

**“L’impresa dei giovani in Italia e in Lombardia.
Attori, valori e sfide tra tradizione e cambiamento”**

Rapporto Giovani – Istituto Giuseppe Toniolo

L'Impresa dei Giovani.
Attori, valori e sfide tra tradizione e cambiamento

Indice

Introduzione.....	3
I giovani e il lavoro. La spinta verso l'autonomia e l'imprenditorialità come risposta alla crisi	
Giovani e mercato del lavoro	8
Le forme del lavoro autonomo	15
Immagini e percezioni del lavoro autonomo. Il punto di vista dei giovani.....	17
La scelta dell'autonomia. Qualche riflessione sui percorsi di mobilità occupazionale	20
La scelta autonoma e la qualità del lavoro	24
Conclusioni.....	30
I giovani e le loro imprese: un approfondimento qualitativo sul territorio di Monza e Brianza	
Premessa metodologica	32
Fare impresa: una mappa semantica	34
Fare impresa per i giovani: la fatica di iniziare da zero	35
Brianza: un territorio, un brand.....	35
Autoritratto di imprenditore	36
I percorsi: le costanti.....	39
La rete degli attori.....	40
Fare impresa oggi	42
Tracce di futuro: i consigli degli imprenditori.....	43

L'Impresa dei Giovani. Attori, valori e sfide tra tradizione e cambiamento

Introduzione

Alessandro Rosina (Università Cattolica del Sacro Cuore)

Nel dibattito pubblico italiano si parla molto di giovani, della loro formazione e del rapporto con il mondo del lavoro. Ma prima ancora di politiche adeguate mancano strumenti di conoscenza e interpretazione di una realtà complessa e in continuo mutamento. Proprio per colmare tale lacuna l'Istituto Giuseppe Toniolo ha messo in campo un osservatorio che si propone come uno dei principali punti di riferimento in Italia su analisi, riflessioni, politiche utili a conoscere le caratteristiche delle nuove generazioni (www.rapportogiovani.it). L'asse centrale dell'osservatorio è costituito da una rilevazione effettuata operativamente dall'Ipsos nel 2012 tramite tecnica mista CATI-CAWI su un campione di 9000 persone tra i 18 e i 29 anni, rappresentativo a livello nazionale. L'indagine è impostata in modo da poter seguire un panel di intervistati con osservazione a cadenza annuale per un periodo di cinque anni.

Di volta in volta il questionario base può essere arricchito di segmenti tematici particolari: caratteristiche della ricerca sono infatti la flessibilità e la modularità. Senza pregiudicare la continuità di rilevazione, l'indagine può realizzare approfondimenti ad hoc su temi particolari ritenuti di interesse strategico per una specifica area geografica. La rilevazione campionaria viene, inoltre, affiancata da indagini qualitative, sul territorio, che consentono di approfondire dimensioni più profonde del modo di sentire e di agire dei giovani. In particolare la collaborazione con la Camera di Commercio di Monza e Brianza ha consentito di approfondire il tema dei giovani e l'impresa sia attraverso mirate domande nel questionario quantitativo (capitolo di M. Migliavacca) sia attraverso i dati di uno specifico Focus group (capitolo di Introini e Pasqualini).

Riguardo al rapporto tra giovani e lavoro, i dati analizzati mostrano come i ventenni italiani non appaiano passivi e rassegnati. Sono, nell'ampia maggioranza dei casi, ben consapevoli delle difficoltà ma per nulla rinunciatari. Forte è la convinzione di essere una ricchezza misconosciuta per il Paese (concorda con questa affermazione oltre il 95%). Non si considerano un problema sociale, un'emergenza, una categoria svantaggiata da proteggere, ma il meglio che questo Paese può (ma non sa) esprimere.

Rispetto alle azioni da intraprendere per migliorare specificamente la condizione delle nuove generazioni, la priorità viene data, come ci si poteva aspettare, all'occupazione (47,8%), segue a distanza un tema strettamente collegato, quello di un miglior raccordo tra istruzione e mercato del lavoro (18,3%). Al terzo posto si colloca la richiesta di maggiori investimenti in ricerca e sviluppo (12,4%) e subito dopo gli incentivi all'imprenditoria giovanile (6,5%). Gli interventi di sostegno al reddito sono l'azione principale da intraprendere solo per il 5,6% degli intervistati.

Questo significa che i giovani italiani chiedono promozione e sostegno attivo più che protezione passiva. Vogliono essere messi nelle condizioni di fare e dare il meglio di sé con strumenti adeguati già presenti in gran parte degli altri Paesi europei. Sono, però, anche sempre più convinti che lamentarsi serva a poco e che per migliorare la propria condizione, più che aspettare cambiamenti dall'alto, sia importante darsi maggiormente da fare in proprio, dando il meglio di sé nelle condizioni date. A pensarlo sono due giovani su tre (il 67,1%).

I dati di un approfondimento sul tema giovani e impresa condotto a settembre 2013 su un sottoinsieme di 900 giovani del campione generale evidenziano come, potendo scegliere 2 giovani lombardi su 5 vorrebbero un lavoro autonomo. Che lavorare "in proprio" sia una scelta, e non solo una necessità dettata dalle difficoltà occupazionali che il Paese sta vivendo, è confermato anche dagli alti tassi di soddisfazione che i giovani lavoratori autonomi hanno in relazione a differenti aspetti connessi alla qualità del lavoro. In particolare, si sentono più realizzati rispetto a chi lavora per altri (91% contro l'87,2% di chi ha un contratto a tempo indeterminato e il 75,9% di chi ha un'occupazione a tempo determinato) e 2 su 3 riescono a svolgere un lavoro coerente con il proprio percorso di studio (per chi è dipendente si scende a 1 su 2). Gli under 30 con una propria attività considerano il lavoro come una modalità di realizzazione (92,4%) e una fonte di successo (79,5%), contro rispettivamente l'86,7% e il 70,2% di chi ha un contratto a tempo indeterminato.

Anche l'atteggiamento verso il lavoro dimostra una ampia disponibilità all'intraprendenza, maggiore per chi ha un'attività in proprio ma alta anche per chi ha un lavoro alle dipendenze. La grande maggioranza non ha paura di scommettere su se stessa e di lavorare sodo per perseguire obiettivi ambiziosi (Fig. 1).

Nella percezione dei giovani lombardi, il lavoro autonomo, rispetto a quello dipendente, consente di perseguire meglio i propri obiettivi (81,3%), di gestire meglio i propri tempi (90,3%), di incrementare di più le entrate (72,3%). Per converso, lavorare in proprio offre meno stabilità (solo il 13,2% considera maggiore la stabilità di chi lavora in proprio rispetto a chi ha un contratto alle dipendenze).

Tab. 1 - Soddisfazione dei giovani lombardi (18-29 anni) su alcuni aspetti dell'attività lavorativa (dati lombardi, % di risposte positive)

	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Autonomo
Rapporto con i colleghi	87,5	89,5	96,5
Coerenza tra il suo lavoro e il percorso di studio che ha svolto	57,4	49,6	63,0
In generale quanto è soddisfatto del suo lavoro?	87,2	75,9	91,0

Tab. 2 - Indipendentemente dalla tua condizione attuale, potendo scegliere ... (giovani lombardi, 18-29 anni, valori %, dati provvisori)

Un lavoro autonomo	39,7
Un lavoro alle dipendenze	24,3
E' indifferente	23,9
Non so rispondere	12,1

Fig. 1 - Atteggiamento verso alcuni aspetti del lavoro per tipo di attività svolta (giovani lombardi, 18-29 anni, valori %)

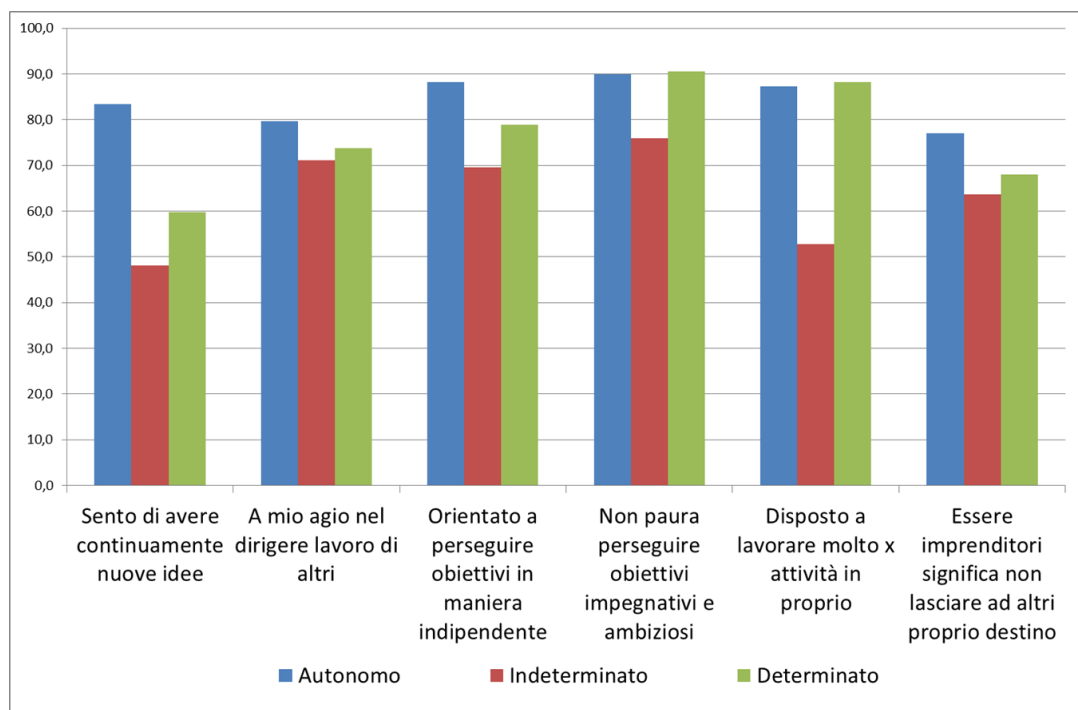
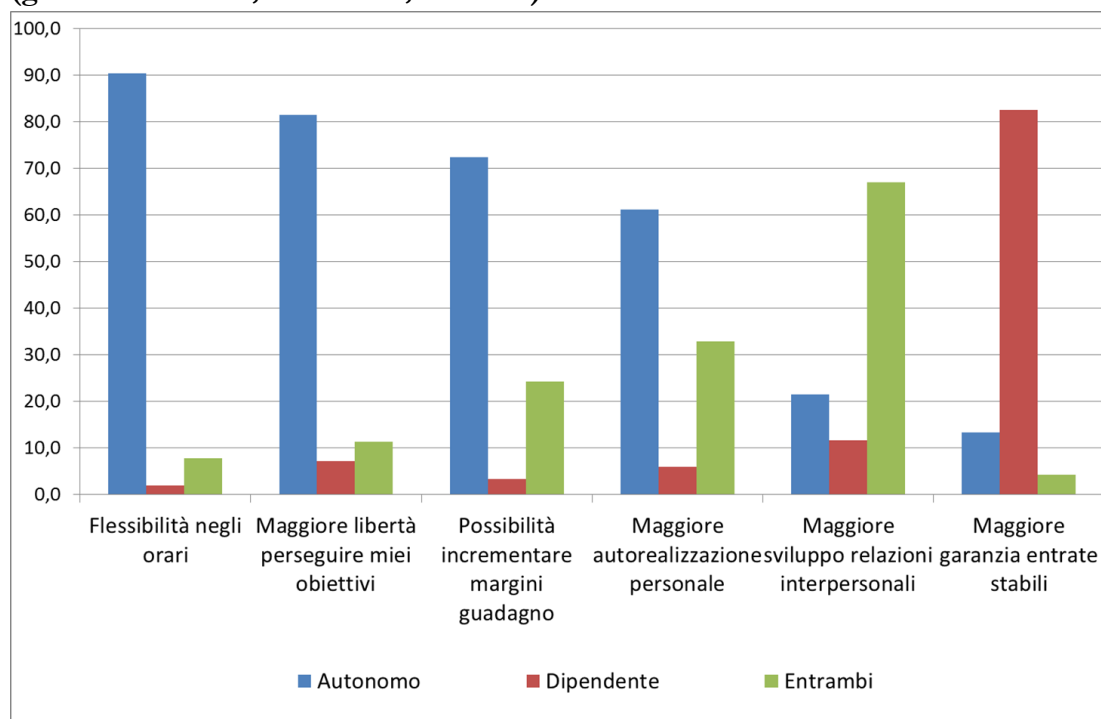


Fig. 2 - Per i seguenti aspetti della vita lavorativa, quale tipologia di lavoro è migliore? (giovani lombardi, 18-29 anni, valori %)



Ancor più dalle analisi nei capitoli che seguono, la voglia di mettersi in gioco con la propria voglia di fare e le proprie idee, emerge in modo chiaro. Va quindi sostenuta e incoraggiata, sia a livello nazionale che locale, non solo come risposta alla crisi, ma come base per rilanciare un nuovo e solido modello di sviluppo.

I giovani e il lavoro. La spinta verso l'autonomia e l'imprenditorialità come risposta alla crisi.

di Mauro Migliavacca (Università degli Studi di Genova)

Parlare della condizione lavorativa dei giovani, in momenti come quello attuale, vuol dire affrontare al tempo stesso sia gli elementi più duri e drammatici della crisi (che vede nella continua perdita di posti di lavoro uno degli elementi più evidenti) sia quegli elementi che definiscono la prospettiva o le prospettive della ripresa (misurata attraverso la voglia di riscatto soprattutto delle giovani generazioni). I giovani in questo senso rappresentano dunque un “termometro sociale” straordinario attraverso il quale cogliere quei segnali che nel corso degli ultimi decenni, soprattutto in Italia, sono stati spesso trascurati. Se analizziamo infatti il trend dei principali indicatori di disuguaglianza possiamo osservare come in generale si sia registrato negli ultimi venti anni un andamento relativamente privo di “movimenti” degni di rilievo. Nonostante ciò alcuni importanti mutamenti hanno “agito”, sotto il profilo sociale ed economico, ridefinendo la mappa dei rischi sociali. Per quanto riguarda il nostro Paese in particolare, dove la crescita economica è stata prossima a zero, l'esito di questi mutamenti è piuttosto evidente. Si verifica così che alcuni gruppi sociali, come la parte di popolazione con reddito più elevato, i dirigenti, gli imprenditori, i professionisti, i pensionati e più in generale la generazione più anziana, abbiano goduto di maggiori opportunità (o le abbiano sfruttate maggiormente) risultando vincitori in questo gioco a somma zero. Altri gruppi invece, come i giovani, il ceto medio, i lavoratori dipendenti (operai e impiegati) e i lavoratori temporanei, sono risultati perdenti. Tutto questo è stato in parte aggravato da un sistema di welfare che non è stato in grado di assorbire i mutamenti, lasciando inalterata la sua struttura, nonostante alcune significative eccezioni come le riforme che hanno interessato il mercato del lavoro.

A livello italiano, i giovani si caratterizzano quindi per essere uno dei gruppi maggiormente penalizzato ed è per questo che rappresentano, insieme alla componente femminile, uno degli snodi strategici per il futuro prossimo, per quanto riguarda la ripresa e l'uscita dalla crisi. Per quanto le direttive europee nel corso degli anni abbiano sottolineato la centralità della questione

giovanile¹, emergono marcate differenze tra Paesi che si sono dimostrati più attenti e lungimiranti di altri verso le giovani generazioni. Favoriti da condizioni demografiche ed economiche più favorevoli, hanno, infatti, saputo o potuto dimostrarsi più attenti alle problematiche giovanili. L'Italia, come abbiamo visto, non rientra tra questi. Basti citare due questioni che vedono al centro uno dei temi cruciali della questione giovanile, quello dell'istruzione. La prima fa riferimento ai progressivi tagli degli ultimi decenni in tema di istruzione (i cui effetti saranno evidenti solo nei prossimi anni) e che sono stati prevalentemente orientati da criteri economici di riduzione della spesa più che da criteri di crescita e sviluppo. La seconda questione, invece, si rifà al dibattito sulla “fuga dei cervelli”, tema che pone preoccupanti interrogativi sulla composizione di una futura classe dirigente che sembra non trovare spazio in un Paese sempre di più stretto tra antichi clientelismi e voglia di cambiamento e dove i processi di mobilità sociale sono pressoché bloccati. Tra gli esiti della mancata crescita va inserita infatti anche la ridotta mobilità sociale che caratterizza il contesto italiano da diversi anni e che ha ridotto le prospettive di crescita e miglioramento di molti giovani. Il rapporto ISTAT 2012 segnala in questo senso un decisivo peggioramento nelle opportunità di miglioramento sociale e occupazionale dei giovani italiani segnalando un serio problema connesso alla persistente mancanza di equità nei processi di allocazione nelle varie posizioni sociali (ISTAT 2012, Marzadro Schizzerotto 2011). In questo quadro la recente crisi non ha fatto altro che aggravare e accentuare la penalizzazione delle giovani generazioni.

Giovani e mercato del lavoro

Nel corso degli ultimi decenni la struttura del mercato del lavoro italiano ha sperimentato importanti cambiamenti. Cambiamenti che, nonostante l'andamento positivo condiviso con le principali realtà europee, non hanno modificato quel divario (che vede nella frammentazione tra nord e sud del Paese una delle principali chiavi del mancato sviluppo) che separa il nostro Paese dai principali Paesi dell'area euro. Tra i principali cambiamenti che hanno interessato i mercati del lavoro delle realtà europee due in particolare si distinguono per la loro importanza. Il primo si riferisce al ruolo giocato dalla crescita dei tassi di partecipazione femminile nel mercato del lavoro e dall'impatto che questo ha avuto in generale sulla struttura del mercato del lavoro stesso; il secondo fa invece riferimento all'aumento di quelle forme di lavoro definite flessibili e precarie che caratterizzano l'occupazione di molti lavoratori soprattutto giovani. Queste forme di lavoro, attraverso cui viene superata la dicotomia occupato/disoccupato, ampliano quella zona grigia in cui è possibile ritrovare differenti forme lavorative che si differenziano per tipologia contrattuale, tutele, durata del contratto, qualità del lavoro, ecc... Contemporaneamente le analisi evidenziano

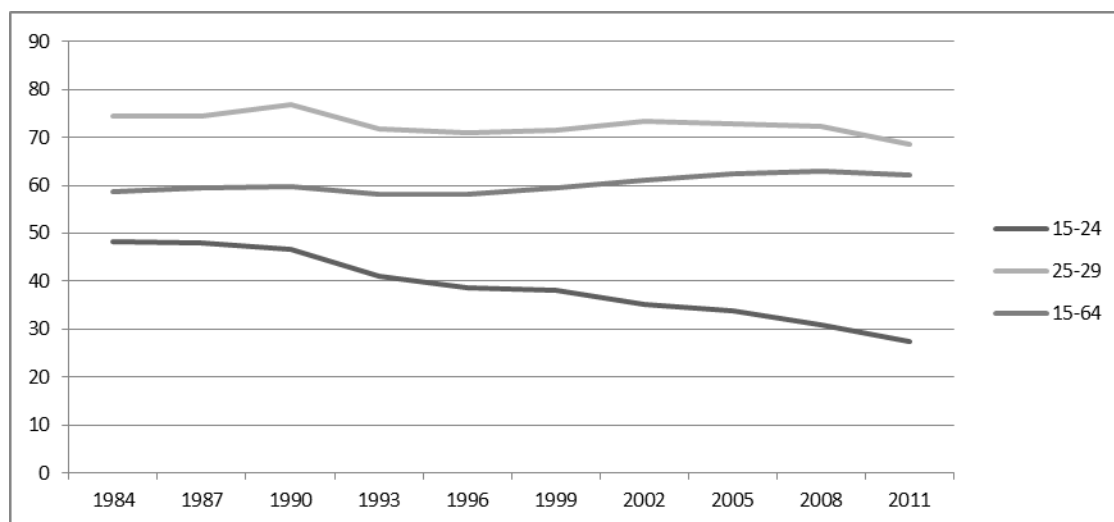
¹ Si pensi al programma EU Youth Strategy per gli anni 2010 – 2018 attraverso cui l'Unione Europea propone strategie di lungo termine rivolte esclusivamente ai giovani.

come si sia realizzata una polarizzazione delle opportunità occupazionali attraverso la quale si è determinata una concentrazione dell'occupazione in professioni ad alta e bassa qualifica, definendo uno svuotamento in quelle professioni a qualifica intermedia. La recente crisi poi, oltre ad aver ridotto la crescita occupazionale degli ultimi anni, ha aggravato ulteriormente lo stato di tutti i mercati del lavoro nazionali incidendo in maniera preoccupante sull'aumento della disoccupazione. In tutte le diverse fasi del cambiamento, e ancor più in quelle della crisi, le giovani generazioni rappresentano una delle compenti sociali più penalizzate sia dalle condizioni di mercato complessivamente difficili, sia dalle specifiche contingenze che in molti casi, soprattutto in Italia, hanno favorito le coorti più anziane, scaricando sui giovani gli effetti incontrollati della globalizzazione, determinando un aumento dell'incertezza nella definizione delle carriere lavorative (Blossfeld e Hofacker Bertolini 2011).

I trend dei principali indicatori del mercato del lavoro evidenziano gli esiti di questa penalizzazione. Basta osservare l'andamento del tasso di occupazione e di disoccupazione giovanile (che in quasi tutti i principali Paesi europei è mediamente molto più alto del tasso di disoccupazione totale, fatta eccezione per Germania e Olanda dove il dato è decisamente più contenuto) o la quota di giovani occupati a tempo determinato (quota all'interno della quale è possibile ritrovare una molteplicità differenziata di occupazioni caratterizzate spesso da flessibilità e instabilità).

Per quanto riguarda la specificità dei dati relativi alle dinamiche occupazionali delle coorti più giovani occorre ricordare come i dati in questione offrano, in alcuni casi un'immagine distorta della realtà, a causa, sia della propensione dei giovani a proseguire gli studi (con l'obiettivo di aumentare le chance occupazionali), sia dell'effetto scoraggiamento derivante dalle scarse opportunità occupazionali. Per quanto riguarda poi la fascia di età 15-24, occorre considerare la particolarità del caso italiano che, non favorendo l'alternanza scuola lavoro (aspetto centrale sul quale torneremo), favorisce il basso livello di partecipazione al mercato del lavoro di questo specifico segmento di popolazione. Il dato sulla progressiva riduzione dei tassi di attività evidenzia questa condizione, come evidenziato nella figura 3.

Fig. 3. Andamento del tasso di attività per classe d'età. Italia (valori %)



Fonte: Eurostat

A livello europeo (EU27) Eurostat rileva come gli occupati in età attiva siano più o meno 212 milioni, di questi la quota di giovani 15-24 anni rappresenta poco più del 9% a cui va aggiunto l'11% circa della classe 25-29 anni. A livello italiano queste quote si riducono notevolmente in particolare per quanto riguarda la componente 15-24 anni, 5,5% nella fascia 15-24 e 9% nella fascia 25-29 anni. Questa distanza diventa ancora più evidente se osserviamo i tassi di occupazione giovanile.

Com'era logico attendersi i tassi di occupazione maschile risultano essere più alti di quelli femminili. Da questo trend si discosta l'Olanda, che negli ultimi anni ha visto un rovesciamento di posizione grazie anche a mirate politiche del lavoro.

Tab. 3. Tasso di occupazione 15-24 anni nei principali Paesi europei. (valori %)

	1993	1996	1999	2002	2005	2008	2011
EU 27				36,7	36,0	37,4	33,6
Germania	51,9	45,5	46,2	45,4	41,9	46,6	47,9
Spagna	24,9	23,6	29,8	33,8	38,3	36,0	21,9
Francia	28,3	25,3	26,4	29,9	30,2	31,3	29,9
Italia	28,7	25,2	25,5	25,7	25,7	24,4	19,4
Olanda	54,2	54,1	62,7	70,5	65,2	69,3	63,5
UK	54,5	54,8	55,2	55,5	54,4	52,4	46,4

Fonte: Eurostat

Tab. 4. Tasso di occupazione 25-29 anni nei principali Paesi europei. (valori %)

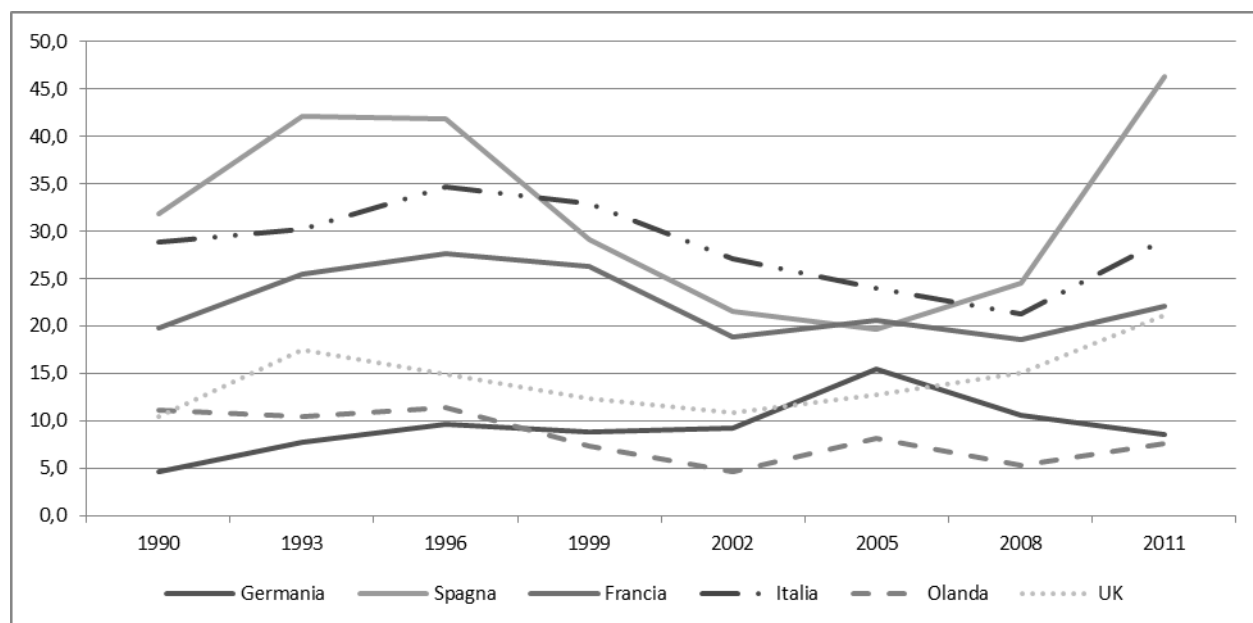
	1993	1996	1999	2002	2005	2008	2011
EU 27				72,8	73,1	75,5	72,1
Germania	73,3	73,1	74,7	74,0	69,8	74,8	77,4
Spagna	55,8	57,6	65,8	70,8	75,4	74,7	63,1
Francia	74,7	72,8	73,7	77,0	77,3	78,8	76,0
Italia	61,1	58,5	57,8	61,9	63,4	64,3	58,8
Olanda	79,1	80,5	85,8	86,0	85,2	88,4	84,2
UK	73,6	75,4	79,0	79,7	79,7	79,7	77,1

Fonte: Eurostat

Se osserviamo l'andamento del tasso di disoccupazione emerge che, dopo un miglioramento generale che si era verificato a partire dalla seconda metà degli anni Novanta, a seguito della crisi, dal 2008 al 2010 in tutta l'Unione Europea sono stati persi più di 5 milioni di posti di lavoro. Di questi quasi la metà interessavano giovani con un'età compresa tra i 15 e i 24 anni, e poco più di un quarto da giovani tra i 25 e i 29 anni. Nello specifico la Spagna ha visto le perdite più gravi, - 34% nella fascia 15-24 anni, contro perdite che in Francia e Germania si stabilizzavano tra il 4 e il 5% (Ministero del lavoro e delle politiche sociali 2011). Complessivamente nel 2010 Eurostat registrava in Spagna un tasso di disoccupazione, nella fascia 15-24 anni, pari al 46,4%. In condizioni leggermente migliori si trovavano Francia e UK con tassi che si di poco superavano il 21%. In tutt'altra condizione Olanda e Germania con tassi compresi tra il 7% e l'8%. Dopo il 2010 l'instabilità economico-finanziaria ha trasformato molte situazioni di crisi in recessione, aggravando ulteriormente le difficoltà dei mercati del lavoro nazionali. Per quanto riguarda la specificità del caso italiano Istat rileva come a novembre 2012 i disoccupati di età compresa tra i 15 e i 24 anni fossero 641.000 con un tasso di disoccupazione, per la medesima fascia di età pari al 37,1%, quota quest'ultima più che raddoppiata dal 2008. Nello stesso periodo il tasso di disoccupazione totale a livello nazionale raggiungeva i livelli più alti dal 2001 arrivando a toccare l'11,1%, con un tasso di crescita annuale pari a 1,8 punti percentuali. In particolare sono cresciuti i disoccupati di lunga durata che nel 2012 rappresentavano più della metà di tutti i disoccupati. Se consideriamo poi come con la crisi sia aumentato il ricorso alla cassa integrazione, possiamo affermare che il numero reale di persone senza lavoro è ben più consistente di quanto dica il solo tasso di disoccupazione².

²A titolo indicativo basti pensare come nel terzo trimestre 2012 Istat registra come le ore di cassa integrazione siano aumentate in media di circa il 22,% (con un massimo registrato nel mese di luglio, pari a +44,2 %). In particolare cresce il ricorso agli interventi ordinari rispetto agli straordinari.

Fig. 4. Tasso di disoccupazione 15-24 anni nei principali Paesi europei. (valori %)

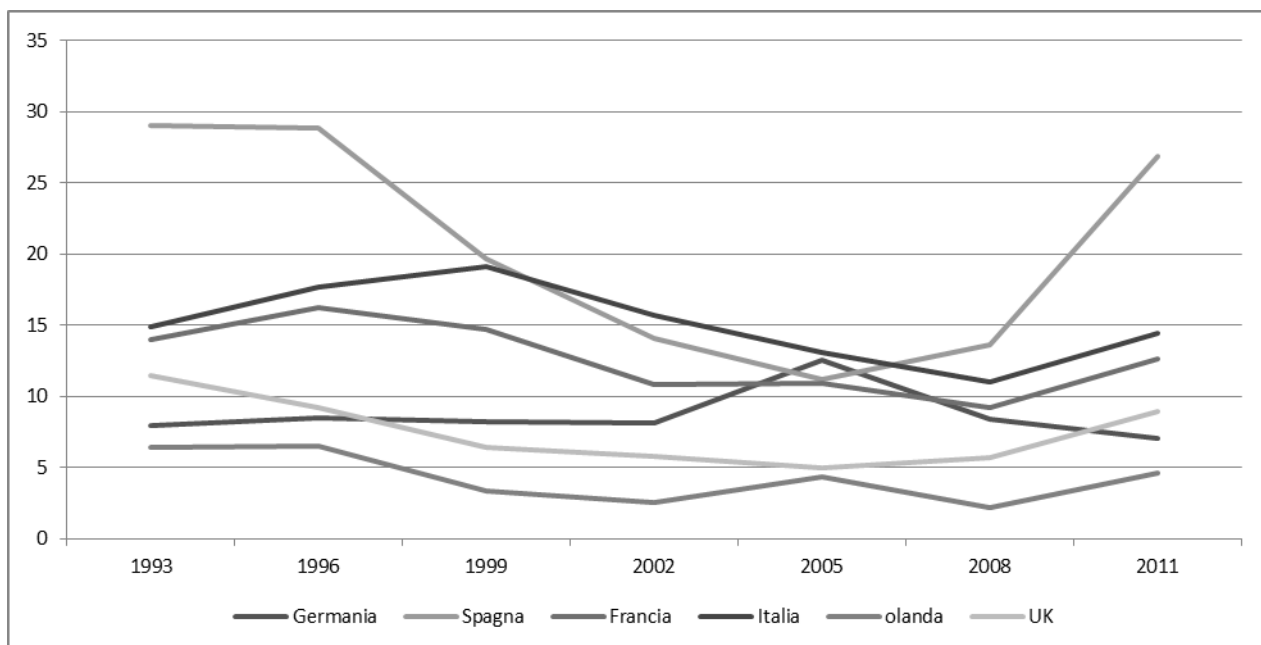


Fonte: Eurostat

Da evidenziare, per la sua importanza strategica, il dato relativo all'aumento dei NEET, ovvero di coloro che non cercano lavoro e al tempo stesso non sono impegnati in nessun percorso formativo (Not in Education, Employment or Training), che, secondo Istat, sono arrivati a superare i due milioni tra gli under 30. Si tratta di uno dei valori più elevati in Europa. Il dato sui NEET evidenzia, oltre alla drammaticità della crisi, anche la carenza di risposte e proposte che spingono i giovani in questa specie di “condizione sospesa”. In questo senso occorre investire sia a livello nazionale ma anche a livello locale offrendo opportunità che permettano di uscire dallo stato di sospensione, investendo in occupazione e formazione. In questo senso sono fondamentali gli investimenti che interessano crescita e sviluppo e quelli specifici su mirate politiche del lavoro. Per quanto riguarda i giovani sono di particolare interesse gli investimenti fatti per favorire l'ingresso e la riqualificazione, attraverso i differenti interventi di politiche attive del lavoro. In questo senso l'andamento del tasso di disoccupazione giovanile di alcuni Paesi come Germania e Olanda, che può essere in parte spiegato dal maggior investimento fatto da questi Paesi, può darci delle utili indicazioni. Questo dato di spesa rappresenta ovviamente solo una parte della spiegazione, come evidenziato dai dati di spesa di Francia e Spagna dove l'investimento in politiche attive è consistente, ma, solo in parte, si pone freno al dilagare della disoccupazione giovanile. Il dato, però, da rilevare è che in Italia gli interventi in politiche attive del lavoro sono stati pressoché assenti o poco efficaci fino agli anni Novanta. In seguito le cose sono cambiate di poco a causa della scarsità di risorse destinate allo sviluppo dell'occupazione (Sacchi e Vessan 2010). Altre ragioni vanno ricercate nella specificità dei singoli mercati (l'Italia in

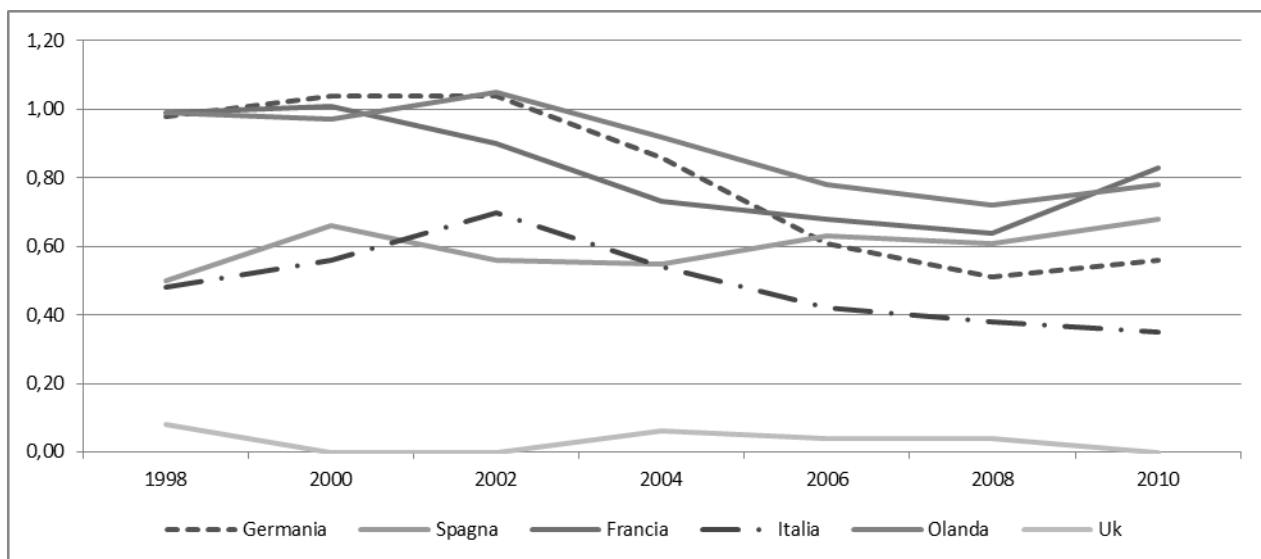
questo senso è un caso particolare anche per la sua peculiare struttura produttiva) e nelle scelte dei singoli Paesi in tema di sviluppo economico oltre che nell'andamento sfavorevole del ciclo economico stesso.

Fig. 5. Tasso di disoccupazione 25-29 anni nei principali Paesi europei. (valori %)



Fonte: Eurostat

Fig. 6. Spesa pubblica per politiche attive del lavoro destinate a: formazione, incentivi all'occupazione, start up ecc. (% su PIL)



Fonte: Eurostat

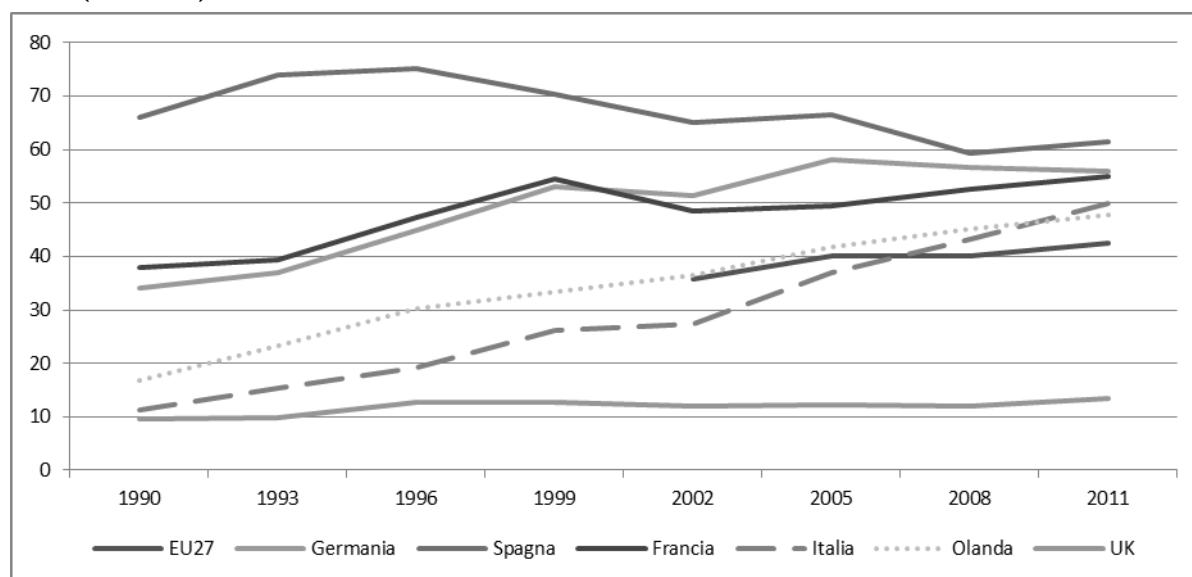
L'altro fenomeno che ha interessato il mercato del lavoro, e che ha colpito principalmente i giovani rappresentando uno dei caratteri distintivi delle moderne forme occupazionali, è legato alla crescente diffusione delle forme di lavoro tempo determinato o fix term contract come li

definisce Eurostat. Questa tipologia rappresenta ormai la principale via d'ingresso nel mercato del lavoro, caratterizzandosi però spesso, come un'esperienza che non si limita alla sola fase d'ingresso ma prosegue per molto tempo a causa dell'intrecciarsi di differenti fattori, economici e non economici. A partire dalla metà degli anni Novanta il dibattito pubblico si è concentrato sul rapporto tra flessibilità contrattuale e sostegno dei livelli occupazionali, cercando di comprendere se la diffusione dei contratti flessibili incidesse sulla crescita dell'occupazione complessiva attraverso un funzionamento maggiormente dinamico dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro (OECD, 1999; EC 1999; Reyneri, 2005).

Differenti analisi hanno messo in luce l'ambivalenza del processo di flessibilizzazione, ponendo al centro del dibattito questioni connesse alla sostenibilità individuale e sociale del lavoro flessibile, all'esposizione degli occupati con contratti non standard ad un maggior rischio di discontinuità lavorativa e reddituale con un conseguente aumento del rischio di discriminazione in termini di opportunità di crescita limitando così la costruzione dei percorsi di autonomia individuale (Blossfeld et al. 2005, Paci 2005, Fellini, Migliavacca, 2009).

In generale a livello europeo, fatta eccezione per la Spagna (dove la quota di lavoro temporaneo rappresenta un'eccezione a livello continentale) e l'Inghilterra (dove la specificità del mercato del lavoro fa sì che i contratti a tempo indeterminato possano essere interrotti con maggiore facilità che in altri Paesi europei) la quota di giovani occupati a tempo determinato rappresenta una quota consistente nei differenti mercati del lavoro nazionali.

Fig. 7. Giovani 15-24 anni occupati a tempo determinato. % su totale degli occupati 15-24 anni (valori %)



Fonte: Eurostat

Dopo una repentina crescita tra gli anni Novanta e gli anni 2000, tale quota ha visto rallentare il suo andamento mantenendo comunque livelli consistenti. Mediamente, a seconda dei Paesi, i giovani con un lavoro a tempo determinato rappresentano una componente di occupati compresa tra il 40% e il 60%. Come detto in precedenza questa condizione, che definisce uno dei tratti distintivi della condizione lavorativa dei giovani contemporanei, rappresenta (insieme anche alla disoccupazione giovanile) uno dei principali vincoli all'emancipazione e alla conquista di una tappa fondamentale nel percorso di transizione alla vita adulta. In Italia, a differenza di altre realtà europee, la deregolamentazione del mercato del lavoro, attraverso la quale si è determinata la crescita delle occupazioni flessibili, è stata tardiva e solo a partire dalla fine degli anni Novanta ha visto, attraverso la legge 196 del 1997 e la successiva legge 30 del 2003, una specifica formalizzazione legislativa. Nonostante ciò nel corso degli ultimi anni anche l'Italia ha raggiunto quote di lavoratori temporanei in linea con le altre realtà europee.

Le forme del lavoro autonomo

Da sempre il lavoro autonomo rappresenta, insieme alla piccola e media impresa, uno dei tratti distintivi del tessuto economico italiano. In Italia circa un quarto degli occupati (in Lombardia il dato è di solo qualche punto percentuale inferiore) si dichiara lavoratore autonomo e tra questi vi è una crescente quota di immigrati soprattutto in alcune aree del Paese. Nonostante ciò, a causa soprattutto di alcune difficoltà connesse alla definizione e all'individuazione della complessa galassia di occupazioni che rientrano nel concetto di lavoro autonomo, tale fenomeno viene solitamente considerato nella sua dimensione aggregata rendendo difficile l'analisi delle differenti componenti che lo caratterizzano e che definiscono mondi fortemente differenti. Le indagini ufficiali Istat, distinguendo tra lavoro dipendente e lavoro indipendente, inseriscono nella seconda categoria, che rappresenta la definizione più estesa di lavoro autonomo, differenti figure tra le quali, gli imprenditori, i liberi professionisti, i lavoratori in proprio, i soci di cooperativa, i prestatori d'opera occasionali³. Quello che ne emerge è un quadro complesso e articolato che solo una attenta disaggregazione può districare il differente peso che le diverse componenti hanno sul totale. Se poi consideriamo le differenti trasformazioni che hanno interessato l'ambito lavorativo modificandone i caratteri e le forme e in che modo queste abbiano interessato anche questo importante comparto dell'economia italiana ridefinendone i tratti principali (soprattutto in

³ La quasi totalità delle statistiche istituzionali, comprese le Forze Lavoro Istat, si basano sull'auto percezione della posizione professionale, un dato che finisce per rendere opaca non tanto la dimensione complessiva dei lavoratori indipendenti, quanto piuttosto la loro collocazione all'interno di una specifica categoria. Ciò vale soprattutto per tre tipologie: imprenditore, libero professionista e lavoratore in proprio, ovvero quell'insieme che comunemente viene definito come lavoratore autonomo. Le stesse definizioni giuridiche, come conferma la letteratura sul tema, non sempre consentono una chiara delimitazione (Isfol 2013).

contesti in forte trasformazione come quello lombardo), diventa ancora più evidente questa necessità analitica.

Le più recenti rilevazioni Istat segnalano come il variegato gruppo dei lavoratori indipendenti coinvolga complessivamente quasi 6 milioni di lavoratori (Istat, 2011). Preso atto delle differenze interne, molti studiosi concordano su come il lavoro autonomo sia fondamentale nel contribuire a creare ricchezza e sviluppare l'economia nazionale. Le sole professioni cosiddette "ordinistiche" e "non ordinistiche" garantiscono complessivamente un contributo superiore al 18% del PIL nazionale. Un livello considerevole, se si pensa che la quasi totalità delle attività considerate si basano su micro-realtà, prevalentemente individuali.

Per capire l'universo e soprattutto le nuove forme del lavoro autonomo italiano è possibile partire dagli ultimi interventi legislativi che hanno agito su una parte importante di questo universo del lavoro. Contratti a progetto, lavoratori con partita Iva e professioni non regolamentate, fotografano l'emergere di una realtà assai eterogenea e mutevole, difficilmente classificabile e riconducibile a un unico modello, ma che nel tempo ha finito per produrre lo stato attuale del mercato del lavoro (IRES, 2006).

Tale fenomeno si presta ad una duplice interpretazione: da un lato è interessante rilevare come le nuove forme di lavoro emerse con la trasformazione post-fordista dell'economia, abbiano visto progressivamente erodere le tutele contrattuali, soprattutto per quanto riguarda le figure professionali più qualificate nell'area delle consulenze tecniche e gestionali, nella formazione e nella ricerca; dall'altro lato si osserva come tale fenomeno abbia reso possibile l'uso indebito dei rapporti di collaborazione, soprattutto per i lavori più esecutivi e meno qualificati, quelli in cui il lavoratore non può di fatto essere considerato autonomo, non possedendo gli strumenti di lavoro, non potendo quasi mai decidere liberamente orari e ritmi di lavoro, non avendo modo di trattare la propria retribuzione ed essendo sottoposto nella stragrande maggioranza dei casi a un controllo organizzativo reso ancora più forte dalla assenza di diritti.

La forte variabilità interna dell'aggregato del lavoro autonomo è determinata dal ruolo giocato dai differenti modi con cui si definiscono quelle forme che al lavoro autonomo vengono spesso associate e che rientrano nell'ambito del lavoro parasubordinato. Per questo motivo è opportuno spendere due parole anche per questa specifica forma che viene associata al lavoro autonomo e che in molti casi riguarda soprattutto i giovani. Solitamente la definizione del lavoro parasubordinato si muove a partire dalle categorie legate al regime fiscale a cui tali lavori fanno riferimento (Berton, Pacelli, Segre, 2006). Dal punto di vista istituzionale, dal 1996 l'Inps contribuisce a far chiarezza su questo tema attraverso la creazione della "gestione separata" destinata a raccogliere la contribuzione versata da lavoratori che hanno redditi derivanti da differenti tipi di collaborazioni, tra cui: le collaborazioni coordinate e continuative o a progetto; le attività professionali esercitate anche in modo non esclusivo; i titolari di partita IVA, ma non

iscritti nel registro delle imprese; coloro che esercitano un'attività anche in forma associata con altre persone fisiche (studi associati), ma non svolta sotto forma di impresa; il lavoro autonomo occasionale e la vendita a domicilio. In generale l'Inps conteggia il numero dei lavoratori che hanno contribuito, nel corso di un anno, alla Gestione Separata. A causa della sua specifica natura ne consegue che la fonte Inps fornisca una sovrastima del fenomeno. Inoltre per giungere alla quantificazione dei collaboratori "come attività prevalente" è necessario distinguere i molti "non prevalenti", quali i professionisti, gli amministratori di società e chi effettivamente ha un altro lavoro prevalente. E' pertanto evidente che tale classificazione del lavoro subordinato, pur essendo ampiamente soddisfacente, presenti alcune problematicità legate alla gestione dei dati. Per ciò che concerne i contenuti del lavoro e i settori cui fanno riferimento è possibile ad esempio distinguere tra attività di servizio alle imprese di profilo medio-basso (quali catering, ristorazione), attività produttive svolte autonomamente a domicilio (come nel tessile e nell'abbigliamento) o in settori quali l'edilizia o l'autotrasporto, attività da freelance (in campi giornalistico, dell'editoria, della pubblicità, delle vendite e promozioni, delle assicurazioni), attività qualificate nel campo dell'istruzione e della formazione, attività di consulenza a elevato contenuto professionale nei settori della ricerca, dell'ICT.

Quanto alle caratteristiche dei lavoratori è opportuno operare un distinguo basandosi su due peculiarità: la durata dei contratti e il grado di volontarietà della modalità di lavoro. E' evidente che uno studente che svolge provvisoriamente un'attività da parasubordinato per "pagarsi" gli studi è differente da chi, ad esempio, lavora con queste modalità per necessità ed in assenza di alternative. Vi è poi chi svolge queste attività per scelta e chi vi ricorre come scelta integrativa.

Immagini e percezioni del lavoro autonomo. Il punto di vista dei giovani

Fino ad ora abbiamo tratteggiato i caratteri e le specificità che definiscono la condizione delle giovani generazioni rispetto al mercato del lavoro, e la natura e le forme principali che definiscono l'ampia galassia del lavoro autonomo. E' possibile a questo punto, utilizzando i dati forniti dal "Rapporto giovani", approfondire le specificità che caratterizzano quella condizione di lavoro autonomo (isolandolo dal lavoro parasubordinato) sperimentata dai giovani indagati nel corso dell'indagine, confrontandola anche con chi lavora con altre modalità. Per quanto l'indagine in essere non sia stata costruita specificatamente sui giovani occupati, ma sui giovani in generale, rappresenta un utile e fondamentale strumento per cogliere percezioni e motivazioni che sottendono alla scelta del lavoro autonomo e imprenditoriale delle giovani generazioni (Migliavacca 2013).

In generale il dato sugli occupati presenti nell'indagine è complessivamente in linea con i dati rilevati dall'Istat attraverso l'indagine sulle forze lavoro, nonostante una sovra rappresentazione dell'occupazione, determinata dalla specificità dell'indagine che si propone di indagare un campione rappresentativo di giovani tra i 18 e i 29 anni indipendentemente dalla loro condizione lavorativa. L'indagine ha confermato che i giovani che hanno un lavoro si muovono prevalentemente in quello spazio grigio nel quale ritroviamo una molteplicità di occupazioni differenti. Molti alternano studio e lavoro cercando di coniugare bisogni economici e aspettative di miglioramento, rischiando però spesso di rimanere intrappolati tra occupazioni precarie e differenti forme di tirocini e stage. Vi è poi una parte non irrilevante di soggetti che non studiano e non lavorano, i NEET che, come già detto, rappresentano una componente la cui crescita è un dato preoccupante per il futuro.

A livello nazionale la maggior parte dei giovani occupati ha un lavoro alle dipendenze e in generale è occupato principalmente nel settore terziario. Per quanto riguarda invece i giovani occupati come lavoratori autonomi, che interessano la specificità di questo approfondimento, più della metà risulta occupata in differenti attività di servizi.

Complessivamente quasi la metà dei giovani indagati è occupata con differenti forme di contratti a tempo determinato o d'inserimento lavorativo. Poco più del 38% degli intervistati ha un contratto stabile a tempo indeterminato mentre il 15,2% si dichiara lavoratore autonomo. Una piccola ma rilevante quota (1,7%) fa riferimento a coloro che affermano di lavorare senza nessuna forma di contratto. Il dato lombardo, in linea con le rilevazioni Istat è più elevato per quanto riguarda il lavoro a tempo indeterminato e leggermente più basso (in parte sottostimato) per quanto riguarda in particolare la componente autonoma.

Tab. 5. Giovani occupati per condizione professionale. (valori %)

	Italia	Lombardia
Dipendente a tempo indeterminato	38,1	45,4
Dipendente a tempo determinato	44,9	42,1
Lavoratore autonomo	15,2	11,7
Senza contratto	1,7	0,8
Totale	100,0	100,0

Fonte: Rapporto giovani

La maggioranza dei giovani occupati indagati lavora a tempo pieno (78,3%) mentre la rimanente quota è impiegata saltuariamente o a tempo parziale lavorando per un massimo di 20 ore alla settimana. Da segnalare come il 17% degli occupati dichiarati di lavorare ben oltre le 40 ore settimanali confermando il dato che vede un progressivo aumento del tempo medio dedicato al

lavoro. Come era logico aspettarsi i lavoratori autonomi sono quelli che nel corso di una settimana dedicano più tempo al lavoro, mentre il dato sugli occupati a tempo determinato evidenzia che all'interno di questo gruppo sono presenti forme fortemente differenziate sotto il profilo dell'impiego orario, il 22% circa dichiara di essere occupato per meno di 20 ore alla settimana e il 12% di essere occupato oltre le 40.

I giovani occupati sono in prevalenza maschi, a confermare la maggior tendenza delle donne a proseguire gli studi e, com'era logico aspettarsi, la possibilità di avere un impiego aumenta con l'aumentare dell'età. Anche dal punto di vista della distribuzione territoriale i dati dell'indagine Rapporto Giovani confermano la frattura tra nord e sud del Paese, evidenziando il maggior stato di sofferenza del meridione dove la possibilità di un giovane di trovare lavoro è praticamente dimezzata rispetto al nord. La maggior parte degli occupati è in possesso di un diploma di scuola superiore, di questi un terzo ha acquisito anche un titolo universitario. Tra tutti gli occupati quasi il 17% "cerca" un equilibrio tra studio e lavoro.

Per quanto riguarda le principali caratteristiche dei singoli profili, emerge che i giovani occupati a tempo indeterminato sono in prevalenza maschi con più di 25 anni, in possesso di un diploma di scuola superiore, e vivono nel nord ovest. Gli occupati a tempo determinato sono invece in prevalenza donne con un diploma, occupate principalmente nel nord ovest e nel sud del Paese. Il lavoro autonomo (che come sappiamo definisce una galassia articolata di professionalità e di lavori differenti che vanno dalle professioni della conoscenza a quelle manuali e artigiane) caratterizza principalmente gli indagati maschi con più di 25 anni, in possesso di un diploma.

Tab. 6. Condizione professionali dei giovani lavoratori autonomi (valori %)

	Italia	Lombardia
Imprenditore con dipendenti	6,8	8,6
Imprenditore senza dipendenti/P.IVA	9,6	10,4
Libero professionista	24,4	31,8
Commerciante	14,5	15,9
Artigiano	18,3	14,3
Rappresentante	3,9	4,2
Agricoltore	3,0	1,0
Socio di cooperativa	0,8	0,0
Coadiuvante familiare	3,6	3,0
Altro in conto proprio	15,1	10,8
Totale	100,0	100,0

Fonte: Rapporto giovani

Per quanto riguarda, invece, la posizione professionale di coloro che si sono dichiarati dipendenti, sono in prevalenza impiegati (43%) e operai (29%). Tra i lavoratori autonomi, invece, a livello nazionale il 25% circa si dichiara libero professionista, il 18% artigiano e il 14% commerciante. Com'era logico aspettarsi in Lombardia si registra una maggior presenza di imprenditori e di liberi professionisti a confermare la specificità di un tessuto economico che favorisce la scelta professionale e la possibilità di fare impresa.

Nella descrizione dei profili occupazionali e delle dinamiche che li caratterizzano, un aspetto chiave, come abbiamo già ricordato, fa riferimento al tipo di formazione conseguita o in fase di conseguimento. Le scienze sociali hanno da sempre evidenziato come le dinamiche di disuguaglianza e i percorsi di mobilità occupazionale e sociale siano fortemente influenzati dalla variabile istruzione. La complessità di tale relazione fa sì che questi temi possano essere analizzati sotto molteplici punti di vista, anche a causa della forte interazione che tale relazione ha con alcuni importanti fattori di contesto: come la consistenza dell'offerta di lavoro presente in una determinata area (cosa che per esempio ha storicamente favorito le regioni settentrionali come la Lombardia, ma che nel corso degli ultimi anni vede anche in queste aree un pericoloso rallentamento), piuttosto che la presenza o l'assenza di specifiche politiche che a vario titolo incidono sul possibile inserimento lavorativo. Solitamente la scansione degli eventi di transizione prevede, nella maggior parte dei casi, che il passaggio verso la vita lavorativa avvenga a conclusione del percorso formativo. Per una svariata serie di ragioni spesso per scelta o contingenza non è così. È così che molti giovani si ritrovano a sperimentare periodi di sovrapposizione delle due condizioni. Ad esempio è interessante rilevare come il 17% circa degli occupati dichiarati di essere ancora inserito in un percorso formativo. Di questi, i tre quarti stanno completando un percorso universitario, il 18% sta conseguendo un diploma e il 7% circa un corso di formazione professionale. La concentrazione più elevata di studenti lavoratori è rintracciabile nelle regioni settentrionali e in Lombardia in particolare dove l'offerta è più ricca e articolata, soprattutto nei grandi centri urbani.

La scelta dell'autonomia. Qualche riflessione sui percorsi di mobilità occupazionale

Abbiamo visto come in generale nel corso dell'ultimo decennio la condizione occupazionale dei giovani risulti quantitativamente peggiorata, determinando da un lato un aumento della disoccupazione giovanile e dall'altro un aumento di coloro che rimangano in quel cono d'ombra che caratterizza i NEET.

Differenti studi hanno evidenziato come nel corso degli ultimi decenni i percorsi di mobilità in Italia siano sostanzialmente bloccati. In generale si è registrato un peggioramento delle condizioni lavorative dei giovani non tanto in termini di riduzione delle opportunità occupazionali, quanto nei termini di una riduzione o meglio di una marcata incertezza relativa alle prospettive di carriera. Se le opportunità di trovare un lavoro sono paradossalmente cresciute, grazie anche ai processi di deregolamentazione e flessibilizzazione del mercato del lavoro, sono diminuite, o almeno sono diventate più complesse, le possibilità di progredire professionalmente (Giorgi Rosolia Torrini Trivellato 2011). Flessibilizzazione dei rapporti di lavoro e difficoltà nella costruzione dei percorsi professionali, rappresentano come abbiamo visto due dei principali elementi che sono alla base delle trasformazioni che hanno interessato il lavoro negli ultimi decenni e su cui grava parte della responsabilità della ridotta mobilità.

Ma come si traduce questa mancanza di opportunità rispetto ai percorsi di mobilità lavorativa dei giovani? Cosa li caratterizza e li differenzia dai loro predecessori? Per provare a rispondere a queste domande è possibile confrontare lo status socio professionale dei giovani indagati alla prima occupazione con quello dell'ultima, mettendo successivamente queste informazioni in relazione con lo status occupazionale della famiglia di provenienza⁴. Al fine di rendere più esaustiva l'analisi abbiamo ulteriormente incrociato queste informazioni con il possesso o meno di un titolo universitario per verificare se la presenza o meno di un titolo di studio superiore rappresenti un possibile miglioramento della condizione occupazionale. Questa lettura è importante perché interessa anche il lavoro autonomo nelle sue differenti forme. Infatti tra coloro che hanno uno status alto troviamo gli imprenditori e i liberi professionisti, tra coloro che hanno uno status medio i commercianti e infine nella fascia definita bassa troviamo gli artigiani.

In generale emerge come i giovani in possesso di una laurea conoscano un miglioramento della loro condizione professionale rispetto a coloro che, a parità di età, non possiedono tali titoli. Questo miglioramento, a causa dell'instabilità delle esperienze lavorative non è così evidente, tanto da definire uno schiacciamento verso le posizioni medie se non in alcuni casi un percorso inverso.

⁴ Attraverso l'uso delle informazioni presenti nell'Indagine Rapporto giovani è stato possibile ricostruire una scala di status socioprofessionale sul modello classico a 3 posizioni o classi che abbiamo definito come alto, medio e basso. Nella classe alta abbiamo inserito: dirigenti, quadri, manager, docenti universitari, imprenditori e liberi professionisti (avvocati, medici ecc). Rientrano invece nella classe media: Impiegati, docenti delle scuole primarie e secondarie, militari, commercianti. Infine nella classe bassa ritroviamo: operai, agricoltori, artigiani, lavoratori a domicilio e similari. Per quanto riguarda invece lo status familiare abbiamo considerato le informazioni relative alla condizione occupazionale di entrambi i genitori, utilizzando poi il criterio di dominanza (Erikson 2008) che prevede di considerare tra padre e madre la posizione occupazionale più rilevante.

Tab. 7. Status occupazionale dei giovani occupati 22-30 anni in possesso di un titolo non universitario al primo e all'ultimo lavoro. (valori %)

		Status occupazionale ultimo lavoro			Totale
		ALTO	MEDIO	BASSO	
Status occupazionale primo lavoro	ALTO	35,3	47,1	17,6	100,0
	MEDIO	4,7	73,7	21,6	100,0
	BASSO	3,3	28,8	67,8	100,0

Fonte: Rapporto giovani

Tab. 8. Status occupazionale dei giovani occupati 22-30 anni in possesso di un titolo universitario al primo e all'ultimo lavoro. (valori %)

		Status occupazionale ultimo lavoro			Totale
		ALTO	MEDIO	BASSO	
Status occupazionale primo lavoro	ALTO	33,3	55,6	11,1	100,0
	MEDIO	8,5	85,5	6,8	100,0
	BASSO	16,0	60,6	24,0	100,0

Fonte: Rapporto giovani

Il parziale vantaggio determinato dal possesso di un titolo universitario e il conseguente schiacciamento verso le posizioni mediane risulta evidente anche se confrontiamo la posizione dei figli rispetto a quella dei genitori. Complessivamente si evince come il possesso di un titolo d'istruzione superiore continui a rappresentare un'opportunità per i giovani per migliorare la propria condizione professionale, anche in un contesto frammentato e bloccato come quello attuale. Nonostante ciò questo non basta, il rischio di rimanere intrappolati in lavori dal basso profilo professionale è decisamente elevato tale da far perdere in molti casi il possibile beneficio rappresentato dal titolo di studio, determinando un difficile vincolo alla crescita.

Come abbiamo detto in precedenza, se la flessibilizzazione del mercato del lavoro ha fluidificato il mercato, offrendo maggiori opportunità in ingresso, ha oltremodo costretto molti giovani a collezionare differenti lavori non sempre coerenti tra loro, questo rinunciando in molti casi a prospettive di crescita professionale. La conferma di questo intrappolamento emerge ulteriormente se mettiamo a confronto la condizione professionale degli indagati, tra il primo e l'ultimo lavoro. Se consideriamo tutti i giovani occupati, infatti, poco più di un terzo di chi entra nel mercato del lavoro con contratti non standard, riesce a stabilizzarsi. E anche quando si inizia con un contratto a tempo indeterminato questa condizione non garantisce una sicurezza. Infatti, poco più della metà degli indagati occupati ha mantenuto una condizione occupazionale stabile tra il primo e l'ultimo lavoro. Molto interessante è il dato relativo a quel 19% che, entrato con un

contratto a tempo indeterminato, si sposta verso il lavoro autonomo. Quest'ultimo dato mette in luce come in molti casi si stia realizzando una sorta di ribaltamento nelle aspettative e nelle scelte lavorative dei giovani che sembrano disposti a rinunciare alla garanzia del tempo indeterminato pur di perseguire una scelta di autonomia che, per quanto rischiosa garantisce evidentemente maggiori libertà di scelta e di possibile crescita professionale⁵. Se osserviamo la specificità del contesto lombardo questo dato è leggermente più basso, al contrario quello relativo alla stabilità tra prima e ultima occupazione ci dice che giovani che entrano nel mercato del lavoro come autonomi in Lombardia scelgono di restare autonomi molto più che in altre zone del Paese. Questo dato è in parte spiegabile dall'alta presenza di professionisti che nel contesto lombardo trovano maggiori opportunità ma anche dalla dinamicità di un tessuto che risulta essere più favorevole all'autonomia.

Tab. 9. Tipologia occupazionale al primo e all'ultimo lavoro, Italia. (valori %)

		Tipo ultimo lavoro				Totale
		Tempo indeterminato	Tempo determinato	Autonomo	Senza contratto	
Tipo primo lavoro	Tempo indeterminato	53,0	27,7	19,3	-	100,0
	Tempo determinato	37,2	49,7	11,1	1,9	100,0
	Autonomo	19,6	39,3	37,5	3,6	100,0
	Senza contratto	33,3	60,6	6,1	-	100,0

Fonte: Rapporto giovani

Tab. 10. Tipologia occupazionale al primo e all'ultimo lavoro, Lombardia. (valori %)

		Tipo ultimo lavoro				Totale
		Tempo indeterminato	Tempo determinato	Autonomo	Senza contratto	
Tipo primo lavoro	Tempo indeterminato	60,4	24,5	15,10	-	100,0
	Tempo determinato	48,0	45,3	6,10	0,6	100,0
	Autonomo	10,0	20,0	70,0	-	100,0
	Senza contratto	60,0	40,0	-	-	100,0

Fonte: Rapporto giovani

⁵ In generale questi passaggi andrebbero approfonditi ulteriormente con analisi mirate che evidenziano la scansione temporale tra i passaggi, anche perché in questi cambiamenti potrebbero nascondersi sia scelte specifiche e volontarie del lavoratore, sia scelte determinate dallo specifico settore occupazionale, piuttosto che da richieste del datore di lavoro.

La scelta autonoma e la qualità del lavoro

Tra i vari elementi che definiscono il carattere delle nuove forme del lavoro, alcuni si caratterizzano per incidere in maniera determinante su una molteplicità di aspetti, oggettivi e soggettivi, che definiscono la qualità del lavoro. Differenti analisi nel corso degli anni hanno indagato questo concetto, indicando di volta in volta percorsi e definizioni differenti. Ovviamente la qualità del lavoro dipende anche dal contesto macro sociale ed economico nel quale il lavoratore è inserito. Essere in un contesto occupazionale dinamico piuttosto che in un contesto statico, con elevata disoccupazione, influisce sulla percezione del lavoratore orientando immagini e aspettative del lavoro differenti. La letteratura sul tema individua alcune specifiche dimensioni tra le quali è possibile definire il concetto di qualità del lavoro. La *dimensione economica*, nella quale si ritrovano i temi della sicurezza e della garanzia salariale; la *dimensione ergonomica*, che vede le sue radici negli studi sulle *working conditions* e si rifà ai bisogni di benessere e impegno fisico e psichico; la *dimensione della complessità*, che interessa aspetti che vanno dalla crescita professionale al rapporto con i colleghi alla possibilità e alle prospettive di crescita professionale e la *dimensione dell'autonomia*, intesa come la possibilità di agire attraverso scelte ben definite avendo la responsabilità e le risorse per attuarle. A queste si aggiungono la *dimensione del controllo*, che fa riferimento alla possibilità di agire sui meccanismi e sulle dinamiche dei processi decisionali e strategici connessi al lavoro, la *dimensione simbolica*, che racchiude al suo interno una serie di aspetti relativi all'utilità, alla visibilità, all'apprezzamento connessi alla propria attività lavorativa. Infine è possibile considerare alcune dimensioni che si rifanno essenzialmente al rapporto tra la sfera lavorativa e la sfera della vita privata e sono rispettivamente, la *dimensione della conciliazione vita lavoro*, la *dimensione della protezione sociale* e la *dimensione della partecipazione sociale*.

Tab. 11. Le dimensioni della qualità del lavoro

LE DIMENSIONI DELLA QUALITÀ DEL LAVORO			
Dimensione economica	Dimensione ergonomica	Dimensione della complessità	Dimensione della conciliazione vita – lavoro
INDICATORI			
<ul style="list-style-type: none"> • Soddisfazione del salario; • Presenza di aiuti economici familiari; 	<ul style="list-style-type: none"> • Soddisfazione rapporto colleghi; • Soddisfazione rapporto superiori; 	<ul style="list-style-type: none"> • Autovalutazione su coerenza tra lavoro e studio 	<ul style="list-style-type: none"> • Valutazione rispetto alla flessibilità dell'orario

A partire dalle dimensioni individuate dalla letteratura e considerando le informazioni presenti nel data base del Rapporto Giovani è possibile identificare quattro dimensioni che raggruppano alcuni specifici indicatori, attraverso i quali è possibile misurare la percezione dei giovani rispetto al concetto di qualità del lavoro. Le dimensioni considerate sono quella economica, quella ergonomica, quella della complessità e quella relativa alla conciliazione vita-lavoro.

In generale l'80% circa dei giovani occupati si dichiara complessivamente soddisfatto del proprio lavoro. Pur considerando una positiva percezione dei giovani verso il lavoro, che è un dato forte che va segnalato, va comunque considerato come questo alto tasso di soddisfazione possa essere anche in parte spiegato dal fatto che in un momento di crisi come quello attuale, che vede penalizzata l'occupazione in generale e quella giovanile in particolare, poter contare su un lavoro (indipendentemente dalla qualità del lavoro stesso) sia di per se stesso una condizione che genera soddisfazione mettendo in secondo piano eventuali considerazioni negative sul livello di soddisfazione dell'occupazione svolta.

Entrando nello specifico delle singole dimensioni, i giovani occupati si dichiarano mediamente insoddisfatti della loro condizione economica e della coerenza tra il loro lavoro e il percorso di studio fatto. Va leggermente meglio (ma ancora molta è la strada da fare) per quanto riguarda la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, potendo contare su una buona flessibilità oraria, mentre non segnalano particolari livelli di insoddisfazione per quanto riguarda i rapporti con colleghi e superiori. L'insoddisfazione relativa alla dimensione economica e a quella della complessità, ci rimanda un quadro in parte atteso considerato quanto detto in apertura di questo capitolo. In particolare per quanto riguarda l'insoddisfazione economica, la mancata crescita degli ultimi anni ha influito in maniera pesante sulla crescita dei salari e in particolare su quelli di ingresso⁶. Un discorso simile può essere fatto a proposito della dimensione della complessità (misurata attraverso la coerenza tra il percorso di studio e il tipo di occupazione) dove l'elevato livello di insoddisfazione evidenzia come la ricerca di un lavoro, in un contesto dove l'offerta è decisamente debole, spesso, rappresenti un percorso in cui i margini di scelta sono decisamente ridotti. Se rispetto alla soddisfazione economica, essere o meno in possesso di un titolo universitario non fa differenza, rispetto alla coerenza tra studio e lavoro i laureati risultano maggiormente insoddisfatti (in media il doppio dei loro pari età senza un titolo universitario). Mediamente le donne, avendo tassi di istruzione più elevati dei colleghi maschi, si dichiarano più insoddisfatte non trovando risposte lavorative adeguate al loro investimento formativo⁷.

⁶ Molti giovani, pur lavorando ricevono un aiuto economico dalla famiglia (un terzo degli occupati). Nonostante in alcuni casi l'aiuto sia consistente questo non influenza il livello di insoddisfazione economica.

⁷ Dall'analisi delle forze lavoro Istat emerge come, se consideriamo la classe 20-29 anni, il tasso di donne in possesso di un titolo universitario è pari al 18% contro l'11% degli omologhi maschi (Istat 2009).

Tab. 12. La percezione della qualità del lavoro (valori %). Italia.

	Dimensione economica	Dimensione ergonomica	Dimensione della complessità	Dimensione della conciliazione vita – lavoro
Alta	9,4	40,7	21,0	17,8
Media	48,5	41,3	34,8	46,2
Bassa	42,1	18,0	44,2	36,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Rapporto giovani

Se confrontiamo il dato nazionale con la realtà lombarda emerge che in generale i giovani occupati lombardi si dichiarano mediamente più soddisfatti, fatta eccezione per la dimensione della conciliazione, dove la maggior competitività presente sul territorio e l'elevato numero di profili professionali spinge ad aumentare il numero di ore dedicate al lavoro rispetto a quelle dedicate alla famiglia e al tempo libero.

Tra le quattro dimensioni considerate quella ergonomica (soddisfazione del rapporto con colleghi e superiori) è l'unica per la quale la maggioranza degli indagati (circa l'80%) si dichiara soddisfatta e per la quale non si rilevano particolari differenze rispetto al genere di appartenenza e alla collocazione territoriale (pur registrando come già detto una leggera miglior percezione per chi lavora nelle regioni settentrionali e in particolare in Lombardia). Solo rispetto al titolo di studio si rileva qualche differenza. Gli occupati in possesso di una laurea sono mediamente più soddisfatti dei loro rapporti professionali rispetto ai loro colleghi con titoli inferiori. Questo può essere spiegato dal fatto che percentualmente chi ha alte credenziali formative ha uno status professionale più elevato e quindi sperimenta condizioni e rapporti professionali più soddisfacenti.

Tab. 13. La percezione della qualità del lavoro (valori %). Lombardia.

	Dimensione economica	Dimensione ergonomica	Dimensione della complessità	Dimensione della conciliazione vita – lavoro
Alta	7,5	39,8	20,0	18,0
Media	45,5	41,1	33,5	43,2
Bassa	47,0	19,1	46,5	38,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Rapporto giovani

Per quanto riguarda la dimensione della conciliazione, più di un terzo degli indagati si dichiara decisamente insoddisfatto, denunciando poca flessibilità nell'orario di lavoro. Il tema della conciliazione vita-lavoro richiama uno degli aspetti su cui i lavoratori appaiono maggiormente “sensibili” e che si rifà al tempo destinato all'attività lavorativa nel corso di una settimana. A tal proposito è bene ricordare come gli occupati intervistati abbiano dichiarato di lavorare in media 35 ore la settimana, indipendentemente dal tipo di contratto, e come il 17% del totale degli occupati lavori per più di 40 ore settimanali. Sviluppando l'analisi e mettendo maggiormente a fuoco la condizione degli occupati autonomi emergono interessanti evidenze. Per quanto riguarda la dimensione economica i più bassi livelli di soddisfazione interessano gli occupati a tempo determinato e i lavoratori autonomi, a causa soprattutto dell'intermittenza salariale dettata dalla loro condizione. Intermittenza che in un momento di crisi come quella attuale diventa ancora più gravosa. In particolare gli autonomi lombardi si dichiarano molto meno soddisfatti dei loro omologhi che lavorano in altre regioni (anche se i fortemente insoddisfatti sono meno che nel resto d'Italia) a causa anche del costo della vita più gravoso che incide sia sulla dimensione lavorativa che su quella familiare. In questo senso è indicativo il dato sulla soddisfazione della condizione finanziaria per tipologia occupazionale presentato nelle tabelle 14 e 15.

Tab. 14. In generale è soddisfatto della sua situazione finanziaria? Italia. (valori %)

	Molto Soddisfatto	Abbastanza Soddisfatto	Poco Soddisfatto	Per Niente Soddisfatto	Totale
Dipendente a tempo indeterminato	3,9	54,2	35,5	6,5	100,0
Dipendente a tempo determinato	2,8	38,5	43,5	15,2	100,0
Lavoratore autonomo	7,1	44,7	35,4	12,8	100,0
Senza contratto	3,0	31,8	34,8	30,3	100,0
Totale	3,9	45,3	39,1	11,8	100,0

Fonte: Rapporto giovani

Tab. 15. In generale è soddisfatto della sua situazione finanziaria? Lombardia. (valori %)

	Molto Soddisfatto	Abbastanza Soddisfatto	Poco Soddisfatto	Per Niente Soddisfatto	Totale
Dipendente a tempo indeterminato	3,2	57,7	33,3	5,8	100,0
Dipendente a tempo determinato	2,4	43,6	41,2	12,8	100,0
Lavoratore autonomo	3,7	59,3	29,6	7,4	100,0
Senza contratto	-	33,3	50,0	16,7	100,0
Totale	2,9	51,7	36,3	9,0	100,0

Fonte: Rapporto giovani

Per quanto riguarda la dimensione della complessità i più soddisfatti sono i lavoratori autonomi che trovano più coerenza degli altri occupati nel rapporto tra percorso formativo e occupazione. In posizione diametralmente opposta troviamo i lavoratori a tempo determinato i quali, costretti a inseguire più lavori dalle professionalità differenti, non riescono a dare compimento al loro percorso formativo.

Rispetto alla conciliazione vita-lavoro avere un contratto a tempo determinato o indeterminato sembra non faccia molta differenza per i giovani indagati, entrambi denunciano bassi livelli di soddisfazione, al contrario dei lavoratori autonomi i quali pur lavorando tanto in termini di ore/settimana riescono evidentemente a modulare meglio il lavoro essendo loro i datori di lavoro di se stessi. Per quanto riguarda invece la dimensione ergonomica nessuna differenza emerge sulla base della condizione professionale.

Se attraverso l'analisi della qualità del lavoro emergono interessanti aspetti relativi alla condizione dei giovani occupati, altre utili informazioni si possono rintracciare analizzando gli aspetti valoriali e i significati che i giovani associano al lavoro. In generale, seppur associando al lavoro significati prevalentemente economici, emerge come i giovani riconoscano l'importanza del lavoro come elemento fondamentale nella definizione del loro futuro. Infatti, se da un lato il lavoro assume una valenza fortemente materiale, come mezzo attraverso il quale acquisire reddito, dall'altro viene riconosciuta la funzione sociale e simbolica del lavoro, definendolo come un luogo di impegno personale attraverso il quale costruire il proprio futuro. Nonostante le nuove forme di lavoro, e soprattutto quelle di matrice autonoma e imprenditoriale, possano essere fonte di stress a causa del loro impegno orario e della loro strutturale instabilità (dipendente dalle specificità settoriali e di mercato), per i giovani indagati la dimensione connessa alla fatica e allo stress, non sembra rappresentare un problema rilevante. Tra tutti gli aspetti indagati risulta essere quello meno importante, rimandando un'immagine dei giovani differente da quella che i media ci hanno proposto negli ultimi anni (poco inclini alla fatica e al sacrificio). Ancora una volta l'esperienza autonoma si caratterizza per essere maggiormente ricca di soddisfazioni e definisce immagini del lavoro mediamente più positive di chi è occupato in altro modo. Se incrociamo, infatti, le valutazioni degli occupati rispetto ad alcuni specifici significati del lavoro possiamo osservare alcune interessanti evidenze.

La prima considerazione fa riferimento alla già citata immagine positiva che viene dal lavoro autonomo. Come molte ricerche ci hanno segnalato, sovente la condizione autonoma si associa ad alti livelli di soddisfazione in ragione soprattutto della libertà dai vincoli caratteristici del lavoro dipendente e dalla scelta di indipendenza che sta alla base del lavoro autonomo stesso. L'essere autori e artefici del proprio destino professionale, seppur in un momento storico difficile come

quello attuale in cui la crisi ha messo in difficoltà i mercati e la scelta di un lavoro autonomo sembra rappresentare una sfida densa di incognite, dà ai giovani speranze e fiducia nel futuro.

Tab. 16. Valutazioni positive su differenti aspetti riguardanti il lavoro per tipologia occupazionale (valori %)

	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Autonomo	No contratto
Uno strumento diretto a procurare reddito	92,3	89,6	90,3	87,9
Un luogo di impegno personale	90,6	90,7	91,0	86,4
Un modo per affrontare il futuro	89,9	89,6	90,8	90,9
Uno strumento per costruirsi una vita familiare	89,4	88,1	88,0	89,4
Una modalità di autorealizzazione	86,6	87,3	91,0	87,9
Una fonte di successo	70,4	72,4	80,6	71,2
Una fonte di prestigio sociale	60,7	62,4	70,7	65,2
Una fonte di fatica e stress	62,5	56,5	57,3	65,2

Fonte: Rapporto giovani

La seconda considerazione è che gli occupati a tempo determinato, nonostante la loro condizione precaria (in prevalenza non scelta come invece accade nella maggior parte dei casi per i lavoratori autonomi), sono molto più soddisfatti di quanto ci si potrebbe aspettare e vedono nel lavoro la strada per affermarsi e realizzarsi. La terza considerazione è speculare alle prime due ed è relativa alla condizione di quegli occupati definiti stabili, ovvero giovani lavoratori occupati a tempo indeterminato. A differenza di quanto ci si potrebbe aspettare chi ha un lavoro di questo tipo denuncia livelli di insoddisfazione medi più alti degli altri lavoratori, ma soprattutto non ha del lavoro un'immagine positiva come i lavoratori autonomi o gli occupati a tempo determinato. Questo dato è confermato dall'alta percentuale di coloro che in queste condizioni, ritiene che il lavoro sia prevalentemente uno strumento per procurarsi reddito. Questo dato va, però, considerato con attenzione al fine di evitare possibili fraintendimenti. L'equazione stabili uguale insoddisfatti sarebbe sbagliata. Il dato riporta invece in primo piano il tema della qualità del lavoro, segnalando come la presenza di un lavoro a tempo indeterminato, oltre a non essere garanzia di stabilità come abbiamo visto in precedenza, non garantisce nemmeno percezioni positive e alti livelli di soddisfazione connessi al lavoro, seppur in condizioni di carenza nella domanda come nella situazione attuale. Il dato segnala come la ricerca di una garanzia lavorativa possa mettere in secondo piano aspirazioni professionali e la ricerca di autorealizzazione,

piuttosto che la ricerca di un lavoro che risponda alle credenziali formative acquisite (Migliavacca 2013).

Conclusioni

In conclusione il quadro che emerge ci rimanda un'immagine dei giovani più positiva di quanto i media ci abbiano raccontato negli ultimi anni. Nonostante la crisi, nonostante la mancata crescita economica degli ultimi anni, nonostante lo scarso investimento fatto sui giovani (elementi che incidono sulla crescita dei NEET), i giovani credono in una possibilità di riscatto e di rivincita e vedono nel lavoro lo strumento attraverso cui perseguire questi obiettivi. Il lavoro continua ad essere al centro e continua a rappresentare il motore non solo della crescita e della sostenibilità economica ma anche e soprattutto lo strumento attraverso il quale garantirsi un posto all'interno della società.

In questo senso la voglia di affermazione e la disponibilità ad impegnarsi vedono nella scelta di un'occupazione autonoma e imprenditoriale una via tenuta in forte considerazione dai giovani nonostante le difficoltà che questa scelta comporti, anche in contesti dinamici come quello che caratterizza la realtà Lombarda.

L'investimento in istruzione rappresenta, nonostante il disinvestimento fatto a livello pubblico nel corso degli ultimi decenni, un'opportunità per i giovani per migliorare la propria condizione professionale, anche in un contesto frammentato e bloccato come quello attuale. Quello che serve però è quello che i giovani chiedono è una buona istruzione, a tutti i livelli. Nonostante la spinta positiva dei giovani e la voglia di affermarsi, il rischio di rimanere intrappolati in percorsi a basso profilo è reale e diventa ancora più gravoso se consideriamo la qualità dei posti di lavoro che sono stati creati negli ultimi anni e che coinvolgono principalmente i giovani. Dall'inizio della crisi, la proporzione dell'occupazione a tempo determinato è aumentata fino a superare il 15% dell'occupazione totale, e più della metà del lavoro a tempo determinato non è frutto della libera scelta dei lavoratori. In questo contesto assume un'importanza strategica il tema della qualità del lavoro affrontato in tutte le sue differenti componenti (Migliavacca 2013).

Detto ciò è possibile evidenziare alcuni punti che, a partire dalle considerazioni fatte e dalla specificità del tessuto regionale lombardo, possono rappresentare un'iniziale agenda operativa.

In primo luogo va considerata in maniera molto attenta la disponibilità e la volontà dei giovani (uomini e soprattutto donne) ad investire su percorsi di tipo autonomo, a conferma di una vocazione che rappresenta ancora oggi una delle chiavi del successo passato e del possibile successo futuro del nostro Paese. Per fare questo occorre però credere e supportare i giovani lavoratori autonomi e le giovani imprese sia a livello nazionale ma soprattutto a livello locale. Sono diverse le opportunità in termini di finanziamento e di sostegno, dalle start up ai finanziamenti mirati ma occorre fare di più. Occorre creare reti di imprese che coinvolgano i

giovani e quando queste sono presenti, come in Lombardia, che mettano al centro la necessità di inserire i giovani nei loro network nazionali e internazionali. Occorre creare reti di supporto per accedere ai finanziamenti europei che in molti casi possono garantire ai giovani aperture verso un mercato sempre più aperto.

Occorre mettere al centro il tema della formazione ricostruendo, o costruendo in molti casi, quel ponte che collega le aziende alle scuole e alle università. Occorre investire sia nei livelli più professionalizzanti (Centri e Istituti professionali e scuole superiori) che in quelli con credenziali formative più elevate (Università), creando uno scambio sinergico che permetta di realizzare un rapporto efficace ed efficiente nel rispetto e nella consapevolezza dei differenti ruoli.

Occorre creare strumenti di valutazione e analisi delle azioni intraprese al fine valutare gli interventi fatti premiando ed esportando quelli più efficaci ed efficienti e migliorando quelli che invece stentano a funzionare.

Occorre agire sulle leve politiche nazionali e locali per fare in modo che il parlare di giovani non sia un semplice e inevitabile discorso da fare a livello pubblico ma rappresenti una priorità soprattutto in un momento economicamente e socialmente complesso come quello attuale.

I giovani e le loro imprese: un approfondimento qualitativo sul territorio di Monza e Brianza

di Fabio Introini e Cristina Pasqualini⁸

Premessa metodologica

Il presente capitolo intende sviluppare una serie di considerazioni intorno al rapporto giovani e impresa a partire dai risultati di un'indagine qualitativa effettuata nell'ambito del progetto "L'impresa dei giovani". In questa specifica azione di ricerca si è voluto privilegiare il punto di vista di quei giovani che sono realmente protagonisti del "fare impresa", per comprendere da vicino non solo gli aspetti più propriamente tecnici ed organizzativi di un mestiere complesso come quello dell'imprenditore, ma per portare alla luce le dimensioni culturali, valoriali e simboliche che ad esso danno senso. E per poter osservare le rappresentazioni che i giovani imprenditori costruiscono e condividono intorno alla loro stessa figura, al loro ruolo, alla loro attività, alla loro rilevanza entro la più ampia scena del territorio e della società.

Parole come simboli, valori, rappresentazioni evocano immediatamente sfere ideali, astratte e immateriali che *prima facie* sembrano lontane o poco congruenti con un mondo – quello dell'impresa, appunto – che si è soliti immaginare come tenacemente ancorato alle dimensioni concrete e materiali della vita e abitato da persone improntate a un sano realismo pragmatista. Ma, in ultima analisi, non è anche questa una rappresentazione, appunto?

Quanto al pragmatismo, sono proprio le rappresentazioni ad avere una fondamentale dimensione pragmatica: rapporti, relazioni e azioni dipendono sempre dal modo in cui gli attori coinvolti definiscono, rappresentandoseli, la situazione e gli altri attori in essa coinvolti. Questo sembra inoltre valere *a fortiori* in una società centrata su comunicazione e immagine, ma anche più specificamente in riferimento all'impresa – che incorpora nella sua stessa struttura quote di

⁸ Il presente contributo è l'esito della riflessione comune degli autori. Sono comunque attribuibili a Fabio Introini la Premessa metodologica e i paragrafi 1 e 2 e a Cristina Pasqualini i paragrafi 3, 4, 5 e 6.

immaginario sempre più consistenti – e all'imprenditore, sempre più chiamato a una capacità di *vision* che si alimenta necessariamente di suggestioni culturali quando non, specificamente, "artistiche". Infine, in una professione che è strutturalmente orientata all'innovazione quindi al futuro, cioè a una dimensione che esiste solo nella misura in cui la si inventa anticipandone nell'immaginazione e nella prassi i contenuti e la fisionomia, la rappresentazione diviene l'ingrediente fondamentale.

La tecnica del Focus Group è, tra quelle a disposizione nella cassetta degli attrezzi del ricercatore sociale, una delle più indicate quando gli obiettivi della ricerca sono proprio quelli di far emergere rappresentazioni collettive – spesso anche nella forma dello stereotipo – di un gruppo di soggetti accomunati dalla condivisione di uno specifico tratto "sociale". Ciò premesso e passando al piano dei più specifici obiettivi di questa indagine, gli elementi su cui si è deciso di concentrare maggiormente l'attenzione sono:

1. Le guide e riferimenti simbolici del fare impresa e dell'essere imprenditore;
2. Le immagini e le rappresentazioni della figura dell'imprenditore e delle sue principali sfide;
3. Le immagini e le rappresentazioni delle precedenti generazioni di imprenditori, vale a dire quella dei "padri" e dei "nonni" dei nostri testimoni;
4. Le motivazioni che hanno spinto i giovani intervistati a scegliere la professione dell'imprenditore così come le tappe e i processi in cui questo percorso si è concretamente incarnato;
5. La percezione e la valutazione, in termini di prossimità ed efficacia, degli attori istituzionali e non che per ruolo e vocazione dovrebbero supportare le imprese entro i propri territori di appartenenza;
6. La "vita" dell'impresa così come descritta dalle narrazioni dei suoi protagonisti;
7. Le immagini e le prospettive per il futuro (prossimo).

Tab. 17. Elenco dei partecipanti al focus group

	Età	Settore di mercato impresa	Età impresa
Imprenditore1	32	Apparecchiature elettromediche	40
Imprenditore2	31	Nuove tecnologie	40
Imprenditore3	35	Automazione industriale	30
Imprenditore4	33	Packaging farmaceutico	45
Imprenditore5	34	Giardinaggio	30
Imprenditore6	32	Turistico	5

Il Focus Group ha richiesto la partecipazione di sei giovani imprenditori selezionati in base a criteri di età (inferiore o pari ai 34 anni) e territorialità (a capo di imprese la cui sede legale fosse

ubicata sul territorio della provincia di Monza e Brianza o quanto meno particolarmente attive entro questo stesso territorio)⁹.

Fare impresa: una mappa semantica

Nelle rappresentazioni dei nostri testimoni il “fare impresa” è colto a partire da tre prospettive visualizzabili come tre aree di una mappa semantica.

Anzitutto è emersa una zona, che abbiamo definito del “significato oggettivo” in cui si sono radunati termini ed espressioni tendenzialmente “neutre” tese a definire il senso intrinseco del fare impresa. Sono emerse per lo più espressioni volte a sottolineare la dimensione “solida” dell’impresa, il suo radicamento nell’economia reale, soprattutto per marcare la distinzione netta tra il suo mondo e quello ben più immateriale delle attività in ambito finanziario. Si tratta di una distinzione che viene ribadita attraverso un’altra definizione di impresa, intesa come soggetto finalizzato non solo alla produzione di profitto, ma anche di valore. Pur non identificandosi, come emergerà anche in seguito, con la figura di un benefattore sociale, i nostri imprenditori sono consapevoli del fatto che una impresa ben avviata e ben gestita produce, anche indirettamente, benefici per il territorio entro il quale si colloca.

I termini start-up e innovazione, presenti in questa medesima area, sono ovviamente legati tra loro in quanto entrambi designano da un lato la forma dall’altro l’attitudine fondamentale dell’impresa ai giorni nostri. In particolare, il riferimento alla start-up, che è emerso in diverse occasioni durante la discussione di gruppo, si è connotato in maniera ambivalente nei resoconti dei nostri testimoni raccogliendo commenti ad un tempo favorevoli e critici. (cfr. sotto). Qui basti anticipare solamente che i giudizi negativi espressi intorno alla start-up non riguardano questa forma di impresa in quanto tale, ma alcuni effetti “perversi” che essa avrebbe generato entro il mondo imprenditoriale – soprattutto dell’impresa dei giovani – così come nel più ampio quadro del sistema politico-istituzionale e delle sue politiche a favore dell’impresa.

Un’altra area della mappa emersa raccoglie invece espressioni tese a sottolineare le criticità e le difficoltà legate al fare impresa oggi, soprattutto in Italia. Troviamo ovviamente la crisi finanziaria esplosa nel 2008, ma non sembra tuttavia essere questa la preoccupazione fondamentale dei nostri intervistati, che hanno invece stigmatizzato con maggiore (e amara) ironia alcuni problemi sistemici caratteristici del nostro Paese: dalla eccessiva burocrazia, alle tasse, alle difficoltà di accesso al credito (che la crisi ha ulteriormente rinforzato).

Infine è emersa un’area della mappa definibile come zona dei “prerequisiti fondamentali” che una persona deve necessariamente possedere per poter fare l’imprenditore. Fare impresa richiede coraggio, e soprattutto follia. Follia da intendersi sia come “incoscienza”, che non può non contraddistinguere chi sceglie questo percorso a fronte di tutte le difficoltà che lo rendono impervio. Ma follia, anche, in un senso più positivo e creativo, come fonte della creatività e come sinonimo, in altri termini, di genialità, sulla falsariga dell’esortazione di Steve Jobs: “stay hungry,

⁹ Il focus group è stato realizzato da chi scrive presso la Camera di Commercio di Monza e Brianza in data 23 maggio 2013.

stay foolish”¹⁰. Ma tanta incoscienza e tanto coraggio trovano il loro premio nel sentimento di orgoglio che l’impresa infonde nel suo fondatore. Infine, in associazione con i termini “innovazione” e “follia (creativa)” troviamo anche la prerogativa dello “sguardo lungo”. Può sembrare scontato, ma in un contesto come quello attuale questa sottolineatura segna invece una significativa presa di distanza dallo “shortermismo” proprio della società dei consumi in cui le stesse logiche produttive sembrano più interessate a sfruttare intensamente il presente senza pensare alle conseguenze per il futuro.

Fare impresa per i giovani: la fatica di iniziare da zero

Chiedendo inoltre di specificare se quanto emerso valesse – ed eventualmente in che misura – anche per i *giovani* imprenditori, il quadro non ha mutato le sue coordinate, ad eccezione di un intensificarsi di quegli aspetti che abbiamo collocato entro l’area delle “difficoltà”:

«per i giovani tutte le parti negative già emerse diventano ancora più ostiche»

«... adesso le difficoltà legate all’occupazione giovanile non ti consentono l’accesso al mondo lavorativo, di fare esperienze, di avere una idea e di aprire una propria attività»

Il sistema Italia, quindi, penalizza in maniera particolare i giovani. Si sottolinea, inoltre, il fatto che l’attuale situazione di elevata disoccupazione giovanile non consente ai giovani di “andare a bottega”, cioè di compiere, da dipendente, quelle esperienze fondamentali all’acquisizione del know-how indispensabile per divenire, a propria volta, imprenditori. Si tratta, allora, di una situazione di stallo, in cui tutto è bloccato fin dall’inizio, cosicché *“Partire da zero in questo momento in Italia adesso ci vuole un coraggio non indifferente. E’ uno scoglio troppo grosso adesso”*. D’altro canto – ed ecco tornare il tema della start-up, *“non tutti possono inventare Facebook”*. Cioè, detto altrimenti, non possiamo pensare che si risolva tutto con le start-up, perché anche lungo questa via il successo è tutt’altro che assicurato. Anche se il sistema, si dice, sembra pensare proprio così e considerare le start-up come una sorta di deus ex machina, concentrando la sua attenzione prevalentemente su questo modello di business e a scapito di altre forme, più tradizionali, di impresa.

Brianza: un territorio, un brand

Ironia della sorte, queste forme tradizionali di impresa sembrano invece caratterizzare particolarmente la struttura produttiva della Brianza. Circa la variabile territoriale, i nostri intervistati dimostrano di individuare ancora, nella Brianza, un “distretto” dotato di specificità proprie, di uno specifico *genius loci*. Si tratta di un bouquet di caratteristiche che hanno consentito a questo territorio di far fronte, con maggior forza, anche alle minacce della crisi. Brianza,

¹⁰ Lo slogan è la “sintesi” del discorso tenuto da Steve Jobs nel 2005 ai laureati di Harvard. Riprendiamo questo riferimento, particolarmente congruente con lo spirito emerso dai nostri imprenditori, dal discorso tenuto da Carlo Valli, Presidente della Camera di Commercio di Monza e Brianza, in apertura al meeting di presentazione dei risultati della ricerca.

insomma, è di per sé un modo stesso del fare impresa, o meglio ancora un *brand* le cui proprietà fondamentali sono individuate:

- a. Nell'identità di un particolare modo di intraprendere che, come già sopra richiamato, fa riferimento ad alcuni particolari settori, tradizionali e in linea con la filosofia che ha reso importante e globalmente noto il made in Italy:

«arti, mestieri e manifattura sono i punti forti che abbiamo. Ma sono poco valorizzati, sono poco trendy. Ma in questo momento le aziende che vanno bene è perché fanno quello e lo mandano all'estero»

- b. Nella solidità del territorio e del sistema locale, che poggia sulle sue caratteristiche culturali e antropologiche e che ne fanno un contesto sul quale l'imprenditore può ancora contare:

«La Brianza ha tenuto di più rispetto ad altri distretti. In alcuni territori italiani c'è la tendenza a sedersi e a non adeguarsi ai cambiamenti»

- c. Nella capacità di coniugare innovazione e tradizione:

«Le aziende che si occupavano di tessile in Lombardia e dintorni si sono adeguate ai cambiamenti. All'inizio hanno sofferto, sono andate giù, poi dopo hanno iniziato a scoprire il know-how, hanno investito in tecnologia. La Lombardia ha un altro modo di approcciare»

Sembra tuttavia emergere un paradosso nelle considerazioni dei giovani imprenditori brianzoli: ciò che più ha “tenuto” a livello di tessuto imprenditoriale ha dovuto fare un duplice sforzo: da un lato ha dovuto resistere, dall'altro lo ha fatto in totale autonomia e senza il sostegno di un sistema che, lungi dal riconoscerne l'importanza, la tradizione e la solidità, sembra non interessarsi ad esso perché antiquato e *old fashioned*.

Autoritratto di imprenditore

Come percepiscono l'imprenditore – quindi in fondo anche se stessi – i nostri testimoni? L'immagine che ne risulta oscilla, nel complesso, tra una polarità decisamente romantica e una più pragmatica e *smart*.

Nella polarità “romantica” troviamo anzitutto la solitudine dell'imprenditore. Non tanto quella di chi si sente abbandonato, lasciato solo a se stesso dal sistema. Si tratta piuttosto dell'isolamento tipico del leader, che si trova spesso a seguire logiche non sempre necessariamente accolte da chi si trova a lavorare al suo fianco o alle sue dipendenze. Come tale è, in un certo senso la solitudine di chi, come si ricordava in precedenza, ha lo sguardo capace di guardare lontano e non può sperare di trovare facile e immediata comprensione intorno a sé. La solitudine, inoltre, è anche la condizione fondamentale perché germogli l'atto creativo dell'innovatore folle.

Sempre sul fronte romantico troviamo il senso della sfida e la capacità di correre rischi, simboleggiata dalla figura dell'equilibrista sospeso in aria. Vi è poi, sempre sullo stesso fronte, la disponibilità a “sporcarsi le mani”, vale a dire a non prendere distacco da tutte quelle

componenti, anche più umili, connesse all'attività della propria impresa. In quanto tale il "vero" imprenditore non deve vivere la propria condizione da privilegiato, ma deve sempre essere in prima linea su tutti i fronti e deve sempre essere presente in quello che in giapponese viene definito "*genba*", parola con la quale si indica il centro, spesso tumultuoso e caotico, dell'azione o anche la "sala macchine", dove appunto si fatica, si suda e ci si sporca letteralmente le mani. Il romanticismo di questo tratto riposa tutto nell'estetica della fatica e dello sforzo, ma anche nella nostalgia con cui questa figura è stata evocata. La capacità di sporcarsi le mani, di essere competente a tutto campo è stata infatti individuata, in altre parti della discussione, come una caratteristica propria alla generazione imprenditoriale dei "nonni" dei nostri intervistati.

Infine l'imprenditore è romantico – nel senso anche di idealista – perché è libero. Libero in quanto autonomo, non solo professionalmente ma antropologicamente. Libero, hanno detto i nostri imprenditori, anche se poi di fatto non ha tempo libero perché dedito interamente al suo lavoro e in esso totalmente assorbito. Questa assenza di tempo libero, tuttavia, non è mai vissuta come eteronoma e alienante, perché deriva fondamentalmente dalla passione. L'imprenditore ama il lavoro, il suo lavoro e ad esso non può fare a meno di dedicare tutte le sue energie. E' sempre in nome della passione che l'imprenditore diventa protagonista e onnipresente in tutte le tappe della filiera produttiva, della quale deve prendersi cura e garantire la perfezione, fino al più piccolo dettaglio.

Il romanticismo non si oppone, quindi, alla precisione e al know-how tecnico, organizzativo e pratico che costituisce il secondo cluster di rappresentazioni legate alla sua figura. L'imprenditore, infatti, deve vivere con piena consapevolezza e lucidità l'epoca nella quale si colloca, sapendo leggere con grande apertura mentale i cambiamenti del mercato e della società, cogliendone le più importanti interpellazioni. Per questo oggi un imprenditore non può non avere obiettivi chiari, essere *smart*, dinamico e pragmatico, essere preparato e parlare un ottimo inglese.

Infine, il terzo insieme di caratteristiche attribuite all'imprenditore ideale può essere definito come area delle prerogative "social". Nell'attuale mondo dell'impresa e del lavoro, infatti, non si può prescindere dalla capacità di lavorare in team e, di conseguenza, dalla capacità di sapersi scegliere i propri collaboratori. Questo perché – ci ritorneremo tra breve – l'imprenditore deve sì essere polivalente e capace di agire su tutti i fronti della sua impresa, ma non per questo può permettersi di considerarsi autosufficiente. Inoltre, anche se a livello ideale la specializzazione deve sempre andare insieme alla capacità di essere polivalenti, a livello reale ciò che ci si trova ad affrontare è una significativa frammentazione delle competenze, in virtù dell'elevata specializzazione richiesta. La capacità di costruire e gestire nella maniera più appropriata le proprie relazioni è peraltro una dote che occorre saper spendere sia internamente all'impresa, sul fronte organizzativo, sia esternamente, perché oggi tutto passa dalla capacità di networking, in primis con i propri *competitor*.

Fig. 8. Ritratto dell'imprenditore



Quello delle *skill* relazionali e collaborative è un elemento che emerge anche nei tratti che contraddistinguono l'imprenditore di oggi da quello delle generazioni precedenti. Chiedendo infatti di pensare a come poteva essere un imprenditore dell'età dei loro nonni, uno dell'età dei loro padri e uno della loro stessa età, gli intervistati hanno risposto mediante l'utilizzo di tre metafore, rispettivamente quella del monarca (o del capitalista "da manuale") per la generazione dei nonni; il capitano della nave per la generazione dei padri; il capitano di un team sportivo per la loro generazione.

Tab. 18. L'imprenditore: un confronto generazionale

I generazione (Nonni)	II generazione (Padri)	III generazione (Figli)
Entusiasmo da vendere	Entusiasmo	Entusiasmo (anche se in calo)
Buona volontà/voglia di fare	Buona volontà	Competenze frammentate
"Animal spirit"	Specializzazione & polivalenza	Importanza del team
Paternalismo	Meno paternalismo	Networking
Basso plateau ma alto trend di crescita		Basso trend di crescita ma elevato plateau

Ciò che lo schema permette di cogliere in prima battuta è che le figure più connotate sono proprio quelle dei nonni e dei figli. Forse perché i primi appaiono ormai sotto un'aura quasi mitica, mentre i secondi sono ovviamente gli *avatar* dei nostri stessi intervistati.

Ma forse anche perché le figure di transizione sono sempre le più difficili da cogliere in modo netto, presentando invece sfumature e mix tra ciò che "non è più" e ciò che "non è ancora".

Partiamo dalla prima generazione: si definisce più per la gran voglia di fare, ovvero una predisposizione all'intraprendere in senso ancora generico e poco specifico, ma sorretto da una travolgente forza. Una predisposizione, potremmo dire, allo stato grezzo, priva ancora dei mezzi culturali, scientifici e organizzativi su cui può contare l'imprenditore di oggi. Nonostante ciò, questa generazione ha quasi una capacità raddomantica di guidare l'impresa. Tutti questi tratti si riassumono bene nell'espressione keynesiana di "*animal spirit*". A questi tratti, indubbiamente positivi, si accompagna tuttavia un eccesso di paternalismo, peraltro ben espresso dalla metafora del monarca.

La II generazione, come già sottolineato, rappresenta una transizione, ben visibile soprattutto nella sua capacità di tenere assieme la specializzazione professionale con la necessaria e auspicabile polivalenza. Per il resto permangono, anche se con intensità inferiori, le caratteristiche della I generazione. Più difficile da decodificare la metafora che associa questa figura imprenditoriale al capitano di una nave. Essa da un certo punto di vista ribadisce ma ad un tempo relativizza l'autorità e l'estensione del "dominio" (dal regno alla nave); è inoltre una metafora che sottolinea e magnifica le qualità manageriali del "capo": colui che sceglie la rotta e mantiene la direzione di navigazione e che, non da ultimo, deve saper guidare nave ed equipaggio fuori dalle tempeste nelle quali non si può non imbattersi.

La III generazione, invece, si contraddistingue, come già anticipato, proprio per la crescente importanza attribuita alle capacità relazionali sia come rimedio alla frammentazione delle competenze, sia come indispensabile dote sul piano del networking con gli altri player, istituzionali e non, nazionali e soprattutto sempre più internazionali. La metafora del capitano di un team sportivo dice ancora una volta della orizzontalità dei rapporti in cui è collocato l'imprenditore: una sorta di *primus inter pares*. Si noti infine come tra la prima e la terza generazione si sia invertito il rapporto tra trend e plateau: mentre i nonni non potevano contare sulle risorse e sul sistema oggi consolidatisi ma erano inseriti in un trend di forte crescita, oggi la situazione è invertita. Il trend di crescita è basso, ma il plateau da cui parte un imprenditore oggi non è affatto paragonabile a quello di due generazioni fa.

I percorsi: le costanti

I giovani imprenditori intervistati hanno raccontato nel corso del focus group il loro percorso prima di studio e successivamente di inserimento lavorativo all'interno della propria azienda di famiglia. Dall'analisi delle esperienze dei nostri testimoni sono emerse una serie di costanti che ci lasciano ipotizzare la presenza di una continuità intergenerazionale del fare impresa in Brianza, ma anche una lungimirante propensione dei "padri" ad investire continuamente nelle giovani generazioni, scommettendo e investendo innanzitutto sulla loro formazione – non da ultimo all'estero – che si traduce, in molti casi, in un ritorno in innovazione e crescita per la stessa azienda di famiglia. In sintesi le costanti emerse sono le seguenti:

- a. Provenienza da percorsi formativi di alto livello (Università Bocconi e Politecnico di Milano);

- b. Carriera universitaria come investimento familiare (in prevalenza hanno studiato per gestire un'azienda, non per crearne una);
- c. Collocazione entro l'azienda di famiglia o entro una azienda aperta *ad hoc* (per il figlio) dalla famiglia stessa;
- d. Periodo di lavoro presso altro datore di lavoro, all'estero e in grandi gruppi multinazionali (percepito come momento ancora «formativo»). Questo fa sì che l'ingresso del giovane nell'impresa di famiglia non sia lineare e immediato;
- e. Autonoma decisione di prestare servizio entro l'azienda di famiglia, peraltro spesso in corrispondenza di un ricambio fisiologico ai vertici;
- f. Esuberanza dello spirito imprenditoriale visibile nella volontà di sperimentare parallelamente altre avventure mediante la creazione di «spin off» o attività in campi anche diversi da quello di partenza (creazione di «App», professioni nell'ambito dei media e della comunicazione).

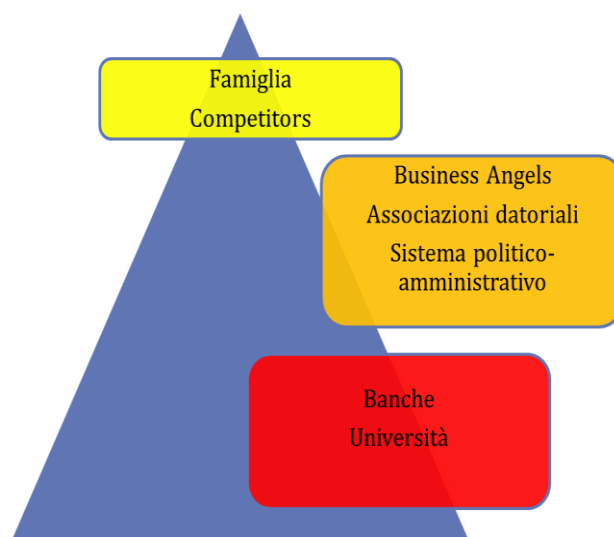
La rete degli attori

Avere una rete di attori con cui collaborare è fondamentale per fare impresa, oggi più che mai, soprattutto se si è giovani e si decide di investire sul territorio nazionale. Rispetto al passato, la rete degli attori non è necessariamente e per tutti pre-esistente (nel senso di ereditata), non è data una volta per sempre, non presenta i tratti della solidità e della sicurezza, ma soprattutto va co-costruita, co-progettata e sostenuta dagli imprenditori stessi, che si fanno parte attiva nel complesso processo di *networking*. La rete degli attori, per i nostri testimoni, si presenta piuttosto omogenea, ovvero questi ultimi individuano (tutti) come importanti nella loro attività imprenditoriale soprattutto alcuni soggetti, mentre riconoscono che altri, pur essendo presenti, potrebbero migliorare la qualità dei servizi erogati mentre altri ancora, infine, sono addirittura presenze problematiche da gestire. L'atteggiamento di fondo riscontrato negli imprenditori intervistati è critico, maturo, ma soprattutto responsabile e costruttivo, più che polemico e disfattista. Il desiderio dei giovani imprenditori è quello di creare un network sempre più ampio, internazionale, dinamico, in cui anche gli attori con cui in questi anni hanno faticato maggiormente ad interagire possono avere un nuovo ruolo, nell'ottica di un comune interesse, ovvero la crescita e il rilancio del nostro Paese.

In sintesi, come si evince chiaramente dalla Fig. 2, per i giovani imprenditori gli attori che rispondono «molto» ai bisogni della loro impresa sono la Famiglia e i Competitor. La famiglia è fondamentale, un punto di riferimento imprescindibile per i giovani imprenditori, che riconoscono la difficoltà di fare impresa oggi, soprattutto se si parte da zero e se non si può far conto su un solido capitale economico iniziale, messo a disposizione dai genitori. Certo ci sono le start-up, nei confronti delle quali, tuttavia, sono piuttosto scettici, dal momento che ne nascono tante e in fretta sul territorio, ma soltanto poche riescono a consolidarsi e avere seguito nel tempo. Da parte sua, la famiglia sostiene i giovani dal punto di vista economico, ma anche da quello emotivo. La crisi c'è e si è percepita anche sul territorio di Monza-Brianza, ma la famiglia

qui è presente e svolge sovente anche un ruolo di accoglienza, condivisione e riduzione delle tensioni e dello stress lavorativo dei suoi membri.

Fig. 9. Piramide degli attori sociali per i giovani imprenditori - «Vi presentiamo una serie di attori istituzionali e non che hanno più o meno direttamente a che fare con la vita di una impresa. In che misura rispondono ai vostri bisogni? (1 molto, 2 abbastanza, 3 poco)»



Inaspettatamente, o forse diversamente dal passato e dagli stereotipi che spesso si hanno a riguardo, anche i competitor sono attori molto importanti per i giovani imprenditori, intesi come “compagni di viaggio” con cui confrontarsi, nell’ottica di una sana competizione verso il raggiungimento dell’obiettivo comune, che è appunto lo sviluppo economico del territorio, possibilmente in chiave “eco-sostenibile”. Perché è vero che gli imprenditori non sono benefattori sociali, sono interessati innanzitutto al business, ma hanno comunque un’attenzione ad alcuni valori di fondo, a cui si ispirano nel “fare impresa”. Dei Competitor hanno detto:

«Molto spesso ci si parla nell’ambiente. Anche questo sta cambiando. Venti anni fa due aziende che erano in diretta competizione, se erano in fiera si tiravano le palline di carta da una parte all’altra. In Brianza poi...».

«Nel mio settore due dipendenti sono usciti e hanno aperto una azienda che fa esattamente la stessa cosa. Questo è tipico in Italia. A Schio ci sono aziende che producono tutti le stesse macchine. Dall’azienda principale sono uscite altre 10 aziende. Meno male che è così».

Nella piramide, a un livello “medio” si posizionano i Business Angel, le Associazioni datoriali e il Sistema politico-amministrativo. Particolare attenzione, interesse e aspettative sono rivolte ai Business Angel, ritenuti i più importanti subito dopo famiglia e Competitor, attori in fase di crescita e potenziamento sul territorio italiano e in particolare su quello di Monza-Brianza:

«[I Business Angel] sono importanti per uno ‘startapparo’. Stanno cambiando il modo di approcciare la creazione delle imprese. Una volta era tramite le banche, adesso le banche non esistono più. Quelli che ci sono in Italia non sono ancora efficacissimi, però stanno migliorando molto».

«Stiamo aprendo un BAN qui a Monza di Business Angel in seno al gruppo di giovani di Confindustria».

Tra le associazioni datoriali occorre distinguere. Gli imprenditori riconoscono come particolarmente utili quelle efficienti nella trasmissione e socializzazione delle informazioni per loro interessanti.

Al momento, invece, rispondono “poco” ai loro bisogni le università e le banche. Nello specifico, le università hanno un ruolo controverso, nel senso preparano bene – in termini di competenze trasmesse – i futuri imprenditori, hanno un servizio molto efficiente di Career Service – in particolare il Politecnico di Milano – mentre diventano macchinose, lente ed eccessivamente burocratizzate quando si attivano per creare delle partnership con le imprese per progetti di interesse comune.

Fare impresa oggi

E’ emerso in maniera molto nitida che cosa significa per i giovani imprenditori della Brianza fare impresa oggi. Di certo le cose sono diverse rispetto a quando i loro genitori e in molti casi addirittura i loro nonni hanno avviato l’azienda che oggi si trovano a dirigere in prima persona. Anche in questo caso è stato possibile individuare una serie di costanti, a partire proprio dalle esperienze degli imprenditori intervistati:

- a. Non esiste possibilità di pianificare la propria attività (tutto *just in time*).
- b. Non esiste possibilità di pausa; i tempi sociali del lavoro spesso si prendono gran parte della vita dell’imprenditore e dei suoi dipendenti, perché in una situazione come quella attuale non è possibile rifiutare alcuna proposta anche se questo implica numerosi sacrifici in termini di fatica e di stress;
- c. L’azienda viaggia sempre a pieno regime e si sta sempre “sulle spine”.
- d. Il dispendio di forze attualmente richiesto è elevatissimo, e spesso a fronte di un sistema altamente fragile, precario e rischioso che rischia di rendere ogni sforzo poco più che vano;
- e. Fare impresa partendo da zero è difficile per non dire impossibile anche per via della disoccupazione giovanile che impedisce ai giovani di andare a bottega a maturare il know-how per aprire a loro volta una impresa. A meno che non sia quella di famiglia;
- f. La difficoltà di accedere al credito è particolarmente dannosa soprattutto per alcune tipologie di imprese che non possono contare su altre forme di finanziamento o aprirsi a nuovi modelli di business;
- g. Spesso anche gli strumenti offerti dalla PA (doti ecc.) si rivelano di scarsa efficacia soprattutto per le modalità di accesso ai bandi, per i criteri con cui sono selezionati i vincitori e per le lunghe e macchinose pratiche che comportano;

- h. Il sistema politico amministrativo, nel complesso, sembra rallentare e non fluidificare i processi del fare impresa.
- i. Infine le risorse pubbliche tendono ad essere prevalentemente indirizzate alla creazione di start-up penalizzando le aziende di tipo più tradizionali (forse perché, come già in precedenza osservato, risultano essere, in questo momento, meno «trendy» di quelle più esplicitamente legate, ad esempio all'innovazione tecnologica).

Tracce di futuro: i consigli degli imprenditori

Nel futuro a breve-medio termine, i giovani imprenditori brianzoli vedono soprattutto due questioni, le quali, secondo loro, giocheranno un ruolo differente e avranno un diverso impatto sulle loro imprese, in termini di ricadute positive o meno: l'**Expo 2015** e l'**internazionalizzazione**.

Per quanto riguarda Expo 2015, l'evento viene considerato una occasione di crescita, di business, di incremento di attività lavorativa-produttiva esclusivamente per le aziende che saranno direttamente coinvolte nell'esposizione o che hanno avuto modo di partecipare alla creazione delle strutture che la ospiteranno. L'evento rischia invece di essere a "impatto zero" per tutte le altre. Il loro scetticismo si spiega sia in virtù di alcune "pecche" strutturali che sembrano accompagnare ogni sua edizione, sia dell'incapacità, propriamente italiana, di trarre profitto dai grandi eventi. Riconoscono, d'altro canto, che un eccesso di pessimismo nei confronti di Expo 2015 rischia di tradursi, pericolosamente, in una profezia che si autoadempie:

«Una chance per pochi e limitata nel tempo ai mesi che precedono e seguono l'evento».

«L'Italia farà una pessima figura».

«Finirà a tarallucci e vino».

«Fatta eccezione di quello in Cina, quelli precedenti sono sempre stati un fiasco (Spagna)».

Il tono cambia, invece, a proposito dell'internazionalizzazione che costituisce la carta su cui i giovani imprenditori intendono puntare per il futuro. In altri termini, il futuro dell'impresa sarà verosimilmente sempre più legato alla capacità delle aziende di sviluppare partnership e progetti internazionali. Secondo i nostri testimoni, occorre pertanto sostenere le imprese in questo *networking*, a partire dalle istituzioni presenti sul territorio. Proprio per questo, a loro parere, i **giovani** che si affacciano al mondo dell'impresa farebbero bene ad assumere fin da subito uno sguardo cosmopolita, vivendo la possibilità di emigrazione come una chance e senza escludere a priori il ritorno in patria. Infine, sempre in riferimento a ciò che oggi è più strategico per l'incentivazione dell'impresa giovanile, l'ultimo pensiero va ancora una volta alle istituzioni. In ultima analisi, queste dovrebbero comprendere che **la start-up** non può essere l'unico modello di business da offrire come prospettiva a quanti vogliono dedicarsi alla costruzione di un'impresa.