenterprise development programs in the United States and in the developing world, *World Development* 31(9): 1567–1580.
- Semenza, R. (2000). Le nuove forme del lavoro indipendente, *Stato e mercato* 58(1): 143–168. <http://doi.org/10.1425/445>.
- Setiawan, J. L. (2014). Meaningful support for creating young entrepreneurs. In: Proceeding (ICONEE), Entrepreneurship Education towards ASEAN Economic Community (pp. 016-024).
- Shutt, J., Sutherland, J. (2003). Encouraging the transition into self-employment *Regional Studies* 37(1): 97–103.
- Sironi, M., Barban N., Impicciatore R. (2015). Parental social class and the transition to adulthood in Italy. *Advances in Life Course Research* 26: 89–104.
- Stevenson, H.H. (1983). A perspective on entrepreneurship, Harvard Business School Working Paper 9-384-131, Boston.
- Strohmeyer, R. Tonoyan, V. (2007). Working part-time or full-time? On the impact of family context and institutional arrangements on atypical work: A cross-national comparison of female self-employment in western and eastern Europe. In: Dowling, M., Schmude, J. (eds.), *Empirical entrepreneurship in Europe: New perspectives*. Cheltenham: Edward Elgar: 112–134.

- Thurik, R., Wennekers, S. (1999). Linking entrepreneurship and economic growth. *Small Business Economics* 13(1): 27–55.
- Tsui, K. Y. (2002), Multidimensional poverty indices. *Social Choice and Welfare*, 19(1): 69–93. <http://doi.org/10.1007/s355-002-8326-3>.
- Unioncamere Emilia Romagna (2017). Scenario Emilia Romagna. Previsione macroeconomica a medio termine. Gennaio 2017. Bologna.
- Vecchio, R.P. (2003). Entrepreneurship and leadership: Common trends and common threads. *Human Resource Management Review* 13: 303–327.
- White, S., Kenyon, P. (2000). Enterprise-based youth employment policies, strategies and programmes, draft report to ILO, Geneva.
- Williams, D. R. (2004). Youth self-employment: Its nature and consequences. *Small Business Economics* 23: 323–336.
- YBI (2011). Global Youth Entrepreneurship Survey 2011. Youth Business International, London.

Ringraziamenti

Il volume nasce nel quadro dell’attività di ricerca e approfondimento sulla società regionale promossa dall’Assemblea Legislativa della Regione Emilia-Romagna.

Si ringrazia il Servizio statistica, comunicazione, sistemi informativi geografici, partecipazione della Regione Emilia-Romagna. In particolare, si ringraziano il responsabile, Dott. Stefano Michelini e il Dott. Maurizio Marongon per la disponibilità e la collaborazione offerte sull’uso dei database regionali.

Un ulteriore ringraziamento va agli esperti coinvolti attraverso focus group e interviste individuali nella ricerca qualitativa sui giovani lavoratori autonomi emiliano-romagnoli presentata nella seconda parte del volume. Nello specifico, si ringraziano Francesca Bergamini (Dirigente Servizio Programmazione, Valutazione e Interventi regionali nell’ambito delle politiche della formazione e del lavoro), Fabrizio Bugamelli (Amministratore delegato – AlmaCube), Alberico Colasante (Consulente del lavoro), Davide Dazzi (Ricercatore presso IRES – CGIL), Andrea Fabbri Cossarini e Lucia Stabellini (NIDIL – CGIL), Elisa Muratori (Responsabile CNA Emilia-Romagna Giovani Imprenditori), Gianluca D’Aquila (Funzionario presso Agenzia delle Entrate – Direzione Provinciale di Bologna), Lara Maestripieri (Ricercatrice presso l’Università di Pavia e Fondazione Feltrinelli), Marco Palma e Luca Grosso (Legacoop Bologna), Corrado Procopio (Commercialista), Pierlorenzo Rossi (Direttore CONFCOOPERATIVE Emilia-Romagna), Sara Monesi (Responsabile Area Creazione di Impresa – ASTER), Silvia Sisti e Irene Bortolotti (ACTA Emilia-Romagna), Beatrice Zarri (Funzionaria agenzia delle entrate).

A tutti i giovani che hanno scelto di partecipare a questo studio, condividendo le loro storie di lavoratori autonomi, vanno i nostri più sentiti ringraziamenti.

Si ringraziano, infine, i collaboratori della Direzione generale dell’Assemblea Legislativa, in particolare il Dott. Leonardo Draghetti (Direttore Generale) e il Dott. Gianfranco Piperata.

Autori

Nicola De Luigi insegna Metodologia della ricerca sociale e dell'indagine criminologica presso la Scuola di Scienze Politiche ed è membro del Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia dell'Alma Mater Studiorum Università di Bologna.

Alessandro Martelli insegna Politiche sociali presso la Scuola di Scienze Politiche ed è membro del Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia dell'Alma Mater Studiorum Università di Bologna.

Ilaria Pitti è Marie Skłodowska-Curie Fellow presso il Centre for Studies on Civic Engagement dell'Università di Örebro e Visiting Fellow presso il Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia dell'Alma Mater Studiorum Università di Bologna.

Rosella Rettaroli insegna Demografia presso la Scuola di Economia, Management e Statistica ed è membro del Dipartimento di Scienze Statistiche “Paolo Fortunati” dell'Alma Mater Studiorum Università di Bologna.

Francesca Tosi è assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Scienze Statistiche “Paolo Fortunati” dell'Alma Mater Studiorum Università di Bologna.

Stella Volturo è assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia dell'Alma Mater Studiorum Università di Bologna.

Paolo Zurla insegna Sociologia presso la Scuola di Scienze Politiche e membro del Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia dell'Alma Mater Studiorum Università di Bologna.

Attribuzioni

Il presente lavoro è frutto dell’elaborazione congiunta degli autori, che ne condividono la responsabilità.

La prima parte di questo volume è stata realizzata da Rosella Rettaroli e Francesca Tosi del Dipartimento di Scienze Statistiche “Paolo Fortunati”, Alma Mater Studiorum Università di Bologna.

La seconda parte è stata elaborata da Nicola De Luigi, Alessandro Martelli, Ilaria Pitti, Stella Volturo e Paolo Zurla del Dipartimento di Sociologia e Diritto dell’Economia dell’Alma Mater Studiorum Università di Bologna.

Le specifiche attribuzioni sono di volta in volta riportate all’inizio di ogni capitolo.