

Essere o Apprendere?

Formazione, mobilità e identità professionale dei giovani istruiti del *loisir* e dell'ICT a Catania

di Davide Arcidiacono¹

1. Introduzione

Il saggio si propone di analizzare i meccanismi di differenziazione dei processi di mobilità e di carriera all'interno di un mercato del lavoro caratterizzato da gravi squilibri occupazionali come quello catanese, approfondendo il diverso ruolo del capitale umano e sociale nei percorsi di mobilità di giovani istruiti all'interno di due comparti dell'economia dell'immateriale: *loisir* e ICT².

L'attenzione al tema è stata sollecitata dall'attualità del dibattito sulla rendibilità del titolo di studio e *educational/skill mismatch* (Almalaurea, 2010) che è riconducibile ad una pluralità di fattori e produce effetti rilevanti sul piano della *life satisfaction* dell'individuo. Tale dibattito si riallaccia all'ampia riflessione sugli effetti della ristrutturazione delle economie fordiste in senso flessibile e sulla diffusione dei processi di individualizzazione che hanno favorito la riflessività e la personalizzazione dei percorsi lavorativi (Zucchetti e Lodigiani, 2002), sempre più intrecciati con i progetti esistenziali dell'individuo (Franchi, 2005; Fullin, 2004). In questo nuovo scenario la responsabilità del successo/insuccesso occupazionale viene sempre più attribuita al soggetto e alla sua capacità di governo dei processi che lo coinvolgono (maggiore flessibilità dei mercati del lavoro, maggiore necessità di apprendimento e adattamento delle competenze in senso polivalente, minore rilevanza dei mercati interni, ecc.), mentre minore attenzione viene attribuita ai vincoli e alle opportunità offerte dal contesto e dal settore di attività che definiscono lo *spazio di mobilità* (Gautiè, 2005) entro cui l'attore si muove. Al riguardo, il riferimento al Mezzogiorno può rappresentare un osservatorio ideale per valutare come le scelte individuali e le convenzioni di comparto incidono sull'evoluzione delle carriere (Cortese, 2002). La scelta dei due settori si giustifica con il fatto che ancora oggi a Catania questi costituiscono veri e propri "miti ambientali" (Meyer e Rowan, 1977): il *loisir*³ è stato al centro di una retorica pubblica e di politiche di sviluppo locale (Avola *et al.*, 2007) che hanno trasformato una città storicamente commerciale in un centro a vocazione turistica; il settore dell'ICT ruota attorno all'insediamento della ST Microelectronics, che ha alimentato, grazie ai media, la costruzione del mito dell'"Etna Valley".

2. Evoluzione e dinamiche organizzative del *Loisir* e dell'ICT a Catania⁴

A Catania le imprese nel settore dell'intrattenimento notturno cominciano a svilupparsi già dalla fine degli anni sessanta ma la loro presenza si consolida solo negli anni ottanta con la diffusione delle grandi discoteche. Gli unici dati disponibili sul mercato dell'intrattenimento notturno in Italia (SILB-FIPE, 2008) mettono in evidenza come a Catania operino ufficialmente circa una trentina di locali ma è impossibile

¹ Assegnista di ricerca in Sociologia dei Processi Economici e del Lavoro e docente in Formazione e Gestione delle Risorse Umane presso l'Università degli Studi di Catania.

² La ricerca è stata condotta focalizzando l'analisi sui giovani adulti istruiti e occupati nei due settori. Da un punto di vista metodologico si è effettuato:

- un'analisi dei dati istituzionali e di ricerca sui due settori per delinearne le tendenze evolutive;
- interviste qualitative (48) a imprenditori e a lavoratori.

La scelta di un'analisi prevalentemente qualitativa è finalizzata a cogliere la dimensione dei significati attribuiti dai soggetti all'intreccio fra esperienze di vita e di lavoro e i fattori di orientamento riflessivo nelle carriere.

³ Il *loisir* è un comparto economico quanto mai ampio ed eterogeneo. Per tale ragione si è deciso di concentrare la nostra analisi solo su quella parte che è stata ritenuta più dinamica e rilevante per l'economia della città, ovvero quella dell'intrattenimento notturno.

⁴ Le riflessioni sull'evoluzione e le dinamiche del settore ICT a Catania nel testo sono state maturate grazie all'indispensabile apporto del prof. Maurizio Avola che, all'interno del gruppo di ricerca, si è specificatamente occupato di questo argomento.

stimare l'enorme quantità di esercizi che operano in un contesto di scarsa legalità (non in regola con permessi, licenze e con le normative di sicurezza o sotto le "mentite spoglie" di semplici associazioni culturali oppure di imprese che organizzano eventi occasionali che si svolgono all'interno di ville private) sviluppando un vero e proprio *business* sommerso con un ruolo non indifferente sul mercato.

Anche per spiegare lo sviluppo del settore ICT a Catania bisogna guardare agli anni novanta e alla felice cooperazione tra grandi imprese del settore, università e amministrazione locale. Al centro di questo passaggio c'è ovviamente ST Microelectronics che tra il 1994 e il 2001 effettua oltre 3.400 assunzioni (Leonardi e Baglieri 2003), favorite dalla politica di incentivazione dell'occupazione (contratti di formazione, credito di imposta, legge 407/90), rendendo l'insediamento del colosso italo-francese molto più competitivo rispetto ad altre aree. ST può anche contare sul sostanzioso apporto delle facoltà scientifiche catanesi per il reclutamento di forza lavoro qualificata, la diffusione e l'innovazione sul piano del know-how e su politiche comunali di marketing territoriale. Nei primi anni duemila la crisi del mercato dei semiconduttori (Assinform, 2005) e il venir meno della felice convergenza tra i protagonisti della "triplice elica" nella fase espansiva hanno contribuito in parte a "sgonfiare" il mito del distretto tecnologico catanese, determinando una stagnazione delle opportunità occupazionali e un problematico disallineamento rispetto a un eccesso di offerta di lavoro qualificato.

Dal punto di vista organizzativo, le trasformazioni nel comparto del *loisir* hanno riguardato soprattutto il superamento del modello della grande discoteca degli anni '80, gestita in modo centralizzato da un imprenditore/gestore, e l'affermazione di nuove realtà più piccole con un modello gestionale meno verticistico con un ampio ricorso all'*outsourcing strategico* su attività *core competence* complesse. L'imprenditore-gestore viene sempre più relegato nella posizione di "supervisore" di attività che sono svolte con crescente autonomia dai cosiddetti *gruppi organizzativi*: dalla concezione del prodotto-serata, alla definizione dei *target* di clienti e dell'offerta musicale, dall'attività promozionale al reclutamento, remunerazione e gestione del personale impiegato per ogni singolo evento (DJ, barman, cassiere e guardarobiere, *security*). Sul fronte della gestione delle risorse umane, nel settore del *loisir* il ruolo delle credenziali educative appare in secondo piano rispetto alla professionalità acquisita sul campo attraverso il *learning by job*, valorizzando al massimo il ruolo delle *life skill* individuali e la capacità di sviluppare un tessuto di relazioni fiduciarie forti all'interno del comparto. Il *loisir*, per i suoi tempi e modelli organizzativi, è lo spazio ideale per il lavoro atipico o autonomo, in gran parte parasubordinato (Chicchi e Grandi, 2004), soprattutto se si guarda ai lavoratori più qualificati, come PR o Direttori Artistici o DJ. Per i lavoratori con profili più tradizionali e meno qualificati (camerieri, bar-tender, cassieri, buttafuori) la loro assunzione spesso risponde a logiche reattive e di breve termine. Pertanto, a *core workers* affidabili e polivalenti, vengono affiancati, secondo una logica di flessibilità numerica, un numero variabile di *contingence workers* ad elevato *turn over*, poco qualificati, con scarse esperienze nel settore o poco coinvolti rispetto all'azienda, con un ampio ricorso a forme di economia sommersa (Zurru, 2004).

Per quanto riguarda il settore ICT a Catania, dobbiamo distinguere tra realtà produttive di piccole e grandi dimensioni: da un lato unità locali di imprese multinazionali come Nokia, Canon, capaci di combinare specializzazione e integrazione funzionale con una forte proiezione sui mercati extralocali; dall'altro una costellazione variegata di microimprese che producono e distribuiscono beni e servizi IT solo per il mercato locale e che operano all'interno di quello che è stato definito come "artigianato tecnologico" (Bellini *et al.*, 1997, p.39) o "botteghe del software" (Masi, 2004, p.121). Il processo di polverizzazione del settore, rilevato complessivamente in Italia (Ramella e Trigilia, 2006) a Catania sembra essere avvenuto in misura maggiore che altrove, determinando una forte espansione del lavoro indipendente senza che al tempo stesso si sviluppassero iniziative di cooperazione imprenditoriale in un mercato così competitivo e ad alta intensità di investimenti. La gestione delle risorse assegna invece grande rilevanza al ruolo dei circuiti professionali di comparto e all'esistenza di una solida "comunità di pratiche" che travalicano i confini locali. In particolare, le grandi imprese riconoscono molto più peso alle credenziali educative e alla formazione del personale, sia quella iniziale che quella continua, ritenuta strategica in un settore *knowledge intensive*. La necessità di salvaguardare gli elevati investimenti in formazione e di tesaurizzare le competenze specialistiche maturate, impone alle imprese un utilizzo parsimonioso delle forme contrattuali atipiche, limitandoli a una sorta di "messa alla prova" iniziale. Tuttavia, le aziende del settore più fragili, sembrano aver scaricato sulle condizioni contrattuali dei propri lavoratori le recenti difficoltà congiunturali.

3. Il primato “dell’apprendere” o il valore dell’ “essere”: un confronto su scelte e condizioni d’impiego.

Partendo dall’analisi della fase d’ingresso nei due settori possiamo rilevare che i giovani istruiti che iniziano a lavorare nel settore del *loisir* sono spinti per lo più da motivazioni espressive: lavorare nella discoteca o mettere musica alle feste vengono raccontate come occasioni che conferiscono visibilità presso il gruppo dei pari, con finalità ludiche e relazionali piuttosto che come un’opportunità d’ingresso nel mercato del lavoro. Pertanto, i giovani del *loisir* iniziano la loro carriera in giovane età, tra i sedici e i vent’anni, da studenti del liceo o dell’università, attraverso canali per lo più di tipo informale e a titolo gratuito. Il loro percorso formativo rimane sullo sfondo e rappresenta solo il contesto all’interno del quale attingere a quel capitale relazionale che viene individuato da subito come risorsa essenziale nel settore. Tuttavia, bisogna distinguere le professioni artistico-gestionali (PR e DJ), legate a percorsi formativi *on the job* e all’esercizio di particolari capacità individuali come l’autonomia, la creatività e le competenze comunicativo-relazionali, dalle professioni tecnico-operative (assistenti di direzione o bar tender) che invece possono contare su percorsi formativi più istituzionalizzati che pur considerando il possesso di credenziali formali premiano soprattutto doti come la fedeltà e la dedizione al lavoro.

Nel settore ICT, invece, ci troviamo di fronte a progetti professionali orientati soprattutto da un forte investimento in credenziali educative di profilo tecnico-specialistico. Il mito dell’Etna Valley sostiene nel tempo tali scelte, sollecitando orientamenti strumentali per le buone opportunità offerte dal settore. Per questi lavoratori l’Università, e più in generale i diversi contesti formativi, assumono una funzione fondamentale nella fase d’ingresso nel mercato del lavoro sotto il profilo delle relazioni utili a trovare un impiego. Grazie anche ai rapporti fra Università e imprese hi-tech e al maggiore dinamismo che caratterizza il settore, l’ingresso nel mercato del lavoro è abbastanza precoce: chi attende non aspetta più di due o tre mesi dalla laurea.

Nell’analisi dei percorsi di carriera gli intervistati che operano nei due settori sono accomunati da un’elevata propensione alla mobilità. Nel settore del *loisir* però dobbiamo distinguere ancora una volta tra i *percorsi a elevata mobilità interaziendale*, di chi svolge attività artistico-gestionali, con un forte orientamento alla transitorietà e alla multi-committenza sul mercato locale, e *percorsi a mobilità interaziendale ridotta*, orientati alla stabilizzazione di chi è impegnato in mansioni tecnico-operative che, attraverso un lungo precariato, cerca di approdare a condizioni d’impiego più sicure nella stessa azienda.

Anche per gli occupati nel settore ICT, dove le condizioni d’impiego sono generalmente più stabili e tutelate, l’attività di ricerca di lavoro continua anche dopo la prima assunzione e spesso si proietta oltre i confini locali. Si tratta quindi di percorsi più orientati alla mobilità geografica rispetto a quanto rilevato nel *loisir*, anche se tale la propensione si riduce progressivamente durante il percorso: misurandosi con “orizzonti possibili” extra-locali gli intervistati finiscono per costruire strategie “locali” di mobilità a corto raggio. Consapevoli delle loro risorse competitive sono molto mobili tra un lavoro e un altro e “sfidano” il mercato perché lo ritengono fonte di opportunità, rinunciando anche a condizioni stabili d’impiego per investire soprattutto sulle carriere esterne per migliorare i contenuti del proprio lavoro e apprendere nuovi linguaggi e competenze tecniche. Tuttavia, l’esposizione ai rischi occupazionali resta elevata, soprattutto quelli che si sono orientati verso un’attività autonoma o lavorano con contratti a termine in piccole società di consulenza.

Se guardiamo i contenuti del lavoro, le condizioni d’impiego e la loro evoluzione nel *loisir*, i PR rappresentano all’inizio del loro percorso lavorativo la base di quel marketing piramidale che caratterizza il momento promozionale del prodotto/serata: partecipano alle riunioni organizzate dai capi-gruppo e si limitano a distribuire gli inviti e pubblicizzare l’evento presso la propria cerchia di amicizie e conoscenze. I DJ, invece, affiancano quelli più esperti e li sostituiscono nelle pause. Tuttavia, dopo alcuni anni, quella che sembrava solo un’esperienza adolescenziale si trasforma in un lavoro vero con un proprio circuito di clienti/committenti, seppur nell’ambito di rapporti occupazionali scarsamente formalizzati. Nel tempo, con il reddito cresce anche la complessità delle mansioni: i PR acquisiscono ruoli gestionali, diventano coordinatori di un gruppo di lavoro, si interfacciano con la committenza e progettano il prodotto/serata; i DJ, invece, conquistano maggiore protagonismo davanti alla *console*, più autonomia nella selezione dei brani e un maggiore coinvolgimento nella progettazione dell’evento. Per bar tender e responsabili amministrativi la gavetta passa dallo svolgimento di mansioni ruotinarie alla graduale conquista di spazi di autonomia nella gestione del proprio lavoro, dei tempi d’entrata e di uscita o nell’attribuzione d’incarichi gestionali e di controllo in assenza dei proprietari che quasi mai godono di un riconoscimento formale sul piano delle condizioni contrattuali o retributive.

Nel settore ICT, la dimensione creativa del lavorare con le nuove tecnologie e di confrontarsi quotidianamente con l'innovazione appare centrale per molti intervistati ma al tempo stesso tale dimensione sembra smorzarsi nel tempo lasciando gradualmente il posto alla consapevolezza di una crescente ripetitività del proprio lavoro all'interno di procedure strettamente codificate, soprattutto per chi si occupa di gestione delle reti. Anche i margini di autonomia sono più ridotti rispetto ad altri lavoratori dell'ICT: in alcuni casi si lavora su turni stabiliti dall'alto e la produttività è continuamente monitorata nonostante il lavoro sia prevalentemente individuale. Più soddisfatti in questo senso appaiono coloro che lavorano nel settore delle consulenze, in quanto si confrontano con problematiche sempre nuove e con una personalizzazione del servizio sulle esigenze del cliente. Trasversalmente al ruolo svolto, tutti gli intervistati dell'ICT insistono sulla rilevanza delle opportunità di formazione continua che assume una valenza strategica fondamentale oltre che simbolica: da una parte rappresenta una necessità insita nelle *professioni della conoscenza* (Butera *et al.*, 2008), d'altra parte, fornisce gli stimoli necessari per continuare a lavorare per una stessa azienda anche in condizioni meno soddisfacenti, rappresenta una forma di accreditamento della propria competenza di fronte a colleghi e clienti a cui ancorare l'identità professionale e sociale (Dubar, 2000) in base all'imperativo categorico "apprendere per competere".

4. Modelli di carriera nei due settori

Nei due settori si riscontrano modelli di carriera diversificati.

Nel settore del *loisir* alcuni sperimentano *carriere duali* in cui il percorso nel settore si affianca nel tempo a un percorso professionale coerente con il corso di studi universitario. Secondo le testimonianze dei nostri intervistati, le due traiettorie di carriera risultano sfalsate: l'apice della carriera nel *loisir* generalmente coincide con l'avvio del secondo percorso di carriera in un altro settore. L'attività nel settore ridiventa l'*hobby* degli inizi, concepito più come un divertimento che come un lavoro. Il riorientamento dei percorsi professionali dopo la laurea spesso è veicolato dal loro status sociale, e dai modelli d'identità e di carriera che le famiglie hanno trasmesso ai figli. I genitori di questi intervistati, infatti, sono per lo più laureati di status medio alto (professori, medici, consulenti, ecc.), che hanno seguito attivamente il percorso formativo dei figli e hanno contribuito alla costruzione di un'identità professionale centrata sul percorso di studi che fa attribuire all'esperienza nel *loisir* il significato di momento transitorio in attesa del "vero" lavoro, anche se più precario e meno remunerativo. Ad accelerare il distacco dal settore sono, altresì, le interferenze con i percorsi e i progetti di vita: al crescere dell'età si rafforzano le spinte ad abbandonare un "lavoro per giovani"; ma anche i progetti matrimoniali o di coppia possono confliggere con i tempi e ritmi del "lavoro della notte". Allontanarsi dal *loisir* per questi soggetti diventa, pertanto, anche un modo per riconciliare vita privata e vita professionale all'interno del proprio progetto biografico. I PR e DJ con un percorso di carriera duale, tuttavia, non rinnegano la loro esperienza nel *loisir*. Al contrario sono consapevoli della sua importanza sia sotto il profilo dell'acquisizione di *life skills* trasversali spendibili in altri settori, sia perché l'esperienza serve ad ampliare la rete di contatti e di relazioni spendibile anche nell'attuale professione. Il distacco dal *loisir* è comunque graduale e passa attraverso una riduzione consistente della mobilità interaziendale con il superamento della pluricommitenza (*free lance*) e la definizione di un rapporto più stabile (stavolta contrattualizzato) con un unico committente. Sul versante della seconda carriera si punta comunque sul lavoro autonomo, come libero professionista, che valorizza e mantiene quelle componenti di elevata autonomia e propensione al rischio che caratterizza anche i lavori nel *loisir*. Tuttavia, ci sono anche lavoratori del *loisir* che hanno deciso di investire nel settore, abbandonando gli studi o un secondo lavoro, per gestire in proprio un locale o svolgere una professione autonoma su scala più ampia. Questi percorsi di *carriera promozionale* all'interno del comparto vedono una minore incidenza delle appartenenze familiari nella costruzione delle proprie traiettorie professionali. D'altra parte si tratta di giovani che provengono perlopiù da famiglie di piccola imprenditoria urbana (commercianti o imprenditori), con un più basso livello d'istruzione e meno ancorati a precisi codici identitari. Il successo di questi professionisti del *loisir* dipende poi dalla capacità di espandere il proprio mercato oltre la dimensione locale emancipandosi dal ruolo di semplice "organizzatore di eventi" o di "selezionatore musicale": alcuni DJ si orientano verso la carriera radiofonica; altri si cimentano con la produzione musicale di pezzi *dance* con un'etichetta discografica nazionale o internazionale; i PR, invece, dalla gestione di un gruppo organizzativo approdano all'imprenditoria o in settori affini come l'organizzazione di eventi, con una strategia comunque orientata alla pluricommitenza e al lavoro autonomo. Per le figure più tecnico-operative che permangono nella condizione di dipendenti si configurano *carriere bloccate*, con una bassa propensione alla mobilità, nonostante le scarse opportunità di crescita ulteriore nella stessa azienda. Chi ha raggiunto posizioni di

coordinamento dopo una lunga gavetta non intende rinunciare alla stabilità dell'impiego e a un ruolo comunque ambito in un mercato fluido e sovraffollato che si sono conquistati anche grazie a rapporti fiduciari con la proprietà. Agli stessi rischi, ma con maggiori difficoltà, cercano di sottrarsi anche i meno qualificati e con profili meno trasversali che subiscono maggiormente la fluidità del settore sotto forma di precarietà e intrappolamento.

La maggior parte dei lavoratori ICT intervistati a Catania sembra, invece, seguire *percorsi promozionali* nel settore caratterizzati dal conseguimento di condizioni d'impiego soddisfacenti sotto il profilo della stabilità e della congruenza con le credenziali educative. Si tratta di lavoratori che hanno sperimentato una qualche ascesa nella scala gerarchica, acquisendo progressivamente maggiore potere e discrezionalità nella gestione del proprio lavoro. Tali percorsi possono avere una traiettoria lunga o breve e possono costruirsi tanto all'interno di una stessa azienda, quanto attraverso un'elevata mobilità interaziendale. I lavoratori con carriere promozionali brevi ed esterne sono giovani maschi provenienti da famiglie di status medio - alto con percorsi di studi brillanti, prevalentemente dotati di una laurea congruente. Il possesso di elevate credenziali educative svolge un ruolo di segnalazione importante, spesso mediato da canali istituzionali (es: l'Università), che permette loro di entrare in aziende di maggiori dimensioni a carattere anche multinazionale, con profili tecnologici e professionali con buone opportunità di apprendimento e stabilizzazione del rapporto d'impiego. Tali elementi consentono a questi lavoratori di potenziare progressivamente il loro capitale umano, avvantaggiandoli nelle transizioni *job to job* e nel raggiungimento di migliori condizioni d'impiego, sia sotto il profilo retributivo che delle opportunità formative. A essere penalizzate sono, invece, le possibilità di mobilità verticale, sia perché entrano già in una posizione gerarchica abbastanza elevata, sia perché il processo di destrutturazione ed esternalizzazione portato avanti da alcune grandi imprese ha ridotto la verticalizzazione delle strutture organizzative. Le carriere interne e lunghe riguardano, invece, una quota significativa di lavoratrici, di ceto medio basso, il cui percorso di crescita si struttura all'interno della stessa azienda, entro la quale sperimentano una lunga gavetta per cercare di legittimarsi come professioniste competenti in un ambiente di lavoro connotato al maschile. Lavorare in realtà più piccole, orientate per lo più al interno, le penalizza rispetto a chi lavora nelle grandi aziende, dove sono garantiti percorsi di carriera relativamente più lunghi e lineari. Diversamente dai colleghi più giovani che entrano più precocemente nel settore hi-tech, hanno sperimentato l'alternanza studio-lavoro, giungendo più tardi alla laurea, e senza aver investito in esperienze occupazionali sempre coerenti con gli studi, ed entrano nel settore attraverso una "porta d'ingresso" di livello inferiore. Sono impiegate con contratti a progetto o comunque a termine e solo dopo anni ottengono la stabilizzazione. Il fatto poi di lavorare in piccole aziende, uffici di consulenza o *software house*, non le penalizza solo sul piano della transizione alla stabilità ma anche su quello della carriera interna, poiché in tali realtà la mobilità interna resta a corto raggio e legata a meccanismi informali e poco trasparenti. Per queste lavoratrici, a fronte di una breve carriera interna, la prospettiva più interessante è subentrare nell'assetto societario o aprire un'attività in proprio. Rimettersi sul mercato per entrare in una grande azienda del settore, invece, è meno attraente, perché si tratta di ridefinire autonomia e capacità di gestione del proprio lavoro, nonché confrontarsi con culture organizzative e modelli di relazione più limitanti.

Tra i lavoratori ICT intervistati vi poi è una quota significativa di soggetti la cui carriera è legata soprattutto alla transizione al lavoro autonomo dopo un'esperienza di qualche anno nel lavoro dipendente. Si tratta quasi esclusivamente di uomini, di età più elevata, con un curriculum scolastico meno brillante, in possesso di un diploma tecnico o di una laurea incongruente con la professione e inadatta a entrare nel circuito delle grandi aziende del settore. La loro è perlopiù una formazione da "smanettoni" del computer. Si tratta di lavoratori entrati negli anni della grande crescita quando i canali d'ingresso erano meno selettivi, e questo ha permesso loro di compensare con l'esperienza i gap formativi. Attualmente, sono soci di piccole imprese che operano in specifiche nicchie di mercato, prevalentemente legate al processo di informatizzazione della pubblica amministrazione. Grazie alle basse barriere all'entrata e a fronte dei notevoli investimenti pubblici in quest'ambito, tali lavoratori hanno avviato società redditizie, anche se ciò comporta rischi e responsabilità elevate, carichi di lavoro molto pesanti che assumono la forma dell'autosfruttamento. Si tratta di lavoratori fortemente dipendenti da un capitale sociale strutturato e radicato localmente e per questa ragione l'opzione della mobilità geografica non rappresenta per loro né una strategia possibile né un'opportunità realistica di miglioramento delle proprie condizioni.

Anche tra i lavoratori dell'hi-tech abbiamo individuato alcuni intervistati con *carriere ondivaghe* tra stabilità e instabilità o *carriere intrappolate nell'instabilità*. I primi sono maschi a elevata istruzione che hanno "fallito" nella loro strategia promozionale. La scelta di rimanere a Catania, senza confrontarsi con realtà più dinamiche, qualche esperienza di disordine lavorativo nell'evoluzione della carriera e l'ingresso

tardivo sul mercato del lavoro rappresentano i limiti più evidenti della loro strategia occupazionale. La loro vulnerabilità è amplificata da fattori congiunturali perché hanno compiuto scelte cruciali per la carriera in una fase sfavorevole, quella successiva al 2001, detta anche fase dello “*sboom*” dell’ICT (Pais, 2005, p.84), che li ha penalizzati sotto il profilo delle opportunità e delle condizioni d’impiego. Gli stessi fattori congiunturali hanno condizionato le *carriere intrappolate* che si sostanziano in un lungo percorso di precariato, nonostante credenziali educative elevate e congruenti, e che pagano oggi il processo di atomizzazione e frantumazione delle imprese locali in termini di peggioramento dei carichi di lavoro e delle condizioni contrattuali. All’interno di questo gruppo sono prevalenti le donne, spesso provenienti da contesti territoriali non metropolitani e da famiglie di ceto sociale basso, che hanno preferito puntare sulla fedeltà e sulla flessibilità funzionale (si occupano di gestione della clientela, di monitoraggio della qualità, ma anche di aspetti amministrativo-contabili) per sottrarsi ai rischi della carriera esterna. Sotto il profilo delle condizioni di lavoro, vivono le stesse “difficoltà di genere” sperimentate anche dalle lavoratrici con carriere promozionali, ma va sottolineato come la maggiore precarietà peggiori tale condizione di diseguaglianza.

5. Conclusioni

Dall’analisi compiuta fin qui possiamo trarre alcune conclusioni sui processi di carriera dei giovani istruiti e sulla diversa rilevanza esercitata dal capitale umano e sociale nei due comparti.

Innanzitutto bisogna considerare i modelli d’istituzionalizzazione del comparto/settore e il profilo del mercato di riferimento che definiscono le gerarchie di rilevanza di risorse competitive e la composizione del diverso mix di capitale umano e capitale sociale che decretano il successo di un percorso occupazionale. Nel *loisir*, infatti, è il capitale sociale ad assumere un ruolo centrale sin dall’inizio della carriera senza un preciso ancoraggio alle credenziali educative, mentre nel settore ICT ci troviamo di fronte a progetti professionali orientati dall’investimento in capitale umano con un ricorso pro-attivo alla mobilità *job-to-job* fondata sul potere delle loro credenziali nel mercato di riferimento.

La seconda condizione è il valore delle credenziali educative che dipende dal successo negli studi e dal rispetto dei tempi previsti. In questo senso l’alternanza studio-lavoro spesso si trasforma in un boomerang proprio perché incide sui tempi di completamento del percorso formativo e può portare a scelte professionali incongruenti che sfociano nel disordine lavorativo. È il caso tanto dei lavoratori dell’*hi-tech* e del *loisir* che permangono all’interno di percorsi di carriera definiti come “intrappolati”. Inoltre, nell’*high tech* è evidente come la congruenza e la linearità del percorso formativo sono fattori decisivi nel decretare il successo della carriera. A chi lavora nell’ICT, ma ha un titolo di studio incongruente o non ha ultimato gli studi universitari, non resta che percorrere la strategia difensiva del lavoro autonomo di consulenza e assistenza tecnica.

La terza condizione sono le appartenenze familiari e lo status sociale dei soggetti che pongono vincoli economici che costringono all’alternanza studio-lavoro, definiscono precise identità sociali e professionali, favoriscono l’investimento in credenziali educative, contribuiscono alla costruzione del progetto professionale, mettono a disposizione le proprie risorse di capitale sociale nelle transizioni lavorative. Nel *loisir*, ad esempio, è proprio il *framing* culturale, derivato dall’appartenenza a famiglie di ceto medio-alto, che spinge alcuni di questi lavoratori a investire di più nella carriera esterna al settore, seppur meno remunerativa e maggiormente precaria perché più compatibile da un punto di vista identitario alla cultura di ceto a cui appartengono.

Infine, vi sono anche le barriere e le diseguaglianze di genere che intervengono quando le donne svolgono le professioni degli uomini e che evidenziano come a parità di capitale umano sono più spesso penalizzate o meno propense ai rischi della mobilità lavorativa, con forme sia di segregazione verticale sia orizzontale. È evidente nel settore del *loisir*, dove più difficilmente abbiamo trovato donne nei ruoli più apicali e remunerativi del settore, e lo abbiamo visto anche nel settore *hi-tech*, soprattutto in quelle lavoratrici con carriere interne corte oppure intrappolate nella precarietà perché continuano e confrontandosi ancora con modelli organizzativi declinati al maschile, non riuscendo a sfruttare opportunamente i vantaggi della mobilità (Palidda, 2006).

Concludendo, appare necessario sul piano delle *policy* superare l’impostazione del “marketing formativo” che insiste sulle credenziali e sul *life long learning* come unico strumento in grado di supportare l’occupazione e i processi di mobilità e di carriera. Appaiono altrettanto rilevanti i contributi che servizi di orientamento e tutoraggio possono svolgere, soprattutto per quei soggetti privi di ancoraggi familiari forti, al fine di valorizzare le competenze apprese, la congruenza nelle scelte e la rendibilità delle forme di capitale, umano e sociale, a disposizione del singolo.

6. Bibliografia

- Almalaurea (2010), *XII Rapporto sulla condizione occupazionale dei laureati*, Il Mulino, Bologna
- Assinform (2005), *Rapporto sull'informatica e le telecomunicazioni 2005*, Promobit, Milano.
- Avola M., Cortese A., Palidda R. (2007), *Sfide e rischi dello sviluppo locale. Patti territoriali, imprenditori e lavoro in Sicilia*, Franco Angeli, Milano.
- Butera F., Bagnara S., Cesaria R., Di Guardo S. (a cura di), (2008), *Knowledge working. Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Mondadori, Milano
- Cortese A. (2002), *Lavoro e rischi sociali nella transizione all'età adulta. Percorsi lavorativi dei giovani svantaggiati nel Mezzogiorno*, in Luciano A., *Politiche del lavoro*, Franco Angeli, Milano.
- Dubar C. (2000), *La socializzazione. Come si costruisce l'identità sociale*, Il Mulino, Bologna
- Franchi M. (2005), *Mobili alla meta. I giovani tra università e lavoro*, Donzelli, Roma.
- Fullin G. (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- Gautiè J. (2005), Lavoro: dai mercati interni ai mercati di transizione. *Assistenza Sociale* 1-2, pp 9-26.
- Leonardi A., Baglieri D. (2003), Le risorse umane e i processi di accumulazione delle conoscenze come elementi distintivi per lo sviluppo dei saperi locali. In Buttà C., Schillaci C.E. (a cura di), *Microelettronica & saperi locali. Ipotesi di sviluppo di un polo high-tech a Catania*, Giappichelli, Torino.
- Masi S.E. (2004), *Net economy e microimprenditorialità: nascita, sviluppo e prospettive. Un quadro interpretativo e un'indagine empirica nell'area bolognese*, Franco Angeli, Milano.
- Chicchi F., Grandi S. (2004), Il lavoro atipico nell'area del loisir della provincia di Rimini. In Epicar (a cura di), *Il lavoro atipico nel terziario pubblico e nell'area del loisir*, Franco Angeli, Milano.
- Dubar C. (2000), *La socializzazione. Come si costruisce l'identità sociale*, Il Mulino, Bologna
- Meyer J.W., Rowan B., Institutional organizations: formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology* n. 2, pp. 340-363.
- Pais I. (2005), Il lavoro nelle aziende internet dopo la crisi della new economy: un'indagine nella provincia di Milano. *Sociologia del lavoro* n. 98.
- Palidda R. (2006), Storie di vita di donne nelle professioni ICT nel Sud Italia. In Ponzellini A.M. (a cura di), *Quando si lavora con le tecnologie. Donne e uomini nelle professioni dell'Information & Communication Technology*, Edizioni Lavoro, Roma
- Ramella F., Trigilia C. (a cura di), (2006), *Reti sociali e innovazione. I sistemi locali dell'informatica*. Firenze University Press, Firenze.
- SILB-FIPE (2008), *Rapporto sulle discoteche italiane*, Roma.
- Zucchetti E., Lodigiani R. (2002), *Dalla parte dei giovani: aspettative e percorsi di ricerca del lavoro dei disoccupati*, in Boldizzoni D., *Dopo la laurea. Rapporto sul lavoro giovanile ad alta qualificazione*, Edizioni il Sole 24 ore, Milano.
- Zurru M. (2004), *Loisir ed economia sommersa*. In Ortu G. (a cura di), *Cagliari tra passato e futuro*, Cuec, Cagliari.