

URG

Urge ricambio generazionale

Primo rapporto su quanto e come il nostro Paese si rinnova

A cura di

Marta Simoni

Rubbettino



Forum Nazionale
dei Giovani



La presente ricerca è stata realizzata nell'ambito delle attività del Centro Studi per le Politiche Giovanili del Forum Nazionale dei Giovani e del CNEL.

Si ringrazia per il contributo UniCredit Group.



Presentazione

di Antonio Marzano

«Incertezza, disoccupazione, bassi salari sono tre dei principali fattori di disagio con cui i giovani guardano al problema del lavoro. Riforma del welfare, produttività, sviluppo sono le tre ricette con cui quel disagio può essere ridotto e trasformato in speranza». Questo è quanto sostenevo all'inizio di un mio saggio dello scorso anno, dedicato ai giovani e al mercato del lavoro. Ho voluto iniziare così, e cioè con tre riferimenti che sono una parte soltanto del lavoro svolto dal Forum Nazionale dei Giovani, in collaborazione con il CNEL.

Credo che ancora una volta la lungimiranza dei padri costituenti potrà essere di aiuto per arrivare a formulare alcune considerazioni più generali sulle questioni che questa interessante e voluminosa ricerca pone in evidenza.

L'articolo 1 della nostra Costituzione recita «l'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro». L'importanza di questo dettato, però, non può essere compresa sino in fondo se non si compie lo sforzo di considerarlo in stretta relazione anche con gli articoli 3 e 34 della Carta Costituzionale. L'articolo 34 dispone che «I capaci e i meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno diritto di raggiungere i gradi più alti degli studi». Purtroppo, come ben sappiamo, non tutti hanno sufficienti mezzi. Nella nostra Costituzione esiste proprio per questo un ulteriore articolo, considerato il più importante, il più impegnativo, soprattutto in relazione ai giovani, per coloro che hanno cioè l'avvenire davanti a loro: «È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e la eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese». È compito cioè della Repubblica rimuovere gli ostacoli che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e, quindi, della società. E cosa si intende per pieno sviluppo? Dare lavoro a tutti, concedere una giusta retribuzione, consentire a tutti l'adeguata formazione scolastica, dare cioè a tutti dignità di uomo.

Solo raggiungendo questi obiettivi si potrà veramente dire che la formula contenuta nell'articolo primo («L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro») corrisponderà alla realtà. Se infatti non si ha la possibilità di lavorare e di studiare e di trarre con sicurezza dal proprio lavoro i mezzi per vivere da uomo, la nostra Repubblica non si potrà definire fondata sul lavoro.

Tutti i cittadini, dunque, devono essere messi in condizione di concorrere alla vita della società, di portare il loro miglior contributo al progresso continuo di tutta la società. Il lavoro, la sua garanzia, le condizioni in cui esso viene svolto e la retribuzione che ne consegue diventano quindi il criterio con cui misurare l'uguaglianza «politica» degli uomini, cioè il grado di democrazia raggiunto nel Paese.

Una Repubblica democratica fondata sul lavoro deve assicurare a tutti la possibilità di lavorare, perché tutti i lavoratori – non una parte, non quelli che fanno solo alcuni lavori – devono essere nelle condizioni materiali e di spirito per contribuire all'organizzazione della vita politica, economica e sociale del Paese. La mancanza del lavoro, l'esclusione all'accesso a esso sono segni di mancanza di libertà e di uguaglianza, di assenza di coesione sociale.

La strada che io vedo percorribile per il pieno conseguimento degli obiettivi poc'anzi illustrati è quella della meritocrazia e della libertà di competere. Un Paese che seleziona la propria forza produttiva sulla base delle «conoscenze» e non della «conoscenza», intesa come capitale intellettuale, determina un declino della produttività individuale, cioè del contributo produttivo che ciascuno è in grado di dare. Se l'accesso dei giovani alle varie attività viene precluso con meccanismi diversi da quelli di una obiettiva, imparziale, accurata selezione del merito, si introducono nella società rigidità sociali che ricadono prevalentemente sulle fasce politicamente più deboli della stessa società. Purtroppo è proprio questo il meccanismo che determina il cosiddetto *brain drain* che oggi troppo spesso si manifesta in Italia. Credo che molto dipenda dalle scelte politiche che si sono fatte e che si faranno nel futuro.

Una inversione di tendenza si potrà avere solo con una visione di lungo periodo dei problemi economici e sociali del Paese, ma questo non è l'orizzonte temporale di riferimento della classe politica che porta, invece, ogni governo a compiere scelte sempre di corto respiro, più calibrate sulle necessità contingenti che su investimenti e programmazione. E naturalmente a farne le spese sono soprattutto gli *outsider*, cioè i giovani e le donne. Nei casi in cui si è tentato di compiere lo sforzo di «guardare lontano», le riforme sono state attuate solo in parte. E questo è dovuto soprattutto all'alternanza delle maggioranze di governo. Ma il futuro del nostro Paese, è bene sottolinearlo e ripeterlo, dipende dai giovani. E, considerato che il futuro riguarda tutta la nazione, credo che non ci sia migliore terreno per compiere uno sforzo di condivisione da parte dell'intera classe politica. Un'impostazione di questo tipo, tra l'altro, permette di superare, in qualche modo, anche le possibili obiezioni che potrebbero scaturire dalla difficile situazione internazionale. Iniziare a pensare oggi al futuro significa avviare un percorso di sviluppo di lungo periodo che consente di distribuire i «sacrifici» nel tempo.

In ogni caso, un nuovo assetto della società non può essere pensato senza la centralità del concetto di libertà. Una economia più libera genera maggiore sviluppo e aiuta a creare nuovi e migliori posti di lavoro. In realtà, negli ultimi anni si sono creati posti di lavoro anche in assenza di sviluppo. La flessibilità introdotta a

partire dal 1997 è stata, da questo punto di vista, una risorsa. Ciò che è mancato è stato un adeguato sistema di welfare, in grado cioè di consentire ai giovani lavoratori soprattutto un certo grado di sicurezza. È un po' come un aeroplano che tenta di volare con una sola ala. Quello che voglio dire è che il modello europeo della flexsecurity è forse l'ideale impostazione per realizzare una flessibilità positiva, una flessibilità che eviti la «trappola della precarietà». In questo senso, però, lo sforzo deve essere di tutto il sistema, non solo politico. Anche per questo motivo auspico che il mondo bancario recuperi rapidamente un adeguato contatto con l'economia reale. È una ricetta che può dare il suo contributo anche alla crisi attualmente in corso.

Ma un consiglio mi sento di darlo anche ai giovani, a chi ha realizzato questo rapporto. Il vero motore della vita di ognuno di noi, ma soprattutto di chi ha davanti a sé un'esistenza intera da portare avanti, sono gli ideali e la fiducia che può essere riposta in essi. È vero, ci sono ostacoli strutturali da superare. Ma la fiducia e la determinazione riposte nel raggiungimento di un obiettivo «alto» possono consentire di fare grandi passi in avanti. Questo libro è forse un primo passo positivo in questa direzione.

Prefazione

di Cristian Carrara e Marco Piras

Il tempo che stiamo vivendo non può che porre al centro del dibattito la questione giovanile. Questione difficile da affrontare perché difficile è definire chi siano i giovani. Fino a che età si è giovani? Tenuto conto, infatti, che il concetto di generazione – ovvero di un gruppo di persone nate negli stessi anni e che, si presuppone, si trovino ad affrontare problemi simili – va sempre più trasformandosi, fino a parlare di generazioni che cambiano ogni 3 o 4 anni, risulta veramente difficile raggruppare sotto l'unica categoria di «giovani» la vastità delle storie, delle esperienze e dei problemi di persone che vanno dai 15 fino ai 35 anni.

Per prima cosa, dunque, è necessario arrenderci di fronte all'impossibilità di definire veramente chi sono i giovani. Sono una realtà multiforme, complessa, variegata come variegata è la natura umana. I giovani che frequentano le scuole superiori non hanno certamente gli stessi problemi di coloro che vanno all'università e, al tempo stesso, sono lontanissimi da coloro che, finiti gli studi, entrano nel mondo del lavoro e iniziano con difficoltà a pensare a una propria autonomia economica e familiare. Anche se vi sono pochi anni di differenza, cambiano i linguaggi, cambiano i problemi, cambiano le tendenze. I genitori lo vedono benissimo nei figli che, avendo solo 4 o 5 anni di differenza, vivono due mondi profondamente diversi; hanno passioni, interessi e, spesso, modi di comunicare assai distinti. Non vale la pena, dunque, pensare ai «giovani» come a una semplice categoria «anagrafica», tantomeno come a una classe sociale.

Nonostante questo, è possibile osservare dei tratti comuni che in qualche modo descrivono i giovani: le loro attitudini, le loro preoccupazioni e le loro speranze.

Comunemente, però, i giovani sono dipinti come una generazione sbandata, priva di valori, incapace di tessere relazioni durature, una generazione «invisibile», scarsamente interessata al bene comune. Non passa giorno che i media non trattino di qualche preoccupante fatto di cronaca che li pone sotto una luce sinistra: vengono descritti prevalentemente come un problema per la nostra società, quasi mai come un'opportunità. Tutto ciò ha certamente un fondo di verità, e sottolinea delle urgenze a cui dare risposta. È vero, vi è un'emergenza educativa, vi sono dei tratti distintivi delle giovani generazioni che non possono non preoccupare. I giovani d'oggi vivono spesso in una dimensione virtuale, che li allontana sempre più

dalla vita reale, vivono con difficoltà e disinteresse la partecipazione alla vita della comunità, sembrano non avere dei punti di riferimento attraverso cui orientare le proprie scelte. A ben vedere però, tutti questi problemi sono strettamente collegati con la società in cui i giovani sono nati, con le opportunità e gli stimoli che questa è stata in grado di offrire loro. È importante dunque riconoscere che i giovani sono il frutto di una società, che i figli sono lo specchio di ciò che i padri hanno preparato per loro; sono lo specchio dei valori che gli sono stati trasmessi, delle priorità che gli sono state insegnate. È inutile porre in primo piano le mancanze e le malattie di una generazione se non si è disposti a mettere in crisi il sistema educativo, ma non solo, in cui queste generazioni sono cresciute. Ma i giovani non sono solo questo. Sono veramente un'opportunità. Sono la prima generazione a vivere dal di dentro la sfida della globalizzazione, a vivere come parte della propria identità la possibilità di muoversi con estrema facilità, nell'incontro e nel confronto con lingue e culture diverse. Sono una generazione mediamente più formata delle precedenti, abituata alla velocità dei cambiamenti della nostra società. Una generazione nata dopo il crollo del muro, che non ha vissuto sulla propria pelle le divisioni che hanno ferito il mondo dal dopoguerra in poi; per questo può avere una freschezza che le generazioni precedenti non avevano. Una generazione che vive con uno sguardo del tutto inedito anche la possibilità della costruzione di un'Europa capace di sintetizzare le storie e le esigenze dei diversi popoli.

I giovani d'oggi sono un'occasione tutta da scoprire, un libro tutto da scrivere, perché, come i giovani di ogni tempo del resto, portano in sé un naturale potenziale di futuro. È necessario rendersi conto che le difficoltà che oggi affrontano nell'immaginare il loro futuro e la cifra del loro impegno nella comunità in cui vivono sono questioni che riguardano tutti, perché riguardano l'esistenza stessa della nostra società.

Immaginare una società capace di investire sui giovani, di educarli a valori duraturi, di dar loro possibilità le loro capacità significa immaginare una società dinamica e aperta al futuro. Al contrario, pensare ai giovani come una palla al piede, come un problema da risolvere, significa condannare la nostra società a una staticità che non può che condurre al disfacimento del nostro Paese. All'interno di questo discorso si situa il tema del ricambio generazionale; del «quanto» e del «come» i giovani trovino spazio nell'ambito della politica e degli ordini professionali. Del «quanto». Perché sapere quanti giovani e con quale facilità riescano a entrare nei luoghi propri della classe dirigente ci permette di capire la dinamicità e la capacità di rinnovamento del nostro Paese. Del «come». Perché non basta invocare il ricambio generazionale senza stabilirne le modalità. Serve stabilire i metodi attraverso cui avviene la selezione della classe dirigente. Metodi che siano improntati alla trasparenza e al dare a tutti le stesse possibilità, indipendentemente dalla propria ricchezza e dalla propria provenienza culturale. Indipendentemente dal luogo in cui si è nati e dalla propria condizione sociale di partenza.

Introduzione

di **Marta Simoni**

Il problema del ricambio generazionale

L'obiettivo complessivo dell'indagine raccolta in questo volume è quello di acquisire un livello significativo di conoscenze sul tema del ricambio generazionale, tanto al livello del sistema paese (accesso al mercato del lavoro e ai ruoli di rappresentanza istituzionale), quanto nelle professioni dove, notoriamente, i flussi in entrata sono regolati da tutta una serie di barriere che riducono la mobilità sociale.

È opinione condivisa che molti dei problemi italiani siano da imputare alla pervicacia con la quale la classe dirigente nostrana difende le posizioni acquisite. Commentatori politici, giornalisti e opinionisti puntano l'attenzione su questa tendenza, senza però disporre, il più delle volte, di una base conoscitiva dettagliata. Se fino a qualche decennio fa il tema della «mobilità sociale» era uno dei pilastri delle scienze sociali, attualmente, complici paradigmi teorici che enfatizzano la «fluidità» della società contemporanea, questo tema è affrontato in maniera episodica. Il nesso tra mobilità sociale e questione giovanile va invece affrontato in modo dettagliato e documentato: è da qui che prende le mosse l'idea del *Primo rapporto sul ricambio generazionale in Italia*. Il rapporto rappresenta un tentativo di raccogliere in modo sistematico tutta una serie di informazioni sulla presenza dei giovani nelle rappresentanze istituzionali e in alcuni settori chiave della cultura e del mondo del lavoro.

Questo libro s'interroga, dunque, sulle sfide poste da uno scenario nel quale i rapporti intergenerazionali tra giovani e anziani stanno assumendo contorni tali da non poter essere ignorati. Infatti, se i risvolti di questi processi profondi di trasformazione demografica e sociale non vengono valutati per tempo, diverranno sempre più insostenibili e, di conseguenza, anche più difficili da affrontare e risolvere.

Sin dalla sua progettazione, l'indagine si è dimostrata non semplice. D'altronde, analizzare i rapporti tra generazioni e la condizione giovanile, significa confrontarsi con una serie di problematiche che investono diverse sfere della vita pubblica del Paese (mercato del lavoro, politica, ricerca, ecc.) e che hanno pesanti ricadute sui destini sociali dei giovani italiani; ma si tratta anche di riflettere sulle ripercussioni familiari di tali questioni, dal momento che si è verificata una situazione paradossale, generata dalla perversa combinazione di due atteggiamenti tipici dei nostri concittadini: l'altruismo pri-

vato e l'egoismo pubblico. Difatti, i genitori italiani sono tra i più generosi d'Europa quando è necessario dare un aiuto ai propri figli (cfr. cap. 1 - tab. 1.5); nel momento in cui sono chiamati a pensare ai giovani in quanto tali (e quindi ai figli degli altri) diventano molto egoisti (Boeri, Galasso 2007). In pratica, ci troviamo di fronte a una vera e propria legge del contrappasso: ciò che i genitori tolgono ai propri figli nella vita pubblica, è restituito (e con interessi molto alti) all'interno dei nuclei familiari. Il rischio è che i giovani, rassegnati a questo immobilismo sociale continuino ad accettare la propria condizione di emarginati in una società organizzata per caste e al cui vertice si trova una gerontocrazia inamovibile. Per certi aspetti sembra, infatti, che i ragazzi italiani siano arrivati a convivere con i privilegi dei loro padri e dei loro nonni, perché sono consapevoli che, se sapranno aspettare pazientemente il loro turno, un giorno ne potranno beneficiare: non solo rimangono a lungo improduttivi; non solo arrivano in ritardo alla costituzione di un proprio nucleo familiare e con scarse possibilità di incidere sulle scelte politiche, economiche e sociali del paese, ma sembrano accettare passivamente questo *status quo*, in vista di un riscatto in un futuro tutt'altro che prossimo. Il rischio è che quando sarà il loro turno di occupare le posizioni che contano, ripropongano le stesse logiche (poco orientate alla meritocrazia e basate su meccanismi di selezione fondati sull'appartenenza di nascita o acquisita sul campo, dopo anni di provate dimostrazioni di lealtà e subordinazione) che a lungo li hanno relegati ai margini della vita pubblica del Paese.

L'impianto metodologico della ricerca

Viste le molteplici conseguenze del ritardo con il quale i giovani italiani hanno accesso all'acquisizione di ruoli adulti, tanto nella sfera pubblica quanto in quella privata, si è cercato di analizzare i diversi ambiti nei quali la deriva gerontocratica del paese è maggiormente evidente e preoccupante e dove, pertanto, il ricambio generazionale è momentaneamente bloccato.

Per delineare una mappa nazionale degli sbarramenti generazionali presenti nei vari settori della vita produttiva e sociale si è scelto, dunque, di adottare un disegno della ricerca multi-metodo, che permettesse di approfondire per i diversi ambiti presi in considerazione un numero di elementi sufficientemente ampio. In ciascuno dei settori analizzati si è cercato di definire i contorni dell'attuale scenario nazionale per quel che riguarda gli spazi di partecipazione che l'Italia offre ai giovani. Dal momento che l'indagine si propone di realizzare una ricognizione sulla presenza giovanile nelle posizioni di vertice della vita politica, economica e sociale del paese, una prima questione riguarda le fonti utili a una quantificazione del fenomeno. Come già rilevato, i dati disponibili sono limitati e spesso incompleti: ad esempio, una delle indagini più recenti si basa sulla banca dati *Who's who* che, però, prende in considerazione esclusivamente i personaggi della vita pubblica italiana che godono di una visibilità internazionale (Carboni 2007 – cfr. cap. 1); rimangono quindi escluse le figure ope-

ranti su scala locale. Una banca dati che considera solo le figure di respiro internazionale, per definizione, tende infatti a escludere i livelli decisionali e operativi intermedi. Dal momento che le barriere all'accesso per i giovani partono già dai livelli più bassi delle professioni, si è preferito impostare l'analisi su basi dati che consentissero di evidenziare il peso della componente giovanile a più livelli. Tuttavia, per ovviare ai limiti delle banche dati specializzate occorre indirizzarsi verso fonti statistiche che, nonostante siano pensate per scopi differenti, possano ugualmente fornire informazioni utili alla comprensione del fenomeno.

Un altro problema è dovuto al fatto che attraverso l'analisi statistica rimangono in ombra i meccanismi e le dinamiche che portano alla marginalizzazione dei giovani: tali fenomeni possono essere colti solo adottando strumenti d'indagine che, attraverso le testimonianze dirette degli attori, permettano di conoscerne i dettagli. Per questi motivi si è optato per un'indagine dall'impianto metodologico quali-quantitativo. Tale scelta è stata dettata dall'esigenza di riuscire a definire il ruolo dei giovani in ambito economico e politico, focalizzando, al contempo, i problemi, i vincoli, le opportunità e le attese dei ventenni/trentenni che quotidianamente si confrontano con una realtà nella quale i margini di mobilità sono piuttosto ristretti. L'uso sinergico di metodologie di tipo quantitativo e qualitativo ha dunque contribuito a garantire una maggiore completezza delle informazioni e a valorizzare, integrandoli, dati raccolti con tecniche differenti e per finalità diverse da quelle che si pone il presente lavoro.

In pratica, attraverso dati statistici secondari si è cercato di fornire un quadro quantitativo della presenza dei giovani nei vari ambiti della vita economica e sociale della nazione: parte dell'analisi è stata dedicata a una valutazione della partecipazione dei giovani nel mondo del lavoro e nella politica; mentre un'altra parte del lavoro di ricerca è stata indirizzata a ricostruire la presenza dei giovani nel mondo delle professioni.

Attraverso degli approfondimenti tematici si è, invece, cercato di evidenziare quali sono i meccanismi di esclusione/inclusione caratteristici di alcuni settori chiave (politica, università e alcune delle professioni di maggior prestigio).

La metodologia adottata si inquadra perciò all'interno di un disegno ampio ed articolato basato sulla successione di diversi moduli di indagine che, partendo dall'analisi statistico-quantitativa della condizione giovanile in diversi ambiti della vita economico-sociale del paese, arrivano a mettere a fuoco i principali meccanismi che regolano l'accesso a posizioni di rilievo o quantomeno non aperte a tutti.

Il modulo quantitativo: l'analisi delle fonti statistiche

In questa prima fase dell'indagine si è inteso definire una panoramica ad ampio spettro della condizione giovanile nel mercato del lavoro e in alcuni settori chiave del mondo della cultura e della rappresentanza istituzionale, tracciandone delle coordinate di massima.

Adottare una prospettiva di studio centrata sul ricambio generazionale non è stato affatto semplice. Difatti, nonostante questo concetto sia di per sé dinamico, le statistiche a nostra disposizione non consentono di ricostruire con esattezza i flussi in entrata e in uscita nel mercato del lavoro e nelle diverse professioni. Per superare l'*impasse* e tracciare delle linee tendenza sul *turnover* tra generazioni, si è deciso di ricorrere ad alcune serie storiche che, pur non permettendo di individuare con esattezza l'avvicendamento anagrafico, restituiscono al fenomeno la sua componente dinamica. In pratica, la posizione occupata dai giovani in un determinato settore al tempo t_0 è stata confrontata con quella ricoperta dai loro coetanei al tempo t_{-1} (ad esempio cinque o dieci anni fa).

Nello specifico, per quanto riguarda la questione lavorativa, si è scelto di analizzare le principali caratteristiche della presenza giovanile nel mercato del lavoro (il tasso di occupazione dei giovani con meno di 35 anni, la loro condizione occupazionale, la posizione occupazionale che rivestono, l'eventuale iscrizione ad albi professionali, l'ambito di lavoro pubblico o privato, il settore produttivo, le condizioni di lavoro, ecc.) sfruttando le notevoli risorse offerte dai dati sulle forze lavoro raccolti dall'Istituto nazionale di statistica¹. Fornendo, nel corso degli anni, le stime delle principali caratteristiche dell'offerta di lavoro (condizione professionale, tipo di attività lavorativa, esperienze di lavoro, ricerca di occupazione, ecc.) disaggregate per sesso, età e territorio (fino al dettaglio regionale), l'indagine sulle forze lavoro consente, infatti, di fotografare non solo l'attuale condizione occupazionale dei giovani italiani, ma anche di effettuare confronti con il passato. L'arco temporale scelto per valutare se (e in quali termini) si sia verificato all'interno del mercato del lavoro italiano un ricambio generazionale è quello compreso nel decennio 1997-2007. Il 1997 è infatti l'anno in cui è entrata in vigore la Legge 196/97 (Pacchetto Treu) che ha regolamentato il lavoro flessibile, introducendo anche nuove figure contrattuali. Si è così proceduto a un'analisi comparativa delle condizioni occupazionali dei giovani di oggi con quelle dei loro coetanei del 1997, del 2001, del 2004 e del 2007. Si è cercato altresì di valutare la presenza di eventuali differenze fra i diversi contesti territoriali².

¹ Dalla sua introduzione all'inizio degli anni '50, l'indagine sulle forze di lavoro svolge un ruolo di primo piano nella documentazione statistica e nell'analisi della situazione occupazionale in Italia. Le informazioni vengono raccolte dall'Istat intervistando ogni trimestre un campione di quasi 77mila famiglie, pari a 175mila individui. Negli anni l'indagine è stata più volte rinnovata per tenere conto delle continue trasformazioni del mercato del lavoro e delle crescenti esigenze conoscitive. L'ultima modifica risale all'inizio del 2004: l'attuale rilevazione campionaria è «continua», in quanto le informazioni sono raccolte in tutte le settimane dell'anno e non più in una singola settimana per trimestre. I risultati continuano comunque a essere diffusi con cadenza trimestrale (fatta eccezione per il dettaglio provinciale che ha cadenza annuale).

² A rigore non è possibile una comparazione diretta tra i dati raccolti prima del 2004 e quelli successivi, dal momento che a partire da questa data, per adeguarsi agli standard europei, l'indagine sulle forze lavoro che l'Istat effettuava con cadenza trimestrale, ha assunto carattere continuativo: come, detto, il campione delle famiglie intervistate viene infatti suddiviso in sottogruppi e intervistato lungo tutto l'arco del trimestre di riferimento. In ogni caso, un confronto tra le diverse annualità consente di tracciare le principali linee di tendenza sull'evoluzione del mercato del lavoro nel nostro Paese.

Oltre al mercato del lavoro, si è inteso valutare il peso dei giovani nella politica italiana, sia livello locale che a livello nazionale: anche se l'invecchiamento riguarda tutti i settori della vita pubblica, risulta particolarmente preoccupante nella sfera istituzionale. Le *élite* politiche rappresentano, difatti, le classi dirigenti per eccellenza, proprio per il ruolo decisivo che giocano nel governo del sistema-paese.

Innanzitutto, visto che quello del ricambio generazionale è stato un tema molto presente nei programmi politici presentati nel corso dell'ultima campagna elettorale, è stato effettuato un confronto tra il numero di giovani candidati nelle liste dei diversi partiti che hanno partecipato alle elezioni del 13 e 14 aprile 2008 e il numero di quanti sono stati effettivamente eletti in parlamento. Inoltre, per stimare la possibilità d'inclusione dei giovani nelle sedi istituzionali di rappresentanza e di governo, è stato preso in considerazione il numero di parlamentari con non più di 35 anni eletti nelle passate legislature e il numero di parlamentari della stessa fascia d'età eletti nel corso dell'ultima tornata elettorale.

Tuttavia, per una valutazione più completa del flusso d'entrata in politica da parte dei giovani, più che alla politica nazionale occorre guardare a quella di base e allo spazio che gli *under35*, nel corso degli anni, sono riusciti a conquistarsi a livello locale (comunale, provinciale e regionale). Da questo punto di vista, per determinare la struttura generazionale della rappresentanza è stata di fondamentale importanza l'analisi statistica dei dati demografici degli Amministratori locali, che il Ministero dell'Interno mette a disposizione del pubblico. Peraltro, si è potuto stimare l'accesso dei giovani alle cariche istituzionali in chiave diacronica, essendo disponibili informazioni a partire dal 1985.

In sintesi, per ciascuno dei diversi livelli di governo presi in considerazione (nazionale, regionale, provinciale e comunale), si sono confrontati i dati relativi all'inclusione istituzionale dei giovani in differenti periodi storici, selezionando gli indicatori che meglio rappresentano l'evoluzione del fenomeno.

Infine, ci si è proposti di valutare la capacità di accesso dei giovani alla classe dirigente nazionale, arrivando a definire la misura della loro presenza nei settori in assoluto meno liberalizzati: le professioni e l'università. È risaputo che gli albi e gli ordini professionali, cui si accede tramite un esame di ammissione (e dopo un lungo periodo di praticantato), consentono ai professionisti che già operano di controllare e regolare l'entrata di nuovi professionisti, alterando il regime di concorrenza e favorendo il rafforzamento di «*caste*» che bloccano la mobilità sociale. Senza considerare poi che tali contesti iperprotetti sono anacronistici rispetto ai problemi che investono il mercato del lavoro: ai sindacati e ai lavoratori dipendenti si chiede di essere più flessibili, meno protezionisti e maggiormente produttivi, ma le stesse richieste non valgono per gli ordini professionali, restii alla benché minima forma di liberalizzazione.

Non è certo una novità che in Italia determinate professioni siano di fatto blindate per i giovani, anche perché gli ordini sembrano concentrarsi più sulla tutela delle condizioni sociali ed economiche di chi è riuscito ad affermarsi, che sulle competenze e la qualità dei servizi offerti dagli iscritti agli innumerevoli ordini istituiti nel nostro Paese.

A gravare ulteriormente sulla condizione dei giovani che vogliono accedere a una professione, si aggiunge il problematico istituto del praticantato: in molti casi, dopo la laurea, è obbligatorio un tirocinio di due-tre anni (per il quale, il più delle volte, non è nemmeno previsto un rimborso spese). Il tutto a esclusivo vantaggio del tutor che, la maggior parte delle volte, può beneficiare di «manovalanza a costo zero», anche per attività che esulano dalla formazione professionale (mansioni di segreteria, disbrigo di pratiche burocratiche presso i vari uffici, ecc.). Dopo questo periodo di «sfruttamento legalizzato», il giovane praticante è chiamato a sostenere l'esame di Stato (a sue spese)³, «dove le commissioni sono formate da liberi professionisti [...] fino ad arrivare al caso estremo, ad esempio, del numero chiuso dei notai» (Cesviter 2006: IX). In effetti, a decidere sull'idoneità dei futuri competitori sono altri concorrenti che già esercitano la libera professione sul mercato. Per di più, in vista dell'esame di Stato (scoglio tutt'altro che facilmente aggirabile), tra i giovani aspiranti professionisti è invalsa la pratica di frequentare scuole specialistiche (a pagamento), che li aiutino nella preparazione dello stesso. Dopodiché, una volta sostenuto un dispendioso esame di abilitazione, si inizia a pagare «un costoso “abbonamento” all'ordine»; peraltro, sono tutti «costi, strozzature che [...] si ripercuotono sull'utenza finale: il cittadino consumatore e le imprese» (Cesviter 2006: X). A conti fatti, dunque, una volta conseguita la laurea, chi vuole abbracciare la libera professione (qualunque essa sia) deve mettere in conto lunghi anni di precarietà e d'incertezza lavorativa⁴.

I costi e le conseguenze per l'intera economia del Paese, derivanti dell'attuale sistema degli ordini, sono stati peraltro stigmatizzati anche dall'OCSE: nell'ultimo rapporto sull'Italia, una delle cause della debolezza economica del Paese è identificata proprio nelle inefficienze dei mercati delle professioni, regolati in maniera eccessivamente protezionistica a scapito della concorrenza. Anche la Commissione europea ha sottolineato a più riprese la necessità di abolire le limitazioni alla concorrenza che caratterizzano la regolamentazione dei servizi professionali: dalla fissazione o raccomandazione dei prezzi, alle restrizioni all'accesso. Molti richiami della Commissione hanno interessato il nostro Paese che, come si evince dalla tabella 1, è tra le nazioni che pone il numero maggiore di vincoli nell'accesso alle professioni, ma anche nell'esercizio delle stesse.

³ In alcuni casi il costo può arrivare fino a più di 300 euro.

⁴ Il lungo *iter* che devono affrontare quanti vogliono affermarsi come medici, avvocati, giornalisti o notai è ampiamente descritto nei capp. 5, 6, 7 e 8.

Tab. 1 – *I vincoli italiani*

Accesso					
	Italia	Germania	Francia	Spagna	Gran Bretagna
Ordini professionali	x		x	x	x
Iscrizione obbligatoria	x		x		
Esami di stato	x	x	x		
Laurea	x	x	x	x	
<i>Modalità d'esercizio</i>					
Individuale	x	x	x	x	x
In forma associata	x			x	x
Società di capitali			x		x

Fonte: MLFN

È peraltro del tutto infondata la classica risposta degli ordini di fronte all'obiezione che la loro esistenza in una società globalizzata e concorrenziale come quella contemporanea ha sempre meno senso: il loro operato garantirebbe ai cittadini che si rivolgono ai loro iscritti servizi di qualità. Peccato però che i cittadini si sentono tutt'altro che tutelati, dal momento che anche tra coloro che appartengono alle classi dirigenti c'è scarsa fiducia sul senso etico degli ordini professionali (Luiss 2007).

Tuttavia, fintantoché l'attività delle professioni continuerà a essere regolata per legge non rimane molto spazio per la concorrenza: le tariffe sono regolate e gli iscritti non possono farsi pubblicità per attrarre nuovi clienti. Tutte condizioni che non facilitano l'inserimento dei giovani, per i quali le libere professioni sono tutt'altro che libere: «l'accesso richiede anni di pratica, nei quali i giovani tipicamente non sono retribuiti (se non a livelli di “paghetta settimanale” del babbo), e la pubblicità resta ingessata in codici di condotta che vietano ai giovani professionisti di offrirsi sul mercato in modo minimamente aggressivo. La concorrenza vera tra professionisti sembra “una vergogna” da evitare invece che il modo naturale di organizzare questi settori» (Scarpa 2003). È esemplificativa, in tal senso, la reazione del Consiglio Nazionale Forense di fronte alla decisione del governo di sopprimere le tariffe minime e il divieto di farsi pubblicità (settembre 2006). Per il Consiglio Nazionale Forense concludere accordi per un compenso inferiore al minimo tariffario è, infatti, in contrasto con il codice deontologico in quanto «lede la dignità dell'avvocato». Ma chi decide quale tariffa non è lesiva della dignità dell'avvocato, si chiedono Sergio Rizzo e Gian Antonio Stella? (2008). Ovviamente l'Ordine. Ma anche per quanto riguarda l'abrogazione della pubblicità, sottolineano i due giornalisti del «Corriere della Sera», l'Ordine degli avvocati ha fatto il suo capolavoro: mancando nella nuova legge riferimenti sia alla pubblicità comparativa che ai mezzi pubblicitari, rimangono in vigore le disposizioni del codice deontologico che, oltre a proibire la pubblicità comparativa, non ammettono l'uso di mezzi disdicevoli; dove tra i mezzi disdicevoli sono compresi anche gli organi di stampa, la radio e la televi-

sione. In ogni caso, gli ordini sono stati tirati fuori d'impaccio da un emendamento che dà loro il compito verificare la trasparenza e la veridicità delle inserzioni pubblicitarie. Si tratta cioè di un vero e proprio «diritto di veto» (2008: 240).

Non è un esempio di apertura nemmeno il mondo accademico, dove la cooperazione è il principale canale di reclutamento delle nuove leve di docenti e ricercatori. Peraltro, la professione universitaria, stando alle informazioni contenute nel data base *Who's who* del 2004 è la più diffusa tra le *élite* italiane.

È dunque abbastanza evidente che i giovani sono discriminati nel raggiungere i ruoli apicali sia nelle professioni sia nell'università.

Sono stati pertanto analizzati i dati messi a disposizione dal MIUR⁵ e da quattro ordini professionali: l'ordine dei notai, degli avvocati, dei medici e dei giornalisti⁶. Di fronte a un universo estremamente variegato ed eterogeneo, qual è quello degli ordini professionali, nella scelta delle realtà da approfondire si è cercato di seguire più di un criterio⁷. Innanzitutto, si è tenuto conto delle caratteristiche degli ordini per quel che riguarda la loro autorevolezza e il loro grado di apertura: è stato pertanto individuato un ordine forte per tradizione e per i poteri a esso attribuiti (l'ordine dei medici) e un ordine «debole» (l'ordine dei giornalisti), «dove la "forma ordine" non organizza una libera professione» (Bonanni 1998: 7); un ordine «aperto» (l'ordine degli avvocati) e un ordine «chiuso» (l'ordine dei notai)⁸.

In secondo luogo, la scelta è ricaduta su queste professioni, non solo in virtù della loro tradizionale impermeabilità a meccanismi di selezione competitiva in favore di criteri di selezione basati sull'appartenenza, ma anche perché avvocati, giornalisti e medici, insieme ai docenti universitari, da sempre rappresentano una quota significativa degli eletti nel parlamento italiano: nella passata legislatura (2006-2008) gli avvocati costituivano il 13,7% dei parlamentari, i giornalisti, così come i docenti universitari, l'11,8%; meno presente, ma comunque ben rappresentata

⁵ Per quanto riguarda il sistema universitario, il Ministero dell'Università e della Ricerca mette a disposizione i principali dati anagrafici sul personale docente di ruolo (Ordinari, Associati e Ricercatori), specificandone le qualifiche, la facoltà d'afferenza e il settore disciplinare d'insegnamento.

⁶ Avere questi dati non è stato affatto semplice, sia perché non sempre gli archivi degli ordini sono aggiornati, sia perché c'è stata una certa resistenza alla diffusione degli stessi. Purtroppo, difatti, non tutti gli ordini sono stati pienamente disponibili nel comunicare i dati relativi ai loro iscritti. Ci si è dovuti, dunque, accontentare delle scarse informazioni che sono state messe a nostra disposizione.

⁷ Attualmente, tra ordini, collegi e albi riconosciuti si arriva a quota 72 (Rizzo, Stella 2008). Nei primi decenni del secolo scorso le professioni riconosciute erano quelle più radicate nella tradizione (notai, ingegneri, architetti, avvocati, ecc.) ma, a partire dal secondo dopoguerra, si è avuta una vera e propria proliferazione degli albi.

⁸ Malgrado le chiusure verso le recenti proposte di liberalizzazione del settore, l'ordine degli avvocati può considerarsi più aperto di altri, in quanto la presenza di giovani tra i suoi iscritti è maggiore di quella registrata per altre professioni. Viceversa, l'ordine dei notai può considerarsi l'ordine «chiuso» per eccellenza, essendo il numero di questi particolari pubblici ufficiali programmato dal Ministero della Giustizia sulla base delle reali necessità della collettività.

(5,9%) era la classe medica⁹. Le percentuali rimangono sostanzialmente immutate anche tra i neoeletti: gli avvocati sono il 13,9% dei deputati, i giornalisti il 10,1%, gli universitari l'8% e i medici il 4,9%¹⁰. Di fronte a questi dati è difficile aspettarsi politiche volte a favorire la concorrenza nelle libere professioni (Giavazzi 2005). Anzi, le rendite di posizione di cui godono queste corporazioni hanno alimentato una frenetica rincorsa da parte delle figure professionali più disparate per riuscire a ottenere anch'esse il riconoscimento dello status di Ordine¹¹.

Oltretutto, il peso politico degli ordini è di tutto rilievo, se si considera che rappresentano quasi due milioni di persone/elettori (esclusi tutti i praticanti e i dipendenti degli studi professionali). Il rapporto Censis del 2007 riporta che gli iscritti agli ordini e ai collegi professionali sono, complessivamente, 1.990.309¹².

Di fronte a queste cifre quale partito, nonostante i continui richiami dell'Unione europea affinché l'Italia liberalizzi il mercato aprendolo ai giovani e alla concorrenza internazionale, sarebbe disposto ad abolire gli ordini? Non è certo un caso che «a leggere i programmi dei partiti per le elezioni della primavera del 2008 non c'era una riga sugli ordini nelle promesse di Berlusconi, non c'era una riga sugli ordini nelle promesse di Veltroni» (Rizzo, Stella 2008: 243). Eppure, quello del ricambio generazionale è stato lo slogan dell'ultima campagna elettorale.

Le *élite* culturali svolgono, dunque, un ruolo sempre più cruciale nel rapporto tra politica e società. In particolare, come si è visto, i giornalisti tendono a estendere il loro potere nella sfera politica, sfruttando la loro visibilità mediatica in vista di carriere elettive: insieme agli accademici, i giornalisti sono «i demiurghi del potere comunicativo e simbolico. Essendo depositari del monopolio della conoscenza e dell'informazione, in quanto titolari di accesso al flusso di risorse informative essenziali al funzionamento della società, accademici e giornalisti sono i veri artefici delle piattaforme culturali del potere in Italia» (Carboni 2007: 16).

⁹ Le percentuali sono state calcolate escludendo gli 88 deputati che non hanno fornito indicazioni circa la loro professione.

¹⁰ Per la XVI legislatura sono 17 i deputati che nella loro scheda personale non hanno indicato la professione.

¹¹ In Parlamento giacciono centinaia di richieste di istituzione di categorie professionali di vario genere: tra quelli in lista di attesa per il riconoscimento, sottolineano Rizzo e Stella, sveltavano «quelli dei “podologi” (specialisti dei piedi: callisti compresi?) e dei “pedologi” (specialisti, spiega il De Mauro, “nello studio sistematico dello sviluppo fisico, psicologico e sociale del fanciullo”) dei “risk manager” (i “gestori del rischio aziendale”) e dei fotografi e dei venditori di fuochi artificiali e dei massaggiatori shiatsu» (2008: 234).

¹² Una misura indiretta del potere degli ordini emerge dalle risposte di un gruppo di dirigenti italiani quando è stato chiesto loro di valutare quale sia il peso effettivo di alcuni gruppi professionali e che peso dovrebbero avere questi stessi gruppi in una condizione ideale: il peso medio attribuito ai dirigenti di ordini professionali, in una scala da 1 a 5, è pari a 3,34; peso che scende a 2,20 (-1,14) quando si considera, invece, la situazione auspicata (Luiss 2007).

Il modulo qualitativo: le interviste con i testimoni privilegiati

L'analisi quantitativa è stata accompagnata da approfondimenti tematici, di carattere qualitativo, volti a investigare aspetti non individuabili a partire dalle informazioni statistiche. Oltre ad avere una misura quantitativa della presenza giovanile nei centri nevralgici del paese, è infatti importante analizzare quali sono stati i meccanismi che hanno consentito ad alcuni giovani di riuscire a emergere: spesso si sottolinea come la cooptazione guidi e, allo stesso tempo, rallenti il ricambio generazionale. Tuttavia, non tutti i settori seguono le stesse regole e, pur valendo come norma generale la tendenza a privilegiare logiche «baronali» o paternalistiche, ogni ambito ha i suoi sistemi *lobbying* e i propri meccanismi per preservare gli equilibri già esistenti. In altre parole, l'accesso alle posizioni d'*élite* si basa su un sistema diversificato da settore a settore, ma che però presenta delle caratteristiche comuni.

In questa prima edizione del rapporto sul ricambio generazionale in Italia si è scelto di concentrare l'attenzione sui settori che, stando all'analisi quantitativa sui nominativi dei 5.466 personaggi influenti riportati nell'edizione 2005 del *Who's who*, presentano maggiori rigidità in entrata: la cultura e le professioni. Si tratta, infatti, dei due comparti mediamente più «gerontocratici» rispetto agli altri, anche perché in questi ambiti funziona, più che in ogni altro tipo di carriera, un sistema di percorsi e di norme ben strutturato, che regola l'accesso e la permanenza in questo tipo di attività. In particolare, i professori universitari (così come i notai¹³) sono avvantaggiati dal fatto di andare in pensione più tardi rispetto ad altre categorie, essendo il lavoro intellettuale relativamente svincolato dall'età; mentre i liberi professionisti tendono a rimanere in attività il più a lungo possibile.

Per tali ragioni, e anche in considerazione del fatto che la spina dorsale delle *élite* culturali è costituita dai professori universitari, si è deciso di approfondire il problema del ricambio generazionale proprio nel mondo accademico e della ricerca. Peraltro, il tema della difficoltà dei giovani a inserirsi nell'università italiana, del precariato e della fuga dei cervelli sono questioni di estrema attualità.

Per quel che riguarda le professioni, come si è già detto, la scelta è ricaduta sui giornalisti, sugli avvocati, sui notai e sui medici.

Infine, l'ultimo approfondimento volto a far emergere i meccanismi del ritardato ricambio tra le generazioni è quello della politica: i politici di professione si posizionano, difatti, al secondo posto nella graduatoria delle professioni più diffuse tra le *élite* del nostro paese, dopo i professionisti della cultura (Carboni 2007).

In questa seconda fase dell'indagine, da un punto di vista metodologico, la scelta è ricaduta sull'intervista non direttiva; uno strumento sufficientemente flessibile, ma

¹³ In Italia i notai vanno in pensione a 75 anni.

che ha il pregio di stimolare la conversazione tra l'intervistato e l'intervistatore sugli argomenti d'interesse per l'indagine. L'intervista non direttiva rappresenta, infatti, lo strumento ideale per riuscire a ricostruire gli eventi che appartengono alla sfera esperienziale degli intervistati, facendo emergere il complesso dei valori e dei significati che ciascuno di essi attribuisce alla propria esperienza di vita. In ogni caso, l'esplorazione dello specifico vissuto degli intervistati (così come dei sentimenti a esso connessi) non è stato l'unico obiettivo che ci si è posti nella realizzazione delle interviste in profondità: si è anche cercato di stimolare l'espressione di opinioni che, andando al di là delle singole storie personali, facessero luce sul problema del ricambio generazionale nel settore in cui operano questi testimoni privilegiati. In sintesi, senza con ciò voler arrivare a formulare delle generalizzazioni, si è cercato di fare in modo che gli intervistati assumessero una prospettiva valutativa, che facesse emergere le principali criticità che incontrano i giovani che vogliono intraprendere una determinata professione. Si è inteso, cioè, incoraggiare i testimoni affinché approfondissero gli argomenti trattati. Avendo scelto uno strumento flessibile, è stato possibile stimolare la discussione su fuochi d'analisi particolarmente rilevanti per le finalità dell'indagine, ma anche introdurre nuove dimensioni e aspetti del tutto peculiari, propri dell'unicità delle diverse persone incontrate.

Le interviste, pur configurandosi come un dialogo aperto tra intervistatore e intervistato, sono state condotte sulla base di una traccia precostituita volta a far emergere le dimensioni rilevanti per l'indagine¹⁴: oltre a rivolgere le stesse domande a tutti gli intervistati era logicamente previsto che si apportassero delle variazioni a seconda delle risposte fornite dai singoli. Le domande sono state cioè adattate alle dinamiche di comunicazione emergenti nei singoli colloqui di intervista. È stato così possibile indagare in modo sistematico i principali aspetti che qualificano l'accesso dei giovani italiani agli ambiti oggetto del nostro studio (professioni, mondo accademico, rappresentanza istituzionale), ma anche lasciare spazio alle specificità delle singole storie che potessero avere un qualche interesse per la ricerca.

Chiaramente, le tracce d'intervista sono state modulate in base all'ambito di volta in volta indagato e a seconda della diversa tipologia d'interlocutori intervistati. Tuttavia, pur con le dovute specificità del caso, nelle tracce d'intervista il gruppo di ricerca ha sviluppato domande riconducibili a tre aree tematiche: il percorso formativo; l'accesso al mondo del lavoro e le esperienze professionali; le prospettive/aspettative per il futuro. La traccia rivolta ai giovani professionisti prevedeva, infine, un ulteriore *focus* d'indagine: l'opinione degli intervistati sul ruolo degli ordini professionali e delle associazioni di tipo corporativo.

Questo secondo momento dell'indagine ha dunque fatto sì che emergessero le dinamiche di partecipazione e le strategie messe in atto dai giovani che hanno in-

¹⁴ Le diverse tracce d'intervista utilizzate nell'indagine qualitativa sono state allegare nell'appendice finale del volume.

trapreso un certo percorso professionale; ha, altresì, stimolato ulteriori spunti di riflessione sul problema del ricambio generazionale.

Sempre per quel che riguarda il mondo delle professioni, sono state messe a punto specifiche tracce d'intervista da rivolgere ai rappresentanti istituzionali degli ordini professionali e ai referenti di associazioni di giovani professionisti. In questo caso ci si è concentrati sulle seguenti dimensioni d'analisi: il ruolo dell'ordine professionale/associazione; la definizione di strategie volte a favorire il ricambio generazionale all'interno della professione; la posizione dell'ordine nazionale/associazione di professionisti rispetto al dibattito europeo sulla liberalizzazione delle professioni.

Nel selezionare l'insieme degli intervistati (quasi tutti con non più di 35 anni) si è cercato di tenere in considerazione le specificità delle diverse professioni: per quel che riguarda gli avvocati sono stati intervistati cinque giovani professionisti, due giovani in attesa di conoscere l'esito dell'esame di Stato, due giovani che al termine della pratica hanno deciso non sostenere l'esame di Stato e hanno trovato lavoro come impiegati e cinque praticanti; per i notai sono stati ascoltati sette praticanti (alcuni dei quali in attesa di conoscere l'esito del concorso) e sette professionisti; l'approfondimento relativo alla professione medica ha interessato otto specializzandi e sei giovani medici; infine, per i giornalisti e i rappresentanti del mondo accademico si è privilegiato il criterio della massima variabilità. Nel caso dei giornalisti sono stati cioè intervistati quattordici giovani professionisti che lavorano presso diversi tipi di redazioni (televisive, della stampa nazionale, della stampa locale, ecc.); nel caso dell'università le interviste (un totale di undici) hanno interessato personale docente di ruolo (Associati e Ricercatori), dottorandi, contrattisti, ricercatori che hanno scelto di trasferirsi all'estero, ma anche giovani che, dopo aver tentato la carriera accademica, hanno deciso di intraprendere un'altra strada.

In totale sono state realizzate 67 interviste semistrutturate a giovani professionisti, 3 interviste a rappresentanti di ordini professionali¹⁵ e 5 interviste ai rappresentanti di associazioni giovanili. Infine, sono stati intervistati 14 giovani rappresentanti della politica locale e nazionale che militano in diversi partiti¹⁶.

Tutte le conversazioni sono state registrate su supporto audio, previo consenso dell'intervistato, e integralmente trascritte.

Le opinioni espresse sono state ricondotte alle diverse dimensioni di analisi indagate nelle tracce d'intervista; nell'interpretazione dei risultati si è privilegiato un

¹⁵ Purtroppo, nonostante la disponibilità non è stato ascoltato il Presidente del Consiglio Nazionale Forense, i cui numerosi impegni hanno impedito la realizzazione dell'intervista.

¹⁶ La lista completa degli intervistati, suddivisi per settore di appartenenza, è anch'essa riportata nell'appendice finale. Solo per coloro che rivestono una carica pubblica è riportato nome e cognome. In tutti gli altri casi, per tutelare la *privacy* e l'anonimato degli intervistati sono stati attribuiti degli pseudonimi. Per la stessa ragione non sono state riportate informazioni aggiuntive che possano in qualche modo rendere identificabili le persone contattate (ad esempio la facoltà presso la quale insegnano i professori e i ricercatori che hanno rilasciato la loro testimonianza o, nel caso dei medici, la specializzazione conseguita).

approccio di tipo descrittivo, che rispettasse il carattere narrativo-discorsivo delle interviste. Per tale ragione, nei diversi capitoli si è fatto largo ricorso ad ampi stralci delle opinioni espresse dei testimoni privilegiati. In tal senso si è cercato di rimanere il più possibile aderenti al pensiero degli intervistati.

La struttura del rapporto

Sfogliando le pagine di questo rapporto, il lettore avrà modo di confrontarsi con i principali risultati emersi nel corso dell'indagine. Nei diversi capitoli del lavoro ci si propone di evidenziare alcuni nodi relativi alla condizione giovanile in questo preciso momento storico. Lungi dal voler tracciare un quadro esaustivo sulla questione sempre più attuale dei rapporti tra generazioni, il libro intende offrire alcuni spunti di riflessione su alcuni aspetti centrali per il futuro del paese. Senza dubbio, il tema meriterebbe ulteriori approfondimenti, eppure non mancano elementi critici sui quali si è ritenuto opportuno soffermarsi. Il quadro che ne emerge non è, infatti, incoraggiante e lo spaccato della gioventù italiana è permeato da una forte insicurezza individuale e sociale: i giovani italiani, seppur capaci e meritevoli, a fatica riescono ad affermarsi professionalmente e ad emanciparsi dalla propria famiglia prima dei quarant'anni. Non a caso si è andata affermando una nuova categoria sociale: quella dei giovani-adulti. Né tanto meno i giovani italiani sono nelle condizioni di poter incidere sulle scelte politiche, economiche e sociali della nazione, essendo esclusi da tutti i cosiddetti «circuiti» del potere.

La marginalità sociale e politica cui sembra essere condannata l'attuale generazione dei ventenni/trentenni è una peculiarità tutta italiana: la realtà dei giovani europei è per molti aspetti lontana anni luce dalla condizione dei nostri connazionali. Non a caso, le menti più brillanti, così come quanti non vogliono accettare anni e anni di precariato prima di riuscire a realizzarsi professionalmente, sempre più spesso scelgono di lasciare un paese che non è più in grado di rinnovarsi. Proprio al confronto tra le esperienze di vita e di lavoro dei giovani italiani e quelle dei loro coetanei europei è in parte dedicato il primo capitolo del volume, nel quale si presentano alcuni dati di contesto desunti dai principali studi nazionali e internazionali che, recentemente, hanno affrontato il tema del ricambio generazionale.

Ovviamente, quando si parla di giovani il pensiero corre all'istante a uno degli aspetti centrali per la vita di ciascun individuo: il lavoro. Nel secondo capitolo si è tentato di individuare attraverso alcuni basilari indicatori del mercato del lavoro le principali traiettorie occupazionali dei giovani italiani. In particolare, si è posta particolare attenzione alle dissimili condizioni occupazionali tra diverse generazioni di lavoratori.

Al binomio politica-ricambio generazionale è dedicato il terzo capitolo. Anche se in molti sostengono che la politica, più di altri ambiti, avrebbe bisogno di innovazione, questa continua a essere molto poco permeabile ai giovani e il ringiovanimento, continuamente evocato da più parti, difficilmente viene praticato. Se a livello

nazionale (ma anche regionale e provinciale) il quadro è tutt'altro che incoraggiante, è nelle amministrazioni comunali che, in parte, si ravvisa un effettivo coinvolgimento dei giovani. Anche in tal caso, però, nell'ultimo decennio gli under35 hanno perso terreno: finanche a livello locale le oligarchie di partito tendono a estromettere le nuove generazioni dal governo del territorio.

I cinquantenni/sessantenni escludono sistematicamente i giovani non solo dal sistema politico; anche nel mondo accademico sono restii a farsi da parte: un sistema di cooptazione poco (o affatto) meritocratico, concorsi poco trasparenti e precariato, sono questi i temi al centro del quarto capitolo. Temi che in parte si ripropongono anche nei capitoli successivi, nei quali si dà ampio spazio alla puntuale descrizione delle difficoltà in cui si imbattono i giovani italiani che vogliono intraprendere la strada del giornalismo (cap. 5), della medicina (cap. 6), dell'avvocatura (cap. 7), o del notariato (cap. 8). Pur con le dovute differenze, anche questi percorsi sembrano avere un tratto comune: in Italia non è vero che il merito premia sempre. Anche le persone più capaci, per riuscire a vivere del proprio lavoro, tra tirocini, concorsi e contratti a brevissima scadenza, devono pazientare fino a quarant'anni circa. Fino ad allora non possono che continuare a sperare nell'aiuto della propria famiglia (sempre ammesso che questa sia in grado di offrirlo).

Paradossi generazionali: dove, come e perché

di **Marta Simoni**

1.1 *Ancora loro: i giovani e il loro posto nella società*

A partire dal secondo dopoguerra il concetto di «giovane» ha smesso di assumere un significato prevalentemente anagrafico, di identificare il periodo che dall'infanzia porta all'età adulta. In quel frangente, emerge una nuova categoria sociologica, anche perché l'essere giovani inizia ad accompagnarsi a tutta una serie di valori e di orientamenti specifici, ben distinti (se non in vera e propria contrapposizione) da quelli della società adulta. È quindi naturale che questi atteggiamenti diventino uno degli ambiti privilegiati della ricerca sociale. A più riprese le scienze sociali hanno tentato di ingabbiare i giovani in categorie e definizioni più o meno riuscite e accattivanti: «generazione X», «generazione invisibile», «generazione anfibia», «generazione 1.000 euro», ecc.; si tratta solo di alcuni esempi delle generalizzazioni attraverso le quali si è cercato di dar conto delle specificità e delle ambivalenze attribuite alle realtà giovanili di volta in volta oggetto d'attenzione. Va da sé che i giovani non sono tutti uguali e che la condizione giovanile non può essere concepita in modo unitario: un conto è vivere i propri vent'anni in una grande città, un altro in un piccolo centro di provincia. Allo stesso modo, «l'essere giovani» non costituisce una condizione omogenea dal punto di vista strettamente anagrafico: le esperienze, le aspettative e le esigenze di un diciottenne sono ben diverse da quelle di un giovane-adulto. Se per il primo inizia la transizione verso l'acquisizione di ruoli sociali adulti, per il secondo tale passaggio sta per concludersi e iniziano a profilarsi scelte importanti come, ad esempio, quella di lasciare la famiglia di origine per costituire un proprio nucleo familiare, e magari mettere al mondo un figlio.

Come si vede, la realtà sociale eccede le generalizzazioni sociologiche che, spesso, in modo troppo brutale annullano qualsivoglia specificità. Tuttavia, dopo che per anni i giovani sono stati tra loro uniformati sotto l'etichetta del disimpegno (sempre maggiore rispetto alla generazione immediatamente precedente), bisogna ammettere che, forse, per la prima, volta sembra emergere una categoria realmente unificante: essere giovani, oggi, significa vivere in una condizione di incertezza e di «marginalità» sociale, al di fuori dall'attenzione della classe dirigente del paese.

Negli ultimi vent'anni, i giovani italiani hanno visto affievolirsi notevolmente le proprie prerogative, non solo in termini materiali, ma soprattutto rispetto alla possibilità di essere autonomi, di avere gli stessi diritti-doveri degli adulti e di partecipare attivamente alla vita sociale del paese seguendo le loro aspirazioni (Livi Bacci, De Santis 2007). Malgrado, infatti, le dichiarazioni d'intenti che da anni caratterizzano i discorsi di quanti si avvicinano sulla scena pubblica, è evidente come nel nostro Paese lo squilibrio demografico, ma soprattutto sociale, fra le generazioni anziché ridursi sta assumendo proporzioni preoccupanti: sempre meno visibili sulla scena della vita sociale, politica ed economica della nazione, i giovani italiani stanno scomparendo o, quantomeno, la loro presenza pubblica è piuttosto rarefatta¹.

Si tratta di un bel paradosso per un paese vecchio: si vive più a lungo e si fanno meno figli, tuttavia, meno spesso si sottolinea che la società italiana sta invecchiando non solo per motivi demografici, ma anche perché il sistema di potere lascia poco spazio alle nuove generazioni. I meccanismi di formazione e di selezione delle *élite* sono infatti caratterizzati da una bassa capacità di ricambio e da una pronunciata longevità di quanti sono riusciti a sedersi su una delle poltrone che contano. L'Italia è diventata una società immobile, dove, osserva Ilvo Diamanti, «il tempo si è fermato. [...] Perché non c'è ricambio, né circolazione, né mobilità sociale. Perché sono invecchiati tutti. Tutti quelli contano, quelli che fanno opinione. Quelli che decidono» (2007: 487).

La sistematica esclusione dei giovani dalla classe dirigente è la tendenza più macroscopica, sebbene anche tutti gli altri ambiti della vita sociale non siano certo un terreno di conquista per i ragazzi italiani. Allo scopo di comunicare e descrivere quello che è un fenomeno estremamente pervasivo, si propone una rapida carrellata dei principali studi che si sono occupati del tema del ricambio generazionale; accanto a ciò vengono presentati alcuni dati statistici che, sinteticamente, restituiscono la gravità della condizione giovanile nel nostro paese.

1.2 I confini della crisi: qualche cifra sulla gerontocrazia italiana

Un confronto con la banca dati *Who's who* (il database dei top manager pubblici e privati) può aiutare a comprendere le proporzioni della deriva gerontocratica del Paese. Dal 1998 al 2004 si evidenzia un sensibile aumento dell'età delle classi dirigenti italiane: si è passati da una media di 56,8 anni a una di quasi 61 (60,8 anni)².

¹ Addirittura, non manca chi come Cazzola è arrivato a parlare di una vera e propria discriminazione nei confronti dei giovani, sottolineando che «nel corso della sua lunga storia l'umanità ha conosciuto [...] tante discriminazioni odiose: di razza, di etnia, di genere, di religione, di fede politica. È la prima volta che l'*apartheid* prende a riferimento l'età anagrafica» (2004: 31).

² Sono gli stessi manager italiani a sottolineare l'età piuttosto avanzata alla quale nel nostro Paese si arriva a ricoprire una carica di rilievo e ad evidenziare la necessità di un abbassamento dell'età media

Il sistema di potere italiano, dunque, invecchia di anno in anno: si tratta di una cerchia chiusa, composta più o meno dalle stesse persone (due terzi dei dirigenti censiti al 2004 era già in carica nel 1998 – Carboni 2007). Il caso della politica è emblematico: basti pensare che nelle ultime cinque legislature (dal 1992 al 2008) l'età media dei nostri parlamentari solo nel corso della XII legislatura è scesa (sia pur di poco) sotto i 50 anni; la stessa età alla quale nei più importanti paesi europei si diventa presidenti del consiglio o della repubblica. Ci si sarebbe potuti aspettare qualche cambiamento dalle ultime elezioni (aprile 2008), dal momento che in campagna elettorale i partiti avevano fatto gara nel proporre i candidati più giovani. Non è stato così. I neoparlamentari hanno un'età media di 51 anni: quelli che avrebbero dovuto essere i «volti nuovi» della politica occupavano, perlopiù, le ultime posizioni di lista e in un sistema elettorale a liste bloccate i candidati sono eletti in base all'ordine di presentazione³.

In altre parole, nel nostro paese, l'accesso alle posizioni apicali sembra essere frutto di una lunga gavetta; ma, una volta raggiunta una posizione di potere e prestigio, quasi tutti possono vedersi assicurata una lunga permanenza nei posti che contano. Da questo punto di vista, come ha osservato Franco Ferrarotti, «il difetto più grave della nostra classe dirigente è l'interesse a durare più che a decidere» (2005). E se la classe dirigente del nostro paese non cambia e non si mette in gioco, non bisogna sorprendersi se il sistema sociale, politico, economico e culturale italiano è paludato. Se non c'è alcun ricambio, è difficile che arrivino anche nuove energie e nuove idee.

Perché meravigliarsi, dunque, se la maggior parte degli italiani⁴, interrogati sulle principali caratteristiche della nostra classe dirigente, ha espresso opinioni tutt'altro che lusinghiere: sono troppo vecchie (67,2%), poco meritevoli (61,3%), provinciali e localiste (55,5%). O se ritengono che per entrare a far parte delle classi dirigenti sia più importante conoscere persone influenti e avere raccomandazioni, piuttosto che essere competenti e avere un senso di responsabilità pubblica⁵ (Luiss 2007).

alla quale si dovrebbe arrivare a ricoprire ruoli dirigenziali. Da un'indagine esplorativa sulla classe dirigente italiana, realizzata dalla Luiss su un campione ragionato di 400 dirigenti del settore pubblico e privato, emerge che, per quel che riguarda la percezione dell'età alla quale nel nostro paese si entra nella classe dirigente, il 70,9% degli intervistati ritiene che tale ingresso avvenga dopo i 45 anni, anche se il 67,8% del campione ritiene che l'età in cui si dovrebbe entrare a far parte della classe dirigente dovrebbe essere compresa tra i 35 e i 45 anni (Luiss 2007).

³ Per approfondimenti sul tema del ricambio generazionale in politica si confronti il cap. 3.

⁴ L'indagine ha interessato un campione della popolazione italiana stratificato rispetto al genere e alle aree geografiche di residenza (la numerosità campionaria è stata fissata a 1.000 unità). Agli intervistati, nel periodo giugno-luglio 2006, è stato somministrato un questionario; si è trattato di un'intervista telefonica per la quale è stato utilizzato il metodo CATI (*Computer Assisted Telephone Interviewing*).

⁵ Giudica molto importanti conoscenze e raccomandazioni il 77,5% del campione; competenza ed esperienza sono molto importanti per il 49% degli intervistati e il senso di responsabilità pubblica e sociale per il 32,2%. Addirittura, nel 2008, la percentuale di quanti ritengono che le relazioni e le raccomandazioni contino più del merito è salita fino all'81%; mentre tra i dirigenti la percentuale è dell'85% (Luiss 2008).

Sempre il mondo della politica offre ulteriori elementi di riflessione: una misura della longevità del potere della nostra classe dirigente politica è data dal numero decisamente significativo dei parlamentari «di carriera». Su 630 deputati più del 60% (62,2%) ha già avuto una o più esperienze parlamentari: di questi 392 deputati di professione 25 erano già stati eletti al Senato, 324 alla Camera e 43 sia alla Camera che al Senato. Di contro, solo meno della metà dei deputati (238) è alla prima elezione. Di fronte a queste cifre parlare di ricambio (e tanto più di ricambio generazionale) risulta alquanto difficile (tab. 1.1.).

Tab. 1.1 – *Composizione della Camera: deputati già eletti in precedenti legislature o eletti per la prima volta (anno 2008)*

	v. a.
Eletti per la prima volta in Parlamento	238
Già eletti in Parlamento	392
Totale	630

Fonte: Camera dei Deputati 2008

Non è quindi un caso che si riscontrino alterazioni sensibili nel tasso di ricambio della classe parlamentare italiana solo in coincidenza di periodi di discontinuità del sistema partitico: nel 1976, quando si è tentato di sperimentare formule di unità nazionale; e nel 1994, nel passaggio alla “Seconda Repubblica”. Un discorso analogo vale per la classe di governo: nonostante l’instabilità dei governi italiani, per le figure apicali (presidenti del Consiglio, vicepresidenti del Consiglio e ministri) degli esecutivi succedutesi dal 1948 al 2007 risulta una media di 3,5 nomine (LuiSS 2007). In sintesi, i potenti italiani sembrano essere pochi e oltremodo maturi⁶.

1.3 *Volere o potere: i giovani italiani alle prese con la sindrome del ritardo*

Accanto a un’*élite* che si autoperpetua, sono (volenti o nolenti) le stesse giovani generazioni a spostare l’acquisizione dei ruoli adulti sempre più in avanti. Principalmente, sono due i fattori ai quali è solitamente ricondotto il ritardo con il quale i ragazzi italiani arrivano a una realizzazione professionale: il prolungamento degli studi e la precarizzazione del mercato del lavoro. Solo in Italia, però, il maggiore investimento nell’istruzione ha conseguenze negative sull’occupazione giovanile: nel nostro paese, appena il 16% degli occupati con un’età compresa tra i 25 e i 34 anni

⁶ L’assenza di ricambio non investe solo politica: come si avrà modo di approfondire, la gerontocrazia è la norma tanto nel mondo accademico quanto nelle professioni più blasonate (cfr. capitoli seguenti).

è laureato, a fronte di una media Ocse del 32% (Rosina 2008)⁷. Difatti, specie in riferimento alle classi d'età più giovani (15-24 anni), il rischio di rimanere disoccupati aumenta al crescere del titolo di studio: diversamente da quanto avviene nei paesi del Nord Europa, se si vuole trovare lavoro a un'età relativamente precoce non conviene studiare (Sgritta 2002). I giovani sembrano averlo compreso, considerando che, per quel che riguarda i livelli d'istruzione, l'Italia è la cenerentola d'Europa. A livello europeo, difatti, la proporzione degli adulti (25-64 anni) laureati, varia in modo significativo tra i diversi paesi: rispetto a una media europea del 22,3% di laureati, si passa da paesi in cui tale percentuale scende al di sotto del 15% (è questo il caso dell'Italia, della Repubblica Ceca, Malta, Portogallo, Romania e Slovacchia), a nazioni nelle quali i laureati sono più del 30% della popolazione adulta (Belgio, Danimarca, Estonia, Olanda, Finlandia e Norvegia – Commissione Europea 2007).

Per di più, nel nostro Paese, la condizione occupazionale dei laureati peggiora di anno in anno. Secondo i dati forniti annualmente dal Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea (2008), a un anno dalla laurea, nel 2007, lavorano 47 laureati su cento: nel 2006 erano il 53% e nel 2002 il 56,9%.

Ammesso che il prolungamento degli studi abbia la sua parte di responsabilità nel rallentare i percorsi di carriera dei giovani italiani, le difficoltà d'inserimento nel mercato del lavoro contribuiscono a frenarne ulteriormente il ritmo di ingresso nelle classi dirigenti. Anche in questo caso qualche cifra è di aiuto. Tra i lavoratori con meno di 40 anni, solo un terzo è assunto con un contratto a tempo indeterminato (Boeri, Galasso 2007); nei restanti casi i giovani sono occupati con forme contrattuali a tempo determinato (due lavoratori under40 su tre). Per avere un'idea di come sia cambiato il mercato del lavoro per le coorti più giovani si consideri che, nei primi anni Ottanta, i giovani che iniziavano un'attività lavorativa con un contratto atipico erano circa il 15% del totale, a fronte del 47% dei giovani contemporanei (Barbieri, Scherer 2007).

Nello specifico, in base agli ultimi dati pubblicati dall'Inps (2007), nel 2005 i collaboratori erano diminuiti di circa tre punti percentuali rispetto al 2004 (da un milione e 549mila erano passati a un milione e 500mila); è però aumentato il numero di giovani con meno di 25 anni impiegati con un contratto di collaborazione (+6,4%).

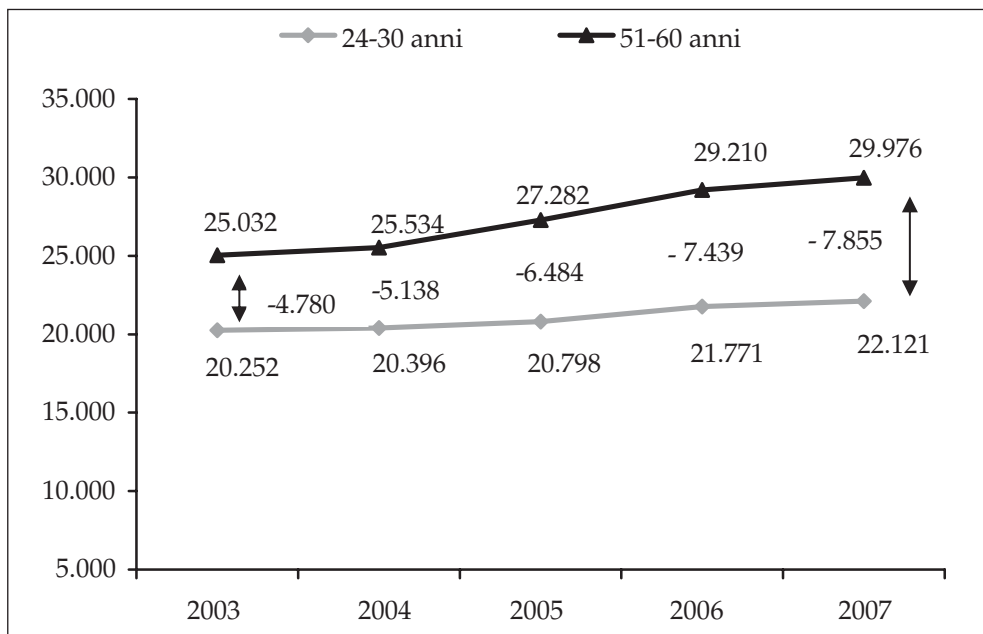
È quasi superfluo sottolineare che la preponderanza dei contratti a termine ha delle intuibili ricadute sui percorsi professionali: le carriere si allungano e chi ha un

⁷ Del resto, l'istruzione non è certo un settore nel quale si è scelto di investire, dal momento che l'Italia spende sempre meno per il sistema scolastico e universitario: in base ai dati di uno studio Istat sulle spese delle Amministrazioni pubbliche (2008), nel 2006, l'incidenza della spesa per l'istruzione sulla spesa pubblica totale si è ridotta all'8,8% (nel 1990 era pari al 10,3%). Da un confronto internazionale all'anno 2005 (ultimo anno per il quale sono disponibili i dati per la maggior parte dei paesi), l'Italia, con poco meno del 10% della spesa pubblica destinata alla scuola, si posiziona tra i paesi che vi dedicano una quantità più limitata di risorse, le fanno compagnia solo la Grecia (5,9%) e la Germania (9,7%).

percorso lavorativo molto frammentato ogni volta è costretto a ricominciare dalla base della piramide, rimanendo di fatto escluso dalle posizioni di vertice. Ecco emergere un altro tratto distintivo del sistema italiano: l'assunzione di posizioni di rilievo dipende dall'esperienza lavorativa, intesa semplicemente in termini di anzianità aziendale, a prescindere dai livelli di produttività e delle competenze di ciascuno. Parallelamente, dall'anzianità aziendale dipende anche il livello dei salari. Dal rapporto sulle retribuzioni che realizza ogni anno l'OD&M Consulting⁸ emerge con chiarezza che gli stipendi medi dei lavoratori italiani crescono all'aumentare dell'anzianità professionale; e ciò vale, seppure in misura diversa a seconda del livello di scolarizzazione dei lavoratori, rispetto a tutti i titoli di studio.

E la situazione non accenna a migliorare. Al contrario, il gap retributivo tra le generazioni si fa sempre più ampio: i compensi dei giovani si vanno sempre più assottigliando rispetto a quelli percepiti dai colleghi più maturi (graf. 1.1). Se nel 2003 il guadagno medio lordo di un giovane d'età compresa tra i ventiquattro e i trent'anni era di 20.252 euro, rispetto ai 25.032 euro percepiti dagli over50, nel 2007 il divario si è significativamente ampliato: a fronte dei 22.121 euro corrisposti agli under30, i 51-60enni in un anno hanno percepito una retribuzione media lorda di 29.976 euro.

Graf. 1.1 – *Retribuzioni lorde annue per classi d'età*



Fonte: OD&M Consulting

⁸ Società di consulenza specializzata nella realizzazione di indagini sulle retribuzioni.

Ciò significa, che nell'arco di cinque anni, in termini relativi, le retribuzioni dei giovani con meno di trent'anni sono diminuite di sette punti percentuali rispetto alle paghe dei lavoratori con più di cinquant'anni: detto in altri termini, nel 2003 il salario percepito da un under30 era pari all'80,9% dei guadagni di un over50 (meno 4.780 euro); nel 2007 la forbice salariale si è allargata e i compensi dei lavoratori più giovani si sono ulteriormente assottigliati, corrispondendo al 73,8% della paga dei loro colleghi con un'età compresa tra i 51 e i 60 anni (meno 7.855 euro). In pratica si riconosce sempre meno valore alle competenze professionali dei giovani anche se, tendenzialmente, sono maggiormente scolarizzati dei loro colleghi più maturi e nonostante sarebbe naturale presumere che la produttività di un lavoratore tenda a decrescere dopo una certa età.

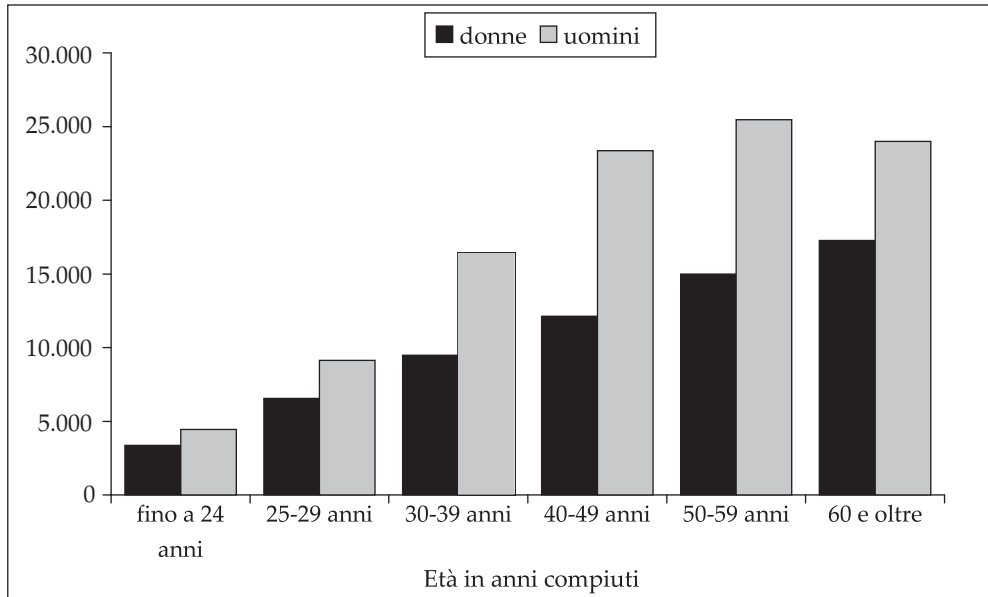
Anche i dati di uno studio Ocse (2007) sulla tassazione degli stipendi, fanno emergere un quadro tutt'altro che incoraggiante per i nostri giovani: in Italia, il reddito medio annuo al netto delle tasse di un lavoratore single (quindi presumibilmente della gran parte dei giovani) è pari a 19.861 dollari, una cifra ben al di sotto della media Ocse (24.660 dollari), dei paesi Ue a 15 (26.434 dollari), ma anche dei paesi Ue a 19 (23.282 dollari). Peggio dei lavoratori italiani stanno solo quelli di sei paesi, tra cui il Portogallo (17.184 dollari), la Repubblica Ceca (13.485 dollari) e la Turchia (11.572 dollari). In pratica, a parità di potere d'acquisto, un giovane lavoratore inglese guadagna quasi il doppio (37.299 dollari) di un italiano, un coetaneo tedesco guadagna il 46,1% in più (28.435 dollari) e un lavoratore francese il 28,6% in più (25.555 dollari).

È scontato sottolineare come la situazione sia ancor più drammatica per i lavoratori precari: il reddito medio imponibile dei collaboratori, per il 2005, è stato infatti di 14.930 euro. La condizione delle donne è ancor più gravosa: sempre nel 2005, il loro reddito è stato la metà di quello degli uomini (9.500 euro vs 18.900 euro). Nel dettaglio, queste ultime, se hanno meno di 40 anni, non arrivano a un reddito medio annuo di 10.000 euro: le ragazze con meno di 25 anni, annualmente, guadagnano in media solo 3.360 euro; quelle con un'età compresa tra i 25 e i 29 anni arrivano a 6.560 euro e le 30-39enni a 9.480 (graf. 1.2).

Non che i loro colleghi uomini se la passino molto meglio, ma comunque riescono a strappare salari leggermente superiori. Ad esempio, i ragazzi tra i 25 e i 29 anni guadagnano in media 9.130 euro (+2.570 euro).

In ogni caso, a prescindere dal genere, esiste una relazione inversa tra l'età e il reddito: con un guadagno medio annuo di 22.720 euro i collaboratori al di sopra dei sessant'anni guadagnano circa sei volte in più di chi ha meno di venticinque anni (3.830 euro).

Di fronte a queste cifre, ben si comprende come giovani e giovanissimi (ma anche i meno giovani) difficilmente possono intraprendere un percorso di vita autonomo e come l'aiuto dei familiari divenga indispensabile per la soddisfazione di necessità primarie. È ormai un dato di fatto che un numero sempre maggiore di ragazzi italiani è costretto a «vivere alla giornata», senza che la definizione di traietto-

Graf. 1.2 – *Retribuzioni medie annue dei collaboratori distinti per classi d'età (anno 2005)*

Fonte: Inps

rie individuali possa andare al di là del breve o brevissimo periodo. Le condizioni di disuguaglianza, rispetto alle altre coorti d'età, che i giovani sono costretti a subire, hanno, dunque, delle conseguenze che vanno ben al di là dei confini delle prospettive di carriera, implicando delle ricadute sui loro progetti di vita.

Quel che è ancora più grave è che il disagio provocato dall'impossibilità a porsi obiettivi a lunga scadenza è destinato a gravare su una significativa porzione di vita dei lavoratori precari. Difatti, per molti di essi, quello che doveva essere uno status transitorio, si è rilevato essere l'unica certezza su cui poter contare: lavorare con un contratto di collaborazione temporaneo, da normale «fase di passaggio», da occasione per entrare nel mondo del lavoro, o da «periodo di prova», per molti giovani è oramai l'unica condizione per rimanere aggrappati al mercato del lavoro. Questo significa che un numero sempre crescente di giovani deve affrontare condizioni di precarietà occupazionale che si protraggono nel tempo; il rischio di rimanere intrappolati in un mercato del lavoro secondario e marginale, in un continuo alternarsi di lavori precari e periodi di disoccupazione, è tutt'altro che astratto. Anche perché, una volta entrati nel mercato del lavoro con una posizione dequalificata rispetto al proprio titolo di studio (eventualità più che probabile per un giovane italiano – cfr. cap. 2), difficilmente si riesce a migliorare la propria condizione. In pratica, i giovani lavoratori precari entrano in un circolo vizioso dal quale difficilmente riescono a sottrarsi, dal momento che «le posizioni sotto-qualificate tendono a produrre effetti negativi sulla successiva carriera degli individui, poiché general-

mente sono portatrici di stigma sociale: agli occhi di molti datori di lavoro, l'aver accettato una posizione sotto-qualificata può rappresentare un segnale negativo, e in ogni caso è indicativa di mancanza di un'adeguata esperienza lavorativa e di scarsa valorizzazione del capitale umano» (Barbieri, Scherer 2007: 12). In altre parole, un giovane laureato che trova lavoro solo come addetto a un *call-center* si trova di fronte a una scelta svantaggiosa da più punti di vista: dal punto di vista della stabilità, dal punto di vista delle tutele contrattuali, dal punto di vista della retribuzione, ma anche rispetto ai possibili sviluppi futuri del suo percorso lavorativo. Peraltro, il nomadismo contrattuale non solo impedisce qualsivoglia pianificazione a livello economico e affettivo ma, nel migliore dei casi, di fatto impedisce anche il consolidarsi di relazioni di lavoro e, quindi, di maturare la famigerata anzianità aziendale così premiata dalle imprese italiane (sia pubbliche che private).

1.4 «Le strutture elementari della parentela»

L'anzianità aziendale non è l'unico sistema premiante vigente nel nostro paese, poiché a essa sembra esistere un'alternativa. Infatti, quando i criteri di promozione non sono quelli dell'anzianità, la presenza di giovani in posti di responsabilità difficilmente avviene in base al riconoscimento del talento: la provenienza familiare, o la prossimità ai centri del potere, hanno la meglio su processi di selezione meritocratici. In altre parole, in Italia si privilegia la successione rispetto al ricambio; la cooptazione rispetto alla selezione operata dal mercato. Se la selezione delle *élite* avvenisse all'insegna di principi basati sul merito o sulla competenza, piuttosto che sull'appartenenza a determinati gruppi sociali o sulla cooptazione, non ci troveremmo sempre di fronte alla solita rosa di nomi quando si parla dei protagonisti della vita economica e politica del paese. Solo per fare un esempio sull'importanza dell'appartenenza a un determinato gruppo, da uno studio sulla composizione dei consigli di amministrazione delle società italiane quotate in borsa è emerso che, su 223 società⁹, l'83% delle aziende ha almeno un consigliere in comune, il 44% ne ha almeno due e il 25% più di due. Si tratta cioè di un mondo estremamente ristretto, un «piccolo mondo», dove tutti si conoscono e dove la relazione è il principale elemento, se non l'unico, per poter avere accesso a certe cariche: i membri dei cda delle 223 aziende quotate possono mettersi in contatto tra loro con solo quattro strette di mano (Casaleggio Associati 2004). Del resto, l'«ubiquità» della classe dirigente italiana, in grado di occupare più di una poltrona contemporaneamente, non riguarda solo il mondo delle grandi imprese; anche dalla già citata indagine sulla banca dati *Who's Who* (Carboni 2007) emerge lo stesso dato: svolge infatti una seconda professione circa un terzo delle *élite*. Oltretutto, questa capa-

⁹ Nel 2004, anno di pubblicazione dell'indagine, le società italiane quotate erano 275. Il campione delle 223 aziende rappresenta pertanto l'81% del totale.

cità di muoversi in contesti diversi accresce la capacità di creare reti e di continuare a cumulare diversi tipi di risorse.

Un'ulteriore evidenza che ben chiarisce i meccanismi che regolano l'accesso ai luoghi dove si prendono le decisioni è rappresentato dalla significativa frequenza con la quale appaiono nel top management delle grandi aziende quotate i nomi dei familiari dei fondatori o degli azionisti di riferimento: non trattandosi di piccole imprese artigiane a conduzione familiare, ci si sarebbe dovuti aspettare un maggior numero di manager professionali, la cui presenza è autonoma rispetto a relazioni di tipo familiare. Invece, in Italia, anche nelle maggiori società, difficilmente, la proprietà è separata dalla gestione. Del resto il capitalismo familiare ha una tradizione ben radicata nel nostro paese.

Dai dati esposti emerge con chiarezza «il peso di una “società delle conoscenze” rispetto alla tanto (e sin troppo) declamata “società della conoscenza”», una società contraddistinta dalla presenza di «ceti ristretti, caratterizzati da solidarietà di piccolo gruppo, da interessi di categoria e da forti meccanismi di cooptazione e di obbedienza (sia che questi meccanismi si manifestino nella formazione delle liste elettorali, nelle diverse azioni di *lobby* o nel reclutamento di nuovi membri)» (Luiss 2007: 26).

Non è quindi un caso che l'Italia sia un paese dalla mobilità sociale bloccata; dove solo il 3% dei figli di operai riesce a diventare imprenditore, dirigente o libero professionista. Purtroppo, nonostante le profonde trasformazioni sociali ed economiche che hanno segnato il passaggio dell'Italia da società agricola a società post-industriale, e nonostante i significativi flussi di mobilità che hanno visto le generazioni più giovani confluire in una classe sociale e occupazionale diversa da quella dei propri genitori, l'ereditarietà sociale continua a essere il fattore primario nel determinare il destino sociale delle persone. È ancora la provenienza familiare, più dell'istruzione, del merito e delle capacità individuali a influire sull'opportunità di riuscire a raggiungere posizioni sociali vantaggiose (Cobalti, Schizzerotto 1994).

La limitata mobilità nell'accesso alle professioni è in qualche modo confermata da un confronto dei titoli di laurea conseguiti dai padri e dai loro figli: il padre si è laureato in architettura? Nel 43,9% dei casi anche il figlio ha fatto gli stessi studi (tab.1.2). Il padre è laureato in giurisprudenza? I figli che hanno fatto altrettanto sono il 42%. Il padre è farmacista? Sono circa 40 su 100 i figli che hanno seguito la stessa strada. E così via di questo passo per quanto riguarda ingegneri, medici, ecc.

Da tale coincidenza è lecito supporre che conoscendo la professione dei padri è possibile conoscere quella dei loro figli. In pratica, «essere figlio di un professionista è come un'assicurazione sulla vita» (Floris 2007: 39). Questo significa che quella in cui viviamo è una società conservatrice, caratterizzata da meccanismi di selezione ancora basati sul censo e sull'appartenenza.

Quel che è peggio è che, probabilmente, nel giro di pochi anni, arriveremo a rimpiangere un paese bloccato, visto che i flussi della mobilità si stanno riattivando in forma peggiorativa: per un numero sempre maggiore di giovani mantenere lo status dei genitori sarà un'impresa ardua e molti di essi dovranno rassegnarsi a la-

Tab. 1.2 – Quota di padri con figlio in possesso dello stesso titolo di laurea (anno 2008 – %)

Gruppo	Laurea padre
Architettura	43,9
Giuridico	42,0
Chimico-farmaceutico	40,8
Ingegneria	39,2
Medico	38,6
Economico-statistico	28,1
Politico-sociale	23,6
Scientifico	14,5
Linguistico	13,9
Letterario	11,8
Psicologico	11,0
Agrario	10,3
Geo-biologico	8,7

Fonte: Consorzio AlmaLaurea

vori di gran lunga meno qualificati rispetto al loro bagaglio formativo e, comunque, meno prestigiosi di quelli dei loro genitori. Il sociologo francese Louis Chauvel, per i giovani nati in Inghilterra, in Francia, in Germania, in Italia, in Spagna dopo il 1968, ha coniato il termine «*baby-losers*»: i «perdenti», sarebbero, appunto, i ventenni, i trentenni e i quarantenni che, in quanto a reddito e stile di vita, non possono più contare su ciò cui sono stati abituati dalla propria famiglia d'origine e che hanno visto mutare radicalmente la loro condizione. Difatti, pur essendo nella maggior parte dei casi più scolarizzati dei loro genitori, hanno un lavoro peggiore e guadagnano meno.

Per rimanere al nostro paese, attualmente, i lavoratori che hanno avuto accesso a una classe sociale superiore a quella del padre sono meno di un terzo del totale (31,7%), mentre poco meno di due terzi dei ragazzi con meno di trent'anni è convinto che avrà un lavoro e una posizione sociale peggiore, o al limite simile, a quella dei propri genitori (Censis 2006). La percezione di una mobilità frenata è dunque oramai un elemento costitutivo della cultura giovanile. L'*impasse* che sta attraversando la nostra società, osserva Luciano Gallino, spiega diverse cose: «spiega, ad esempio, la stagnazione delle idee, delle forme di pensiero, nella maggior parte dei campi della nostra cultura, perché le idee circolano e si innovano quando una quota elevata di persone circola su scala sociale [...]. Spiega pure la mancanza di un largo ricambio generazionale che si osserva nel personale politico come tra gli imprenditori» (2006: 18).

Anche indagini effettuate sui dati longitudinali, come l'ILFI (1997 – 2005 Indagine Longitudinale sulle Famiglie Italiane)¹⁰, sembrano confermare l'ereditarietà sociale quale grave vincolo che grava sulle *chance* individuali di riuscire a entrare nel mercato del lavoro con una buona posizione. Oltretutto, osservano Barbieri e Scherer (2007), nemmeno investire nello studio offre qualche garanzia in più, dal momento che chi ha lasciato il sistema scolastico tra il 2000 e il 2005 ha meno probabilità di quanti hanno terminato la scuola tra il 1980 e il 1984 di ottenere occupazioni di prestigio. In particolare, sono quanti hanno terminato gli studi tra il 1990 e il 1994 (periodo di forte rallentamento dell'economia) e tra il 1998 e il 1999 (periodo immediatamente successivo all'introduzione di forme di deregolamentazione del mercato del lavoro) a correre i rischi maggiori di sottoqualificazione¹¹. Inoltre, considerando i primi cinque anni di carriera lavorativa, emerge che per quanti hanno terminato gli studi tra il 2000 e il 2005 il tempo trascorso da occupati è diminuito di tre mesi, essendo aumentate le interruzioni nei percorsi di carriera e i periodi di non partecipazione al mercato del lavoro. In pratica, il vero cambiamento del mercato del lavoro italiano sembra essere rappresentato da un innalzamento dei livelli di *turnover* e di instabilità occupazionale¹².

È quasi superfluo sottolineare che le ricadute di un siffatto «modello dinastico», dove il lavoro si trasmette di padre in figlio, investono non solo le vite dei singoli, ma la società nel suo complesso: il figlio di un imprenditore non ha, necessariamente, le capacità del padre; mentre il figlio di un operaio, se ammesso a una buona *Business School*, potrebbe diventare un ottimo imprenditore.

Questa situazione è ancor più drammatica in un paese come l'Italia, caratterizzato dalla presenza diffusa di piccole e medie imprese: il rischio di cessazione dovuto alla mancanza di giovani in grado subentrare alla guida di un'azienda è più che concreto. Ad esempio, la Commissione europea stima che solo il 20-25% delle imprese familiari italiane (create tra gli anni Sessanta e Settanta) riuscirà a sopravvivere, giungendo alla seconda generazione di imprenditori.

¹⁰ L'ILFI è uno studio *panel* prospettico articolato in cinque rilevazioni. Le cinque rilevazioni sono state effettuate, rispettivamente, nel 1997, nel 1999, nel 2001, nel 2003 e nel 2005 su un campione nazionale di 4.956 famiglie e hanno affrontato diversi temi: movimenti sul territorio (mobilità geografica o residenziale), istruzione e formazione professionale (carriera scolastica e formativa), lavoro (carriera lavorativa), origini sociali e famiglia (costituzione di matrimoni o convivenze e nascita o adozione di figli).

¹¹ La bassa numerosità campionaria della coorte 2000-2005 consiglia una certa cautela nel commento dei dati relativi alla popolazione più giovane, anche se le tendenze emerse sembrano piuttosto evidenti.

¹² Chiaramente, il rischio di perdere il proprio impiego non si distribuisce in modo equo tra la popolazione: a rischiare di più sono i giovani, le donne, chi ha un basso livello di scolarizzazione e quanti risiedono nelle regioni meridionali. In altre parole, «le nuove forme di precarietà lavorativa accentuano le fratture tradizionali della stratificazione sociale, invece di ridurle, aumentano così i rischi di disuguaglianza sociale» (Barbieri, Scherer 2007: 17).

1.5 La famiglia: nido e gabbia

Ricapitolando, fatta eccezione per un numero limitato di giovani che possono contare sul sostegno di una famiglia «importante», l'attuale struttura del mercato del lavoro vincola i giovani in un duplice senso: da una parte impedisce loro di avere carriere lunghe e continue; dall'altra premia l'anzianità lavorativa. A ciò si aggiunga che la precarizzazione del mercato del lavoro è stata accompagnata da una riforma del welfare volta a tutelare esclusivamente coloro che sono già occupati e i pensionati.

Non sorprende, dunque, che rispetto ai loro coetanei europei, i giovani italiani entrano più tardi nella vita attiva, hanno tassi di occupazione più bassi, salari minori, escono dal sistema formativo più lentamente, abbandonano la famiglia di origine e acquisiscono una piena autonomia economica assai dopo che altrove. Ad esempio, l'età media alla quale il 50% giovani danesi, francesi, tedeschi e inglesi lasciano la famiglia d'origine è al di sotto dei 25 anni; gli italiani sono, invece, i più tardivi nel lasciare la casa dei genitori (30 anni per i ragazzi e 27 anni per le ragazze (Iacovou 2001).

Nel 2006, i ragazzi italiani celibi o nubili, con un'età compresa tra i 18 e 34 anni, che vivevano con almeno un genitore erano il 60,1% del totale (tab. 1.3). Si tratta cioè di 7 milioni 368mila di giovani (Istat 2006). A livello territoriale esistono comunque delle differenze: se nel Nord Ovest la percentuale di giovani che vivevano in famiglia si attestava al 57%, nelle regioni del Sud la stessa percentuale aumentava di circa sei punti (62,9% - dati fuori tabella). Allo stesso modo, fanno percorsi diversi di uscita dalla famiglia di origine i ragazzi che vivono nei comuni centrali di un'area metropolitana rispetto a quanti risiedono in piccoli o medi centri, nel senso che questi ultimi tendono a una più lunga permanenza in famiglia (viveva con almeno un genitore il 61,9% dei ragazzi residenti in centri con meno di 10.000 abitanti, a fronte del 55,9% di coloro che vivevano all'interno di aree metropolitane - dati fuori tabella).

Ovviamente, a vivere con la famiglia d'origine sono soprattutto i ragazzi più giovani (il 98,0% dei 18-19enni e l'88,3% dei 20-24enni), ma è significativamente elevata anche la percentuale dei giovani-adulti che ancora non si sono emancipati dalla famiglia d'origine: il 59,1% di quanti hanno un'età compresa tra i 25 e 29 anni e il 31,2% dei 30-34enni (tab. 1.3).

La percentuale totale dei giovani in tale condizione è rimasta sostanzialmente invariata rispetto al 2001 (60,4% - tab. 1.4), anche se nel 2005 si era registrata una leggera flessione (59,5%).

Il dato sugli occupati conferma indirettamente quanto già osservato circa le condizioni alle quali i giovani italiani riescono a trovare un impiego; condizioni, cioè, che non consentono loro di lasciare l'abitazione dei propri genitori. È, infatti, interessante notare che l'abbandono tardivo della casa d'origine è un fenomeno che interessa principalmente i ragazzi che hanno un'occupazione (46,7%), e solo in

Tab.1.3 – *Giovani da 18 a 34 anni celibi e nubili che vivono con almeno un genitore per classe di età (anno 2006 – %)*

<i>Classi d'età</i>	<i>%</i>
18-19 anni	98,0
20-24 anni	88,3
25-29 anni	59,1
30-34 anni	31,2
Totale	60,1

Fonte: Istat

Tab.1.4 – *Giovani da 18 a 34 anni celibi e nubili che vivono con almeno un genitore per condizione occupazionale (anni 2001/2006 – %)*

	<i>Giovani celibi nubili di 18-34 anni che vivono in famiglia</i>	<i>Occupati</i>	<i>In cerca di occupazione</i>	<i>Casalinghe</i>	<i>Studenti</i>	<i>In altra condizione</i>
2001	60,4	46,9	18,6	1,6	29,8	3,1
2002	59,7	47,6	18,4	1,5	29,7	2,9
2003	59,6	46,5	17,6	1,1	31,5	3,1
2005	59,5	47,7	16,5	1,4	31,9	2,4
2006	60,1	46,7	18,5	1,0	31,7	2,1

Fonte: Istat

seconda battuta i giovani impegnati negli studi (31,7%); seguono quanti sono alla ricerca di un lavoro (18,5%)¹³.

Alla luce di quanto sottolineato circa l'ammontare delle retribuzioni medie annue dei giovani italiani e il tipo di contratti con i quali molti di essi trovano un'occupazione, è ipotizzabile che per un numero significativo di questi ragazzi la decisione di vivere in famiglia non sia frutto di una scelta, ma sia una conseguenza dell'impossibilità di rendersi economicamente indipendenti contando solo sul proprio lavoro. Né i giovani sono in qualche modo agevolati sul fronte delle politiche abitative; pertanto, dati i costi per l'affitto o l'acquisto di una casa, per molti quello dell'indipendenza è destinato a rimanere solo un sogno lontano¹⁴.

¹³ Peraltro, senza distinzioni di genere, il peso relativo di chi cerca occupazione, rispetto al 2005, è in crescita (a quella data, i giovani che vivevano in famiglia erano il 16,5%).

¹⁴ Va anche detto che in alcuni casi, al di là delle difficoltà economiche, molti giovani non hanno particolare fretta di rendersi autonomi dai propri genitori, in ciò favoriti da un sensibile alleggerimento

Tuttavia, anche chi riesce a lasciare la casa dei genitori spesso non riesce ad arrivare alla fine del mese, ed è quindi costretto a ricorrere all'aiuto della famiglia d'origine (compresi i nonni – tab. 1.5).

Tab. 1.5 – *Giovani da 18 a 29 anni che ricevono aiuti da membri della famiglia (anno 2003 – %)*

	%
Belgio	58
Danimarca	51
Francia	42
Germania	55
Italia	63
Olanda	59
Spagna	68
Gran Bretagna	52

Fonte: Eurlife

Non è certo un caso che l'Italia, preceduta solo dalla Spagna, sia il paese europeo con la percentuale più alta di giovani con meno di trent'anni che riceve un supporto dai propri familiari: ben il 63% dei giovani-adulti deve ricorrere al sostegno della famiglia; all'opposto sono i 18-29enni francesi ad appoggiarsi meno ai propri familiari, ricorrendo al loro aiuto in meno della metà dei casi (42%).

Come si vede, la gerontocrazia e la marginalità economico-sociale dei giovani hanno ripercussioni a vari livelli, con il risultato che la carica di innovazione propria delle giovani generazioni risulta neutralizzata. Ovviamente, l'essere giovani non rappresenta un merito di per sé: non esiste alcun principio in base al quale un trentenne è migliore di un settantenne, così come non è detto che l'essere giovani sia garanzia di cambiamento e di novità. Peraltro, si potrebbe avanzare il dubbio che le polemiche montanti contro la gerontocrazia siano una sorta di scorciatoia per arrivare a ottenere «una poltrona» in tempi rapidi, o che gli stessi giovani, una volta raggiunte posizioni di rilievo siano indifferenti ai problemi e alle esigenze dei loro coetanei. Si tratta di dubbi legittimi e, probabilmente, in alcuni casi, non distanti dalla realtà. Quel che è certo è che una società che premia la fedeltà, le relazioni e l'appartenenza piuttosto che il merito è una società che non ha alcun incentivo a migliorarsi. È una società in cui i giovani hanno poche speranze di riuscire a migliorare le proprie condizioni di vita; è una società statica, poco coraggiosa nel fare le

dei vincoli familiari un tempo più stringenti di oggi: difficilmente i ragazzi, e tanto meno i giovani-adulti, che vivono ancora in famiglia sono in qualche modo sottoposti a restrizioni o interferenze da parte dei propri genitori. Perché lasciare il «nido» se sono più i vantaggi che le restrizioni nel prolungare la permanenza nella famiglia di origine?

proprie scelte, e che, in ultima analisi, potrebbe alimentare un conflitto fra generazioni.

Uno scenario nel quale i giovani stentano a introdursi nel mercato del lavoro e spesso non ottengono altro che un lavoro precario e mal retribuito ha un impatto negativo non solo sulla situazione finanziaria, sociale e lavorativa di questa parte della popolazione, ma anche per l'economia del paese e la coesione sociale. Nella storia dell'uomo, difatti, l'essere giovani si è sempre accompagnato a un'idea positiva, dal momento che la gioventù era intesa in termini di vitalità e di apertura al nuovo. Ed effettivamente nel corso dei secoli la gioventù è stata spesso associata al rifiuto degli assetti sociali precostituiti e alla ricerca di nuovi mondi e di nuove opportunità, laddove queste erano negate. Così, sono le realtà abbandonate dai giovani a rimanere depresse, mentre le aree sviluppate, in molti casi devono la loro crescita proprio all'apporto offerto dalle nuove energie che hanno accolto: il caso più evidente è quello degli Stati Uniti ma, anche nel nostro paese non mancano esperienze emblematiche. Ad esempio, gran parte dello sviluppo del «triangolo industriale» è stato possibile anche grazie alla vitalità e alla forza del contributo di centinaia di migliaia di giovani provenienti dalle regioni del meridione. Allo stesso modo, altri periodi caratterizzati (nel bene o nel male) da una forte carica di innovazione e di critica sociale hanno avuto quali principali protagonisti proprio i giovani (Cazzola 2004).

L'accesso dei giovani alla vita politica, economica e sociale del paese è dunque necessario per risvegliare l'opinione pubblica, per garantire al paese una classe dirigente dinamica e in grado di affrontare le sfide della modernità.

1.6 *Compromessi al ribasso: l'autopercezione di una generazione*

Sta di fatto, però, che per ora è in atto una sorta di «compromesso generazionale»: l'assenza di conflitto, rispetto alla marginalità cui i giovani sono relegati nella sfera pubblica è, come si è visto, controbilanciato dal sostegno (soprattutto economico) che questi ultimi ricevono dalla famiglia d'origine (tab. 1.5). Tanto è vero che, nonostante il «divieto di accesso» alle stanze dei bottoni in tutti i settori della vita pubblica del Paese, fino a cinque anni fa i giovani italiani, pur impossibilitati a scegliere il proprio presente, manifestavano un livello estremamente basso di propensione alla conflittualità sociale: solo il 6% dei ragazzi con meno di trent'anni riteneva che nel proprio paese fosse in corso uno scontro generazionale (tab. 1.6), a fronte di una media europea del 15% nel caso dell'Unione a 15 e del 16% considerando l'Europa a 25 paesi (dati fuori tabella). La percentuale sale invece al 22% nel caso dei ragazzi olandesi, al 21% tra i giovani francesi e al 20% tra quelli belgi e inglesi. Più concilianti dei ragazzi italiani sono solo i loro coetanei danesi (4%).

Al posto di questo atteggiamento assai condiscente, ci si attenderebbe un maggiore allarme fra i giovani italiani.

Tab. 1.6 – *Giovani da 18 a 29 anni che pensano che nel proprio paese ci sia tensione tra giovani ed anziani (anno 2003 – %)*

	%
Belgio	20
Danimarca	4
Francia	21
Germania	14
Italia	6
Olanda	22
Spagna	10
Gran Bretagna	20

Fonte: EurLife

Infatti, nella nostra società, dove l'allungamento della vita media determina una continua dilatazione della vita attiva e i giovani sono costretti a rimandare a tempo indeterminato le scelte di vita e di carriera, tutto ciò non può che generare tensioni e conflitti tra le generazioni. È prevedibile che, nel lungo periodo, le relazioni tra individui di età diversa, al momento della distribuzione delle risorse (specie quelle legate al lavoro), diventino sempre più conflittuali e competitive, dando vita a un vero e proprio scontro generazionale. Paradossalmente, i giovani di oggi sono vittime dei propri genitori, divenuti predatori dei loro stessi figli: questi ultimi, non solo sono stati sacrificati per conservare un modello sociale particolarmente generoso con coloro che attualmente hanno tra i cinquanta e i settanta anni, ma rischiano di conoscere, domani, condizioni d'impiego ancora più degradate e, dopodomani, una pensione al ribasso. Difatti, è risaputo che con la riforma Dini, quest'ultima non viene più calcolata con il metodo retributivo (sulla base dello stipendio percepito nell'ultima parte della vita professionale); ma, per coloro che hanno iniziato a lavorare dopo il 1995, la pensione è stabilita esclusivamente sulla base dei contributi versati. Il futuro dei giovani italiani è dunque piuttosto grigio: le loro pensioni saranno calcolate esclusivamente sulla base dei contributi versati e saranno tartassati dallo Stato perché i loro padri e i loro nonni non debbano rinunciare a un trattamento pensionistico privilegiato. Boeri e Galasso hanno stimato che su ogni giovane italiano gravano 80.000 euro di debito pubblico e 250.000 di debito pensionistico. Una voragine destinata a crescere, non certo per «costruire infrastrutture, migliorare la qualità dell'istruzione o della vita nelle grandi città, ma per pagare pensioni di invalidità a volte di dubbia assegnazione, creare posti pubblici spesso inefficienti, concedere pensioni baby e generose pensioni di anzianità, cedere a pressioni di rappresentanze di interessi molto specifici e di breve respiro» (2007:103). Se queste previsioni sembrano eccessivamente catastrofiche, si consideri che nel 2007 le persone d'età compresa tra i 40 e i 60 anni che hanno percepito una pensione di

anzianità sono state ben 649.687 (di cui 1.356 non avevano più di 50 anni; 32.483 meno di 55 anni e 615.848 non più di 60 – tab. 1.7). Si tratta del 7,2% delle pensioni di anzianità erogate dall'Inps, per un ammontare complessivo stimabile in poco meno di un miliardo di euro. È proprio il caso di aggiungere che l'anticipo della pensione ha un costo elevato per l'erario e indebita pesantemente le generazioni future.

Tab. 1.7 – *Numero delle pensioni di anzianità erogate nel 2007 e loro importo medio mensile per le classi d'età*

	<i>Numero pensioni di anzianità</i>	<i>Importo medio mensile</i>
40 - 50 anni	1.356	1.616
50 - 55 anni	32.483	1.609
55 - 60 anni	615.848	1.454
60 - 65 anni	1.568.698	1.078
65 - 70 anni	2.080.559	920
70 - 80 anni	3.238.843	766
80 e oltre	1.477.261	660
Non ripartibili	89	1.548

Fonte: Inps

Questa dinamica non è destinata a esaurirsi, poiché andare in pensione il prima possibile conviene da un punto di vista economico, visto che l'importo medio mensile decresce al crescere dell'età: i 33.839 fortunati che sono riusciti a ritirarsi dal lavoro prima dei 55 anni possono contare su un importo medio mensile di circa 1.600 euro; una cifra di gran lunga superiore di quella percepita da un giovane lavoratore.

È molto probabile che, malgrado la tensione sociale sia ancora piuttosto contenuta (o comunque più bassa rispetto a quanto riscontrato in altri paesi europei), questo accomodamento tra generazioni dove i genitori, nel privato, «compensano» i propri figli per non cedere loro i propri privilegi nella sfera lavorativa e personale sia destinato a concludersi: su un piano collettivo (specialmente per chi proviene dalle classi sociali medio-basse) questa disparità fra generazioni può significare il ritorno a modelli conflittuali e antagonisti per la rivendicazione dei propri diritti; senza poi parlare delle dinamiche regressive che si innescherebbero sul fronte dell'innovazione sociale e dell'inefficienza del sistema democratico. E, in ogni caso, si tratta di forme di solidarietà particolaristica, ascrittiva, mentre la solidarietà dei sistemi di welfare si basa sul riconoscimento di specifici diritti e doveri di cittadinanza.

Si può immaginare che i costi di questa immobilità sociale non tarderanno a palesarsi: anche se per il momento i giovani italiani non manifestano alti livelli di conflittualità nei confronti dei padri e dei nonni, per quanto riguarda la loro condizione lavorativa sono, comunque, maggiormente insoddisfatti dei loro coetanei europei.

La generalizzata precarizzazione del lavoro ne determina infatti un impoverimento qualitativo, oltre a produrre un senso generale di insicurezza che ha pesanti conseguenze non solo sulle aspettative individuali ma anche sulla coesione sociale.

Tab. 1.8 – *Occupati per classi d'età molto o abbastanza soddisfatti del loro lavoro (anno 2005 - %)*

	<i>Fino a 29 anni</i>	<i>30-44 anni</i>	<i>45-64 anni</i>	<i>65 anni ed oltre</i>
Belgio	89,6	88,0	91,1	100,0
Danimarca	94,6	91,2	94,7	100,0
Francia	83,6	81,3	81,5	90,7
Germania	80	92,8	90,4	60,3
Italia	66,7	75,4	79,9	95,0
Olanda	92,2	88,4	87,7	94,1
Spagna	70,6	82,9	79,4	85,3
Gran Bretagna	93,1	93,1	91,9	92,7

Fonte: EurLife

Alla luce di quanto osservato fino a questo punto, non rappresenta certo una sorpresa il fatto che, nel nostro Paese, i livelli di soddisfazione per il proprio lavoro sembrano aumentare con il crescere dell'età: tra quanti hanno meno di trent'anni il 66,7% è contento della propria occupazione (tab. 1.8)¹⁵. Questa percentuale può sembrare a prima vista elevata; ma non è così: nelle altre nazioni è notevolmente più ampia la percentuale di ragazzi soddisfatti della propria condizione professionale, anche in paesi dove si registrano livelli maggiori di conflittualità intergenerazionale: ad esempio, in Danimarca, Gran Bretagna e Olanda la quota dei giovani contenti del loro lavoro è addirittura superiore al 90%. Dunque, l'Italia è di nuovo significativamente al di sotto della media europea: se si considera la UE a 15 paesi, la percentuale di under30 soddisfatti del proprio lavoro è dell'81,7%; ma, anche ampliando la prospettiva all'Europa allargata la percentuale scende meno di un punto percentuale, attestandosi all'80,8% (dati fuori tabella).

Ad ogni buon conto, la scarsa soddisfazione per il proprio lavoro sembra essere l'ultimo dei problemi dei giovani italiani che, allo stato attuale, hanno ben altro di cui preoccuparsi. Infatti, anno dopo anno sempre meno individui (i giovani, appunto), spesso con lavori precari, dequalificati, mal retribuiti e non tutelati, dovranno farsi carico di un numero sempre più elevato di anziani, di un debito pubblico esorbitante e di un sistema pensionistico che li penalizza. La perdita del peso demografico della popolazione giovanile è sotto gli occhi di tutti: se fino agli inizi degli anni Novanta gli

¹⁵ Il livello di soddisfazione per il proprio lavoro è stato rilevato tramite una scala a quattro posizioni («molto soddisfatto», «abbastanza soddisfatto», «poco soddisfatto», «per niente soddisfatto»).

under25 erano quasi il doppio di quanti non erano più in età attiva (65-74 anni), a distanza di poco più di quindici anni le due fasce d'età sono arrivate a equivalersi e nel giro di qualche decennio la popolazione anziana sarà il doppio di quella giovane: lo squilibrio è talmente preoccupante che Rosina è arrivato a parlare di «spirale del de-giovanimento» (2008)¹⁶. Il confronto con gli altri paesi dell'Unione aiuta a contestualizzare meglio questo dato: in Norvegia, Francia, Inghilterra e Olanda ha meno di 25 anni più del 30% della popolazione (in Irlanda tale percentuale è addirittura superiore al 35%); solo in Italia la componente giovanile è scesa al di sotto del 25%. Tale squilibrio non può che alterare i rapporti tra le generazioni da un punto di vista sociale, ma soprattutto economico: saltano subito agli occhi i costi economici che tale configurazione dei rapporti tra generazioni avrà sul sistema pensionistico e su quello socio-sanitario. È, dunque, evidente che non sono più rimandabili soluzioni che consentano di mantenere il contributo produttivo dei più anziani (magari innalzando, laddove è possibile, l'età pensionistica ed escludendo distinzioni di genere), senza però impedire il ricambio generazionale, nei termini dell'assunzione di maggiore responsabilità e di qualificazione professionale da parte dei più giovani. È una questione di non poco conto che investe l'intero assetto sociale: dal sistema previdenziale, al sistema familiare-parentale, interessando tutte le sfere delle relazioni tra gli individui. Difatti, se da un lato i giovani di oggi possono contare su un appoggio e un sostegno totale da parte dei propri familiari, dall'altro lato tale disponibilità diviene un vincolo, impedendone l'autonomia.

A queste condizioni vivere con i propri genitori, diventa una scelta obbligata. Forse è anche per queste ragioni che i giovani italiani, rispetto ai loro coetanei europei, sono tra i meno soddisfatti della vita che conducono. La percentuale degli under30 italiani molto o abbastanza soddisfatti della propria vita è, infatti, tra le più basse d'Europa (solo in Germania la percezione è peggiore): si tratta dell'82% dei 15-29enni (tab. 1.9); mentre la stessa percentuale raggiunge quasi il 100% nel caso dei giovani danesi (99%) e olandesi (98%) e si attesta intorno al 90% tra i ragazzi belgi, francesi, spagnoli e inglesi.

I dati presentati, evidenziano, dunque, come l'Italia, in riferimento alla condizione giovanile, è il fanalino di coda nelle diverse classifiche stilate a livello europeo e mondiale, né mancano segnali di ulteriore declino. A ciò si aggiungono ulteriori primati negativi: la denatalità (e il conseguente invecchiamento della popolazione), la precarizzazione del mercato del lavoro e un preoccupante debito pubblico.

¹⁶ Nel 1990 il rapporto tra la popolazione giovanile (15-24) e quella anziana (65-74) era di 1.93; nel 2005 è sceso a 0.99. Tale andamento è destinato ad accentuarsi negli anni a venire: si prevede che scenderà a 0.96 nel 2010, a 0.86 nel 2020, a 0.73 nel 2030 e a 0.58 nel 2040.

Tab. 1.9 – *Giovani tra i 15 e i 29 anni che sono molto o abbastanza soddisfatti della vita che conducono (anno 2005 – %)*

	%
Belgio	92
Danimarca	99
Francia	90
Germania	80
Italia	82
Olanda	98
Spagna	88
Gran Bretagna	91

Fonte: EurLife

1.7 Spettatori o protagonisti? Non dipende solo da noi

Ci troviamo, dunque, di fronte a un fenomeno storicamente inedito: per la prima volta, a differenza di quanto è avvenuto per le generazioni precedenti, i giovani di oggi non hanno più una prospettiva di miglioramento, ma anzi devono confrontarsi con un sentimento diffuso di sfiducia e smarrimento, dovuto alla crescente consapevolezza di trovarsi ormai di fronte all'eventualità di un significativo peggioramento delle condizioni di vita future. Se fino a qualche decennio fa i giovani potevano ancora contare sui benefici derivanti dai sacrifici dei loro padri e delle loro madri, per i ragazzi di oggi non esiste più la promessa di un futuro migliore rispetto al vissuto dei proprio genitori; al contrario, i loro destini professionali e sociali non sembrano portare verso posizioni sociali più vantaggiose di quelle raggiunte dai propri genitori.

Tuttavia, quello dell'equità nel rapporto tra generazioni è un problema di non facile risoluzione, dal momento che nella società contemporanea i giovani, anche a causa del loro scarso peso demografico, hanno poca influenza politica (cfr. cap. 3). Difatti, il calo demografico sia in termini assoluti che relativi della popolazione giovanile determina una parallela discesa del peso di questa componente nell'elettorato: rispetto al 1995, quando erano più di 15 milioni (quasi il 33% dell'elettorato), gli under35 attualmente sono diminuiti di oltre due milioni e mezzo, diventando meno di 12,5 milioni (circa il 25% dell'elettorato); la previsione per il 2020 è che i 18-35enni diminuiranno ulteriormente (di oltre due milioni di unità), superando di poco i dieci milioni di unità, corrispondenti a solo il 20% dell'elettorato (Rosina 2008)¹⁷.

¹⁷ In proposito, alcune ricerche demografiche hanno cercato di dimostrare come le opportunità di vita di un singolo siano influenzate dalla numerosità relativa della coorte di nascita alla quale si appartiene. Al di là dell'impostazione alquanto deterministica, non del tutto convincente, questo tipo di studi ha comunque avuto il merito di evidenziare come anche eventi «banali», come la consistenza numerica della generazione di appartenenza possa influenzare il corso della vita di una persona.

Le conseguenze della marginalità sociale e politica degli under35 sono facilmente immaginabili: lo squilibrio quantitativo determinatosi tra giovani e meno giovani, rischia di determinare un «deficit di cittadinanza», dal momento che le fasce più giovani della popolazione sono escluse dagli affari pubblici e hanno una rappresentanza politica sempre più scarsa. Questo deficit, peraltro, viene aggravato dal pessimismo che i giovani italiani nutrono nei confronti della nostra classe dirigente: la percentuale degli under35 che ne dà una valutazione negativa è pari al 68,2% (rispetto al 41,3% di chi ha più di 65 anni – Luiss 2007).

Di fronte a situazioni di questo tipo, dove determinate risorse sono limitate, la logica vorrebbe che parte di esse vengano sottratte allo strato anagrafico privilegiato (gli adulti e gli anziani) per distribuirle allo strato più svantaggiato (i giovani, appunto). Nei moderni sistemi democratici tale passaggio richiede una ricerca del consenso, nel migliore dei casi lunga e difficile, che ciascun gruppo sociale porta avanti in favore della tutela dei propri interessi. Pertanto, per far sì che le loro esigenze trovino una risposta a livello politico, i giovani dovrebbero essere in grado di poter svolgere un'intensa attività di *lobbying*. Inoltre, dovrebbero avere dei rappresentanti che ricoprono posizioni chiave nella vita politica, economica e sociale del paese. Sfortunatamente, come si è visto, non hanno i numeri che consentono loro di fronteggiare le richieste avanzate da altri gruppi di pressione, più rappresentativi da un punto di vista demografico (Golini, Iacoucci 2003). Da questo punto di vista, la situazione italiana ricorda i tempi del suffragio limitato, quando solo un numero limitato di elettori, in base al censo o al genere, poteva esercitare il diritto di voto (Cazzola 2004). Difatti, anche se il diritto di voto è riconosciuto a tutti i cittadini che abbiano raggiunto la maggiore età, lo squilibrio quantitativo tra giovani e meno giovani comporta una gestione della *res publica* che guarda agli interessi della quota più rilevante dell'elettorato. All'atto pratico, il potere reale, «quello che ha i mezzi per decidere è nelle mani della casta della "mezza età" [...]». Queste generazioni di mezzo (sono andate al potere in età giovanile e vi sono rimaste imperturbabili per decenni, fino a diventare anziane) non vogliono sentire ragioni. Se si parla di pensioni, non vogliono sentire ragioni» (Cazzola 2004: 28). In pratica i giovani degli anni Sessanta, ago della bilancia delle consultazioni elettorali di circa quarant'anni fa, continuano a mantenere una posizione dominante, solo che oggi hanno più di cinquant'anni e per motivi banalmente anagrafici non possono che essere orientati a una politica di tipo conservativo.

L'elettore mediano, il principale destinatario dei programmi di partito, ha dunque più di quarant'anni e nel giro di pochi decenni supererà la soglia dei cinquant'anni. Dal momento che gli elettori con un'età corrispondente o superiore a quella mediana costituiscono la maggioranza, è difficile immaginare che la politica italiana prenda una svolta meno conservativa, elaborando proposte e misure più attente ai bisogni delle generazioni più giovani.

Non ci si può quindi aspettare che la situazione dei giovani italiani migliori. Se la classe dirigente del paese continuerà a mostrare un sostanziale disinteresse per

le generazioni future, scaricando su di esse i costi sociali di interessi radicati nel presente, coloro che oggi hanno meno di quarant'anni dovranno farsi carico di un debito pubblico che li porterà verso livelli di vera e propria povertà: per molti di essi la pensione sarà talmente esigua da non garantire standard di vita accettabili (sempre che la pensione non rimanga solo un lontano miraggio). Alle classiche fratture che hanno lacerato il tessuto sociale del nostro paese (*in primis* quella territoriale tra nord e sud), se ne sta dunque aggiungendo anche una di tipo generazionale.

Occorre, quindi, confrontarsi con il problema dell'avvicendamento tra generazioni per realizzare quello che tutti chiedono, che in molti promettono, ma che in realtà solo in pochi vogliono davvero: il ricambio generazionale. È necessario che l'*élite* attualmente al potere sia disposta a rinunciare a parte dei privilegi di cui gode, non confinando la propria attenzione al contingente, per iniziare a prefigurare il domani già nelle scelte odierne. Occorre quello che finora è mancato: un maggiore senso di responsabilità pubblica da parte di chi ricopre posizioni di vertice e uno sguardo lungimirante, che vada al di là delle circostanze immediate. È sempre più impellente la necessità di cogliere le trasformazioni in atto e di affrontare per tempo le conseguenze dei profondi mutamenti strutturali che caratterizzano l'attuale quadro sociale ed economico; conseguenze in apparenza ancora lontane, ma che già iniziano ad assumere risvolti preoccupanti e che potrebbero ulteriormente degenerare se non si inaugurano quanto prima politiche di welfare e del lavoro improntate a un rapporto di solidarietà e di equità tra le generazioni. Sarebbe necessario che l'attuale classe dirigente facesse un atto di generosità, poiché «creare nuova classe dirigente implica, infatti, un doppio salto mortale: pensare a lungo termine, quando i risultati non saranno necessariamente goduti da chi ha intrapreso azioni di sviluppo di nuova *élite*; accettare di lavorare per la propria stessa potenziale sostituzione, declinando quindi l'interesse generale contro il proprio interesse particolare (personale, di ceto, di partito, di coalizione, di categoria, di cordata aziendale)» (Luiss 2007: 40).

Mercato del lavoro e generazioni: cosa è cambiato e cosa è rimasto uguale

di **Gianfranco Zucca**

2.1 *È tempo di voltare pagina: il mercato del lavoro italiano e il suo ciclo di rinnovamento*

In poco più di cinque anni il mondo del lavoro italiano è profondamente cambiato. Attraverso ripetuti interventi, è stato rivisto il quadro normativo che aveva caratterizzato le esperienze di intere generazioni di lavoratori. Il Pacchetto Treu (1997) e la Legge Biagi (2003) sono gli atti che aprono e chiudono questa stagione di riforme; nel mezzo una miriade di provvedimenti collaterali: decreti attuativi, circolari ministeriali, pronunciamenti degli organi amministrativi. Nel concreto, in quei sei anni sono cambiati alcuni dei principali meccanismi di funzionamento del sistema occupazionale italiano. Innanzitutto, sono state introdotte nuove forme contrattuali, altre sono state riorganizzate; in seconda battuta, si è proceduto alla riforma dei servizi per l'impiego e delle regole di intermediazione tra domanda e offerta; infine, c'è stata una revisione delle prestazioni sociali per i lavoratori. Nelle intenzioni dei promotori queste misure avrebbero dovuto «svecchiare» il mercato del lavoro italiano (MdL)¹. Di fatto, questi interventi hanno aperto l'ingresso nel mondo della produzione, coinvolgendo fasce di popolazione in passato escluse, facendo emergere porzioni di lavoro «in nero» e anticipando la transizione scuola-lavoro. Sono questi i risultati di una stagione riformista di spiccata marca giuslavorista: i principali correttivi hanno, difatti, interessato soprattutto i contratti di lavoro, intesi come il principale ostacolo a un mercato aperto e competitivo.

Dal momento che la maggior parte degli interventi hanno riguardato l'ingresso nel MdL, la popolazione giovanile ha rappresentato il target naturale dell'intera strategia. In passato, i tassi di disoccupazione giovanile erano stati alquanto superiori a quelli europei. Le spiegazioni di questa peculiarità italiana sono molte, tra le principali: il ritardo nell'uscita dal sistema scolastico; il *mismatch* tra le aspettative occupazionali generate dagli investimenti formativi e la domanda reale di lavoro; il

¹ Non bisogna poi dimenticare che negli stessi anni anche il sistema formativo è stato modificato: con la riforma universitaria (il 3+2) e le varie modifiche nell'ordinamento delle prove finali nelle scuole superiori si è cercato di allineare la scuola italiana agli standard europei.

ridotto differenziale salariale tra soggetti in ingresso e lavoratori con una maggiore anzianità. A giudicare dall'impianto normativo delle riforme realizzate tra il 1997 e il 2003, tra le varie cause della disoccupazione giovanile sembra ne sia stata individuata una in particolare: l'eccessiva rigidità dei contratti di lavoro. Di conseguenza, si è deciso di rendere meno onerosi (dal punto di vista fiscale e previdenziale) e più flessibili tali contratti. Come misura collaterale, atta a migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, si è provveduto a liberalizzare il settore dell'intermediazione, in passato monopolio statale.

Oltre alle luci (l'aumento dell'occupazione giovanile) ci sono state anche delle ombre. Le ricette liberoscambiste, infatti, insegnano che alla *flessibilità in uscita* si deve accompagnare anche una naturale *flessibilità in entrata*, così da incentivare forme di circolazione e ricambio. In Italia quest'argomento è un vero campo minato. L'articolo 18 è solo il simbolo di una questione ben più ampia: data la scarsa capacità di riassorbimento del MdL italiano, la *deregulation* nella normativa sul licenziamento avrebbe risolto meno problemi di quanti ne avrebbe creati². Questa battuta d'arresto è stata gestita confidando nelle capacità di adattamento del mercato: non potendo intervenire sulla componente forte del MdL (per semplificare: il lavoratore sindacalizzato della grande azienda), si è lasciata alle imprese la possibilità di agire per compensazione. Ha così cominciato a prendere piede l'uso dei contratti a termine, anche in quelle funzioni produttive non dipendenti da fabbisogni temporanei di manodopera. Il resto è storia recente.

Soprattutto a seguito dell'introduzione della legge 30/2003, le analisi sul mondo del lavoro italiano hanno cominciato a concentrarsi sull'estensione delle occupazioni a tempo determinato³. Alcuni osservatori, enfatizzando la scossa impressa dal provvedimento, hanno posto l'accento sulla creazione di nuovi posti di lavoro e sul ritrovato dinamismo del MdL italiano; altri hanno ben presto coniato la definizione di «precarariato», per identificare una nuova dinamica del mercato del lavoro, caratterizzata dall'instabilità del rapporto di lavoro, dall'intermittenza dei periodi di occupazione e dalle basse retribuzioni. Nonostante la flessibilità non abbia interessato solo i giovani in ingresso nel MdL, ben presto si è delineato un inedito binomio tra precarietà e giovani. La declinazione generazionale della flessibilità è divenuta così un argomento centrale nel dibattito pubblico provocando una pola-

² Con il senno di poi, l'attacco frontale a uno dei capisaldi dello Statuto dei lavoratori è stato controproducente. Dato l'alto valore simbolico dell'articolo, la questione della flessibilità in uscita doveva essere affrontata in modo più circostanziato e sistemico. L'aver proposto l'abolizione dell'articolo 18 non ha fatto altro che provocare la prevedibile reazione delle parti sociali; la compattezza del «no» ha poi contribuito a derubricare la questione dall'agenda delle ipotesi di riforma del MdL.

³ L'uso dei contratti a termine viene a torto fatto risalire alla legge 30. Più precisamente i contratti a termine, rilanciati dalla riforma Treu, erano normati nell'ordinamento italiano sin dal 1959 (l. 741, detta legge «Vigorelli»); il problema è semmai cercare di comprendere il motivo per il quale uno schema contrattuale vecchio di quarant'anni comincia a essere usato in modo massiccio; per una ricostruzione dettagliata si veda Roccella 2008: 79-94.

rizzazione delle posizioni. La discussione politica mediata dai mezzi di comunicazione ha fatto il resto. Via via il tema ha cominciato a essere affrontato in termini ideologici e l'inserimento dei giovani nel MdL ha sempre più coinciso con la definizione pubblica della precarietà.

Col tempo, anche gli entusiasti della prima ora hanno riconosciuto che il nesso tra giovani e precarietà era abbastanza chiaro. Nondimeno, sul terreno del confronto pubblico continuava a mancare una seria disamina delle caratteristiche del fenomeno⁴. Questa contrapposizione si è poi evoluta sino a raggiungere una nuova forma. La struttura discorsiva della controversia è ora abbastanza semplice: da una parte (1) la *tesi del tradimento*. Secondo questo argomento l'Italia sta tradendo un'intera generazione: i lussi e gli sprechi degli ultimi quarant'anni (baby pensioni, crescita spropositata del debito pubblico, scarsi investimenti in R&S), associati alle chiusure corporative del mercato del lavoro e delle professioni, si stanno completamente scaricando sulle spalle dei giovani, producendo forme di esclusione su base generazionale; dall'altra (2), la *tesi del male minore*. Questa seconda posizione non nega che l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro segua percorsi irregolari, sebbene ritenga che si tratti di un elemento trascurabile, a fronte dell'abbattimento dei tassi di disoccupazione giovanile. In uno scenario economico di competizione globale, occorre che le imprese possano agire in modo elastico su una voce di costo importante come la manodopera. Il sottotesto di questa argomentazione è che intervenire sul versante del lavoro dipendente è difficile, per cui occorre puntare sulla componente in ingresso, prevalentemente composta da giovani, rendendola più mobile.

Pur divergendo nelle conclusioni, entrambe le tesi partono da una premessa comune (più esplicita nella prima, meno nella seconda): è in atto un travaso di risorse e diritti tra due generazioni di lavoratori. In pratica, per pagare le pensioni dei padri bisogna ridurre quelle dei figli; per mantenere il posto di lavoro degli adulti occorre assumere i giovani con un contratto a progetto. Si tratta di interpretazioni che mettono a tema il conflitto generazionale in modo molto esplicito, quasi provocatorio. Difficile dire se la perentorietà delle argomentazioni sia legata esclusivamente a esigenze comunicative; resta il fatto che queste letture hanno avuto la meglio su ipotesi alternative che, ad esempio, vedono lo squilibrio tra generazioni come frutto dell'inefficienza del sistema occupazionale e previdenziale nel suo complesso; oppure interpretano il ricorso alla flessibilità all'interno del più generale conflitto tra capitale e lavoro.

Il MdL italiano sta quindi penalizzando un'intera generazione di lavoratori? I giovani under35, che si affacciano su un mercato al quale forniscono un apporto fondamentale, ottengono il giusto riconoscimento? La fisiologica alternanza tra generazioni di lavoratori è, oggi, sinonimo di arretramento verso i gradini più bassi della scala occupazionale?

⁴ Ad esempio, solo di recente si è preso atto che le occupazioni atipiche coinvolgono anche una fascia di popolazione over40; sul caso lombardo, per certi versi emblematico, si veda IReR 2007.

Non si può rispondere a queste domande senza avere a disposizione una base informativa dettagliata; diversamente, si corre il rischio di replicare interpretazioni acritiche e poco attinenti alla complessità dei fenomeni che stanno interessando il MdL italiano. Nel corso di questa breve introduzione si è quindi cercato di descrivere il campo di forze che condiziona i percorsi occupazionali dei giovani italiani; nei prossimi paragrafi, attraverso i dati della rilevazione Istat sulle Forze di Lavoro⁵, si cercherà invece di fornire elementi utili a un giudizio meditato e circostanziato.

2.2 *Prendere o lasciare: oltre le grandi cifre, precariato e defezione dal mercato del lavoro*

L'inserimento dei giovani è uno dei problemi storici del MdL italiano. Nonostante negli ultimi trent'anni quasi tutti i paesi europei si siano confrontati con la questione della disoccupazione giovanile, il caso italiano presenta caratteristiche talmente peculiari da farne una sorta di *unicum* a livello europeo. Reyneri, commentando l'evoluzione del MdL italiano tra gli anni Ottanta e Novanta, precisava quanto segue (2002: 189):

[d]opo Spagna e Grecia, l'Italia è il paese europeo ove più forte è la discriminazione di genere e la quota di donne tra chi è in cerca di lavoro non raggiunge i livelli più elevati solo per l'ancor scarsa partecipazione femminile. Netto è invece il primato della discriminazione per età: tra i maschi a tassi di disoccupazione altissimi per i giovani, inferiori solo a quelli spagnoli, corrisponde un tasso degli adulti pari o addirittura più basso di quello dei paesi che alla fine degli anni Novanta sono alle soglie del pieno impiego (Austria, Olanda e Danimarca). Così, tra le persone in cerca di lavoro l'Italia presenta la minor quota di adulti e la maggiore di giovani. [...] Quella italiana è anche una disoccupazione "da inserimento", in quanto colpisce per lo più il momento dell'ingresso nel mercato del lavoro, mentre per chi è riuscito finalmente a trovare un lavoro il rischio di perderlo o di non trovarne un altro è molto basso.

Donne e giovani erano dunque i soggetti maggiormente penalizzati di un mercato che garantiva un preciso tipo di lavoratore: maschio, adulto, con famiglia a carico. Negli ultimi anni il quadro sembra essere mutato. Nel 1997 i giovani con una età compresa tra 15-34 anni rappresentavano il 73,1% delle persone in cerca di

⁵ Nel corso del presente capitolo sono stati usati i dati relativi ai quattro trimestri degli anni 1997, 2001, 2004 e 2007. Si noti che, dal momento che si è scelto di non realizzare un'analisi longitudinale, ma una comparazione tra quattro istantanee del mercato del lavoro italiano, non è stato possibile applicare alcuna procedura di destagionalizzazione (la serie avrebbe dovuto essere completa). Per cui i dati dei singoli trimestri sono in forma «grezza», ovvero mantengono valori anomali (*outlier*), originati da fenomeni accidentali o straordinari. Ciò inficia solo parzialmente la precisione dell'informazione statistica. Trattandosi di una rilevazione campionaria molto ampia, le oscillazioni sono minime.

occupazione; nel 2007, si scende al 59,6%: sempre nello stesso lasso di tempo, le giovani donne (categoria doppiamente discriminata) passano dall'essere il 38,8% delle persone in cerca di occupazione al 30,4%. Aumenta anche la percentuale di giovani occupati: nel 1997, aveva un lavoro il 45,6% dei giovani tra i 15 e i 34 anni, mentre nel 2007 si sale al 50,4% (dati fuori tabella). Nel contesto della complessiva liberalizzazione del MdL italiano, i risultati ottenuti nel campo dell'occupazione giovanile sono sicuramente rilevanti, sebbene nel confronto con i livelli occupazionali degli adulti la crescita risulti inferiore (tab. 2.1).

Tab. 2.1 - *Andamento del tasso d'occupazione e di disoccupazione per classe d'età: confronto IV trimestre 1997 - IV trimestre 2007 e saldo tra i due periodi (%)*

Classi d'età	Tasso di occupazione			Tasso di disoccupazione		
	IV/1997	IV/2007	Saldo	IV/1997	IV/2007	Saldo
15-24 anni	24,3	24	-0,3	34,4	20,7	-13,7
25-34 anni	62,5	68,9	6,4	14,8	8,9	-5,9
35-44 anni	71,2	76,3	5,1	6,9	4,8	-2,1
45-54 anni	61,2	72,3	11,1	4,9	3,1	-1,8
55-64 anni	28,1	32,9	4,8	4,3	2,8	-1,6
65-74 anni	4,6	4,8	0,2	2,7	0,7	-2

Fonte: 1997 Istat, Rilevazione Trimestrale Forze di Lavoro; 2007 Istat, Rilevazione Continua Forze di Lavoro

Se si scompone il tasso d'occupazione per classi d'età si nota che, nell'ultimo decennio (1997-2007), tra i giovani di 25-34 anni il valore dell'indicatore è migliorato del 6,4%: una crescita che permette di passare dal 62,5% al 68,9%. Questo progresso è dovuto soprattutto a una maggiore partecipazione al MdL delle giovani donne. Confrontando i dati a seconda del sesso, si può infatti notare che la distanza tra uomini e donne è molto meno marcata rispetto al passato: pur con forti oscillazioni congiunturali, tra il 1997 e il 2007, nelle varie classi d'età la differenza tra la l'occupazione maschile e femminile passa da valori attorno ai nove punti percentuali ai quattro odierni (dati fuori tabella).

L'aumento più significativo dell'occupazione si riscontra però nella classe d'età 45-54 anni, dove nell'arco di dieci anni il tasso d'occupazione cresce dell'11,1% (in valori assoluti si tratta di un incremento di oltre un milione 250mila occupati), facendo sì che nel 2007 siano occupati circa tre adulti su quattro (76,3% nella fascia 35-44 anni, 72,3% in quella successiva). In un contesto di generalizzato miglioramento, l'occupazione cresce di più in quella fascia d'età che, in passato, era stata accusata di ritirarsi troppo presto. Difficile dire quanto il trend dipenda dalle misure a favore del prolungamento della vita lavorativa e quanto dalla riforma pensionistica del 1995; fatto sta che l'epoca dei baby-pensionati sembra essere terminata; inol-

tre, il gap occupazionale tra quarantenni e cinquantenni – nel 1997 molto pronunciato (dieci punti) – è sceso a «soli» quattro punti.

L'allungamento della vita attiva è certamente una questione cruciale per la tenuta del sistema italiano, sebbene colpisca il fatto che, accanto alla crescita riscontrata tra i giovani-adulti, vi sia una pur lieve perdita di occupati tra i giovani di 15-24 anni (-0,3%). Parallelamente in questa fascia d'età si è registrato un forte ridimensionamento della disoccupazione: meno 13,7%. Si tratta di uno squilibrio molto forte, soprattutto se paragonato con ciò che è avvenuto tra i 25-34enni, dove l'occupazione è migliorata del 6% e la disoccupazione calata è del 5,9%. In pratica, tra i giovanissimi, la disoccupazione scende senza che l'occupazione salga. La contraddizione è palese e può essere spiegata solo facendo riferimento a dinamiche sociali più generali.

Sino a qualche decennio fa l'Italia si distingueva per l'elevato numero di abbandoni al termine del periodo dell'obbligo scolastico; senza poi contare il fenomeno statisticamente invisibile del lavoro minorile. L'innalzamento dell'obbligo scolastico (legge n. 9/1999 emanata dal ministro Berlinguer) e le misure di contenimento dei fenomeni di dispersione miravano a contrastare quella che, in alcune zone del paese, era una vera e propria emergenza. In questo campo però i risultati conseguiti dall'Italia rappresentano una sorta di eccezione alla regola: difatti il contenimento della dispersione scolastica non implica necessariamente l'inattività (il modello tedesco di alternanza scuola-lavoro è lì a dimostrarlo). Come nota Livi Bacci (2008: 42), comparando i tassi d'attività dei giovani italiani con quelli di altre nazioni europee:

per i maschi di 20-24 anni, alla fine degli anni Ottanta la partecipazione era simile a quella dei francesi, dei tedeschi e degli spagnoli; attualmente è inferiore di 10-20 punti. Nel 2006 il divario tra la media dei tassi di Francia, Germania, Spagna e Regno Unito, e l'Italia era di 17 punti per i maschi e 18 per le femmine tra i 15 e i 20 anni; di 15 e 23 punti rispettivamente tra i 20 e i 25 anni, e di 9 e 14 punti tra i 25 e i 30 anni.

La modesta partecipazione al MdL dei giovani italiani va dunque letta anche in termini di inefficacia dei meccanismi di alternanza scuola-lavoro. La questione meriterebbe un approfondimento, tuttavia questo rilievo risulta utile per isolare un'altra caratteristica di questa dinamica sociale; una scarsa propensione all'impiego dei 15-24enni che influisce in negativo sulla capacità di presentarsi all'ingresso nel mondo del lavoro in tempi rapidi. La lunga permanenza nel sistema formativo era una tendenza, già presente nella società italiana; oggi sembra essersi rafforzata con l'introduzione delle lauree di primo e secondo livello. In media, i giovani italiani impiegano cinque anni per concludere il ciclo triennale di studi universitari; dato che, poi, circa l'80% si iscrive al biennio specialistico diviene «normale» concludere gli studi universitari intorno ai 27 anni (Livi Bacci 2008: 41). Sebbene sia difficile quantificarne con precisione gli effetti, non si può negare che la lentezza nel com-

pletamento degli studi superiori e, detto per inciso, la scarsa propensione a studiare lavorando siano le prime cause della ridotta occupazione dei giovanissimi italiani. Occorre inoltre ricordare che l'università di massa risponde anche alla diffusione di una cultura che vede nell'istruzione un «bene d'investimento», ovvero la scelta del percorso formativo è fatta considerando l'ipotetico rendimento occupazionale (Gambetta 1990).

Detto questo, è agevole contestualizzare il netto calo della disoccupazione giovanile avvenuto tra il 1997 e 2007 in una dinamica di travaso dal lavoro alla formazione⁶. Se la gran parte dei giovani una volta raggiunto il diploma decide di andare all'università⁷, si riduce il numero di persone in cerca di lavoro e, di conseguenza, il valore dell'indice di disoccupazione. E così, in dieci anni, la disoccupazione scende di ben tredici punti nella fascia 15-24 anni e di circa sei punti in quella 25-34 anni; mentre tra gli adulti la diminuzione è ben più bassa (attorno al 2%). In sintesi, il caso della disoccupazione giovanile evidenzia con precisione quanto sia complesso discutere le dinamiche del MdL. Quello del lavoro non è uguale a qualunque altro mercato; come ricorda Robert Solow (1994), il mercato del lavoro è un'istituzione sociale, dove si scambiano beni molto differenti dai carciofi e dagli appartamenti da affittare.

Ad ogni modo, limitandosi all'analisi degli indicatori di base si ha un'immagine del MdL che non è in grado di cogliere le nuove traiettorie occupazionali dei giovani italiani. In poche parole, il tasso di occupazione e di disoccupazione dicono molto ma non tutto: sono costruzioni statistiche utili per sintetizzare uno scenario sociale, a condizione che non si tralasci l'analisi di tutte le componenti in gioco. Purtroppo, in tema di occupazione giovanile negli ultimi anni si è assistito a serrati confronti a colpi di tassi di disoccupazione, usando l'informazione statistica come arma di offesa piuttosto che come tema di discussione. Spesso, trincerandosi dietro la crescita della partecipazione al MdL delle generazioni più giovani, si sono tralasciati temi di confronto importanti, come la corrispondenza tra investimenti formativi e posizioni professionali raggiunte; oppure, i rallentamenti nei percorsi di carriera o la lunga permanenza nelle posizioni di ingresso. Il mancato riconoscimento di aspetti che, come si avrà modo di vedere, sono caratteristiche ormai stabili dell'inserimento dei giovani nella struttura occupazionale italiana, ha messo a tacere la voce di chi rivendicava una sperequazione tra le generazioni: quella che è stata definita «tesi del male minore», per quanto portatrice di una dose salutare di realismo, manca di enumerare *tutti* i mali. Distorsioni che emergono in tutta la

⁶ Il tasso di disoccupazione è dato dal numero di persone in cerca di lavoro sul totale delle forze di lavoro (occupati + persone in cerca). Dal momento che nel corso degli anni il numero di giovanissimi occupati è rimasto più o meno uguale, il calo della disoccupazione è da imputare al decremento delle persone in cerca di occupazione (tab. 2.1).

⁷ A partire dalla seconda metà degli anni Novanta, si diploma quasi l'80% della popolazione giovanile di pari età, questa propensione contribuisce a spiegare tra il 60% e il 70% dell'aumento del numero di laureati (Cerea 2008: 1).

loro forza se ci si confronta con quello che, per alcuni osservatori, è il problema dei problemi: la diffusione, a macchia d'olio, di forme contrattuali «atipiche».

Senza fare calcoli complicati, dei 380mila contratti a progetto registrati sul finire del 2007, oltre 200mila riguardano giovani tra i 15 e i 34 anni: in pratica, più di un collaboratore su due ha meno di 35 anni⁸. A chi obietta qualcosa rispetto all'abnorme presenza di giovani tra i collaboratori viene, quasi sempre, risposto che si tratta di contratti di ingresso: una necessaria anticamera prima dell'ingresso nei ranghi del lavoro a tempo indeterminato. Tuttavia, stando ai dati dell'Istat, la trasformazione delle collaborazioni in contratti a tempo indeterminato è tutt'altro che la norma (tab. 2.2). Il 73,1% dei giovani che nel quarto trimestre del 2006 erano assunti con un contratto di collaborazione, a distanza di un anno sono ancora nella stessa posizione. Il passaggio al lavoro dipendente è diventato realtà solo per un giovane collaboratore su cinque (22,6%); peraltro questo passaggio per circa la metà dei neodipendenti ha significato accontentarsi di un contratto a tempo determinato: per cui nell'arco di un anno, solo un collaboratore su dieci è entrato a pieno titolo nel mondo del lavoro standard, ottenendo un contratto a tempo indeterminato.

Tab. 2.2 – *Transizione verso il lavoro stabile dei giovani collaboratori a progetto (IV/2006-IV/2007)*

		Posizione nella professione (IV/2007)			Totale ^a
		Dipendente	Collaboratore	Autonomo	
Collaboratori 15-34 anni	v.a.	32.284	104.706	6.164	143.154
(IV/2006)	%	22,6	73,1	4,3	100

Fonte: Istat, Rilevazione Continua Forze di Lavoro

^a Il totale è differente da quello precedentemente citato a causa delle mancate risposte.

Una stima simile viene proposta da Berton, Pacelli e Segre (2005: 21-23): usando come base dati gli archivi Inps, quantificano nel 10% i passaggi dal lavoro parasubordinato a quello dipendente, aggiungendo che la possibilità si riduce al crescere dell'età. In pratica, i contratti di collaborazione oltre a non essere funzionali all'ingresso nel lavoro standard possono rivelarsi una trappola: con il passare degli anni diventa sempre più difficile trovare un lavoro dipendente. Questa tendenza è confermata da dati sulla *tenuta* del lavoro, dal momento che il 51,5% dei giovani contrattisti ha iniziato l'attuale rapporto di lavoro tra il 2003 e il 2006.

⁸ Si tenga presente che questa cifra è ottenuta attraverso un complesso sistema di quesiti incrociati che permette all'Istat di isolare le situazioni lavorative di *effettiva* collaborazione professionale; rimangono fuori dalla complessa classificazione dell'Istituto nazionale di statistica tutte quelle situazioni intermedie dove il rapporto di collaborazione è regolato in modo manchevole o insufficiente. In merito, l'esempio tipico è la mancata indicazione del progetto (o della fase di progetto) nell'ambito del quale si sta prestando collaborazione.

L'ingabbiamento in una condizione di precarietà dipende anche da condizioni di limitata autonomia lavorativa. Tornando ai dati Istat, in nove casi su dieci i collaboratori lavorano in monocommittenza; nonostante questo genere di contratti non possano contemplare clausole di esclusività, la quasi totalità dei giovani ha un unico rapporto di lavoro; ciò chiaramente incide in negativo sul loro dinamismo occupazionale e sulla capacità di produrre reddito. Un altro indicatore che evidenzia la scarsa indipendenza dei collaboratori è il luogo di lavoro. Sulla carta chi è assunto con un contratto di collaborazione non dovrebbe essere sottoposto ad alcun vincolo di presenza nell'azienda del committente; anche in questo caso, le informazioni statistiche smentiscono questa idea: l'82,9% dei giovani collaboratori lavora stabilmente presso l'azienda del committente⁹. Inoltre, buona parte dei collaboratori (66,5%) non ha nemmeno la possibilità di scegliere l'orario di lavoro. Oltre che per i margini di autonomia alquanto limitati, le collaborazioni si distinguono anche per la durata limitata del contratto (nel 70% dei casi la lunghezza non supera l'anno) e per il basso salario che secondo i calcoli fatti da Di Nicola e Mingo (2007: 15), in base all'Archivio Gestione Separata dell'Inps, ammonta mediamente a poco meno di 9mila euro¹⁰.

Dunque, i collaboratori costituiscono uno dei segmenti più vulnerabili del MdL: rapporti di lavoro limitati nel tempo, bassi redditi e scarsa indipendenza. Tuttavia, la condizione dei contrattisti a progetto non rappresenta l'unica figura debole. Le partite Iva sono un'altra componente occupazionale all'interno della quale si trovano molti giovani in condizioni di lavoro che hanno poco di autonomo. A riguardo l'unica fonte disponibile è la rilevazione Isfol-Plus (2006: 63) che, attraverso una serie di domande incrociate, arriva a stimare le partite Iva in condizione subordinata in 427mila individui¹¹.

Se poi si va a guardare dentro il lavoro dipendente, si riscontra una singolare concentrazione di under35 all'interno dei rapporti di lavoro a tempo determinato: sono oltre un milione e 200mila i giovani che hanno un lavoro subordinato a termine. Precisando il loro profilo (tab. 2.3), si nota che il lavoro a tempo determinato riguarda per la maggior parte i giovanissimi e risulta più frequente tra le donne (44,6% nella classe 15-24 anni contro il 39,4% dei pari età maschi). L'incidenza rimane abbastanza alta anche nella classe d'età successiva (13,3% per i maschi e 19,9% per le donne). Inoltre, dentro questo gruppo solo una parte minoritaria di

⁹ Ovviamente poter disporre di un ufficio le cui spese sono a carico del committente può essere un vantaggio; sarebbe, tuttavia, interessante disporre di informazioni più puntuali sui controlli che i giovani collaboratori sono costretti a subire (fogli firme, badge d'ingresso).

¹⁰ Si consideri che quello citato è un dato medio, calcolato su 6 mesi di collaborazione. Purtroppo le medie a volte nascondono le situazioni estreme. Un esempio è quello delle retribuzioni all'interno dei *call center*: il contratto Atesia, il centro chiamato più grande d'Europa, prevede per un part-time di 6 ore giornaliere una retribuzione di 589 euro al mese.

¹¹ L'indagine citata non distingue per classe di età.

giovani lavora con contratti a contenuto formativo: 75mila, difatti, sono i giovani in formazione-lavoro e 230mila quelli che stanno svolgendo l'apprendistato; tutti gli altri hanno un contratto a termine che trova la sua ragion d'essere solo nelle esigenze del datore di lavoro¹².

Tab. 2.3 – *Lavoro a tempo determinato/indeterminato a seconda dell'età e del sesso (IV/2007 - %)*

Classi di età	Tempo determinato		Tempo indeterminato	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
15-24	39,4	44,6	60,6	55,4
25-34	13,3	19,9	86,7	80,1
35-44	6,8	13,4	93,2	86,6
45-54	5,2	8,8	94,8	91,2
55-64	6,4	5,4	93,6	94,6
65-74	9,6	5,8	90,4	94,2
75 e +	20,1	?	79,9	100,0
Totale	10,6	15,4	89,4	84,6

Fonte: Istat, Rilevazione Continua Forze di Lavoro

Stesso discorso vale per un altro sottogruppo dove i giovani sono la maggioranza relativa, ovvero i lavoratori interinali che, nel 67% dei casi, hanno tra i 15 e i 34 anni. Senza poi trascurare i cosiddetti part-time involontari cioè tutti quei giovani che potendo scegliere lavorerebbero full-time (tab. 2.4): si tratta di quasi 516mila unità. Il 62,2% dei giovani di sesso maschile è occupato part-time perché non ha trovato un lavoro a tempo pieno, la percentuale scende al 45,3% tra le donne. Tra gli adulti la percentuale maschile di *part-timers* involontari è di circa dieci punti inferiore, mentre quella femminile è più bassa di oltre il 15%.

Sommando i collaboratori e i lavoratori subordinati a tempo determinato ai *part-time* involontari, si arriva agevolmente al milione di occupati (anche tenendo fuori dal computo apprendisti e Contratti di formazione lavoro); se a questa cifra, poi, si aggiunge il composito mondo delle Partite Iva si può arrivare a superare il tetto del milione e mezzo di unità.

Secondo Boeri *et al.* (2007: 15) nel cosiddetto mercato del lavoro secondario – quello dei collaboratori, delle partite Iva, dei *part-timers* involontari, ecc. – sono occupate oltre tre milioni di persone; dai numeri desumibili dalle indagini Istat, non sembra esagerato che almeno la metà dei lavoratori secondari abbia meno di 35 anni.

¹² Si noti che l'Istat, anche in questo caso, restringe la categoria inserendovi solo le situazioni inquadrate all'interno dei contratti nazionali di lavoro (Ccnl).

Tab. 2.4 – *Motivo del part-time a seconda dell'età e del sesso (IV/2007 – %)*

	Motivo del lavoro part-time	Sesso		Totale
		Maschio	Femmina	
15-34 anni	Non vuole un lavoro a tempo pieno	27,2	43,2	39,3
	Non ha trovato un lavoro a tempo pieno	62,2	45,3	49,5
	Altri motivi	9,8	11,4	11,0
	Non sa	0,7	0,0	0,2
	Totale	100,0	100,0	100,0
	35-64 anni	Non vuole un lavoro a tempo pieno	32,6	57,8
Non ha trovato un lavoro a tempo pieno		51,4	29,4	33,3
Altri motivi		15,6	12,7	13,2
Non sa		0,3	0,1	0,1
Totale		100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, Rilevazione Continua Forze di Lavoro

In pratica, l'occupazione giovanile è migliorata soprattutto grazie alla disponibilità dei giovani ad accettare di lavorare in modo instabile e discontinuo. Se l'invito era quello di gettare il cuore oltre l'ostacolo, si può ben dire che sia stato accolto: la partecipazione degli under35 al mondo della produzione è cresciuta in modo considerevole¹³. Dietro i miglioramenti percentuali stanno, però, fenomeni molto più complessi di quanto lascino intendere i valori delle variabili. Come si è visto, l'ingresso nel mondo del lavoro avviene per molti dalla porta secondaria e per giunta sembra essere tutt'altro che definitivo: l'alternanza tra periodi di attività e di inattività è frequente e le carriere si fanno meno lineari e predefinite. Questi elementi sono ampiamente messi in risalto dalla letteratura sociologica sulle nuove forme di lavoro (Fullin 2002 e 2004; Gallino 1998 e 2001; Rizza 2003); tuttavia, nella discussione pubblica vengono messi in secondo piano dall'interesse spesso esclusivo per i grandi numeri del sistema occupazionale italiano.

I brevi accenni alle nuove forme di partecipazione al MdL lasciano intuire uno scenario di tendenziale divaricazione tra le condizioni lavorative delle generazioni più giovani e quelle degli adulti. All'interno del mercato del lavoro «secondario» i giovani sono la maggioranza relativa, si sono, in pratica, fatti carico in prima persona delle esigenze di un sistema economico nel quale lo schema del lavoro subordinato per tutta la vita era diventato insostenibile. Accanto al precariato, si va purtroppo delineando un fenomeno che getta una luce sinistra sulle possibilità dei giovani di ridurre le distanze con le generazioni successive.

¹³ Tale e tanta è stata la capacità di adattamento delle nuove generazioni ai lavori «atipici» che tra quei lavoratori che non sanno con che tipo di contratto a termine stanno lavorando oltre il 60% ha meno di 35 anni.

Tra il 2004 e il 2007, crescono di circa 200mila unità i giovani inattivi, cioè ragazzi che non lavorano e non cercano lavoro. All'interno di questo grande gruppo (in totale si tratta di sei milioni di persone), oltre agli studenti e alle casalinghe, sono presenti anche persone che hanno già avuto una qualche esperienza lavorativa. Se si scava tra i giovani inattivi (tab. 2.5), si trovano 979.217 individui che l'anno prima avevano in qualche modo partecipato al mercato del lavoro (si tratta del 16,2% degli inattivi)¹⁴. Questi giovani hanno avuto un brusco cambiamento di status: nel 2006 erano formalmente inseriti nelle forze di lavoro (come occupati o persone in cerca), mentre nel 2007 hanno deciso di non provare nemmeno a cercare un lavoro. Tra costoro, la transizione più violenta è quella degli oltre 220mila giovani che nel 2006 erano occupati e nel 2007 hanno rinunciato a cercare attivamente un lavoro¹⁵. Circa 430mila sono invece i giovani nel 2006 in cerca di prima occupazione, diventati quest'anno inattivi. Infine, ci sono 330mila disoccupati passati nel 2007 condizione di non attività.

Tab. 2.5 – *Condizione occupazionale all'anno precedente dei giovani inattivi (IV/2007 – v.a.)*

<i>Condizione occupazionale anno precedente</i>	
Occupato	220.113
Disoccupato	329.273
In cerca di prima occupazione	429.831
Casalinga	758.735
Studente	4.146.462
Ritirato	429
Inabile	89.746
Altra condizione	61.998
Totale	6.036.587

Fonte: Istat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Una parte di giovani decide quindi di tenersi fuori dal MdL: tale atteggiamento rinunciatario è, implicitamente, una denuncia della debolezza del sistema «formale» di inserimento nel mercato del lavoro. Le difficoltà nell'accesso all'occupazione (o, sul versante istituzionale, l'inefficienza delle strutture, pubbliche o private che siano, preposte all'intermediazione tra domanda e offerta) hanno come conseguenza la de-

¹⁴ La cifra si ottiene sommando i dati contenuti nelle prime tre righe della tabella 2.5.

¹⁵ In questo gruppo la sottocategoria più rappresentata è quella degli ex occupati che non cercano e non sono disponibili al lavoro (105mila unità). In valori assoluti consistente è anche il numero di coloro che l'anno precedente erano in cerca di prima occupazione e che nel 2007 hanno rinunciato (99mila persone - dati fuori tabella).

fezione di quasi un milione di giovani, escludendo dal conto studenti e casalinghe. I dati presentati non permettono di dire se l'abbandono debba essere considerato definitivo, oppure se si tratti di una situazione transitoria che prelude al reingresso nel novero delle persone in cerca di occupazione o, addirittura, a una riacquisizione dello status di occupato.

Temporanei o permanenti che siano, il genere e l'area geografica di residenza possono aiutare a comprendere meglio il profilo dell'eterogenea platea dei cosiddetti scoraggiati. La prevalenza delle donne era prevedibile, tuttavia non si tratta di una superiorità netta: gli uomini sono ben il 48% (410mila su 980mila – dato fuori tabella) e in molte sottocategorie pareggiano numericamente le donne. Anche il confronto con l'area geografica riserva elementi attesi: i fenomeni di defezione dal MdL riguardano soprattutto i giovani residenti nel Mezzogiorno (tab. 2.6). Al Sud, difatti, sono quasi 350mila le persone che, in cerca di prima occupazione nel 2006, l'anno successivo sono rientrati in una condizione di inattività e 24mila i disoccupati che hanno smesso di cercare lavoro in modo formale. Si registra, invece, un pareggio tra Nord e Sud per quel che riguarda gli occupati diventati nel 2007 inattivi (89mila in nord Italia e 83mila nel Mezzogiorno).

Tab. 2.6 – *Condizione occupazionale all'anno precedente dei giovani inattivi per area geografica (IV/2007 – v.a.)*

Condizione occupazionale anno precedente (IV/2006)	Area geografica		
	Nord	Centro	Sud
Occupato	89.168	47.711	83.235
Disoccupato	51.231	39.575	23.847
In cerca di prima occupazione	4.335	36.644	349.838
Totale	144.734	123.930	456.920

Fonte: Istat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

La situazione degli scoraggiati nel Mezzogiorno presenta vari motivi di allarme, soprattutto se collocata all'interno di un quadro generale che vede i giovani meridionali nuovamente protagonisti di flussi migratori verso il nord d'Italia. Come rileva una recente ricerca dello Svimez (D'Antonio, Scarlato 2007: 7-8):

[t]ra il 1994 e il 2000 il numero di coloro che dal Mezzogiorno si sono trasferiti in una regione del Centro-Nord è stato di circa 850mila unità, con una punta massima nel 2000 di 147mila unità, il valore più alto degli ultimi 15 anni; nei tre anni successivi, a causa del rallentamento dell'economia nelle regioni centro-settentrionali, le migrazioni si sono ridotte a circa 130mila unità nel 2001 e 2002, a 123mila unità nel 2003. Il saldo migratorio interno negli anni 2002-2005 si è attestato in media su una perdita di 47mila unità annue contro una media annua di 31mila nel quadriennio 1991-1994. Quanto sta accadendo oggi non

è certo un ritorno alle grandi ondate migratorie degli anni Cinquanta e Sessanta. Vi sono infatti due differenze sostanziali rispetto al passato: i flussi migratori interni sono molto più contenuti e sono alimentati in misura crescente da giovani meridionali diplomati e laureati.

Il *brain drain*¹⁶ dal Mezzogiorno verso il Nord-Italia è un fenomeno che getta luce sulle conseguenze estreme di un MdL asfittico, che mortifica le aspirazioni professionali dei giovani meridionali. Occorre, inoltre, aggiungere che le nuove migrazioni interne non riguardano solo giovani diplomati e laureati; ma anche tanti operai, manovali, camerieri che abbandonano il Sud o fanno i pendolari alla ricerca di occasioni e di condizioni di vita migliori (Berti, Zanotelli 2008).

C'è poi chi rimane. Non avendo a disposizione un capitale culturale da spendere su un mercato maggiormente ricettivo o non volendo affrontare lo sforzo economico ed emotivo della migrazione, ci sono giovani meridionali che decidono di continuare a vivere nella zona di origine. Si tratta spesso di individui con meno credenziali formative e una minore propensione al rischio. È possibile quantificare la consistenza di un profilo sociale nel quale alla marginalità occupazionale e alla sfiducia rispetto alla possibilità di trovare un'occupazione, si somma una bassa scolarità. Si è detto come nel sud Italia fosse particolarmente consistente la quota di giovani a fine 2006 in cerca di prima occupazione che, però, nell'ultimo periodo di riferimento non si sono attivati per trovare un lavoro, ebbene la grande maggioranza di questi ragazzi ha solo un diploma di scuola media inferiore (si tratta di oltre 62mila persone); al nord e al centro nella stessa situazione ci sono poco meno di 2mila giovani. Impressionante è anche il dato dei disoccupati che nel 2007 hanno smesso di cercare lavoro: in questo sottoinsieme, 40mila individui hanno studiato solo fino alle scuole medie; il divario con il centro-nord è anche in questo caso abissale. I giovani con basso titolo di studio, che ormai hanno anche smesso di cercare lavoro sono alla base della piramide occupazionale; soggetti «periferici» che corrono il rischio di una definitiva esclusione dal MdL. Interrompere il lento avvicinamento al lavoro quando si hanno vent'anni può essere considerato una pausa di riflessione, un ritardo che può ancora essere colmato; quando invece queste soste sono reiterate e avvengono alla soglia dei trent'anni si tratta di un duro colpo all'occupabilità: purtroppo non pochi datori di lavoro guarderanno con sospetto il *curriculum* di un trentenne con un basso titolo di studio, che per anni sembra non aver nemmeno cercato lavoro.

Queste ultime considerazioni permettono di identificare due ordini di problemi che, sebbene non interessino solo la componente giovanile della popolazione attiva, reclamano un'attenzione che va al di là dell'interesse per la capacità inclusive del MdL italiano.

Innanzitutto, è giudizio condiviso che una delle maggiori difficoltà incontrate dai giovani nel loro inserimento occupazionale sia la lunghezza del periodo di ricerca

¹⁶ Per una ricostruzione storica e quantitativa del *brain drain*, si veda Beltrame 2007 e 2008.

del primo lavoro. Occorre capire se l'interruzione o, nel migliore dei casi, la frammentazione delle azioni di ricerca del lavoro sia un differimento volontario dell'ingresso o un freno imposto dall'opacità del mondo del lavoro. La seconda questione riguarda il sottile discrimine tra lavoro formale e attività *nel sommerso*. Questo rilievo è valido soprattutto nelle regioni sovraterziarizzate del sud, dove il lavoro «regolare» coincide con la pubblica amministrazione, mentre le occupazioni nel privato tendono a essere precarie e/o stagionali nonché spesso contigue con il lavoro irregolare. I giovani scoraggiati rappresentano un bacino di manodopera importante per le attività dell'economia informale poiché si tratta di lavoratori ormai convinti che nel mercato ufficiale non ci sia posto per loro. Questa convinzione li rende disponibili a forme di impiego non tutelate, sottopagate e ai confini della legalità.

La partecipazione irregolare dei giovani al MdL è un campanello d'allarme per l'intera società italiana: la rassegnazione è un sentimento che si addice a chi le ha provate tutte; quando sono i giovani a chiamarsi fuori, le prospettive del paese sono tutt'altro che positive. Accanto a questa tendenza preoccupante, si è visto come una parte consistente della nuova occupazione giovanile possa essere ricondotta nell'ambito del cosiddetto precariato. Anche se è complesso controllare empiricamente l'ipotesi, non sembra azzardato avanzare l'idea che tra mercato del lavoro secondario e defezione ci sia un nesso. Detto in termini più espliciti: i giovani non cercano lavoro, non solo perché immaginano di non trovarlo, ma anche perché sanno bene che genere di occupazione li aspetta. Si badi che non si tratta di una posizione preconcepita – in questi casi, l'accusa di «bamboccionismo» è sempre dietro l'angolo – ma di un giudizio dato sulla base dell'esperienza: quasi la metà di quel milione di giovani che alla fine del 2007 era uscito dal MdL aveva già lavorato.

In ultima analisi, la consistenza numerica delle fasce marginali del MdL (precari e scoraggiati) suggerisce che le riforme attuate nell'ultimo decennio, pur essendo state promosse con i migliori intenti, hanno messo i giovani in una situazione paradossale: prendere quel poco che offre il MdL italiano o lasciare tutto; scelta che per chi è costretto a ingrossare le file dell'economia informale, significa guadagnare qualcosa in più senza tutele.

2.3 *La centralità del lavoro dipendente e l'affollamento nelle posizioni professionali di mezzo*

Comunque, non tutti i giovani lavorano nel sommerso o sono costretti a passare da un lavoro precario all'altro. E allora a che tipo di occupazione hanno accesso quei giovani che invece un lavoro lo trovano o l'hanno voluto trovare?

In passato, ai tempi di quello che Aris Accornero (1997: 33-48) chiama «lavoro maiuscolo», i percorsi professionali erano abbastanza semplici: il lavoro dipendente nella grande impresa e nell'industria diffusa al nord, o nella pubblica amministrazione al sud; in alternativa, il lavoro autonomo nel settore artigiano o nel mondo

delle professioni. La distinzione tra lavoro dipendente e lavoro autonomo aveva una sua pregnanza, indicava due mondi distanti per logiche e meccanismi di funzionamento. Attualmente, ai tempi dell'economia della conoscenza e del capitalismo delle reti, da più parti si sente dire che la separazione non è più così netta. Tra le tante definizioni proposte, una delle più fortunate è quella di Sergio Bologna e Andrea Fumagalli (1997) che, in un volume di una decina di anni fa, proponevano di inserire sotto la definizione di «lavoro autonomo di seconda generazione» il composito insieme di *nuovi lavori*. Altri invece si sono spinti ancora oltre, identificando nelle recenti evoluzioni del MdL italiano l'emergere di una nuova forza produttiva, emancipata dalle logiche del lavoro subordinato e impegnata nella costruzione di quello che Bonomi e Rullani (2005) definiscono «capitalismo personale».

[...] è l'Italia il vero laboratorio ove l'antico si salda al moderno con i suoi 13.000.000 di capitalisti personali. Risultano così, sommando agli artigiani milioni di professionisti delle professioni regolamentate e non regolamentate, centinaia di migliaia di partite IVA e più di 1 milione di lavoratori autonomi sommersi, a cui vanno aggiunti quei tanti capitalisti personali messi al lavoro individualmente dentro la mitica forma del lavoro normato e salariato. Che cosa sono i co.co.co., i lavoratori a progetto, i lavoratori interinali e anche i mitici dirigenti e consulenti a contratto se non capitalisti personali? I capitalisti personali non sono solo gli imprenditori proprietari di una piccola azienda strutturata e visibile con i suoi capannoni, i suoi dipendenti e i suoi uffici. Sono capitalisti personali anche quei lavoratori autonomi che senza spazio, senza imprese visibili, forniscono prestazioni al mercato utilizzando un'organizzazione elementare come la partita IVA portandosi appresso il proprio ufficio o la propria azienda mobile sul territorio. Come lo sono i «lavoratori della conoscenza», che spesso dentro e fuori le aziende sono tecnici, manager, ricercatori, *designers*, comunicatori, professionisti dell'intrattenimento o lavoratori dello spettacolo nella società dello spettacolo (Bonomi 2003).

Stando alle informazioni desumibili dalle indagini sulle forze di lavoro la trasformazione sembra non essere così radicale. Se si prende in considerazione la composizione dell'occupazione giovanile secondo la posizione nella professione, si scopre che il lavoro autonomo non ha subito una crescita particolare (tab. 2.7): in dieci anni, i giovani autonomi scendono da quota 177mila a 145mila. Nel totale degli occupati il guadagno è stato abbastanza modesto, poco più di 110mila unità: non certo cifre da boom¹⁷. Le quote di giovani dipendenti rimangono, invece, stabili. Nonostante nel periodo analizzato ci sia stata una crescita complessiva di quasi tre milioni di posti di lavoro (da 14milioni e 400mila a 17milioni 350mila), i gio-

¹⁷ Nei calcoli per l'anno 2007, la categoria «autonomo» è frutto dell'aggregazione tra lavoro autonomo in senso stretto e collaborazioni. Si è proceduto all'unione di queste due posizioni per esigenze di comparabilità con l'anno 1997. Si precisa inoltre che fino al 2003 i rapporti di collaborazione professionale erano inseriti nell'ambito del lavoro dipendente; con la legge 80/2003 i collaboratori ritornano nell'alveo del lavoro autonomo; cfr. Roccella 2008.

vani occupati subiscono una leggera perdita: dai 5 milioni 800mila del '97 ai 5 milioni e 700mila del 2007.

Tab. 2.7 – *Lavoratori dipendenti e autonomi giovani: confronto IV trimestre 1997 – IV trimestre 2007*

Posizione nella professione dettagliata	15-34 anni			Totale		
	IV/1997	IV/2007	Saldo	IV/1997	IV/2007	Saldo
<i>Dipendenti</i>						
Dirigente	31045	40463	9418	303413	485819	182406
Quadro	147448	145447	-2001	837316	1257318	420002
Impiegato	2314748	2324175	9427	6098630	7215494	1116864
Operaio	3167811	2925128	-242683	6970850	8116307	1145457
Apprendista	145600	260359	114759	145600	260359	114759
Lavoratore conto terzi	19878	1323	-18555	61233	14507	-46726
Totale lavoro dipendente	5826530	5696895	-129635	14417042	17349804	2932762
<i>Autonomi</i>						
Imprenditore	87453	56343	-31110	414946	303454	
Libero professionista	256971	272986	16015	816586	1185641	-111492
Lavoratore in proprio	932995	706319	-226676	3537698	3558846	369055
Socio di cooperativa	104552	11128	-93424	244838	45436	21148
Coadiuvante impresa familiare	391318	151029	-240289	850588	396333	-199402
Co.co.co.	–	201901	–	–	381127	-454255
Prestazione d'opera occasionale	–	54337	–	–	105147	–
Totale lavoro autonomo	1773289	1454043	-319246	5864656	5975984	–
Totale occupati	7599819	7150938	-448881	20281698	23325788	111328

Fonte: 1997 Istat, Rilevazione Trimestrale Forze di Lavoro; 2007 Istat, Rilevazione Continua Forze di Lavoro.

Nell'ultimo decennio l'espansione dell'occupazione è stata molto forte: le donne hanno avuto un peso nella crescita, contribuendo con un rapporto di 2 a 1 sui nuovi occupati. Inoltre, la quasi totalità della crescita è avvenuta nel settore del lavoro subordinato e soprattutto nelle posizioni lavorative superiori (dirigenti +37%, quadri +33%); mentre impiegati e operai, quantitativamente più numerosi, sono in percentuale cresciuti meno (rispettivamente +15% e +14%).

Ad ogni buon conto, nonostante la contrazione demografica e la crescente permanenza nel sistema formativo, il numero di giovani presenti nei diversi aggregati occupazionali rimane stabile. Non si nota nessuna esplosione del lavoro autonomo, né spostamenti significativi da un aggregato all'altro: la struttura occupazionale gio-

vanile si conferma centrata sul lavoro dipendente, con una limitata propensione all'autoimprenditorialità: l'enfasi crescente sui neoimprenditori, sui capitalisti della conoscenza non sembra aver fatto breccia nei comportamenti occupazionali dei giovani, che cercano e trovano soprattutto un lavoro subordinato, cosicché per ogni autonomo ci sono quattro giovani lavoratori alle dipendenze¹⁸.

L'analisi degli *stock* non lascia dunque intravedere significativi cambiamenti, l'unica nota nuova sembra essere data dalla diffusione del lavoro a tempo determinato e delle collaborazioni professionali che, come visto in precedenza, non possono certo essere considerate un segnale di miglioramento dell'inserimento occupazionale dei giovani (cfr. § 2.2).

Se dal punto di vista quantitativo sembra essere tutto fermo, un'analisi comparata fra generazioni all'interno delle singole posizioni indica un relativo peggioramento dei livelli occupazionali ai quali hanno accesso i giovani italiani. Guardando alla composizione per età delle singole posizioni (tab. 2.8), si osservano due fenomeni significativi: (1) nel confronto tra il 1997 e il 2007 la quota di giovani decresce in modo significativo in tutte le posizioni considerate; (2) salendo nella scala occupazionale il peso dei giovani diminuisce. Considerando le posizioni superiori del lavoro dipendente, si nota che in dieci anni il contributo dei giovani all'interno dei ruoli direttivi passa dal 9,7% al 6,9%; tra i quadri, invece, dall'17,8% del '97 si scende al 12,3% dello scorso anno. In dieci anni diminuiscono anche i giovani imprenditori (dal 22% al 15%) e i giovani impegnati nelle libere professioni passano dal 30% al 22%.

Il fenomeno per il quale salendo nella scala occupazionale diminuisce la presenza di giovani, in dieci anni, si è ulteriormente radicalizzato. Nel 2007 i giovani sono il 36,7% degli operai e il 33,2% degli impiegati, il loro peso invece crolla tra i quadri (12,3%) e soprattutto tra i dirigenti (6,9%). Nel lavoro autonomo la situazione è leggermente differente, poiché le quote di giovani tendono a essere più equilibrate: ogni cento imprenditori ce ne sono quindici con meno di 35 anni; il rapporto è superiore per quel che riguarda i liberi professionisti under35 ogni quattro adulti.

Alla luce dell'ulteriore restringimento della presenza giovanile nella fascia alta del mondo del lavoro, è ovvio che la gran parte dei giovani rimanga schiacciata nella fascia mediana del MdL: basti aggiungere che il 92,1% dei giovani subordinati occupa la posizione di operaio o impiegato (dato fuori tabella). Una tale situazione lascia intendere che nel MdL italiano operano meccanismi per i quali i giovani, a prescindere dalle credenziali di ingresso, vengono diretti verso le posizioni più basse.

In un decennio che ha visto un'espansione dell'occupazione senza precedenti, ci si sarebbe aspettati che la teoria del capitale umano si avverasse: per cui i sog-

¹⁸ Una quota che non lascia supporre una particolare predisposizione dei giovani a intraprendere attività indipendenti. Si tenga inoltre conto che nella fascia d'età successiva (35-64 anni) gli autonomi sono il 26,5%.

Tab. 2.8 – Composizione per età delle diverse posizioni professionali: IV trimestre 1997- IV trimestre 2007 (%)

Posizione nella professione dettagliata	IV/1997				IV/2007			
	15-34	35-64	65 e +	Totale	15-34	35-64	65 e +	Totale
<i>Dipendenti</i>								
Dirigente	9,7	86,7	3,6	100,0	6,9	90,7	2,4	100,0
Quadro	17,8	81,1	1,1	100,0	12,3	87	0,7	100,0
Impiegato	38,5	61,1	0,5	100,0	33,2	66,6	0,3	100,0
Operaio	46,3	53,1	0,6	100,0	36,7	63,1	0,3	100,0
Apprendista	100,0	-	-	-	98,9	1,1	-	100,0
Lavoratore presso il proprio domicilio	31,5	-	-	100,0	19,2	80,8	-	100,0
<i>Autonomi</i>								
Imprenditore	22,0	66,3	2,2	100,0	15	77,7	7,3	100,0
Libero professionista	30,0	72,6	5,4	100,0	22	72,7	5,3	100,0
Lavoratore in proprio	26,8	65,2	4,8	100,0	22	73,9	4,1	100,0
Socio di cooperativa	40,7	69,0	4,3	100,0	30,4	67	2,6	100,0
Coadiuvante nell'azienda di un familiare	47,0	54,5	4,8	100,0	35,3	59,4	5,4	100,0
Collaborazione continuata e collaborativa	-	-	-	-	54,2	41,2	4,5	100,0
Prestazione d'opera occasionale	-	-	-	-	54,3	42,5	3,2	100,0
Totale	37,9	60,3	1,8	100,0	31,3	67,3	1,5	100,0

Fonte: Istat, Rilevazione Continua Forze di Lavoro,

getti rispetto ai quali gli investimenti formativi erano stati superiori avessero un migliore rendimento occupazionale e viceversa. Sembra, invece, sia accaduto qualcosa di decisamente singolare. Nonostante la domanda di lavoro abbia interessato tanto le posizioni superiori quanto quelle più basse, i flussi di ingresso sono stati molto selettivi: copiosi per quel che riguarda le mansioni esecutive, più ridotti per le funzioni direttive e di coordinamento.

2.4 *Il ruolo della fedeltà aziendale nell'accesso alle posizioni professionali superiori*

Gli ingressi nella fascia alta del lavoro subordinato sono un termine di paragone fondamentale per valutare se, accanto alle sperequazioni nelle condizioni di lavoro, siano presenti anche delle disuguaglianze nella mobilità all'interno delle professioni e dei ruoli di responsabilità. Occorre quindi entrare nel merito dei cambiamenti nella combinazione generazionale delle posizioni dirigenziali.

Nell'analisi della composizione per età delle posizioni dirigenziali è fondamentale tenere conto dell'anzianità di carriera, poiché l'accesso alle posizioni superiori è spesso regolato da progressioni legate alla permanenza all'interno dell'azienda. Per cui l'anno di assunzione dei dirigenti può essere considerato una *proxy* della propensione al ricambio generazionale dei ruoli direttivi. Purtroppo non sono disponibili informazioni sul livello di inquadramento al momento dell'assunzione, per cui non sarà possibile distinguere tra gli individui che al momento del loro ingresso in azienda erano già inquadrati nella posizione professionale che attualmente dichiarano e coloro per i quali la posizione oggi ricoperta è frutto di una progressione di carriera¹⁹.

Si è detto che tra i dirigenti il decremento della componente giovanile avviene a fronte di una crescita assoluta dei posti da dirigente: nell'arco di dieci anni in questa posizione si sono infatti creati oltre 185mila nuovi posti di lavoro. Se si confronta l'età dei dirigenti in carica si capisce bene come solo una piccola parte di questi nuovi posti di lavoro siano andati ai giovani (tab. 2.9). In generale, la maggioranza relativa dei dirigenti (38,7%) ha tra i 45 e 54 anni: è quindi la generazione dei *baby-boomers* (i nati tra la fine degli anni Cinquanta e l'inizio degli anni Sessanta) a occupare la maggior parte dei posti che contano. A ruota, la generazione appena precedente (55-64 anni, nati nell'immediato dopoguerra) con il 26,7% e, appaiati, i 35-44enni (25,1%); fanalino di coda gli under35 (7%).

¹⁹ C'è poi da precisare che la variabile «anno di inizio dell'attuale lavoro» (quesito c55 del questionario 2007 della RCFL) è riferita solo agli individui con un rapporto di lavoro mai interrotto, per cui l'influenza dell'anzianità di servizio è privata del contributo di quei dirigenti che hanno sviluppato forme di mobilità extra aziendale.

Tab. 2.9 – *Età dei dirigenti (IV/2007 – %)*

Classi di età	%
15-24	0,2
25-34	6,8
35-44	25,1
45-54	38,7
55-64	26,7
65-74	2,3
75 e +	0,1

Fonte: Istat, Rilevazione Continua Forze di Lavoro.

Volendo delineare un profilo più preciso del manager italiano, si riscontra anche una marcata connotazione di genere: il 61,4% dei dirigenti, oltre ad avere un'età compresa tra i 40 e i 64 anni, è di sesso maschile. Alla discriminazione per età si somma, dunque, quella di genere: difatti, lasciando da parte le scarse percentuali di giovani donne dirigenti (il 2,4% tra i 25 e i 34 anni), neanche le donne più mature (40-64 anni) riescono a scalfire lo strapotere dell'uomo di mezza età: sono il 18,6% in questa coorte anagrafica.

Nonostante la distribuzione per età sia decisamente squilibrata verso le classi più anziane, occorre comunque ammettere che i manager under35 non sono una quota trascurabile: la questione è se il 7% sia una quota «normale». Per capire se i giovani dirigenti sono tanti o sono pochi, si possono seguire le indicazioni contenute in un articolo di un paio di anni fa (Prat, Sadun 2006). Confrontando l'età dei nostri top manager con quella dei loro colleghi americani, oltre al fatto che gli italiani sono in media leggermente più vecchi, si riscontra che l'età dei top manager italiani è molto più dispersa. In pratica, negli Stati Uniti i dirigenti sono in media più giovani, ma appartengono tutti più o meno alla stessa generazione: è un po' come se da un giorno all'altro in Italia si decidesse di consegnare il potere in mano ai quarantenni. Si potrebbe, quindi, concludere che i giovani manager italiani sono abbastanza, soprattutto se si compara la situazione italiana con quella statunitense dove prima di una certa età – decisamente più bassa rispetto a quella maggiormente frequente nel nostro Paese – è molto difficile accedere a ruoli dirigenziali. Tale valutazione sembra essere confermata da un ulteriore dettaglio desumibile dalla tabella 2.10. A partire dai 35 anni si osserva un balzo notevole: dal 8,8% al 25%, sembra dunque configurarsi una soglia minima non particolarmente alta, anche considerato il fatto che si stanno prendendo in esame posizioni apicali alle quali dovrebbero avere accesso i migliori.

A partire da questo argomento è possibile fare un'altra osservazione. Quale potere decisionale hanno i giovani dirigenti? Nel *I Rapporto Luiss sulla classe dirigente* (2007: 93-95) si propone di considerare le élite del potere italiano attraverso

un approccio posizionale. In pratica, ragionando per cerchi concentrici, si può distinguere tra: (1) le «élite» propriamente dette (i «numeri uno») caratterizzate da carisma, notorietà e potere decisionale; (2) le “élite traenti”, ovvero quelle figure che abbinano potere decisionale proprio e peso dell’organizzazione che rappresentano; e, infine, (3) le «classi dirigenti», coloro che sfruttano i vantaggi posizionali dati dall’organizzazione nella quale sono inseriti. La distinzione è dunque importante. Per valutare il ruolo dei giovani nella gestione del potere italiano occorrerebbe approfondire i loro margini di autonomia, le possibilità che hanno di prendere decisioni e di scegliere cosa è meglio per l’organizzazione dove lavorano. Detto in altri termini, si può essere nominalmente dirigenti, ma di fatto avere poco potere: si pensi ad alcune dinastie imprenditoriali italiane, dove formalmente le redini del comando sono in mano alle generazioni più giovani, ma nel concreto il ruolo dei fondatori anziani rimane preponderante.

Alla luce di queste precisazioni ben si comprende come chiedersi se i giovani dirigenti siano tanti o pochi non sia poi così fondamentale. È decisamente più interessante valutare quali siano i meccanismi di formazione e selezione della classe dirigente italiana. Una delle principali accuse al sistema italiano è che «la selezione dei nuovi ingressi è spesso demandata a gruppi e affiliazioni che richiedono fedeltà prima che competenza, prestigio ereditato più che merito e talento» (Carboni 2007: XVII). Per poter ricevere il premio della propria fedeltà è quindi necessario coltivare quelle relazioni che, in futuro, porteranno all’ottenimento del posto ambito. In tal senso, la permanenza nella stessa azienda è un presupposto irrinunciabile, poiché cambiando lavoro si perde il posto in fila.

Andando a controllare il peso dell’anzianità di servizio tra i dirigenti italiani si nota che nel gruppo di coloro che hanno una lunga anzianità di servizio (tra i 21 e 30 anni) prevalgono individui di 45-54 anni (55,6%). Se si legge lo stesso dato in termini di coorte anagrafica d’appartenenza si può notare che gli appartenenti al gruppo sono entrati nell’azienda dove oggi sono dirigenti quando erano molto giovani (tra i 15 e i 24 anni). Tra i dirigenti che lavorano nella loro azienda dai dieci ai vent’anni, la maggioranza (54,7%) ha sempre tra i 45-54 anni; dal punto di vista anagrafico sono lavoratori entrati in azienda tra i 24 e i 35 anni. Infine, la medesima connotazione anagrafica si ritrova anche nei dirigenti con l’anzianità aziendale più bassa (da uno a 10 anni) che nel 45,1% dei casi hanno 35-44 anni e, quindi, appartengono a una coorte che ha iniziato a lavorare a 25-34 anni.

Dal punto di vista dell’analisi per coorti sembra quindi esserci una buona notizia per i giovani: i pari età del passato dopo un certo periodo (i dati a disposizione non permettono di dire quanto lungo) all’interno della stessa azienda hanno avuto accesso a una posizione da dirigente. Certamente i più anziani, i sessantenni per intendersi, hanno avuto il vantaggio di entrare prima, accumulando da subito i crediti di carriera necessari per la promozione. Tuttavia, la tendenza sembra abbastanza chiara, le carriere sono «cumulative»: ad ogni anno di lavoro in più si accrescono le possibilità di diventare dirigente. La relazione sembra essere confer-

Tab. 2.10 – *Età dei dirigenti a seconda dell'anzianità aziendale (%)*

Classi di età	Anzianità aziendale				Incidenza sul totale dei dirigenti
	Da 1 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Da 21 a 30 anni	31 anni e oltre	
15-24	0,5	-	-	-	0,2
25-34	18,5	0,7	-	-	6,8
35-44	45,1	28,3	6,8	-	25,1
45-54	24,8	54,7	55,6	20,1	38,7
55-64	10,4	14,1	36,2	71,6	26,7
65-74	0,7	2,1	1,3	7,5	2,3
75 e +	-	-	-	0,7	0,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, Rilevazione Continua Forze di Lavoro.

mata anche dall'analisi per singola coorte: i dirigenti sono più di frequente persone con una lunga carriera in azienda. Addirittura nella classe più adulta ci sono persone che hanno una carriera trentennale nella stessa impresa.

Come detto in apertura i dati sull'anzianità di servizio non permettono di controllare se gli attuali dirigenti al momento dell'assunzione fossero già tali: non è quindi possibile scorporare i casi di ingresso dalla porta principale, ovvero gli individui in posizione direttiva sin dall'assunzione²⁰. Tuttavia, non sembrano esserci dubbi sul fatto che l'anzianità abbia un ruolo importante nel determinare le carriere; dal che se ne deduce che, per ora, in virtù della loro bassa anzianità di servizio, i giovani sembrano essere fuori dai giochi di carriera; tuttavia appena raggiungeranno una sufficiente permanenza nell'azienda probabilmente vedranno avviato il proprio percorso di avanzamento professionale. C'è, inoltre, da dire che in alcuni settori, il percorso cumulativo tende a essere limitato a transizioni professionali del tipo impiegato-quadro: ad esempio, nella pubblica amministrazione, molti ruoli direttivi non sono accessibili tramite scatti automatici di carriera, a meno che non si sia fatto il proprio ingresso già in posizione di quadro. Infine, la transizione impiegato-quadro-dirigente sembra essere quella più complessa da realizzare. Il quadro quindi sembra abbastanza fosco: viviamo in un paese dove la mobilità professionale avviene in modo ritardato in base ai tempi lunghi degli scatti d'anzianità; in pratica, tutto il contrario della tanto invocata cultura del merito.

Il riferimento all'anzianità aziendale va comunque arricchito con l'analisi del comparto produttivo dove sono impiegati i giovani dirigenti. Scorrendo la distribuzione dei

²⁰ A riguardo sarebbe interessante poter ricostruire i movimenti, si presume ascendenti, all'interno dei livelli dirigenziali. Purtroppo la rilevazione Istat non fornisce informazioni in merito.

giovani dirigenti all'interno dei diversi settori produttivi è possibile individuare alcuni ambiti dove le tendenze summenzionate sono meno marcate (tab. 2.11).

Tab. 2.11 – *Distribuzione per settore dei giovani dirigenti e incidenza nel singolo settore (IV/2007 – %)*

Settore produttivo (Ateco 12)	Classi d'età			Incidenza giovani sul settore
	15-34 anni	35-64 anni	65 anni e oltre	
Agricoltura caccia e pesca	5,3	0,9	–	30,5
Industria dell'energia e dell'estrazione	–	0,4	–	–
Industria della trasformazione	12,8	13,6	–	6,6
Costruzioni	2,0	1,1	–	12,5
Commercio	11,0	6,1	3,2	11,9
Alberghi e ristorazione	2,7	1,6	–	11,4
Trasporti e comunicazione	4,6	4,4	–	7,4
Intermediazione monetaria, finanziaria e immobiliare	10,2	9,3	–	7,7
Servizi alle imprese e altre attività professionali	14,9	4,7	10,7	18,5
Pubblica amministrazione, difesa, assicurazioni sociali	8,7	18,8	16,4	3,3
Istruzione, sanità e servizi sociali	26,7	35,3	51,2	5,2
Altri servizi pubblici sociali e alle persone	1,1	3,8	18,5	1,9
Totale	100	100	100	6,9

Fonte: Istat, Rilevazione Continua Forze di Lavoro.

Una quota considerevole di giovani dirigenti lavora nel settore dell'istruzione e della sanità (26,7%), il 14,9% nei servizi alle imprese, il 12,8% nell'industria, l'11% nel commercio e il 10,2% nell'intermediazione. Per inquadrare meglio questi dati si deve considerare l'incidenza dei giovani. In tal modo, infatti, è possibile evitare l'effetto dimensionale per il quale i giovani sembrano essere la maggioranza in un settore come l'istruzione e la sanità dove, invece, a causa dell'alto numero assoluto di dirigenti, sono una quota più esigua (5,2%). Beninteso, in altri ambiti le percentuali sono comunque basse; i settori dove il contributo dei giovani è maggiore sono i servizi alle imprese (18,9%) e il comparto delle costruzioni (12,5%); i giovani poi sono l'11,4% nel settore alberghiero e della ristorazione e l'11,9% nel commercio. Forti sottodimensionamenti si riscontrano invece nella pubblica amministrazione (3,3%). Ci sono infine segmenti produttivi dove i manager sono per la maggior parte appartenenti a una specifica coorte anagrafica e la condizione di esclusione dei giovani tende a estendersi anche ai quarantenni: è questo il caso del settore trasporti nel quale il 55,5% dei dirigenti ha tra i 45 e i 54 anni (dati fuori tabella).

Nel complesso sembrano delinearsi ambiti produttivi dove la carriera è lenta, ma continua (si pensi al commercio dove il 38,5% dei dirigenti ha tra i 35 e i 44 anni)

e altri dove la soglia di ingresso alle posizioni superiori è spostata decisamente in avanti. In questo caso, entrambi gli esempi provengono dal settore pubblico: nel settore dell'istruzione e della sanità quasi otto dirigenti su dieci hanno più di quarantacinque anni; mentre nell'ambito della pubblica amministrazione il rapporto è di sette su dieci.

Una recente ricerca patrocinata dalla Fondazione Debenedetti di Milano (Bandiera *et. al.* 2008) fornisce interessanti elementi per approfondire la questione delle carriere cumulative. Grazie a una *survey* sugli iscritti a Manager Italia (l'associazione di categoria dei dirigenti italiani), gli autori approfondiscono il nesso tra il basso livello di produttività del Paese e i criteri di selezione dei manager d'azienda. Secondo gli autori, in Italia esistono due modelli: uno centrato sulla *performance*, sulla capacità di creare valore per l'azienda attraverso il proprio stile manageriale; l'altro, basato sulla fedeltà, sulla presenza continuativa in un'azienda. Il profilo tipico dei manager orientati al risultato è caratterizzato da una bassa avversione al rischio, da un alto livello di istruzione e da una buona esperienza lavorativa; il meccanismo attraverso il quale sono stati assunti è quello classico di mercato: agenzie di selezione del personale e valutazione dei risultati ottenuti in altri contesti lavorativi. I manager orientati alla fedeltà sono invece mediamente meno istruiti e soprattutto sono stati assunti attraverso contatti personali. Uno dei risultati più interessanti dell'analisi è comunque che tra i due modelli non c'è una sistematica differenza di età. L'orientamento al risultato o alla fedeltà dipende dalle caratteristiche e dalla storia dell'azienda. Una delle principali conseguenze della contrapposizione fra differenti modelli manageriali è che attualmente si sta riproducendo una nuova generazione di *fidelity oriented managers*; una generazione di dirigenti per i quali la carriera sarà un'ascesa progressiva, a prescindere da quello che sapranno dimostrare e dai risultati che otterranno.

Lo scenario descritto dalla ricerca della Fondazione Debenedetti ben si attaglia a quanto sembra accadere in un settore come quello della pubblica amministrazione, dove i giovani nelle posizioni superiori sono di meno poiché non hanno ancora l'età giusta per fare il loro ingresso nelle stanze dei bottoni. In questi settori, la sperequazione tra generazioni è forte; purtroppo è «naturale» che sia così. I meccanismi di ricambio funzionano secondo il principio di anzianità: si sale dopo un *necessario* apprendistato; così è stato per le coorti precedenti che, a distanza di quindici-venti anni dal loro ingresso nel MdL, cominciano a raccogliere i frutti dovuti. Non c'è molto da sorprendersi, in Italia sono molti gli ambiti dove proporre un ricambio significa chiedere chi è il primo in coda. Semmai, a destare interesse dovrebbero essere i percorsi per così dire abbreviati, per la verità decisamente esigui: la fiducia delle aziende nei ragazzi che escono dall'università è talmente bassa che tra gli oltre 480mila dirigenti italiani sono solo 8.900 i giovani alla prima esperienza di lavoro (1,8%).

Difficile dire quale sia il settore dove il diritto d'anzianità sia meno vincolante; è più agevole indicare quegli ambiti occupazionali dove questo privilegio è una sorta

di legge di natura: la pubblica amministrazione, l'istruzione e la sanità sono settori nei quali le difficoltà sono superiori e, tendenzialmente, difficili da aggirare. Mentre, nel settore privato sembra esserci un maggiore spazio. Senza voler fare l'apologia del libero mercato, è abbastanza intuitivo come il confronto con la concorrenza tenda a premiare i più capaci, che non è detto siano necessariamente i più anziani.

2.5 *Quale lavoro per i giovani? Sperequazioni e derive occupazionali che ostacolano l'alternanza tra le generazioni*

Osservati sotto la lente delle statistiche, i giovani italiani sembrano volenterosi, fanno un po' di tutto: si adattano anche a contratti a tempo determinato, accettano di rimanere fuori dai posti di comando e, in molti casi, attendono pazientemente il loro turno. Stando ai loro comportamenti occupazionali, sembra abbiano fatto propria la «tesi del male minore»: la situazione economica è difficile per cui, in attesa di tempi migliori, bisogna sapersi ritagliare il proprio spazio ed essere disposti a sacrifici che, forse, i loro padri non avrebbero accettato. L'attuale congiuntura economico-sociale, dunque, livella verso il basso le aspirazioni dei giovani; tuttavia, i fenomeni evidenziati nelle pagine precedenti potrebbero anche diventare elementi stabili della struttura occupazionale italiana. In sintesi, le derive occupazionali che coinvolgono i giovani italiani sono tre:

- I. *Defezione dal mercato del lavoro*: da tempo l'ingresso nel MdL non è più un passaggio di stato. I percorsi di avvicinamento al lavoro diventano sempre meno lineari: ingressi e repentine fuoriuscite dalle diverse condizioni occupazionali sono sempre più frequenti. In queste situazioni occorre prestare particolare attenzione alla rinuncia dei giovani, soprattutto quando il fenomeno si verifica in aree del paese a bassa produttività, dove il rischio di marginalità è alto anche tra gli adulti.
- II. *Precarizzazione del lavoro non standard*: soprattutto tra i collaboratori le forme di parasubordinazione sono particolarmente forti e vincolanti. L'uso indiscriminato del lavoro atipico rappresenta un problema che occorre fronteggiare, sia riconducendo al lavoro dipendente quelle situazioni dove non si configura un prestazione lavorativa resa in forma autonoma, sia dando la possibilità a coloro che hanno intenzione di intraprendere la strada dell'occupazione indipendente di sviluppare una rete di «clienti» più estesa e, in ogni modo, di organizzare la propria attività in forma più libera. A parità di mansioni svolte, la coabitazione di tempi indeterminati e contrattisti è ingiustificata. È necessario quindi prestare attenzione che la situazione non si polarizzi ulteriormente, creando luoghi di lavoro dove coabitano lavoratori di serie A e lavoratori di serie B. Cosa decisamente inammissibile soprattutto negli uffici pubblici.
- III. *Aziendalismo gerontocratico*: approfondendo la combinazione generazionale dei dirigenti italiani è stato possibile riscontrare uno spiccato legame tra il tempo

passato in azienda e le carriere. In alcuni settori occupazionali, come la pubblica amministrazione questa dinamica è talmente forte che i giovani in posizione di dirigente sono una quota decisamente bassa. Nel privato sembra ci siano meno remore ad affidare i ruoli direttivi a degli under35. Fatto sta che, se la permanenza nell'azienda è l'unica strada per raggiungere i posti migliori, una fascia di giovani ne è automaticamente esclusa. Ad esempio, i precari non hanno alcun modo per entrare in percorsi di carriera ancora strutturati sul modello del lavoro a tempo indeterminato.

L'Italia attuale è, dunque, un paese dove l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro segue strade sempre più tortuose. In generale, le possibilità di accedere a posizioni socialmente più vantaggiose di quelle di partenza sono sempre più ridotte. Le disuguaglianze e le sperequazioni sono tali e tante che forse sarebbe il caso di fare un passo indietro e tornare a usare categorie del passato. A ben vedere parlare di ricambio generazionale significa evidenziare un aspetto di una questione ben più vasta: la mobilità sociale è un meccanismo di riproduzione della società nel suo complesso. Un'affermazione di Ernst Gellner (1985: 29) racchiude il senso del cambiamento che le giovani generazioni, ma non solo, stanno ancora attendendo: «[una] società moderna non è mobile perché egualitaria, ma egualitaria perché mobile». Sono dunque le occasioni e le opportunità a creare uguaglianza: non servono le quote o operazioni di facciata, i giovani sono in grado di cavarsela da soli; è sufficiente dar loro la possibilità di competere ad armi pari. Attualmente, invece, i giovani italiani stanno facendo una corsa «ad handicap»; portano con sé il peso di un sistema educativo nel quale si moltiplica l'offerta senza che si ponga la domanda sulla qualità della formazione e l'efficacia delle fasi di transizione al lavoro; sono i soggetti sui quali si scarica il *deficit* di competitività del sistema produttivo italiano; i giovani, in ultima analisi, sono il simbolo di una società al bivio: da una parte un inesorabile declino, dall'altra una lenta risalita della china. Difficile che un paese si risollevi non poggiando sulle spalle di chi alla vita deve ancora chiedere e dare molto.

Non è un paese per giovani: l'emarginazione politica di una generazione

di **Cristiano Caltabiano**

3.1 Lezioni americane (antefatto)

Il tema del ricambio generazionale è di estrema attualità. Basti pensare a quanto è accaduto negli Stati Uniti durante l'ultima campagna per le presidenziali. Obama, un *outsider* afroamericano di quarantasette anni, è riuscito a conquistare la Casa Bianca ribaltando i pronostici iniziali che lo vedevano in netto svantaggio nelle primarie contro Hillary Clinton. La vittoria del senatore dell'Illinois è per molti versi di portata epocale. Scegliendo un volto nuovo, gli americani hanno espresso la volontà di imprimere una svolta nei destini della propria nazione. In effetti, il clima d'opinione è mutato radicalmente oltreoceano, soprattutto per la fosca situazione economica che aleggia sul gigante a stelle e strisce. Il neoliberismo non è più l'ideologia dominante. Dopo un ventennio di *deregulation* e privatizzazioni, sono in pochi a scommettere ancora sulle magnifiche sorti progressive del capitalismo globale. Anzi, sono gli stessi fautori del *Washington consensus*¹ a invocare oggi l'intervento statale, pur di salvare i colossi bancari dalla bancarotta. Il pensiero unico non ha mantenuto le sue promesse. Gli *animal spirit* del mercato non creano benessere su scala planetaria. Se ne sono accorte le famiglie della *middle class* bianca; per non parlare dei milioni di neri o ispanici che assistono impotenti all'amplinarsi della forbice tra la loro condizione impoverita e le fortune accumulate dai rampanti manager della finanza. Questi ultimi hanno iniettato dosi massicce di prodotti derivati (tra cui i famigerati *subprime*) nel circuito creditizio, aprendo voragini nei bilanci delle banche. George W. Bush è stato costretto a chiedere al Congresso di approvare un finanziamento pubblico di 700 miliardi di dollari per far fronte al dissesto finanziario. Il piano Paulson graverà sulle tasche dei contribuenti per i prossimi decenni. I cittadini americani si sono così ritrovati di fronte alla cruda realtà di un peggioramento del loro tenore di vita: l'aumento delle tasse; i debiti accumulati

¹ L'espressione indica un insieme di politiche di matrice neoliberista, che esaltano il libero mercato e riducono ai minimi termini l'intervento dello Stato in economia. Il *Washington consensus* nasce sul finire degli anni Ottanta, come ricetta propugnata dal Fondo Monetario Internazionale e dalla Banca Mondiale per i paesi in via di sviluppo che versano in uno stato di crisi da indebitamento.

a causa dei mutui e del credito al consumo; l'eventualità (non tanto remota) di perdere il posto di lavoro, vista la recessione che incombe dietro l'angolo.

In questo scenario negativo, era quasi scontato che si voltasse pagina, bocciando l'amministrazione uscente. Il passaggio di testimone dai repubblicani ai democratici era nell'aria. Quel che non si poteva prevedere era l'elezione di un politico con le caratteristiche di Obama. La sua estraneità dalle logiche del potere poteva essere percepita come un segno di debolezza dall'elettorato. In tempi di crisi, ci si affida di solito a leader navigati, specie in una democrazia come quella americana, che assegna al presidente responsabilità gravose sia negli affari interni che in quelli internazionali. Fino a cinque anni fa, Obama aveva fatto l'unica esperienza politica in qualità di membro dell'assemblea di uno stato, tutto sommato secondario, come l'Illinois. Certo il suo curriculum non era quello di un timoniere collaudato, capace di traghettare la sua nazione al di là del guado di una tempesta finanziaria che, molti analisti, hanno definito «perfetta». John McCain e Hillary Clinton potevano entrambi apparire più adatti per guidare questa difficile traversata. Il popolo ha invece optato, con una buona dose di coraggio, per un candidato poco avvezzo al «rodeo istituzionale» della politica americana. In due anni di campagna elettorale vibrante, quello che poteva rivelarsi un handicap serio per il figlio di un immigrato keniota si è trasformato, invece, nel suo principale punto di forza. Agli occhi dell'uomo della strada, egli è diventato il simbolo del cambiamento: l'incarnazione di un nuovo modo di fare politica. I tratti anagrafici e il colore della pelle hanno indubbiamente contribuito a rafforzare l'idea che costui fosse un candidato di per sé innovativo. Ma questa è solo la superficie di un fenomeno più profondo. Mentre tutti i media mandavano in onda l'immagine di un leader giovanile e indipendente, si è attivato un movimento dal basso che è risultato determinante ai fini della sua scalata ai vertici del potere. Come ha osservato Giuliano da Empoli (2008), dietro all'affermazione di Obama vi è la generazione di Internet e della *new economy* che, per la prima volta, si è mobilitata nell'agone della democrazia americana. Il senatore dell'Illinois, nella sua lunga marcia verso la presidenza, ha difatti coinvolto strati sociali che, in precedenza, si erano tenuti in disparte dalle vicende politiche. In primo luogo, ha ottenuto l'appoggio degli imprenditori della San Francisco Bay Area; quei «baby-miliardari» che hanno inventato Google o Facebook, rivoluzionando il web e gli stili di vita di centinaia di milioni di persone in tutto il mondo; costoro hanno rotto il tabù che li teneva lontani dalla politica, sostenendo apertamente un uomo di successo venuto dal nulla come loro, anche perché quest'ultimo ha dichiarato a più riprese di voler assecondare lo sviluppo delle tecnologie dell'informazione. In secondo luogo, il neopresidente ha saputo condurre in porto un'operazione quanto mai difficile: far diventare gli innumerevoli blog della Rete avamposti di un'efficiente macchina elettorale; migliaia di giovanissimi internauti, attraverso il passaparola virtuale, hanno prima alimentato la campagna del leader afroamericano con numerosissime microdonazioni; poi, nelle fasi finali delle elezioni, hanno spento i loro PC e abbracciato la causa. Uno sciame di volontari, poco più che ventenni, ha partecipato così

a un rituale d'iniziazione alla militanza politica, facendo proselitismo per il proprio candidato. È questa la lezione più importante che la fulminea ascesa di Barack Obama consegna alle cronache di inizio millennio.

Si tratta di un *incipit* quasi naturale per un'analisi sul ricambio nella politica italiana. Il punto è che, nel volgere di un periodo quanto mai concitato, la più grande democrazia del mondo ha lanciato un forte messaggio di discontinuità rispetto al passato recente. Tale cesura nasce dalla spinta di una nuova generazione che ha modificato il corso della storia, è presto per giudicare la sua azione di governo. Però, è già chiaro che qualcosa è mutato negli Stati Uniti: il pendolo del potere si è spostato dagli apparati di partito (e dalle lobby economiche tradizionali) a una base sociale composita e inedita. In essa, i giovani sembrano recitare un ruolo tutt'altro che marginale. Il contrario di quel che accade nel Bel paese, dove i ventenni e i trentenni rimangono troppo spesso a fare anticamera fuori dai luoghi decisionali, privi di strumenti per imporre la loro visione del futuro. Non è per esterofilia che si continua qui a proporre un parallelismo con l'America; si intende, invece, prendere le mosse da una situazione concreta di avvicendamento anagrafico per capire (come e perché) questo non si avveri nel nostro Paese. Per quali ragioni in Italia, benché sia quasi unanime il consenso sull'opportunità di favorire un *turn over* nella classe dirigente, il blocco dei cinquantenni/sessantenni continua a tenere salde le redini del comando? La domanda assomiglia a un dilemma, visti i ritardi che si registrano su questo fronte. In ogni caso, si tenterà di rispondere a questo ad altri quesiti senza accampare ipotesi preconcepite. Il divario anagrafico che si registra nel nostro Paese impone letture meditate, partendo da un esame obiettivo dei molteplici fattori che impediscono ai giovani di prendere il timone della società. È quanto si tenterà di fare nelle prossime pagine, attingendo dalle statistiche ufficiali disponibili e dalle opinioni espresse da alcuni testimoni privilegiati che sono riusciti a salire per tempo (ovvero in età giovanile) sul treno della politica².

3.2 Il deficit democratico: la debole rappresentanza dei giovani in Parlamento

L'idea che sia opportuno rinnovare il ceto politico non è una novità per il nostro Paese. Se ne parla con insistenza da quando il sistema partitocratico della Prima Repubblica è stato travolto dall'inchiesta «Mani pulite». Da allora è ormai passato un quindicennio, ma non si è assistito ancora all'auspicato ricambio generazionale nell'*establishment*. Prescindendo dai confronti impietosi con altre nazioni europee (Francia, Germania, Regno Unito, Spagna, ecc.), dove si diventa premier a cinquant'anni o presidenti della Repubblica a sessant'anni (circa un ventennio prima rispetto all'Italia)³, bisogna dire che i giovani sono una sparuta minoranza in Parlamento. La tendenza illustrata nel grafico sottostante è eloquente: dal

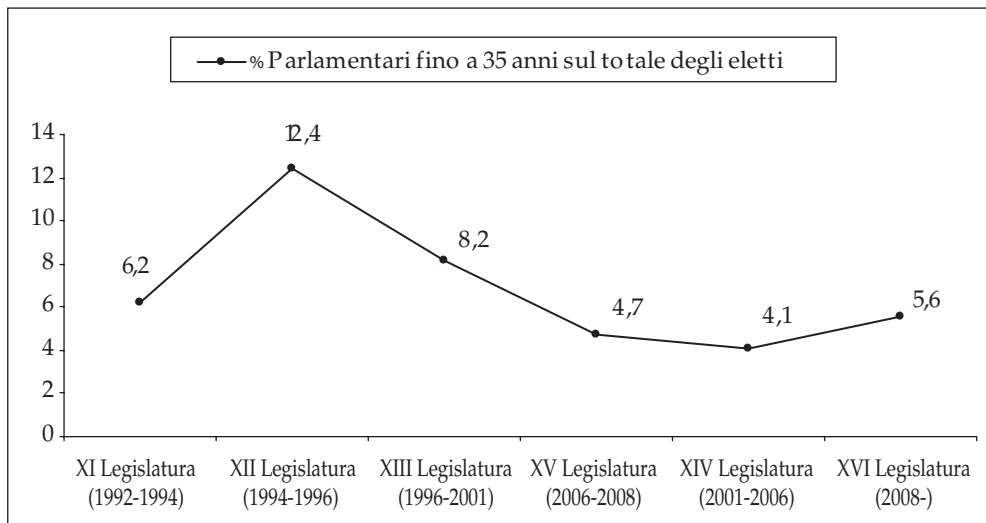
² La lista degli intervistati è riportata nell'appendice allegata al volume.

³ In proposito si veda l'articolo di Gianluca Violante, "La Repubblica della terza età", pubblicato sul sito www.lavoce.info/il_18/05/2008.

1992 a oggi i deputati under35 non hanno mai raggiunto la soglia del 10% degli eletti alla Camera⁴, fatta eccezione per la XII Legislatura (1994-1996), quando la loro incidenza ha toccato l'apice del 12,4%.

Non è un caso che questo picco si sia registrato nel periodo in cui si sono avvertiti i contraccolpi più acuti del terremoto di "Tangentopoli". In quel frangente storico, i partiti sopravvissuti a una rivoluzione giudiziaria di proporzioni smisurate si sono dovuti adeguare alla domanda di cambiamento proveniente dalla società, per non essere assimilati (a torto o ragione) nel grande calderone della corruzione scoperto dai giudici della procura di Milano.

Graf. 3.1 – La presenza dei giovani in Parlamento: Camera dei deputati (anni 1992/2008 – %)



Fonte: elaborazione nostra su fonti istituzionali⁵

Nuovi soggetti politici (*in primis* la Lega e Forza Italia) hanno inoltre riempito lo spazio lasciato libero dalle forze del Pentapartito, portando nei palazzi di Roma molte «matricole» alla loro prima esperienza politica⁶. L'introduzione del sistema

⁴ L'analisi non può che essere riferita alla Camera, vista l'attuale soglia di sbarramento (40 anni in su) che preclude ai giovani la possibilità di candidarsi al Senato.

⁵ I dati commentati in questo paragrafo sono stati raccolti dalle seguenti fonti istituzionali: XI Legislatura: Biblioteca della Camera dei deputati; XII Legislatura: Biblioteca della Camera dei deputati; XIII legislatura: <http://leg13.camera.it/>; XIV Legislatura: <http://legxiv.camera.it/>; XV legislatura: <http://leg15.camera.it/>; XVI Legislatura: <http://www.camera.it/>.

⁶ Irene Pivetti, eletta presidente della Camera all'età di 33 anni, è stata il simbolo di quella ventata di cambiamento proveniente dal nord industriale di Bossi e Berlusconi.

maggioritario bipolare ha, infine, innegabilmente rivitalizzato la nostra democrazia, offrendo ai cittadini la possibilità di scegliere il capo del governo e i candidati nel proprio collegio elettorale. Tutto ciò ha contribuito a ridefinire gli equilibri di potere consolidati.

Il risultato è stato che, nella parte centrale degli anni Novanta, un numero maggiore di trentenni è riuscito a conquistare uno scranno parlamentare. Questa dinamica virtuosa si è però ben presto interrotta: già nella XIII Legislatura (1996-2001), i deputati giovani-adulti sono diminuiti in modo consistente (8,2%); nelle due Legislature successive, la percentuale di under35 si è addirittura dimezzata (rispettivamente 4,7% e 4,1%); oggi, dopo le elezioni di aprile 2008, si registra solo un modesto incremento rispetto al quinquennio precedente (5,6%, +1,5%). In pratica si è tornati ai livelli degli anni Ottanta, quando imperavano le clientele e il «manuale Cencelli»: le «regole del gioco» tagliate su misura per i paludati politici della nomenclatura partitocratica.

La prima conseguenza di questa «deriva gerontocratica» è un deficit democratico ai danni dei giovani. Un semplice raffronto con i dati sull'elettorato attivo è sintomatico di questa tendenza (tab. 3.1). Come si vede, i 25-35enni sono un segmento assai consistente della popolazione maggiorenne (18,7%), mentre il loro peso parlamentare appare quanto mai scarso (5,6%); il che vuol dire che la loro rappresentanza è pari solo a un terzo dell'incidenza effettiva sugli elettori (0,29).

Tab. 3.1 – *Rappresentanza politica (Camera dei Deputati – 2008) e peso demografico sulla popolazione*

<i>Fasce d'età</i>	<i>% sugli eletti</i>	<i>% sulla popolazione adulta (2007)*</i>	<i>Livello di rappresentanza (rapporto fra peso politico e peso demografico)</i>
18-24 anni	–	8,7	–
25-35 anni	5,6	18,7	0,29
36-40 anni	10,3	9,9	1,04
41-45 anni	12,7	9,6	1,32
46-50 anni	20,5	8,4	2,44
51-55 anni	20,5	7,6	2,69
56-60 anni	15,3	7,9	1,93
Oltre i 61 anni	15,1	29,2	0,51
Totale	100,0	100,0	–

* Istat (<http://demo.istat.it>)

Ben diversa è la condizione delle altre coorti anagrafiche della popolazione: tra i 36 e i 40 anni si riscontra un rapporto sostanzialmente equilibrato fra rappresen-

tanza politica e incidenza sociale (1,04), come del resto fra i 41-45enni (1,32); con l'avanzare degli anni il trend cambia poi radicalmente: l'indicatore raggiunge la quota di 2,44 tra i 46-50enni e di 2,69 tra i 51-55enni, attestandosi a 1,93 tra i 56-60enni. Si tratta in tutti i casi di valori molto elevati: una volta raggiunta la maturità, gli italiani contano di più dal punto di vista della rappresentanza democratica, il doppio o addirittura quasi il triplo della loro rilevanza numerica sul totale dell'elettorato attivo. Certo, fra gli ultrasessantenni il tasso diminuisce drasticamente (0,51), ma si deve considerare che questi ultimi sono ben rappresentati dai loro coetanei nel Senato della Repubblica⁷.

Un ultimo commento riguarda i giovanissimi: con i vincoli attuali (la soglia di 25 anni per candidarsi a un posto nella Camera dei deputati), i 18-24enni vengono per definizione lasciati fuori da Montecitorio, nonostante si possano recare alle urne nelle elezioni politiche per la Camera dei deputati. L'argomento con cui viene giustificata questa esclusione risale ai lavori della Costituente: allora si pensò che fosse giusto far passare del tempo prima che i maggiorenni potessero diventare rappresentanti parlamentari. Il punto è che questo periodo di rodaggio appare anacronistico nella società contemporanea: sette anni per aspirare alla carica di deputato sono per molti aspetti eccessivi; per non parlare dell'ineleggibilità fino a 40 anni al Senato che, per un diciottenne, si traduce in 22 anni di attesa. Oggi gli stili di vita dei giovani si sono profondamente modificati. L'Italia non è più il paese degli anni Quaranta o Cinquanta. Dopo il battesimo del fuoco del Sessantotto, si è compreso che la socializzazione politica dei ventenni procede a ritmi accelerati. Nelle aule dei licei o delle università, nella miriade di associazioni volontarie dove ci si impegna per cause di interesse collettivo, nei movimenti antagonisti o religiosi, attraverso Facebook o i *meet-up*. Le nuove leve anagrafiche della società si rendono protagonisti di inedite forme di civismo. Questa carica di attivismo potrebbe essere utilmente canalizzata nelle istituzioni democratiche, contribuendo non poco a ringiovanire la politica italiana. In altri paesi, l'ingresso nelle assemblee legislative è fissato con largo anticipo rispetto all'Italia: in Germania e in Spagna si può accedere a entrambi i rami del Parlamento a 18 anni; nel Regno Unito è sufficiente il compimento dei 21 anni per diventare membri dell'*House of Commons* o dell'*House of Lords*; in Francia l'eleggibilità comincia a 23 anni nell'Assemblea Nazionale e a 30 anni nel Senato. Viene da chiedersi per quale motivo i ragazzi italiani debbano aspettare di più dei loro coetanei europei per proiettarsi nell'arena politica.

Ad ogni modo, è la debole rappresentanza dei 25-35enni a destare maggiore preoccupazione. Come si è avuto modo di vedere, costoro sono un esiguo drappello alla Camera⁸, dove potrebbero almeno tentare di influire sull'agenda della po-

⁷ Nell'ultima legislatura il 33,2% dei senatori hanno un'età uguale o superiore ai 60 anni. L'età media è inoltre pari a 56,8 anni (dati scaricati dal sito ufficiale del Senato - www.senato.it).

⁸ Detto per inciso, in alcuni parlamenti europei i giovani-adulti (fino a 35 anni) sono più numerosi: nella *Tweede Kamer* (Camera dei rappresentanti olandese) essi rappresentano 14,6% del totale

litica, proponendo nuove ricette per lo sviluppo del sistema-paese. Non si vogliono qui rispolverare i luoghi comuni sull'*immaginazione al potere*, attribuendo a tutti i costi ai giovani virtù taumaturgiche nei confronti della società. La spinta delle grandi narrazioni ideologiche si è da tempo esaurita e con essa si sono dissolti anche gli ideali di palingenesi dell'umanità. I trentenni del Duemila, lungi dal voler sovvertire l'ordine costituito, appaiono piuttosto quanto mai ridimensionati nelle loro aspettative, dovendo affrontare i problemi di un presente sempre più incerto: la precarietà del lavoro; la difficoltà di sbloccare i progetti di vita familiare; il senso di smarrimento provocato dalla perdita dei riferimenti essenziali in una realtà sociale sempre più fluida e complessa. La globalizzazione non è affatto rassicurante per chi si appresta a compiere le scelte fondamentali della vita: lo spettro della crescita zero; gli shock finanziari; la crisi ambientale; i conflitti etnici, culturali e religiosi; il panico per la criminalità comune e il terrorismo. Non è agevole costruire il futuro per i giovani italiani. Eppure, essi sono testimoni ed artefici di cambiamenti che li chiamano inevitabilmente in causa. Presto o tardi dovranno decidere del loro avvenire.

Come ha sostenuto Karl Mannheim, si fa parte di una generazione in quanto si condivide una collocazione sociale; per il solo fatto di avere un'età anagrafica, si è potenzialmente coinvolti in una comune condizione di appartenenza al divenire storico⁹. Una generazione deve, però, avere voce in capitolo per poter condizionare (e non subire) il proprio passaggio d'epoca. È proprio questo che manca ai nostri 25-35enni, almeno a giudicare dalla loro flebile presenza in Parlamento¹⁰. Forse un giorno diventeranno deputati o senatori ma, di sicuro, si saranno nel frattempo incanutiti. È questo il nodo critico sul quale occorre ragionare. In particolare, si tratta di individuare i meccanismi che sbarrano la strada ai giovani-adulti quando provano a intraprendere una carriera da parlamentare.

Le ultime elezioni sono paradigmatiche da questo punto di vista. Le principali forze politiche hanno battuto molto sul tasto della svolta imminente. Le inchieste giornalistiche sulle nefandezze della «casta» e la litigiosa implosione del governo uscente di centro-sinistra rendevano del resto quasi obbligata questa scelta. Il Partito Democratico e il Popolo della Libertà si sono contesi il campo a colpi di professione di fedeltà verso il cambiamento. Il messaggio è stato abbastanza chiaro: dare vita a due partiti maggioritari per semplificare il sistema, offrendo agli elettori due alternative di governo compatte e, perciò, capaci di curare i tanti mali che affliggono la nostra nazione. In questo quadro politico, è stato il PD ad accentuare di

degli eletti nel 2006; nel *Bundestag* (l'Assemblea federale tedesca, insediatasi nel 2005), la percentuale supera abbondantemente la soglia del 10% (11,4%); mentre in Spagna, dopo le elezioni del 2008, i 18-35enni sono l'8% dei membri del Congresso dei deputati.

⁹ «Il fenomeno delle generazioni non significa dunque nient'altro che una specie di collocazione identica nello spazio storico-sociale, la affinità degli "anni di nascita"» (Mannheim 2008: 52-53).

¹⁰ Va da se che questo rilievo può essere esteso ad ambiti diversi dalla politica, dove i giovani non riescono a raggiungere posizioni apicali. In proposito si vedano gli altri capitoli del presente volume.

più l'esigenza di un ricambio generazionale nelle proprie fila, con tutta probabilità perché partiva in svantaggio. Veltroni ha posto con forza la questione durante la campagna elettorale. Il suo è stato un richiamo costante alla necessità di promuovere un avvicendamento nella classe dirigente, aumentando la quota di esponenti della società civile, donne e giovani nelle proprie liste. Il leader dei democratici non ha rinunciato all'effetto mediatico, presentando Marianna Madia (27 anni) come capolista per il Pd alla Camera nel collegio Lazio 1. Il PDL ha risposto inserendo qualche giovane tra le candidature di punta (ad, esempio, Giorgia Meloni, quarta in lista nel collegio laziale).

Si deve aggiungere che, malgrado gli annunci e le nomine estemporanee di alcuni ventenni, non si è materializzato il paventato ricambio anagrafico. Basta leggere tra le pieghe dei dati (tab. 3.2). Su un piano strettamente quantitativo, i giovani fino a 35 anni hanno ottenuto poco meno di un quinto (24,4%) dello *share* delle candidature (circa 8.100 considerando tutte le liste). I partiti maggioritari non hanno peraltro mostrato una particolare propensione ad arruolare i 25-35enni: nel PD la percentuale è poco al di sotto della media (22,9%), nel PDL si scende addirittura al 13,6%.

Tab. 3.2 – Candidature alla Camera nel 2008: gli under35 e gli over35 (%)

	Età		Totale
	<i>fino a 35 anni</i>	<i>più di 35 anni</i>	
Partito Democratico	22,9	77,1	100,0
Italia dei Valori	15,5	84,5	100,0
Popolo della Libertà	13,6	86,4	100,0
Lega Nord	26,1	73,9	100,0
Movimento per l'Autonomia All. per il Sud (MPA)	20,4	79,6	100,0
Sinistra l'Arcobaleno	27,3	72,7	100,0
Unione di Centro	13,8	86,2	100,0
Altre Liste	28,7	71,3	100,0
Totale	24,4	75,6	100,0

Fonte: elaborazione nostra su fonti istituzionali

Piuttosto, sono state la Lega (26,1%) e la Sinistra Arcobaleno (27,3%) a proporre un numero più elevato di giovani-adulti. È, inoltre, significativo che i ventenni/trentenni abbiano trovato, in genere, maggiore spazio nei partiti minori (altre liste 28,7%). Il che la dice lunga sulla loro lontananza dai «luoghi del potere»¹¹.

¹¹ Nell'etichetta «altre liste» sono stati inclusi tutti i partiti minori. Si tratta, pertanto, di un raggruppamento numeroso ed eterogeneo, dove la percentuale di giovani candidati è molto variabile. Tra queste forze politiche, quelle più inclini ad appoggiare le candidature dei 25-35enni si collocano nell'estrema destra (Forza Nuova 60,6% di candidati under35) o nell'estrema sinistra (Sinistra critica

Comunque, questi dati preliminari non aiutano ancora a capire perché gli under35 sono una rarità in Parlamento. È necessario analizzare la qualità delle candidature per verificare se i giovani hanno gareggiato ad armi pari nella competizione elettorale. Dopo l'abolizione delle preferenze, i partiti (specie se maggioritari) riescono a pilotare meglio il processo di selezione della classe dirigente, garantendo un seggio parlamentare a un numero molto consistente dei propri rappresentanti. Per blindare un candidato è sufficiente collocarlo nelle posizioni apicali delle liste elettorali. Il problema è che i giovani non godono, quasi mai, di questo privilegio (tab. 3.3).

Tab. 3.3 – *Posizione in lista dei candidati alla Camera dei Deputati: under35 e over35 (anno 2008 – %)*

	Posizione in lista*		% eletti sul totale dei candidati	
	fino a 35 anni	Più di 35 anni	Fino a 35 anni	Più di 35 anni
Partito Democratico	19	11	7,5	41,9
Di Pietro Italia dei Valori	16	12	0	5,5
Il Popolo della Libertà	21	12	16,1	47,4
Lega Nord	15	12	11,4	20,1
MPA	15	13	0	3,7
Sinistra Arcobaleno	16	12	–	–
Unione di Centro	21	11	0	6,6
Altre Liste	9	9	0	0,1**
Totale	12	10	1,8	9,7

Fonte: elaborazione nostra su fonti istituzionali

* valore centrale della distribuzione (mediana)

** 2 deputati SVP, 1 deputato Movimento Associativo Italiani all'Estero

È ampio il divario che li separa dagli uomini politici più attempati: nel Popolo della Libertà il valore mediano al quale figurano i 25-35enni corrisponde al 21esimo posto, contro il 12esimo degli over35; pressoché simile è la tendenza nel Partito Democratico: 19esima posizione contro 11esima. Lo scarto negativo è nell'ordine di 8-9 punti in graduatoria. La conseguenza è evidente: nel PD solo il 7,5% dei giovani candidati è stato eletto, a differenza del 41,9% degli ultratrentacinquenni; nel PDL la percentuale di deputati 25-35enni cresce al 16,1%, ma solo per effetto della netta vittoria riportata nelle elezioni. La percentuale di eletti in età matura è

49,8%, Partito Comunista dei lavoratori 38,3%, Partito di Alternativa Comunista 37,5%). Un'apertura di credito verso le nuove leve della società si registra anche nella galassia dei movimenti e partiti autonomisti presenti nel nostro paese: Die Freiheitlichen, i libertari della destra altoatesina (55,6%), l'Unione per il Sud-Tirolo (50%), l'Intesa Veneta (44,8%), la Lega Sud (40,0%). Si tratta nell'insieme di soggetti politici che, per diversi motivi, operano ai margini dell'arco parlamentare, con una scarsa probabilità di controllo sulle istituzioni democratiche.

peraltro quasi il triplo (47,4%). La Lega Nord è l'unico partito nel quale si riduce questo divario anagrafico (20,1% di eletti fra gli over35 contro l'11,4% tra i 25-35enni), grazie a un tendenziale livellamento nelle collocazioni di lista (tra i primi e i secondi, la differenza è di sole 3 posizioni).

La Sinistra Arcobaleno (16esima posizione), l'Italia dei Valori (16esima), l'MPA (15esima) e soprattutto l'UDC (21esima), al di là del verdetto elettorale poco benevolo, non hanno concesso più *chance* ai trentenni. Questi ultimi sono stati valorizzati soltanto dai partiti minori: quantomeno il valore mediano al quale li hanno messi corrisponde al nono posto in lista. Ma si è trattato di un riconoscimento perlopiù simbolico, essendo assai improbabile l'elezione di questi soggetti politici.

La realtà sconfessa, dunque, la retorica della svolta generazionale. In concreto, si fa poco o nulla per svecchiare il ceto politico. Di questo sono consapevoli i testimoni privilegiati intervistati nella ricerca. Giorgia Meloni, divenuta Ministra della Repubblica a soli 31 anni (un record per l'Italia), punta l'indice sui guasti prodotti dal cosiddetto *Porcellum*: «abbiamo una pessima legge elettorale a livello nazionale, che affida il ricambio generazionale esclusivamente alle scelte dei partiti». Le oligarchie partitocratiche compiono, peraltro, scelte discutibili anche quando decidono di facilitare le carriere politiche dei giovani: «la qualità dei candidati dipende dal senso di responsabilità di chi compone le liste. Certe volte sono stati premiati giovani in gamba che avevano dimostrato sul campo di avere delle capacità importanti, altre volte sono state candidate delle *immagini giovanili*, che si sono persino vantate della loro inesperienza politica». Insomma, non vi è soltanto il problema dell'ostruzionismo praticato dai cinquantenni o sessantenni, che rimangono tenacemente attaccati alle proprie poltrone; anche quando si selezionano nuovi volti per rinverdire il panorama politico, si cede alla tentazione della «propaganda giovanilista», senza tener conto di criteri meritocratici. La Ministra disapprova proprio queste forme superficiali di ricambio. La politica non è uno scherzo; bisogna farsi le ossa prima di salire nella gerarchia aspirando a una carica parlamentare. La sua storia è, d'altronde, quella di una militante alquanto precoce: «ho iniziato a fare politica a quindici anni per passione, un fuoco sacro che sentivo e sento dentro. Ho stampato e distribuito volantini, ho organizzato e partecipato a centinaia di manifestazioni, ho girato l'Italia in lungo e in largo per portare un saluto, un sostegno ai ragazzi di Azione Giovani, mi sono ritrovata a vivere situazioni intense, fortissime [...] ho intrapreso un percorso di militanza politica che mi ha portato fin qui».

La biografia di Marianna Madia è profondamente diversa¹². La sua candidatura non nasce dall'impegno in un partito: «non ho maturato una vera e propria pas-

¹² È a lei che si riferisce Giorgia Meloni quando critica i giovani candidati che si vantano di non avere esperienza politica. La polemica è scoppiata nel bel mezzo della campagna elettorale. Marianna Madia si presentò, infatti, alla stampa affermando che avrebbe messo la sua inesperienza al servizio del Paese. La battuta dell'esponente democratica sollevò una discussione animata sugli organi d'informazione e fra le forze politiche.

sione politica nel senso della militanza in un partito. È vero però che mi sono appassionata, nei miei percorsi di studio e formazione, a temi centrali nel dibattito politico. Mi sono laureata in politica economica e sto per concludere un dottorato in economia del lavoro; credo che la mia passione per la politica derivi proprio dagli interessi che ho maturato durante questo percorso. Ho studiato e riflettuto su temi che sono centrali nelle scelte dei decisori politici». In effetti, queste competenze tecniche possono portare nuova linfa nelle aule parlamentari. È quasi scontato che la neodeputata del PD sia convinta di avere le credenziali giuste per sedere alla Camera. La sua nomina, tuttavia, è stata un'eccezione alla regola. È lei stessa, del resto, ad avvertire il pericolo di un potenziale conflitto fra generazioni: «il rischio di conflitti generazionali c'è [...]. Se le decisioni politiche vengono prese soltanto dalla generazione più anziana e se questa non ha la lungimiranza di capire che deve fare scelte intergenerazionali, se chi legifera non ha l'accortezza di comprendere che i problemi delle fasce di età più giovani riguardano tutto il paese, allora il rischio di trovarsi di fronte a tensioni sociali è grande». Secondo l'intervistata ci vorrebbe più collaborazione per evitare che si vengano a creare attriti fra le differenti generazioni presenti nella nostra società. Resta il fatto che i giovani sono in minoranza nelle istituzioni. È una questione di proporzioni, resa evidente dalle statistiche ufficiali. È arduo partecipare a un patto generazionale se non si accede al tavolo dove si dibatte (e si delibera) sul futuro del Paese.

Tale iniquità viene sottolineata con più enfasi da Pina Picierno, eletta anche lei alla Camera sotto la bandiera dei democratici: «è evidente che se in Parlamento siedono persone che hanno un'età media di 60 anni, le questioni che riguardano le nuove generazioni non sono né sentite, né percepite, né discusse, né affrontate. Quindi questo è il grande tema [...] il Parlamento rappresenta il Paese e i cittadini, e ha il compito di risolvere le questioni che pongono gli stessi cittadini [...]. Secondo me, il primo punto che bisognerebbe affrontare è di svecchiare il luogo dove queste decisioni si prendono, si discutono e si affrontano». Dunque, i ventenni/trentenni si vedono, nei fatti, precluso il diritto di orientare in qualche misura il dibattito politico. I problemi legati alla loro condizione anagrafica vengono discussi e affrontati da deputati con i capelli grigi. Difficile sottovalutare questo *vulnus* politico, a meno che non si voglia sostenere un modello di democrazia dove sono i nonni e i padri a decidere per i figli.

Matteo Salvini sposta il discorso sull'apporto che le nuove leve della società possono dare al sistema politico: «ci sono tanti giovani che hanno qualcosa da dire e proporre e, in questo caso, la politica ne beneficia». Per il rappresentante della Lega Nord, vi sono alcuni ambiti nei quali la sensibilità giovanile potrebbe contribuire a migliorare le performance del Legislatore: «un giovane può dare un valore aggiunto per quanto riguarda la sue esperienze. È chiaro che chi ha 68 anni appropria il tema delle discoteche con un certa mentalità, sicuramente diversa da un ragazzo che in discoteca invece ci va. Dunque una conoscenza diretta di certi fenomeni, prettamente giovanili. I temi poi dovrebbero essere quelli del lavoro e dell'università, della scuola in genere».

In tal senso, vi sarebbe un terreno fertile dove i giovani potrebbero giocare la parte del leone. Almeno su quei problemi della vita quotidiana che li toccano da vicino. I trentenni potrebbero, a detta di Salvini, fornire idee ed elaborare proposte su alcune materie fondamentali: prima di tutto l'istruzione e il lavoro. Nulla da eccepire. Nondimeno, questo margine di iniziativa appare assai ridotto nel proscenio della vita politica nazionale. Le cifre sull'età dei parlamentari raccontano una storia di emarginazione delle nuove leve della società. È arduo immaginare che pochi neodeputati 25-35enni, per di più schierati su fronti opposti, possano costruire una coalizione capace agire come una lobby che parla a nome di una generazione per molti aspetti ignorata. Da questo punto di vista, conviene volgere lo sguardo sul livello locale della politica. Il territorio italiano è multiforme: forse è lì che si annidano alcune esperienze di ricambio anagrafico del ceto politico.

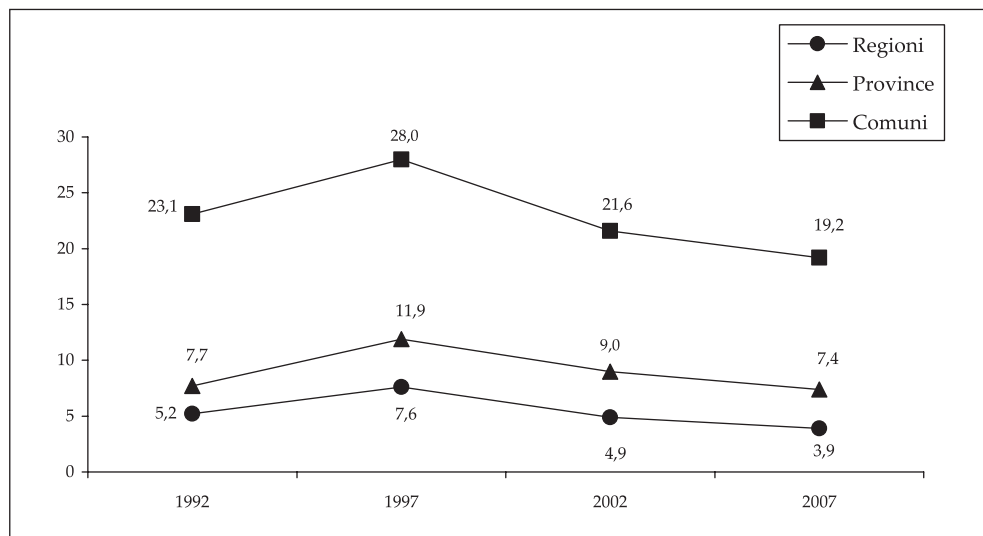
3.3 *La dimensione locale: luci e ombre*

Secondo Giuseppe De Rita ci vorrebbe più policentrismo nel nostro Paese: «le vere classi dirigenti si fanno in periferia, con il policentrismo. Il presidente degli Stati Uniti è il frutto del policentrismo degli sceriffi, dei sindaci, dei senatori, dei governatori. In America crescono, arrivano, li vediamo per otto anni, poi scompaiono tutti, presidenti, segretari di stato [...] noi non ne usciamo se non cambiamo l'architettura del potere che, invece di autentiche classi dirigenti, ci regala classi monarchiche, classi di Corte»¹³. La tesi del fondatore del Censis è alquanto convincente: nella democrazia americana i leader crescono sovente in periferia e trovano corsie libere per risalire la china della piramide, puntando direttamente al vertice della politica nazionale; li ricoprono importanti incarichi di governo per un periodo limitato di tempo e poi si fanno da parte. In Italia, al contrario, la «casta» è granitica. Rimane al suo posto per decenni a presidiare i centri di potere, dando vita a un vera e propria «società di corte». La conseguenza è che gli ingranaggi del ricambio generazionale rimangono bloccati.

Seguendo tale ragionamento, si tratta di vedere se le istituzioni locali possono rappresentare, se non altro in parte, un laboratorio dove forgiare una nuova classe dirigente. In definitiva, la nostra nazione ha dato il meglio di sé quando ha saputo valorizzare il localismo. Percorrendo in lungo e in largo la Penisola, si potrebbero pertanto individuare contesti nei quali si assiste a un coinvolgimento sostanziale dei giovani nel governo del territorio. Su questo fronte, risultano particolarmente interessanti i dati sulle principali cariche elettive nei comuni, nelle province e nelle regioni (graf. 3.2).

¹³ Intervista rilasciata ad Alberto Statera, «La Repubblica», 13 novembre 2008.

Graf. 3.2 – *I giovani nelle istituzioni politiche locali: percentuale di consiglieri, assessori e sindaci/presidenti fino a 35 anni sul totale degli eletti (anni 1987/2007 - %)*



Fonte: elaborazione nostra sui dati dell'Anagrafe degli Amministratori Locali (Ministero dell'Interno)

La serie storica illustrata nel grafico coincide con la transizione vissuta dal nostro Paese durante la Seconda Repubblica (1992-2007). Nel primo quinquennio (1992-1997) si registra un aumento significativo dei consiglieri, assessori, sindaci o presidenti fino a 35 anni: a livello comunale si passa dal 23,1% al 28,0% (+4,9%); nelle province l'incremento è pari al 4,2%, mentre nelle regioni l'indicatore sale di 2,4 punti percentuali. Dopo questo inizio incoraggiante, i ventenni/trentenni diminuiscono in tutte le articolazioni territoriali dello Stato: nel corso dell'ultimo decennio (1997-2007) la perdita è di 8,8 punti percentuali nei comuni, di 4,5 nelle province e di 3,7 nelle regioni. La storia sembra quindi ripetersi: come per il Parlamento, con la scossa tellurica di Tangentopoli i giovani vedono aprirsi le porte degli enti locali; poi, negli anni successivi, subentra un lento riflusso che annulla gli effetti di quella stagione di rinnovamento.

L'impressione è che le oligarchie di partito abbiano ripreso il controllo sul territorio, estromettendo nei fatti le nuove generazioni da una partecipazione più diretta alle cariche amministrative. Se questa è la dinamica complessiva, emergono alcuni elementi peculiari nei diversi ambiti della politica locale. Questione di cifre ancora una volta: nell'ultimo anno di riferimento (2007), gli under35 ammontano a quasi un quinto degli eletti nei comuni (19,2%); assai più ridotta è, invece, l'incidenza che essi raggiungono a livello provinciale (7,4%) e, soprattutto, a livello regionale (3,9%). Quest'ultima evidenza empirica è l'ennesima conferma di quanto poco il mondo della politica investa sui giovani. Con il progressivo decentramento dei poteri statali, le regioni sono diventate il fulcro delle politiche pubbliche: la sa-

nità, l'istruzione, i servizi socio-assistenziali. La gestione di questi e altri fondamentali settori d'intervento è passata da tempo di mano: dai palazzi romani ai capoluoghi regionali, dove i 25-35enni sono quasi assenti, essendo perfino di meno rispetto alla Camera dei Deputati; perciò, essi vengono virtualmente tagliati fuori dai luoghi decisivi dove si costruisce il federalismo. Le realtà municipali sembrano, d'altro canto, più inclusive verso quei giovani che vogliono rendersi utili nella propria comunità. Prender parte ai lavori di un consiglio comunale o fare l'assessore in una giunta è un modo con cui un numero considerevole di ragazzi si sperimenta nell'"arte del possibile". Si può pertanto cominciare dal basso, dal territorio in cui si vive. L'esercizio di queste responsabilità civiche è una palestra per coltivare disegni politici più ambiziosi (ammesso e non concesso che qualche veterano di partito si faccia da parte per favorirli). I 18-35enni sono quindi più attivi nelle amministrazioni comunali, soprattutto le donne¹⁴. Il fenomeno si accentua, inoltre, nei centri di piccole dimensioni (19,6%¹⁵ fino a 30.000 abitanti – tab. 3.4); ciò non toglie che gli under35 siano abbastanza numerosi anche nelle aree metropolitane (14,7%, oltre 500.000 abitanti) e nei comuni con una popolazione compresa tra 30.000 e 100.000 abitanti (14,6%).

Tab. 3.4 – *Consiglieri, assessori e sindaci fino a 35 anni e oltre: distribuzione per l'ampiezza dei comuni (anno 2007 – %)*

	35 anni o meno	36 anni o più	Totale
Comuni fino a 30.000 abitanti	19,6	80,4	100
Da 30.001 a 100.000 abitanti	14,6	85,4	100
Da 100.001 a 500.000 abitanti	11,8	88,2	100
Più di 500.000 abitanti	14,7	85,3	100
Totale	19,2	80,8	100

Fonte: elaborazione nostra sui dati dell'Anagrafe degli Amministratori Locali (Ministero dell'Interno)

Nelle città medie (da 100.000 a 500.000 abitanti) si registra, invece, una vistosa flessione dei ventenni e dei trentenni che ricoprono cariche politiche (11,8%). Di solito, questi contesti cittadini vengono considerati luoghi accoglienti, dove le istituzioni locali funzionano meglio. Si deve, però, notare che anche nella «sana provincia» le dinamiche corporative possono impedire agli *outsider* di emergere.

¹⁴ L'assunzione di cariche a livello comunale risulta più frequente tra le donne under35 (28,5%) rispetto ai coetanei uomini (17,2%). Segno che la questione delle «quote verdi» è legata a doppio filo con quella delle «quote rosa». In tal senso, il rinnovamento anagrafico della classe dirigente produce anche degli effetti benefici sul piano delle pari opportunità tra i generi.

¹⁵ La percentuale è molto vicina a quella riscontrata sul totale dei comuni (19,2%, vedi fig. 3.2). Il motivo è intuibile: in Italia, i centri con un'ampiezza demografica fino a 30.000 abitanti sono la stragrande maggioranza: 7.809, pari al 96,3% della realtà comunali. Dunque, la percentuale registrata in queste realtà territoriali pesa in modo preponderante sul dato complessivo.

Per certi versi, le metropoli offrono più occasioni per salire sulla ribalta della politica. Si tratta di teatri complessi, nei quali agiscono molteplici soggetti rappresentativi, rendendo in genere più aperta e pluralistica la gestione del potere. Nel caleidoscopio di una grande città un giovane può sempre trovare spazi adeguati per intraprendere una carriera politica. Rimane da spiegare la tendenza dei microcomuni. Qui sono spesso marcate e penalizzanti le dinamiche di spopolamento e di isolamento sociale. In genere restano solo gli anziani a presidiare l'*hinterland*. Il clima è desolante, le risorse progettuali sono molto limitate. Ma è anche vero che è più facile conquistare una poltrona che conta all'ombra dei piccoli campanili. Le nuove leve che decidono di non emigrare hanno carte da giocare nella propria terra natia, specialmente se hanno studiato e acquisito competenze tecniche. Diventare assessore o, addirittura, sindaco non è una possibilità così remota: è sufficiente interessarsi ai problemi della propria collettività, tessendo relazioni di prossimità, soprattutto se si è dinamici in una comunità invecchiata, priva di prospettive di sviluppo. Il passaggio generazionale viene ben visto laddove la sfida è quella di arginare un declino inesorabile.

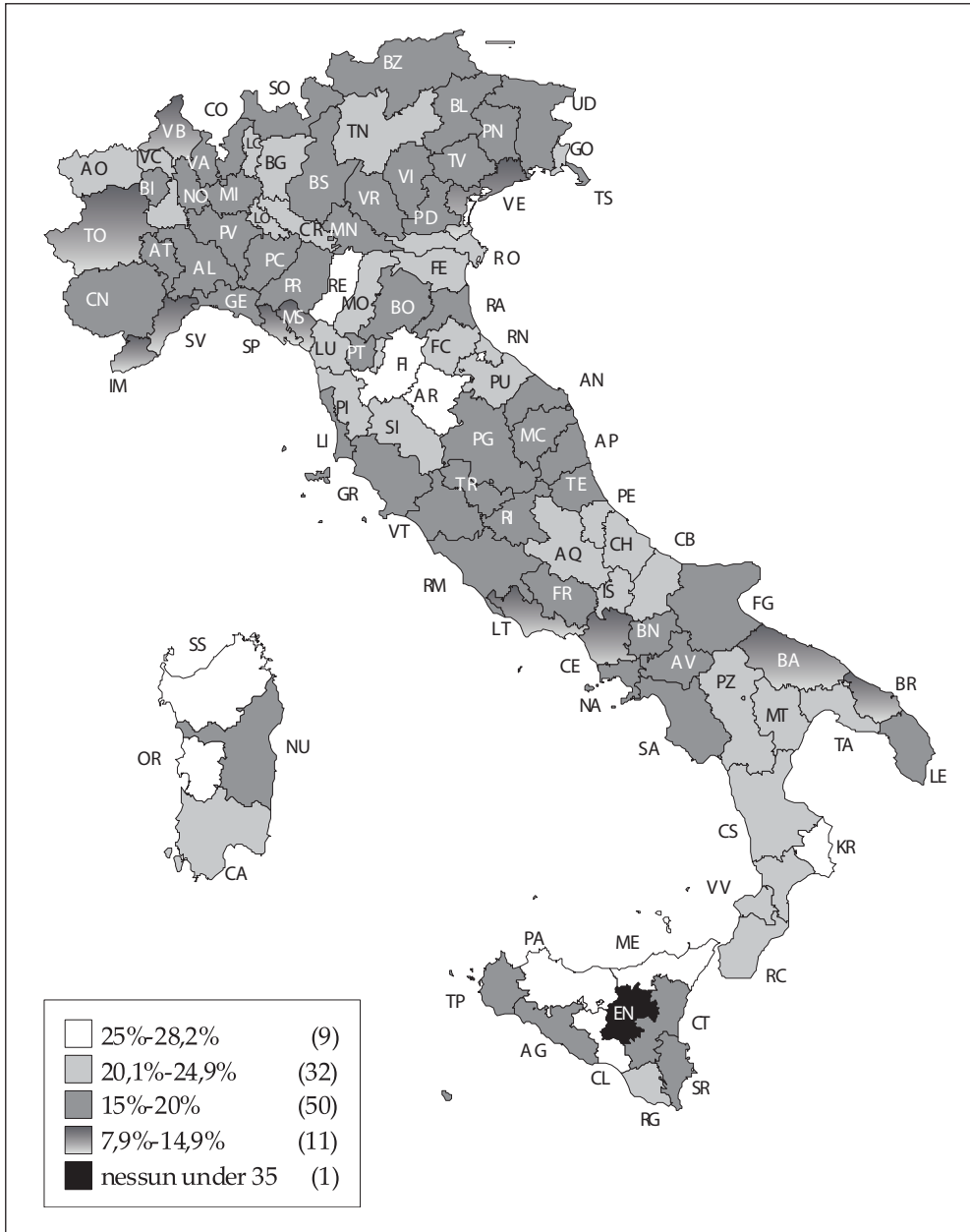
Queste riflessioni sono di per sé riduttive. In Italia, quando si evoca la dimensione locale, si rischia sempre di giungere a conclusioni troppo affrettate e generiche. Le sfumature sono fondamentali in un paese attraversato da una miriade di particolarismi territoriali. Per questo è necessario approfondire per quanto possibile l'analisi, esaminando quel che si prospetta nelle diverse aree provinciali della nostra penisola (fig. 3.1).

Dov'è che si manifesta con più enfasi il protagonismo municipale dei giovani? E in quali luoghi, invece, questa spinta viene meno? Prima di avventurarsi nel commento dei dati è opportuno fare una precisazione. Non si vuole qui stilare una graduatoria sul tasso di ricambio nel ceto politico, emettendo verdeti definitivi sui singoli contesti territoriali. Le informazioni raccolte non consentirebbero, d'altronde, di compiere una ricognizione così puntuale. Piuttosto, lo scopo è quello di capire le ragioni per cui si vengono a determinare delle disparità fra una realtà sociale e l'altra.

In effetti, la cartina non è omogenea: la percentuale di under35 nelle cariche comunali è molto mutevole nelle diverse province. Accanto a ciò, il divario tra nord e sud non aiuta a orientarsi in una mappa che appare per certi versi controintuitiva; in alcune province meridionali gli amministratori e consiglieri 18-35enni raggiungono punte numeriche assai elevate (tra il 25% e il 28,2%). È questo il caso di Crotone, Messina, Palermo, Caltanissetta, Oristano e Sassari.

Con un filo di malizia si potrebbero addurre diverse motivazioni per spiegare l'anomalia di questi dati: viene subito il sospetto che si tratti di giovani cooptati da «baroni» o notabili locali; oppure, semplicemente, che per molti trentenni calabresi, siciliani o sardi una carica amministrativa è un'alternativa a portata di mano per evitare lo spauracchio della disoccupazione. Tuttavia, questi luoghi comuni non fanno altro che rafforzare i *cliché* sull'arretratezza del Mezzogiorno.

Fig. 3.1 – *Consiglieri, assessori e sindaci fino a 35 anni nei comuni: distribuzione per provincia (anno 2007 – %)*¹⁶



Fonte: elaborazione nostra sui dati dell'Anagrafe degli Amministratori Locali (Ministero dell'Interno)

¹⁶ Il grafico non tiene conto di alcune province di recente costituzione: Olbia-Tempio; Medio Campidano; Fermo; Ogliastra; Carbonia-Iglesias; Barletta-Andria-Trani; Monza e della Brianza.

In tale ottica, è forse più proficuo chiedersi se in alcune realtà meridionali si siano messi in moto dei processi innovativi. In Sicilia, ad esempio, si sono aperte da tempo delle crepe nel muro di gomma alzato dai potentati locali: i giovani palermitani di «Addio Pizzo» hanno denunciato il problema del racket, dando vita a un movimento con un vasto sostegno popolare che si batte contro il ricatto mafioso; gli imprenditori di Confindustria hanno finalmente preso una posizione netta, espellendo gli associati collusi con i boss di «Cosa Nostra»; i commercianti escono allo scoperto denunciando gli estorsori. Insomma, in anni recenti, vi è stato un risveglio civile, guidato molto spesso dalle nuove leve della società. Una generazione di neo-imprenditori e studenti si è mobilitata per il cambiamento e non di rado ha deciso di tentare la via della politica. La Sardegna merita un discorso a parte. Questa regione ha colmato la distanza con il resto del Paese, lanciando segnali in controtendenza rispetto al passato; in sostanza, ha poco da invidiare al settentrione sul piano dello sviluppo tecnologico, della vitalità dell'imprenditoria e, in ultima analisi, in quanto a efficienza amministrativa. Dunque, non sorprende che in alcune province del territorio sardo i sindaci e gli assessori presentino tratti anagrafici più giovanili. Sassari, poi, è per tradizione una fucina per talenti politici che, in seguito, sono diventati attori di primo piano nella scena politica nazionale. La Calabria, infine, sembra sovvertire lo stereotipo che la rappresenta come una regione statica, piegata dal potere ermetico della 'ndrangheta': contro ogni aspettativa, un numero consistente di giovani calabresi ricopre ruoli di responsabilità politica non solo nell'area crotonese, ma anche a Cosenza, Vibo Valenzia, Catanzaro e Reggio Calabria, dove i tassi di amministratori e consiglieri comunali in età giovanile sono medio-alti (tra il 20,1% e il 24,8%). Sarebbe incauto, di fronte a una tendenza così marcata, sostenere che si è in presenza di una moltitudine di figli di raccomandati, piazzati negli enti locali per sbarcare il lunario. In assenza di informazioni più complete, non si possono accreditare ipotesi catastrofiste come questa; ma nemmeno avvalorare l'idea di una svolta radicale nella formazione della classe dirigente. Nella realtà calabrese vi sono, senza dubbio, molti problemi sociali e di ordine pubblico. Le istituzioni locali segnano il passo di fronte a queste emergenze. Dunque, l'ingresso in politica degli under35 va valutato con attenzione, svolgendo studi più circostanziati.

Il settentrione si colloca, in generale, nella media nazionale: infatti, in Piemonte, Liguria, Lombardia, Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia e Veneto la maggior parte delle province (19) presentano un tasso tra il 15% e il 20% di presenza giovanile nelle amministrazioni comunali: Cuneo, Asti, Alessandria, Biella, Novara, Genova, Pavia, Milano, Varese, Como, Sondrio, Brescia, Bolzano, Pordenone, Udine, Trieste, Belluno, Treviso e Padova. Più, infrequenti sono invece i contesti nei quali le percentuali di 25-35enni si attestano su valori medio-alti (20,1%-24,9%): Aosta, Vercelli, Lecco, Bergamo, Lodi, Cremona, Trento, Gorizia e Rovigo. Non mancano comunque zone nelle quali gli under35 risultano scarsamente rappresentati negli enti locali (7,9%-14,9%): Torino, Verbania, Imperia, Savona, La Spezia

e Verona. A ben vedere, il Nord non brilla più di tanto in termini di ricambio generazionale, anche perché in quest'area geografica non vi sono realtà provinciali dove l'indicatore supera il picco del 25%. La sensazione è che le amministrazioni comunali non riescano, spesso, ad assecondare le dinamiche propulsive provenienti dal territorio. I ventenni e i trentenni settentrionali hanno senza dubbio più *chance* di affermarsi sul piano economico rispetto ai loro coetanei meridionali. Ma non è detto che la loro carica d'innovazione e creatività li conduca verso la politica, specie se quest'ultima continua ad essere percepita come una zavorra improduttiva¹⁷.

Le «regioni rosse» tendono a essere più ricettive nei confronti dei giovani. Innanzitutto, vi sono tre contesti provinciali dove gli amministratori e consiglieri under35 toccano la soglia massima (25%-28,2%): Reggio Emilia, Firenze e Arezzo; inoltre, vi sono numerosi territori dove i valori sono comunque medio-alti (20,1%-24,9%): Modena, Ferrara, Forlì-Cesena, Rimini, Lucca, Pisa, Siena, Prato, Pesaro-Urbino. In tutte le altre province le percentuali sono medie (15-20%). L'Emilia Romagna, la Toscana, l'Umbria e le Marche sembrano, quindi, reggere alla prova del nove del ringiovanimento del ceto politico. Perlomeno nella dimensione locale, dove forse si avverte meno il travaglio vissuto dal PD e dalle diverse forze della sinistra alternativa che, sul piano nazionale, faticano non poco a riallacciare un legame con la gioventù. Da questo punto di vista, la vocazione civica di queste regioni è ancora una risorsa per il centro-sinistra. Nuove schiere di militanti rinnovano, infatti, il loro impegno per la costruzione di una forza progressista e democratica presidiando i comuni. Nondimeno, la tenuta di questo modello municipale, che funge da cinghia di trasmissione tra la base e i vertici dei partiti di riferimento, non è più garantita come in passato. Molto dipenderà dall'evoluzione del PD e da quello che faranno gli altri partiti della sinistra radicale. Dalla loro capacità di dare voce ai giovani per rielaborare un'identità che si è, senza dubbio, indebolita.

Nel centro, infine, si delineano due scenari distinti. Nelle province laziali, prevale il dato medio (a Roma, Viterbo, Rieti e Frosinone le percentuali sono comprese tra il 15% e il 20%), con l'eccezione di Latina (dove il tasso di partecipazione giovanile nel governo territoriale è medio-basso); la vicinanza rispetto alle principali istituzioni politiche della capitale non giova, evidentemente, più di tanto alla causa dell'avvicendamento anagrafico negli enti locali del Lazio. Mentre, in tutte le province dell'Abruzzo e del Molise il tasso di amministratori/consiglieri under35 è medio-alto. È un segnale positivo, per due regioni che talvolta vengono sbrigativamente annoverate fra le aree depresse del nostro Paese. A giudicare da questi risultati, non si può negare che qualcosa sembra muoversi nei comuni molisani e abruzzesi.

¹⁷ Come ha di recente osservato Aldo Bonomi (2008), il malessere del nord industriale non si è placato e continua a rivolgersi contro quella politica che non riesce a risolvere i problemi legati allo sviluppo di un capitalismo essenzialmente molecolare, messo sotto pressione dalla competizione sui mercati globali.

Oltre non si può andare con l'analisi. Le statistiche non consentono di decifrare l'esperienza di quei giovani che prendono parte al governo municipale. I loro percorsi nelle amministrazioni locali sono troppo complessi per essere ridotti a una scarna percentuale. Per cogliere il senso di queste dinamiche politiche occorre analizzare le biografie dei protagonisti e il contesto in cui questi ultimi operano. Castrovillari è un centro di circa 22.000 abitanti, circondato dall'Appennino calabrese. La situazione non è delle più rosee per chi risiede in questo comune immerso nel cuore del Parco del Pollino: la crisi del settore tessile si fa sentire in un luogo dove l'unica alternativa è l'agricoltura o l'impiego nei pochi posti offerti dal settore pubblico. Riccardo Rosa, a 26 anni, ha deciso di impegnarsi nella sua terra d'origine. Pur essendo stato eletto nelle fila di un partito moderato come l'UDC, voleva rompere con gli schemi del passato. La precedente giunta non concedeva, infatti, sufficiente spazio all'associazionismo giovanile. L'intervistato si è presentato alle comunali per colmare questo vuoto di rappresentanza, che aveva sperimentato sulla propria pelle nella sua associazione culturale: «subito dopo la laurea, avevo fondato un'associazione giovanile: anche studiando a Roma sono stato sempre presente nella mia città. La mia associazione aveva ben 300 iscritti, avevamo portato avanti un progetto di cambiamento e rivalutazione del mondo giovanile attraverso concerti, cineforum, eventi sportivi, cercando di incidere sulle realtà giovanili, per farle crescere. Però ho sempre avuto un intralcio dalla vecchia amministrazione comunale. Allora, per spirito di protesta verso quella giunta che ridimensionava il ruolo dei giovani, ho deciso di candidarmi in prima persona, per condizionarli dall'interno». Sin qui tutto semplice: il leader ventenne di un'organizzazione della società civile decide di farsi promotore delle istanze della sua generazione, agendo all'interno delle istituzioni locali. Ma, dopo l'elezione, le cose si complicano. I partiti non si stancano di proclamare la loro intenzione di cambiare rotta; ma, alla resa dei conti, fanno marcia indietro, riproponendo un modo di fare politica assai stantio. Riccardo è rimasto scottato da quello che accadeva nella sezione locale dell'UDC: «con il mio partito abbiamo vinto le elezioni e siamo entrati in maggioranza [...] venendo dal movimento universitario, pur essendo responsabile nazionale dell'Unicentro, ho sempre vissuto la politica non come sezione di partito (le cordate, le componenti, ecc.) ma come un impegno sul campo. Mi sono trovato in grossa difficoltà, perché nella sezione il meccanismo era totalmente diverso: quando arrivava un senatore, che era un barone di turno, non proveniva dalla mia città, ma veniva a colonizzarla [...] *la nostra volontà è anche la vostra, se non siete d'accordo ve ne andate*. Questo è un sistema feudale non è vero? Però funziona così soprattutto in Calabria e al sud, quelli che devono far crescere il nostro territorio tendono invece solo a garantirsi loro. Per assicurare la loro stabilità bruciano l'emersione dei giovani». Sono molti gli spunti che affiorano da questo brano d'intervista: le cordate, le componenti, i senatori che si comportano come baroni, imponendo la loro volontà, senza prestare ascolto alle esigenze della base. Il giovane rimane colpito da queste logiche di partito che assomigliano a un sistema feudale. Non si cerca di far

decollare lo sviluppo locale o di sostenere il mondo giovanile. Vige, piuttosto, la regola del mantenimento del potere. La delusione deve essere stata cocente per un ragazzo che ha militato nell'Unicentro (i giovani dell'UDC). Certo, non deve essere stato facile fare proselitismo nella scuola e nell'università, per un attivista con un retroterra di matrice cristiana. Un ventenne moderato, che si ispira ai valori della dottrina sociale della Chiesa, rischia sempre di scontrarsi con le ali più estreme del movimento studentesco (di destra come di sinistra). Eppure, Riccardo ritiene di aver maturato una passione per la politica proprio in quel frangente: «la grande passione è sentirsi responsabile dei giovani, quando magari tutti pensano che i ragazzi debbano soltanto studiare, divertirsi, in un ambito abbastanza privato, questi ragazzi diventano più grandi e responsabili attraverso la rappresentanza studentesca e assumono le veci della totalità dei propri coetanei. Questo, oltre a far maturare, può far scattare la molla della passione politica». Dunque, egli è entrato nel consiglio comunale con la carica giusta. Come si è detto, la sua missione era quella di fare da portavoce dei bisogni sociali dei giovani di Castrovillari, contribuendo così ad arrestare la fuga di cervelli che emigrano nel nord d'Italia o all'estero. Nondimeno, questo mandato ideale non ha trovato una sponda nel suo partito. Riccardo lo dice con forza, quando ricorda le ragioni per cui ha abbandonato l'UDC: «perché uno che è responsabile nazionale di un partito esce da questo insieme a tantissime altre persone della propria città, a 26 anni? È perché evidentemente quel partito, che è pure piccolo (nei grandi è peggio), viene fatto su misura di chi lo governa. E quindi non è il consenso, la partecipazione quello che può far crescere il partito, ma è la fedeltà, molte volte servile, che si ha verso i suoi vertici». Per l'intervistato, non c'è più margine per rimanere in un soggetto politico dove si consumano rituali verticistici, svilendo i principi cardinali della democrazia partecipativa. Forse, sarebbe stato più comodo restare, magari accettando dei compromessi. A lui, con tutta probabilità, sarebbe convenuto, visto che già si parlava della possibilità di una sua nomina ad assessore. Il giovane consigliere non è però interessato a fare carriera. Il prezzo di una poltrona è troppo alto, perché significherebbe tradire gli ideali per cui ha scelto di entrare in politica. A un certo punto si trova davanti a un bivio: «c'è la grande scelta di campo, continuare a vivere col sistema vecchio sull'onda di ciò che è stato, senza portare alcun contributo innovativo? Oppure iniziare a creare una rottura progressiva che consente qualche stravolgimento di campo?». Riccardo non ha dubbi su quale direzione imboccare. Straccia la tessera dell'UDC e, insieme ad altri consiglieri della stessa parte politica, fonda l'associazione «Liberi e Forti», ispirata ai principi di autonomia e buon governo di Luigi Sturzo. Il nuovo gruppo consigliere è indipendente, ma non fuoriesce dalla maggioranza; grazie a quattro componenti che siedono nell'assemblea comunale, può condizionare meglio l'azione della giunta capeggiata da un Sindaco di AN. Il ragazzo calabrese rivendica con orgoglio questa scelta: «abbiamo fatto un rimpasto in giunta, dicendo che l'unione è la vera forza del cambiamento». Oggi, in virtù di quest'abile mossa politica, può lavorare alacremente per rispondere ai fabbisogni sociali e associativi

dei suoi coetanei. La sua ribellione spontanea contro i *diktat* calati dall'alto non è stata vana. Un neofita della politica può fare la differenza, lottando contro l'immobilismo dei clan locali di partito.

A onor del vero, i partiti non agiscono sempre da freno nei confronti dei giovani desiderosi di fare un'esperienza politica nella propria città. A Roma, nelle ultime elezioni amministrative, Samuele Piccolo ha conquistato un seggio nel consiglio comunale. Ad appena 26 anni, è stato inoltre nominato delegato alla sicurezza per espressa volontà del nuovo sindaco. Si tratta di un incarico particolarmente delicato, essendo uno dei cavalli di battaglia sui quali punta la giunta capeggiata da Gianni Alemanno. Lui ne è consapevole e avverte la responsabilità del ruolo che gli è stato affidato: «la carica di delegato alla sicurezza è un incarico che se, da una parte, mi riempie di orgoglio, dall'altra, mi carica di responsabilità enormi. La sicurezza è un bene desiderato da ogni cittadino, è un obiettivo importante per restituire dignità e tranquillità ai cittadini di questa splendida città». Capita, quindi, che un ventenne vada a ricoprire una posizione importante nell'architettura del potere locale. Samuele non ha trovato davanti a sé grandi ostacoli nel cammino che lo ha portato nella cabina di regia del Campidoglio. I vertici del partito lo hanno spalleggiato sin dal principio. Qualche dirigente si è accorto di lui, ha intravisto la stoffa del politico in un volontario alle prime armi, anche perché il giovane si è fatto notare per le sue iniziative sociali: «ho sempre fatto del volontariato attraverso l'associazione Riferimento Popolare, cercando di aiutare le persone più povere e meno fortunate [...]. Il 31 dicembre del 2003 organizzai una serata dedicata alle persone meno abbienti. L'anno seguente fu la volta della Giornata dei Nonni, organizzata dalla mia associazione, che ottenne un notevole successo e che fu un buon viatico per la Festa dei Nonni, una ricorrenza istituzionalizzata e festeggiata il 2 ottobre. Da lì iniziò il mio inserimento in politica, voluto fortemente dal partito del quale faccio parte e del quale condivido idee e ideali». Non è un caso che l'intervistato si identifichi pienamente con la proposta e i valori di AN. La destra post-fascista lo ha promosso sul campo, lasciando che egli esprimesse le sue potenzialità. Samuele è risultato, infatti, il consigliere più votato nelle ultime elezioni. Forte di questo mandato popolare e della sponsorizzazione del suo partito, si è già penetrato nella funzione di amministratore locale: «mi alzo la mattina con l'idea di fare qualcosa di concreto, di importante per la gente [...]; tra l'altro sono anche vice presidente del consiglio comunale, per cui ho la giornata e la testa completamente occupate dalla politica».

Valerio Barletta, 22 anni, è diventato consigliere nel XIX Municipio di Roma. È un pubblico ufficio meno rilevante rispetto a quello di Samuele Piccolo; ma la sua vicenda personale desta ugualmente curiosità, in un paese dove la generazione dei nati sul finire dagli Ottanta si tiene ancora ben distante dai circuiti istituzionali della politica. Questo ragazzo romano si è fatto largo nel cantiere aperto del PD, riuscendo prima a farsi includere nella lista dei candidati e, poi, a ottenere il consenso degli elettori che vivono in una zona periferica, situata nel settore Nord-Ovest

della capitale (Casalotti, Aurelio, Trionfale, Primavalle). Valerio si è avvicinato ai democratici senza pensarci più di tanto. L'opportunità è arrivata quando il partito ha cercato di strutturarsi sul territorio romano: «con la creazione e la nascita del PD ho scelto di mettermi in gioco in un altro modo, in modo più diretto. Ho partecipato all'esperienza di questo partito per la prima volta, perché prima non avevo militato attivamente in nessuna organizzazione partitica; ho preso parte alle primarie e, poi, alla creazione del mio circolo territoriale, vicino casa». Insomma, la sua iniziazione politica è coincisa con la costituzione di un nuovo soggetto politico. Prima non aveva avuto altre esperienze, se non quella di aver fatto il rappresentante d'istituto in un liceo e di aver creato un'associazione giovanile nel suo quartiere. Non aveva previsto di essere catapultato nel ruolo di consigliere municipale, dovendo ancora orientarsi in una situazione del tutto inedita per uno studente senza trascorsi politici: «in maniera del tutto inaspettata, perché non credevo sarebbero stati così brevi i tempi dalla nascita del partito democratico [...], quando si sono ritrovati a fare le liste io, come tanti, ho dato la mia disponibilità [...] a me ovviamente l'idea piaceva da morire e ho provato questa esperienza. Quindi eccomi qua a 22 anni, dopo un brevissimo percorso di studi e di tipo associativo, ad essere consigliere municipale del PD». Detto, fatto: un esordiente brucia le tappe (assai lunghe) della politica nostrana. Si ritrova all'interno di un progetto politico allo stato embrionale: collabora con altri per organizzare le primarie e per mettere in piedi un circolo territoriale. Tutto avviene in modo concitato; comunque per lui è un apprendistato importante. Poi, però, la situazione evolve rapidamente. Bisogna compilare le liste per le municipali. Le regole del gioco vorrebbero che Valerio attendesse il suo turno, facendo volantinaggio per qualche quarantenne o cinquantenne, premiato per anni di paziente attesa nelle fumose stanze delle sedi della Margherita e dei DS. Ma le cose vanno diversamente. Lui si propone e i nuovi dirigenti del PD scommettono sulla *new entry*. L'intervistato, pur riconoscendo al suo partito il merito di non aver bloccato la sua temeraria avventura, è conscio di averci messo del suo per raggiungere l'obiettivo dell'elezione. Si è, infatti, gettato a capofitto in una campagna elettorale che richiedeva un impegno costante sul territorio: «è stata una campagna molto legata al territorio, alle persone [...] ho girato tantissimo [...] ho parlato con i cittadini del Municipio, presentandomi, riprendendo i vecchi contatti (la scuola), le esperienze nel quartiere [...] per me era importante come obiettivo personale, di onestà intellettuale, portare avanti un percorso che mi rappresentasse». In estrema sintesi, è riuscito a costruire un consenso diffuso attorno a sé. E, alla fine, c'è l'ha fatta. Ora, quando entra in Municipio per prender parte ai lavori del consiglio, qualche collega non gli risparmia atteggiamenti paternalistici, chiamandolo «ragazzino», tanto per ribadire che in politica non ci si può improvvisare, ci vuole esperienza. Ma lui non si lascia abbattere da chi lo considera immaturo per il ruolo amministrativo che deve svolgere. Piuttosto, si sforza di studiare meglio i problemi per dare un contributo di merito ai processi decisionali. Di recente, dai banchi dell'opposizione, è riuscito a far passare cinque emendamenti cruciali, per migliorare la delibera che

istituisce il Consiglio dei Giovani: «l'ultimo esempio è quello dell'istituzione del Consiglio dei Giovani, che abbiamo approvato ieri in Municipio. Il Presidente ci ha presentato un progetto fatto un po' con i piedi, lo posso anche documentare con il mio intervento in Consiglio. Quindi quello che ho fatto è stato di studiare tutta la giurisprudenza sull'argomento e arrivare in Consiglio Municipale con 5 emendamenti forti: emendamenti che dimostravano appunto la superficialità con cui questa proposta di delibera era stata presentata. Sono stati approvati da tutti, maggioranza e opposizione». Una bella soddisfazione per un principiante che si sta facendo le ossa in un ambiente difficile. Con l'intraprendenza e la dedizione si può sopperire all'inesperienza iniziale, vincendo le resistenze dei consiglieri più anziani.

Le storie di Riccardo, Samuele e Valerio lasciano una speranza a chi vorrebbe che il ricambio generazionale non fosse un concetto astratto, ma qualcosa di concreto¹⁸. I ventenni possono agire da primi attori nelle proprie comunità; certo, è sempre un percorso controcorrente quello che li porta a entrare in politica, assumendo cariche rilevanti negli enti locali. Spesso è necessario sconfiggere i veti incrociati della «gerontocrazia», che esercita un controllo opprimente sul territorio; altre volte, sebbene i quadri locali dei partiti abbiano un atteggiamento più illuminato verso il cambiamento, i giovani debbono comunque dimostrare di avere un surplus di determinazione e competenza, se vogliono guadagnarsi la stima dei colleghi più anziani. Ad ogni buon conto, esiste un orizzonte di possibilità nella vita politica locale. In effetti, le nuove leve della società hanno più voce in capitolo nel governo delle proprie città o comuni. Ciò non toglie che il quadro generale fornito dalle statistiche ufficiali sia negativo. Anche perché, salendo di livello amministrativo (province e regioni), si assottigliano di molto le probabilità di vedere all'opera una classe dirigente ringiovanita. Questa tendenza macroscopica spinge a esaminare in modo più dettagliato il problema dell'avvicendamento anagrafico. È giunto il momento di fare una diagnosi più accurata sui fattori che non consentono di sbloccare un sistema politico dominato da un esercito di cinquantenni e sessantenni.

¹⁸ Per motivi di spazio non si sono potuti esaminare i casi di altri intervistati che sono riusciti ad affermarsi nell'arena della vita politica locale. Alessandro Battilocchio (31 anni) si divide tra il Parlamento Europeo e il comune di Tolfa, nell'alto Lazio, dove da diversi anni è sindaco. Anche Enrica Iorio (27 anni) e Marzio Molinari (26 anni) sono diventati primi cittadini; la prima a Villa S. Stefano, un comune di circa 1.700 abitanti in provincia di Frosinone; il secondo a Varano Borghi, un comune di poco più di 2.000 abitanti in provincia di Varese; entrambi sono stati eletti grazie al sostegno di liste civiche. Gianluca Quadrana (35 anni) è consigliere di minoranza nel comune di Roma e si è presentato con la lista civica promossa da Francesco Rutelli; sul fronte opposto (PDL), Marco Cacciotti (30 anni) è stato eletto presidente del XII Consiglio Municipale di Roma. Infine, Diego Ciulli (24 anni) e Livio Marocco (32 anni) hanno conquistato uno scranno nel consiglio regionale, rispettivamente in Toscana e in Sicilia. Il primo milita nel PD e il secondo nel PDL. Quindi sono entrambi consiglieri di maggioranza nelle due regioni.

3.4 *Il circolo vizioso della dipendenza: come fuoriuscirne*

La politica non è un corpo a sé stante della società; in quest'attività, antica come il mondo, si riflettono i vizi e le virtù di un'intera nazione. Da questo punto di vista, la metafora della «casta» è per certi versi fuorviante. È arduo negare che molti politici italiani abbiano una vocazione quasi naturale a chiudersi a riccio, difendendo le loro rendite di posizione. Tuttavia, questa «tara del potere» non è sganciata da quel che succede nel tessuto civico del Bel paese. In fin dei conti, per costruire un feudo elettorale ci vogliono dei «sudditi» disposti a sottomettersi al proprio «signore», magari per avere in cambio qualche concessione. Questo rapporto organico non viene alla luce solo nei casi di malcostume. Anche di fronte a emergenze, come quella del mancato ricambio generazionale, non si può fare a meno di considerare il legame viscerale che esiste tra sistema politico e base sociale. Di qui nasce l'esigenza di guardare oltre gli steccati della politica, cercando altrove le concause del deficit di rappresentanza vissuto dai giovani. I testimoni privilegiati, pur nella diversità di vedute, tendono a sottolineare questo aspetto.

Pina Picierno ritiene che la nostra società è ripiegata su se stessa (ingessata); per questo, ogni innovazione risulta impraticabile: «una società bloccata e ingessata è incapace di andare incontro al proprio futuro. [...] è incapace di sintonizzarsi sui bisogni di innovazione del paese e sulle nuove generazioni». Tutto il sistema-paese è immobile: non si vedono all'orizzonte trasformazioni virtuose e non si intercettano i bisogni dei giovani. D'altronde, di «casta» non c'è ne è soltanto una. Oltre alla politica, anche in altri ambiti sociali sono assai diffusi meccanismi arcaici, che ostruiscono il passo alle nuove generazioni. Ne è profondamente convinta Giorgia Meloni: «il mondo del lavoro soffre di una mentalità in alcuni casi arcaica, che favorisce calcificazioni di stampo baronale in molti settori. Mi vengono in mente ad esempio libere professioni in cui la “successione” è rigorosamente per “linea dinastica”. Per non parlare poi dell'accesso al credito per i giovani che intendono avviare una propria impresa e mettere in piedi un progetto di vita». La nota dolente è quindi rappresentata da una cultura (mentalità) dinastica, diffusa in molti ambienti professionali. Il passaggio del testimone avviene per linea di discendenza, riducendo ai minimi termini la mobilità sociale ascendente. Prova ne è che un trentenne che voglia allargarsi con la propria impresa deve sudare sette camicie per ottenere un finanziamento bancario. Non è solo un problema di liquidità: è che le banche non danno letteralmente credito (fiducia) ai “figli di nessuno”. In questo clima culturale il merito viene respinto, confinato nel regno di Utopia. Marianna Madia pensa che questo sia l'elemento che, più di ogni altro, rallenta il processo di ricambio: «secondo me l'ostacolo principale viene dal fatto che il merito non viene riconosciuto, valutato e premiato come dovrebbe. [...] Credo che ci siano giovani che hanno un grande talento e che hanno faticato per poi lasciare un paese – il loro – che non dà spazio al talento e all'impegno [...] bisogna individuare dei criteri selettivi per riconoscere e far emergere il merito [...] soprattutto chi ha funzioni formative deve

capire che bisogna aiutare le nuove generazioni a comprendere la loro strada, perché se *i giovani* [corsivo nostro-Nda] perdono troppo tempo rischiamo di bruciare il talento che c'è. A rimetterci è tutto il paese. A maggior ragione in una fase storica in cui lo sviluppo è legato alla conoscenza e alla formazione». Il talento di molti under35 rischia pertanto di essere dissipato, se le «teste grigie» non si fanno da parte. La meritocrazia non può, però, attecchire in un *habitat* sociale dove questi atti di «generosità» verso i giovani promettenti si contano sulla punta delle dita. Di questo avviso è anche Matteo Salvini, quando osserva che «spesso e volentieri si premia l'anzianità senza entrare nel merito di che cosa ha portato. E l'Italia, più che altri paesi, è bloccata da questo punto di vista. In vari contesti ci sono dei santuari lavorativi inattaccabili». Nel mondo del lavoro c'è l'abitudine reiterata a usare l'anzianità come unico metro di valutazione. In tal modo si creano delle «zone franche» di intoccabili. E le nuove leve restano a guardare con i titoli di studio in tasca.

In Italia, dunque, è difficile che un ragazzo (o una ragazza) di belle speranze riesca a prendere l'ascensore sociale. Se non può contare su un «santo in paradiso», troverà lungo il suo cammino una serie di barriere invalicabili. A cominciare dalla resistenza opposta da un folto gruppo di dirigenti pubblici, manager, professionisti e docenti che, malgrado l'età alquanto avanzata, non si stancano di esercitare un controllo stringente sull'accesso alle carriere. Non è una novità. Gli scandali sulle gestione nepotistica delle università e degli ordini professionali sono solo un esempio fra i tanti. Il clientelismo e il «familismo amorale» sono all'ordine del giorno, a giudicare dalle inchieste giornalistiche e giudiziarie. Diverse ricerche (si vedano gli altri capitoli del presente volume) hanno documentato le conseguenze perniciose di questo stato di cose: la scarsa attitudine al cambiamento di una classe dirigente logorata dall'assenza di *turn over* al suo interno; la precarietà vissuta dai molti laureati che affollano i *call center*, anziché ambire a ruoli più consoni ai loro studi; l'emigrazione intellettuale dei ricercatori che vanno all'estero; il ritardo con cui le nuove generazioni si staccano dalla famiglia d'origine, sbloccando i loro progetti di vita. In tal modo, aumenta la dipendenza sociale dei giovani: dai genitori, che sono costretti a mantenerli fino alla pensione; dagli immancabili baroni che li fanno aspettare sino a quarant'anni (o perfino oltre) prima di fargli vincere il fatidico concorso; da datori di lavoro con pochi scrupoli, che li dequalificano e li sottopagano, senza dargli alcuna certezza per l'avvenire; da capi di ufficio che li guardano con sospetto, perché hanno paura di essere rimpiazzati da un collaboratore più competente. Ovunque nel nostro paese, i ventenni e i trentenni sono assoggettati alla volontà di cinquantenni e sessantenni che (volenti o nolenti) accampano diritti sul loro futuro. Questa forma di subordinazione sociale è alla radice della debole rappresentanza democratica degli under35. Dalla notte dei tempi, gli strati più svantaggiati della popolazione sono poco presenti nei ranghi del potere politico. Non si vede perché questa costante della storia non debba valere per i discendenti di un paese in declino.

In tale prospettiva, si viene a creare un circolo vizioso tra dipendenza sociale e dipendenza politica: dalla famiglia, alle istituzioni politiche, passando per il mondo

del lavoro, sono altri a decidere al posto dei giovani. Come si può arrestare questa spirale perversa? Giorgia Meloni ha coniato quattro slogan per riassumere il suo programma di lavoro per questa legislatura: «1) la rivoluzione del merito; 2) il diritto al futuro, affrontando la questione precarietà a trecentosessanta gradi; 3) la valorizzazione della meglio gioventù; 4) il protagonismo generazionale. Spero di essere in grado di fornire risposte efficaci alle istanze dei giovani in questa legislatura». La neoministra sembra incline ad ampliare il raggio d'intervento delle politiche giovanili. Infatti, la meritocrazia e il futuro dei precari non rientrano propriamente nella sfera di competenze del suo dicastero, essendo questioni che riguardano da vicino le politiche del lavoro e, almeno in parte, la riforma della pubblica amministrazione. Tutto ciò segnala che si è in presenza di una proposta politica articolata, che mira a intervenire sulle cause del disagio giovanile, cominciando da quell'instabilità che tormenta i lavoratori a contratto. Ad ogni modo, per quel che riguarda gli ultimi due punti di stretta pertinenza del suo ministero, l'esponente di AN ha in mente di dare più visibilità sociale alle attività qualificanti di cui si rendono artefici i giovani: «non a caso parlo nel mio programma di valorizzazione della “meglio gioventù” e di “protagonismo generazionale”: mi riferisco ai ragazzi in grado di esprimere realtà nel volontariato, nell'impegno sociale e politico, ai nostri giovani militari impegnati nelle missioni di pace, ai volontari del servizio civile, alle migliaia di giovani che vivono attivamente momenti comunitari legati alla spiritualità. E poi a coloro che nello sport, spesso privi di strutture e mezzi adeguati, si sfiancano ogni giorno in piscina, su una pista di atletica o su un campo di rugby». In questo stralcio di intervista, vengono individuati gli interlocutori naturali delle politiche giovanili: quelle iniziative sociali, sportive, religiose e umanitarie che, da sempre, vedono coinvolte le nuove leve anagrafiche della nostra società. Da tempo lo Stato sostiene queste forme meritorie di impegno, finanziando i progetti presentati dalle associazioni giovanili. Quindi, il ministro si muove nel solco di quello che hanno fatto i precedenti governi. Nondimeno, l'espressione «protagonismo generazionale» sembra tradire l'ambizione di andare oltre questa finalità istituzionale. Dietro a questo concetto non è difficile scorgere una sfida culturale di lungo periodo: ridare cittadinanza (peso politico) a una generazione invisibile e bistrattata, valorizzando le sue componenti migliori.

Pina Picierno non sembra poi tanto distante dalle posizioni espresse da Giorgia Meloni, al di là delle ovvie divergenze dettate dal suo ruolo nel PD¹⁹. Anche per lei si deve partire dalla vulnerabilità sociale delle nuove generazioni, garantendo alcuni diritti fondamentali che vengono messi a repentaglio dalle mutate condizioni del paese: «diritto allo studio, diritto al lavoro, diritto ad una casa. Tutti diritti che sono sanciti a livello costituzionale, ma che per i giovani non sono concretamente esigibili. E questo determina un vero e proprio problema di cittadinanza per le nuove generazioni, escluse da un processo che li renda veramente cittadini di questo paese».

¹⁹ L'intervistata è stata nominata da Veltroni ministro ombra delle politiche giovanili.

Per come evolve la nostra società, l'istruzione, il lavoro e la casa non sono più necessariamente dei beni comuni. Molti giovani dei ceti popolari e del ceto medio impoverito debbono far fronte alla crisi della terza o quarta settimana; accanto a ciò, se risiedono in alcune regioni meridionali, assistono impotenti alla decomposizione dei più elementari principi di legalità. Diventa complicato pianificare il futuro quando vengono meno queste sicurezze sociali. Si rincorre un benessere che appare sempre più sfuggente. Va da sé che la partecipazione politica è un lusso se si affronta la dura realtà dell'emarginazione sociale. Secondo la Picierno, il primo punto in agenda è l'erosione di questi diritti di cittadinanza. Comunque, bisogna anche risolvere un altro problema: «*quella dei giovani – Nda*» è una generazione che viene anche a torto maltrattata, perché se tu leggi di noi in tutte le inchieste e in tutte le interviste ti viene raccontata una generazione fatta di bulli, di fannulloni, di bamboccioni. Non è così. Perché io questa generazione la incontro tutti i giorni, sono ragazzi che hanno valori profondi, che si impegnano, studiano, che spesso guidano avanguardie civili e culturali davvero serie, come quelle per la lotta alla criminalità organizzata». I media, dunque, contribuiscono a peggiorare la situazione, veicolando una rappresentazione deteriore dei giovani: gli adolescenti ritratti mentre compiono atti di bullismo; i trentenni che non vanno a vivere da soli, pur avendone le possibilità economiche; i raccomandati nullafacenti, che ricalcano le orme dei loro dei loro predecessori. I giornali e le televisioni si occupano quasi esclusivamente della «peggio gioventù». Mentre si presta scarsa attenzione ai ventenni e trentenni che si impegnano per costruire un avvenire sempre più incerto. Le avanguardie civili e culturali della nuova generazione non fanno notizia. Il ministro ombra del PD, si riferisce proprio a queste esperienze qualificanti, che possono riscattare il mondo giovanile. Anche per lei, quindi, si pone l'esigenza di attingere dalla «meglio gioventù» per favorire il ricambio politico. Il volontariato, l'associazionismo civico, lo sport, il servizio civile, le attività umanitarie. I figli maltrattati da un paese miope, che li relega in una posizione di fragilità e di anonimato, avrebbero in realtà energie e passioni civili da vendere per risollevarle le sorti di una democrazia alquanto asfittica. Basterebbe convogliare questa spinta partecipativa nelle istituzioni politiche, con una operazione culturale di ampio respiro, che restituiscia dignità sociale a una generazione. È un comune filo conduttore questo: uno di quei temi sui quali si potrebbe registrare una convergenza *hyppartisan* tra il centro-destra e il centro sinistra. Non è una circostanza fortuita che a farsene carico siano due giovani dirigenti politiche. Con tutta probabilità, la loro proposta riscuoterebbe un vasto consenso in Parlamento o negli organi assembleari degli enti locali. Nonostante ciò, il protagonismo degli under35 procura una sottile sofferenza nei paludati professionisti di partito, ben oltre le dichiarazioni di facciata. Altrimenti non si comprenderebbe come mai l'Italia sia diventata una «repubblica della terza età».

Alcuni testimoni privilegiati suggeriscono altri rimedi per superare questo stato di impasse. Riccardo Rosa vedrebbe bene la costituzione di una lobby che difenda gli interessi dei giovani, bilanciando il potere di veto di altre corporazioni presenti

nel nostro paese: «il mondo è fatto da strutture corporative in competizione e concorrenza accesa; se noi giovani non abbiamo una struttura non andiamo da nessuna parte. La politica nuova non è stata mai intrapresa e ha bisogno di un organismo nazionale che sappia fare questo tipo di politica, che sappia selezionare e tutelare i giovani». Per Matteo Salvini è necessario fissare un limite al numero di mandati parlamentari: «sicuramente occorre del ricambio a livello politico; sarei favorevole ad esempio alla rivisitazione del numero di legislature [*ammissibili per un singolo un deputato* – Nda]. Nel senso che dopo tre volte, l'esperienza parlamentare perde di smalto e di entusiasmo». Alessandro Battilocchio (sindaco di Tolfa ed europarlamentare), è il più ottimista di tutti. Per lui le nuove leve anagrafiche, benché siano oggi svantaggiate nella competizione politica, avranno più *chance* di emergere in futuro, con l'avvento di Internet: «abbiamo visto Obama negli Stati Uniti, che ha basato la sua campagna elettorale su un discorso del Web. Un giovane, da questo punto di vista, ha sicuramente più carte da giocare di un politico anziano». Certo, la telematica e i blog possono contribuire a modificare gli esiti delle campagne elettorali, dando più voce e visibilità ai giovanissimi. Ma è quanto meno opinabile che sia questa la panacea per risolvere il problema del ricambio nel ceto politico.

3.5 *Crono sta divorando il futuro dei suoi figli...*

Correva l'anno 1968 quando il vento del «maggio francese» varcò le Alpi, sprigionandosi in un paese che già navigava a vele spiegate sull'onda del boom economico. Prima di allora non si era manifestata una nuova generazione politica nella nostra società. Gli adulti erano troppo impegnati a rendere il «miracolo italiano» una realtà tangibile. Il benessere appena raggiunto sembrava poter appagare tutti i cittadini di una nazione in crescita, compresi quegli studenti universitari che avevano le porte spalancate sul futuro: grazie a una maggiore istruzione (e ai sacrifici dei genitori) si apprestavano a fare un salto nel mondo delle professioni che contano. Non tutti avevano quest'opportunità, magari perché i loro padri operai o contadini non potevano ancora permettersi di pagare l'istruzione ai propri figli. Malgrado ciò, erano in molti a frequentare gli atenei, anche di estrazione popolare. Quella moltitudine di ventenni prese parola in modo vigoroso, lanciando un messaggio che non si era mai udito: occorreva lottare contro l'autorità delle generazioni precedenti, liberare i costumi, aprire alla democrazia del basso, per dare a tutti l'opportunità di emanciparsi.

Sono passati quarant'anni dalla nascita di quel movimento giovanile. Si moltiplicano i tentativi di revisione storica, per dimostrare che la contestazione studentesca fu una iattura per la nostra società. Vi è chi sostiene che essa abbia legittimato una cultura troppo permissiva, indebolendo l'osservanza verso le regole basilari della convivenza civile; altri criticano il lascito ideologico di quella rivolta: il radicalismo giacobino, la faziosità, l'insofferenza verso ogni tipo di tradizione, l'attacco

preconcetto a qualsivoglia ipotesi di riformismo e quant'altro. Non conviene seguire queste polemiche. Spetta alla storiografia inquadrare nella giusta prospettiva un fenomeno che data ormai diversi decenni. Vi è però un aspetto sul quale è bene interrogarsi. I giovani ribelli di quell'epoca hanno da tempo compiuto sessant'anni; anche i loro successori, gli irriducibili del Settantasette, si sono invecchiati non poco, avendo raggiunto la soglia dei cinquant'anni. Ebbene, entrambe queste generazioni si sono integrate nel sistema, come si soleva dire una volta. I sovversivi della stagione calda si sono infilati il doppio petto blu, lasciando in soffitta Che Guevara o la simbologia celtica. Nulla di male: con l'avanzare degli anni si smussano le asperità del carattere, si abbandona l'illusione di sconvolgere il mondo per inseguire i propri ideali di giustizia. L'orologio biologico avanza senza appello e le persone crescono, maturano. Eppure vi è qualcosa che non torna in questa ricostruzione inevitabilmente sommaria. Molti di questi contestatori della prima ora occupano posizioni apicali in svariati settori nevralgici della nostra democrazia: i media, la politica, la pubblica amministrazione, l'università, i salotti buoni del capitalismo nostrano, le banche, le *public companies* e via discorrendo. Niente di anomalo ancora una volta; se non fosse che, nell'esercizio di questi ruoli assai importanti, rimangono invischiati in una strana contraddizione: questi leader attempati mostrano uno spiccato paternalismo verso i giovani, proprio loro che avevano condotto una battaglia senza quartiere contro l'autoritarismo. Oggi, a parti inverse, non fanno nulla per spezzare la catena di dipendenza con cui, nei fatti, assoggettano le nuove generazioni. Nei casi più estremi (e non sono pochi) vessano consapevolmente la gioventù, facendogli fare anticamera a tempo indeterminato; oppure, non disdegnano la pratica del nepotismo, offrendo un posto ai soliti noti, che acconsentono a ogni loro richiesta sino alla non tenera età di quarant'anni. Sembra che i reduci del '68 e del '77 non abbiano risolto i loro conflitti di identità: predicavano di un mondo liberato dal patriarcato e si ritrovano ad agire, per certi versi, come dei capi clan. Forse perché – come direbbe un terapeuta di scuola freudiana – non sono riusciti a «uccidere il padre», ossia ad accettare un'origine familiare disapprovata sul piano razionale, ma imitata con i gesti irrazionali della vita quotidiana. La psicoanalisi non aiuterebbe, comunque, a risolvere una questione di così ampia portata. Non gioverebbe a nessuno trasformare il problema del mancato ricambio generazionale in uno psicodramma collettivo. Meglio quindi affidarsi alla categoria più concreta di potere. I cinquantenni e i sessantenni sono restii a lasciare la plancia di comando, lasciandola agli under35. Tutto qui. Si tratta ancora di capire perché. In fin dei conti, essi sono gli eredi delle principali ideologie libertarie del Novecento. Per quale motivo costoro scadono in una forma di conservatorismo alquanto becero, sconfessando i valori in cui credevano? Si potrebbe rispondere con l'arguzia di un noto statista della Prima Repubblica: «il potere logora chi non ce l'ha». Senza dubbio, questo è un motivo sufficiente per rimanere aggrappati con forza alla propria poltrona. Per non perdere i privilegi si rimane in carica sino allo stadio terminale della vita. Non lo si dice magari in pubblico, trincerandosi die-

tro a una miriade di dissimulazioni e atteggiamenti manierati. Ma è la molla del narcisismo e dell'ambizione (mai paga) che fa scattare la difesa a oltranza della propria torre d'avorio. Ci si rinchioda in una fortezza privata, controllando gli invasori che potrebbero insidiare il capitale di relazioni e deferenza accumulato in anni di «onorevole» carriera. La domanda è quasi retorica: quanti ex sessantottini sarebbero in grado di negare questa circostanza guardandosi con sincerità allo specchio? Pochi, temiamo. Quel che dimenticano questi indomiti presenzialisti è che, talvolta, il potere può dilaniare i suoi detentori. Il mito di Crono è l'emblema di questa condizione lacerante: la divinità, dopo aver detronizzato il padre (Urano), divorò i suoi figli per paura di perdere lo scettro del comando assoluto. La mitologia degli antichi greci sembra calzare a pennello per quel che si sta verificando in Italia: i superstiti del Sessantotto e del Settantasette sono sopraffatti dal panico di essere deposti dal loro regno personale; per questo fagocitano il futuro dei propri figli, per rinviare all'infinito il momento del passaggio di consegne con i ventenni e i trentenni. Presto o tardi, però, il finale della leggenda è destinato ad avverarsi: Zeus, uno dei discendenti di Crono, si salva dall'eccidio e scalza dal trono il famelico genitore. C'è da augurarsi che i veterani del «maggio francese» si ricordino di aver fatto parte di un movimento pacifico. Tocca a loro, più che ai giovani, fare la prima mossa, per evitare che si inneschi un conflitto fra generazioni. In definitiva, si tratta solo di far uscire i propri figli dalla marginalità, restituendo loro il diritto di decidere sul proprio domani.

Il sistema di potere dell'università italiana nelle storie di vita dei giovani ricercatori

di **Marta Simoni**

4.1 *Lealtà, defezione e nessuna protesta*

Adriano ha 35 anni ed è un ricercatore a tempo indeterminato in una università inglese, dove insegna statistica e calcolo delle probabilità. Nel 2003, dopo aver concluso il dottorato di ricerca in una università del Nord Italia, ha vinto una borsa postdottorato nella prestigiosa Università di Oxford, dove, con pochi vincoli di didattica, ha potuto svolgere attività di ricerca per quattro anni. Se fosse rimasto in Italia, nel lungo (o lunghissimo) periodo, e avesse continuato a gravitare nell'orbita del suo «barone» (il professore che lo aveva «cresciuto» durante la tesi di laurea e portato alla decisione di prendere il dottorato) forse, un giorno o l'altro, sarebbe riuscito a trovare un posto di lavoro nell'università italiana. Moneta di scambio: il diritto da parte del suo mentore di mettere il cappello su qualunque suo futuro risultato di ricerca, «senza con questo mostrare alcun concreto sforzo di fare il suo mestiere di tutor». Né per Adriano sarebbe stato semplice sottrarsi a questo rapporto: «altri docenti mi hanno proposto di entrare nella loro orbita, ma da un lato vedevo che non si comportavano poi troppo diversamente coi loro “sottoposti”, dall'altro, subivo molta pressione psicologica da parte del mio supervisore che ha quasi ventilato la promessa di un anatema accademico nel caso avessi scelto un'altra “guida”. [...] Ero consapevole del fatto che la carriera accademica fosse competitiva e dura e che le relazioni personali giocassero un ruolo importante nella selezione ai concorsi, ma mi illudevo che questa avvenisse comunque tra gente meritevole, e che ci fosse più permeabilità tra università e “clan” accademici diversi».

Di fronte alla concreta eventualità di stazionare per anni nell'università italiana senza particolari prospettive, se non quella del rinnovo (probabilmente) perpetuo, ma (sicuramente) arbitrario, dello stesso contratto, Adriano matura la decisione di andare in Inghilterra, pur non conoscendo nessuno.

Anche Cristina ha 35 anni e ha conseguito un dottorato di ricerca. Diversamente da Adriano, Cristina ha però abbandonato la carriera accademica, nonostante le fosse stata «offerta» una borsa postdottorato di tre anni: «ti davano praticamente la metà della borsa di dottorato [...] mi sembrava un po' una presa in giro, invece di andare avanti si andava indietro. [...] e poi altri 10 anni di incertezza

[...] Un percorso troppo lungo rispetto alle mie necessità di mantenermi». Attualmente è ricercatrice di ruolo presso un importante ente statale.

Cristina non ha tutti i torti: gli anni di precariato che si prospettano per coloro che tentano la carriera universitaria sono molti. Tra quanti hanno svolto un dottorato in Italia, la quota di chi ha un lavoro a termine (45%) è superiore a quella rilevata dall'Istat tra i laureati a tre anni dal conseguimento del titolo (34%)¹.

Filippo (30 anni), sta per concludere il dottorato, ma per lui non è stato facile raggiungere tale traguardo. Una volta laureatosi ha dovuto, infatti, aspettare tre anni per riuscire a vincere il concorso: «quando scelsi il professore per la tesi non pensavo che sarebbe stato così vincolante per il mio futuro, né pensavo che si sarebbe comportato in un certo modo. Egli, subdolamente, mi consigliò di non provarci nemmeno [a sostenere il concorso di dottorato – Nda], con l'espedito di farmi fare ricerca sul campo direttamente. Le ricerche che feci, con contratto a progetto, mi fruttarono la bellezza di zero pubblicazioni e meno di 5.000 euro annui. Erano lavori che assorbivano parecchio tempo e lasciavano poco tempo vuoto che non si poteva colmare facilmente. [...] Ho vinto il dottorato perché non dissi nulla al professore col quale ho lavorato altrimenti si sarebbe messo di traverso (ho le prove che lo ha fatto in passato con altri...)».

Ancora una volta risulta determinante (sia pur in termini negativi) il rapporto con il professore con il quale ci si è laureati che, in qualche modo, si sente l'artefice dei destini dei «suoi allievi», appropriandosi del loro lavoro o indirizzandoli verso strade congeniali ai propri interessi accademici.

Le tre storie riportate sono solo alcuni dei tanti esempi di un immenso spreco di risorse per l'università italiana e per tutta la collettività: dopo che si sono investite decine di milioni nella formazione di talenti, a beneficiare della preparazione che questi giovani hanno acquisito nel corso di un lungo cammino formativo il più delle volte sono gli atenei stranieri².

Non fa certo onore al nostro paese che giovani con alte specializzazioni abbiano quale unica prospettiva quella di resistere quanto più è possibile a una condizione di precariato per arrivare a ottenere, prima o poi (difficilmente prima della soglia dei 40 anni), una sorta di premio «fedeltà» che, a prescindere dal merito e dalla effettive capacità, li ripaghi di anni d'incertezza e di stipendi inadeguati ri-

¹ I dati sono tratti da un'indagine ADI - CNVSU sull'inserimento professionale dei dottori di ricerca. L'indagine, realizzata nei 4 atenei che hanno aderito all'iniziativa (Pavia, Pisa, Siena e Salerno), ha coinvolto tutti i dottori che hanno conseguito il titolo tra il 1998 e il 2003. In totale, hanno risposto a un questionario on-line 464 dottori, pari al 19,5% dei 2.383 dottori della popolazione di riferimento. I risultati della ricerca sono stati presentati da F. Della Ratta Rinaldi (2007) nel corso dell'incontro *Una vista panoramica sul Dottorato di Ricerca: previsioni, aspettative, realtà e prospettive*, Roma, ADI - CRUI 26/3/2007.

² Rizzo e Stella (2008) hanno stimato che formare un dottore di ricerca, dalle elementari al perfezionamento (circa 21 anni studio) allo Stato italiano costa, come minimo, mezzo milione di euro.

spetto all'impegno richiesto; il tutto in balia degli umori del barone di turno. Non sorprende, dunque, che siano sempre più numerosi i giovani che cercano strade alternative ai percorsi di carriera nell'università italiana, mettendo le proprie capacità a disposizione di chi è in grado di valorizzarle in tempi ragionevoli. Concretamente, il più delle volte, questo significa vedersi costretti a emigrare in un'università straniera³. Purtroppo, non è solo l'università italiana a favorire questa lenta, ma costante, emorragia di cervelli: anche le imprese private sono altrettanto impermeabili nei confronti di chi vuole fare ricerca, dal momento che il più delle volte preferiscono comprare brevetti stranieri piuttosto che investire nella ricerca. Come testimonia Lucia, 24 anni e dottoranda in fisica, «[in Italia – Nda] è possibile fare ricerca solo in ambito universitario. È difficile trovare società e aziende che premino la ricerca in maniera incondizionata». Né le imprese sembrano apprezzare chi «perde» troppo tempo a studiare anziché rimboccarsi le maniche e andare a lavorare: «se vai a fare i colloqui... “È un dottorato?” ... ti ridono in faccia, ti dicono: “Ah! Era meglio se facevi tre anni di esperienza in una ditta”...» (Emanuele, 34 anni, ricercatore presso l'Università di Berkeley)⁴. Tanto è vero che il flusso dei dottori di ricerca dalle università alle imprese è praticamente inesistente. Se questo è vero per le facoltà scientifiche, il dottorato è ancor meno apprezzato se conseguito presso una facoltà umanistica, «perché tanto non serve a nulla per altri lavori alternativi alla carriera universitaria» (Flora, 31 anni, assegnista di ricerca).

Normalmente ciò, all'estero, non accade; è anzi piuttosto normale che il dottorato venga percepito come una scelta a termine e non come il primo gradino della carriera universitaria. Il PhD costituisce un capitale anche per chi non sceglie l'accademia. Ad esempio, Adriano sottolinea come in Inghilterra «sia grande (forse la maggioranza) il numero delle persone che scelgono la carriera non accademica dopo aver conseguito il dottorato»; oltretutto «tale scelta non è vissuta come un abbandono o una rinuncia per inadeguatezza o frustrazione; anzi, è spesso chiara allo studente fin da principio, con la semplice ragione principale che l'industria privata paga meglio».

Ma è veramente questa la realtà dell'università italiana? Oppure le tre storie riportate sono delle eccezioni negative, poco rappresentative di quanto effettiva-

³ Quella dei «cervelli in fuga» è una popolazione difficile da censire e la reale dimensione del fenomeno è ignota. Una stima parziale dei ricercatori e dei professori italiani presenti presso strutture accademiche straniere è offerta dalla banca dati «DAVINCI», predisposta dal Ministero degli Affari Esteri Italiano cui, volontariamente, i ricercatori italiani possono inserire informazioni relative sia all'istituto presso il quale lavorano, sia sugli interessi di ricerca e le loro attività. Al momento della stesura del presente volume i ricercatori registrati erano 1.877.

⁴ La testimonianza è tratta da un'intervista realizzata per una ricerca sulle realtà giovanili delle collettività italiane residenti all'estero. L'indagine ha toccato quattro continenti, coinvolgendo quattordici paesi dove è significativa la presenza di italiani: Europa (Belgio, Francia, Germania, Regno Unito, Svizzera); America (Argentina, Brasile, Canada, Stati Uniti, Uruguay); Africa (Marocco, Sudafrica, Tunisia); Oceania (Australia). Per approfondimenti cfr. Caltabiano, Gianturco, 2005.

mente accade nei nostri atenei? Fino a che punto è condivisibile l'affermazione di Boeri e Galasso (2007) secondo la quale nell'università italiana vige un sistema di cooptazione che «guida e, allo stesso tempo, rallenta il ricambio generazionale»?

Forse qualche numero può essere d'aiuto nel cercare di definire meglio la portata del progressivo invecchiamento del corpo docente; un tema di scottante attualità e che sempre più spesso balza agli onori delle cronache.

4.2 *Over50: le rendite di posizione di una generazione*

“Italia, università di matusalemme, docenti più anziani d'Europa”; così recita il titolo di un recente articolo pubblicato dal quotidiano «La Repubblica» (maggio 2008); mentre il «Galileo», giornale di scienza e sviluppo globale, ha dedicato un articolo alla “carica dei professori nonni” (aprile 2007). L'anomalia del caso italiano non rappresenta certo una novità. Già due anni orsono due giovani fisici, Francesco Sylos Labini e Stefano Zapperi, in un editoriale che ha suscitato grande eco presso l'opinione pubblica italiana e internazionale, avevano descritto i tratti peculiari dell'università italiana: docenti anziani e nessun ricambio generazionale. L'università rappresenterebbe, in altre parole, l'emblema più significativo della situazione generale che contraddistingue il Paese. Peraltro, negli ultimi due anni, la situazione è ulteriormente peggiorata, né poteva essere altrimenti, visto che, in assenza di ricambio, di anno in anno, l'età dei docenti universitari non può che continuare ad aumentare. Come si avrà modo di approfondire, le cause di questo invecchiamento sono molteplici, in quanto molti sono i mali che affliggono i nostri atenei: le difficoltà incontrate dai giovani a entrare nel sistema, quindi periodi eccessivamente lunghi di precariato che provocano la cosiddetta fuga dei cervelli; la scarsità di fondi dedicati alla ricerca e, come se tutto ciò non bastasse, le anomalie prodotte dalle assunzioni *ope legis* (e cioè senza che gli assunti abbiano sostenuto alcun concorso).

In base agli ultimi dati messi a disposizione dal MIUR, l'età media dei docenti universitari è di 51 anni. Tuttavia, il dato non dà a pieno la misura della deriva gerontocratica dell'università italiana. Se, infatti, si considerano solo gli ordinari, i docenti cioè all'apice della carriera, l'età media raggiunge i 59 anni. Nel dettaglio la metà dei professori di prima fascia ha superato i 60 anni e circa 8 docenti su cento (7,6%) hanno compiuto 70 anni. Non che i professori associati e i ricercatori siano particolarmente giovani (l'età media è, rispettivamente, di 52 anni e di 45 anni). I giovani sono dunque pochissimi: solo il 7,6% (su 61.929 docenti e i ricercatori), se consideriamo solo quanti non hanno più di 35 anni. Di questi, però, la stragrande maggioranza ricopre la qualifica più bassa della gerarchia accademica: i giovani ricercatori sono 4.374 (7,1%), i professori associati 311 (0,5%) e gli ordinari solo 21 (0,03% – tab. 4.1).

Fermo restando il fatto che il corpo docente italiano è estremamente anziano, esistono comunque delle differenze tra i diversi ambiti disciplinari: se in settori come

Tab. 4.1 – *I docenti e i ricercatori italiani con non più di 35 anni (anno accademico 2007/2008)*

	v.a.	% sul totale
Ordinari	21	0,03
Associati	311	0,5
Ricercatori	4.374	7,1

Fonte: MIUR

«Ingegneria industriale e dell'informazione», «Scienze giuridiche», «Scienze economiche e statistiche» e «Scienze matematiche e informatiche» i professori e i ricercatori con non più di 35 anni sono più del dieci per cento, la quota della componente giovanile precipita al di sotto del 5% se si prendono in considerazione «Scienze fisiche» (4,6%), «Scienze della terra» (4%), «Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche» (3,9%), «Scienze mediche» (3,3% – tab. 4.2).

Tab. 4.2 – *La distribuzione delle classi dell'età dei docenti universitari per il settore disciplinare (anno accademico 2007/2008 – %)*

	Fino 35 anni	Più di 35 anni	Totale
Ingegneria industriale e dell'informazione	15	85	100
Scienze giuridiche	12,8	87,2	100
Scienze economiche e statistiche	12,6	87,4	100
Scienze matematiche e informatiche	12,1	87,9	100
Scienze chimiche	9,7	90,3	100
Scienze agrarie e veterinarie	8,1	91,9	100
Scienze politiche e sociali	6,2	93,8	100
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	6,1	93,9	100
Scienze biologiche	6	94	100
Ingegneria civile e Architettura	5	95	100
Scienze fisiche	4,6	95,4	100
Scienze della terra	4	96	100
Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	3,9	96,1	100
Scienze mediche	3,3	96,7	100

Fonte: MIUR

È inoltre interessante notare che, a prescindere dalla qualifica dei docenti più giovani, le donne sono meno rappresentate dei loro colleghi uomini nel corpo insegnante: nel corso dell'anno accademico 2007-2008 le docenti con non più di 35

anni erano il 3,2% del totale (rispetto al 4,7% degli uomini – dati fuori tabella). E ciò nonostante la migliore riuscita accademica di queste ultime: da un decennio a questa parte, tra i laureati italiani, la componente femminile fa costantemente registrare una prevalenza numerica (dal 54,9% del 1997 le donne laureate sono passate al 57,5% del 2007 – MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria). Anche per quel che riguarda la formazione post-universitaria, negli ultimi anni, le donne hanno sorpassato gli uomini: nel 2005 erano il 51,3% dei dottori di ricerca, mentre per quanto riguarda l'anno accademico 2006-2007 rappresentavano il 52,2% degli iscritti (MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria)⁵.

Di fronte ai dati relativi all'età del personale accademico, non manca chi ha ironicamente osservato come, in un paese in cui, nonostante le pressioni degli organismi internazionali ad alzare l'età pensionabile, i lavoratori non ne vogliono sapere di restare a lavoro oltre una certa età, «esiste una categoria, in Italia, che da quasi un secolo lotta per non mollare mai il proprio posto di lavoro: lo Stato cerca di mandarli a casa a riposare, loro ingaggiano una dura battaglia con la politica pur di restare in servizio il più a lungo possibile» (Floris 2007: 89). Sono per l'appunto i professori universitari. Effettivamente questa battaglia sembrano averla vinta visto che l'età media della pensione per i professori si attesta sui 70-75 anni, mentre in altri paesi non supera i 65 anni⁶: solo di recente, con la legge Moratti (203/2005), è stata abolita la permanenza fuori ruolo dei docenti universitari e l'età della pensione è stata fissata a 70 anni. Tuttavia, la norma non è applicata per quanti sono stati assunti prima della riforma. Pertanto la situazione continua a essere sostanzialmente invariata. Lucia osserva, con un certo sarcasmo, che «i professori non se ne vanno mai dall'università se non “orizzontalmente”! Non c'è un ricambio. [...] Questo non libera i posti; nessuno li caccia; occupano spazio; firmano lavori; prendono finanziamenti e gestiscono le sorti dei gruppi di lavoro. Questo è uno dei principali problemi. Non essendoci poi finanziamenti per nuovi posti, noi giovani ci troviamo le porte sbarrate». Le fa eco Flora, quando afferma come, purtroppo, nell'università italiana «ci sono molti professori che ormai sono praticamente in pensione e che continuano a mantenere il ruolo pur non essendo più in attività. Quindi occu-

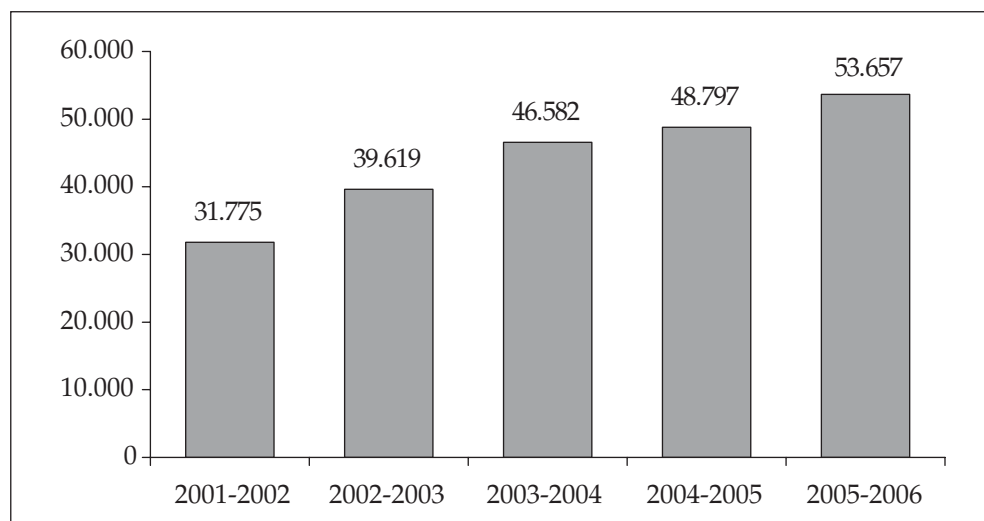
⁵ Anche se sul totale degli iscritti ai corsi di dottorato di ricerca le donne sono in lieve prevalenza numerica, il dato nasconde delle vere e proprie specializzazioni di genere: esistono, infatti, delle aree di studio tipicamente femminili ed altre prevalentemente maschili. Tra le prime spiccano su tutte «Scienze della formazione» con il 72,1% delle iscritte, «Scienze naturali» (65,5%), «Medicina» (63,2%), «Veterinaria» (59,5%) e l'area umanistica (58,8%). Viceversa, le aree a netta prevalenza maschile sono quella informatica (78,8% degli iscritti uomini), «Ingegneria dell'informazione» (78,8%) e «Ingegneria industriale» (69,9%).

⁶ Gli Stati Uniti rappresentano un'eccezione, dal momento che dal 1994, per i professori universitari, non esiste un limite all'età pensionabile. Tuttavia negli USA, a differenza di quanto avviene in Italia, l'età non rappresenta l'unico sistema di carriera, dal momento che esistono altri meccanismi che incentivano gli atenei ad assumere i docenti più produttivi e capaci (Sylos Labini, Zapperi 2006).

pano comunque un posto che potrebbe essere vacante». Non sorprende, dunque, che un esercito di giovani precari e di professionisti «a contratto» venga utilizzato per la didattica: «i contrattisti sono lavoratori dell'università che coprono una percentuale molto alta della vera e propria didattica, addirittura quasi il 50%» (Flora).

Effettivamente, nell'anno accademico 2005-2006 il personale docente a contratto ha raggiunto le 53.657 unità (graf. 4.1), corrispondenti al 47,1% dei docenti. A tale cifra bisogna aggiungere circa 24.000 persone impegnate a svolgere attività di tutorato e di supporto agli studenti (MIUR 2007)⁷.

Graf. 4.1 – I professori a contratto negli a.a. dal 2001/2002 al 2005/2006 (%)



Fonte: MIUR

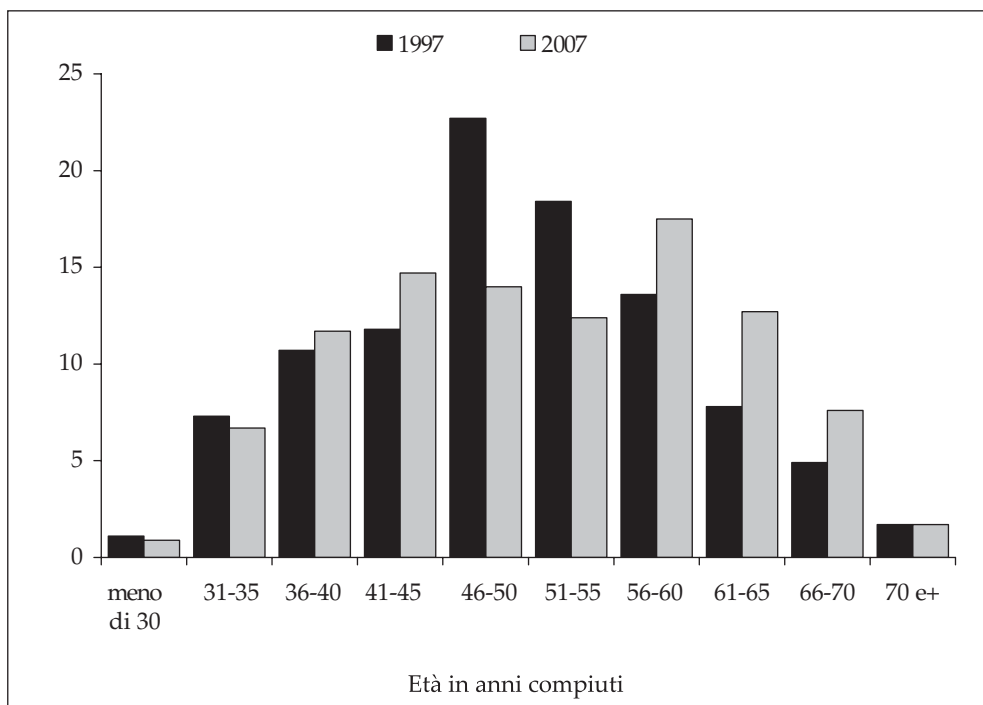
Peraltro, il ricorso alla stipula di contratti per attivare corsi di laurea e postlaurea nelle università (specie nelle università non statali) è andato aumentando nel tempo: fino al 2002 i professori a contratto erano di poco superiori alle 30.000 unità; sono diventati quasi 40.000 l'anno accademico successivo; 46.582 tra il 2003 e il 2004; 48.797 nell'anno accademico 2004-2005 e, appunto, più di 50.000 nel 2006.

Un personale docente «maturo» sembra dunque essere una peculiarità del nostro paese, che non trova riscontro nelle altre realtà europee: stando ai dati forniti dall'OCSE, in Francia, l'età media dei professori è pari a 45 anni; in Spagna di 44 anni; in Germania e in Portogallo di 42 anni; e in Turchia scende addirittura a 38 anni.

⁷ La più alta percentuale di docenti a contratto (26,4%) insegna nella facoltà di medicina e chirurgia.

Il progressivo invecchiamento della popolazione accademica è un fenomeno che si è accentuato nell'ultimo decennio. È sufficiente fare un semplice confronto dell'età dei docenti nel 1997 e alla fine del 2007: mentre dieci anni fa la classe più consistente da un punto di vista numerico era costituita dai docenti con un'età compresa tra i 46 e 50 anni (graf. 4.2), gli ultimi dati a nostra disposizione evidenziano come, al momento attuale, la classe modale sia rappresentata dai docenti 56-60enni. Un dato però rimane invariato: l'assoluta marginalità degli under35. Anzi, se è possibile, la rappresentanza dei giovani docenti si è andata assottigliando nel corso del tempo: nel 1997 gli under30 erano l'1,1% del totale e i 31-35enni il 7,3%; nel 2007 le quote sono rispettivamente scese allo 0,9% e al 6,7%.

Graf. 4.2 – La distribuzione dell'età dei docenti universitari nel 1997 e nel 2007 (%)



Fonte: MIUR

Nel già citato articolo di Sylos Labini e Zapperi (2006), i due autori definiscono questo fenomeno uno *tsunami* riconducibile alle assunzioni di personale docente per via legislativa che si sono succedute nel corso degli anni. Le cosiddette assunzioni *ope legis* che, di fatto, hanno promosso «a ricercatore e professore associato una vasta classe di figure orbitanti nel mondo universitario, dai borsisti ai tecnici laureati, passando per i curatori degli orti botanici». Proprio a una di queste leggi (il

DPR 382 del 1980)⁸ è riconducibile, rispetto alle classi adiacenti, il picco di docenti d'età compresa tra i 55 e i 60 anni che si registra nel corso del 1997: si tratta dello stesso picco che, con l'invecchiamento del personale docente, nell'arco di dieci anni (come uno *tsunami*, appunto) si è man mano spostato in avanti fino alla classe 56-60 anni. Rispetto alle ultime rilevazioni disponibili sono, difatti, i 56-60enni i docenti più numerosi all'interno degli atenei italiani.

Peraltro, i danni provocati da questo terremoto non si limitano al passato e al presente, ma avranno delle pesanti ricadute anche sui futuri assetti dell'università italiana: oltre ad aver già determinato un forte squilibrio demografico, quando i «miracolati» dalle assunzioni di massa andranno in pensione, si verrà a determinare un vuoto che, in assenza di misure preventive, andrà colmato ricorrendo, ancora una volta, alle assunzioni per via burocratica. E, ancora una volta, seguiranno anni di concorsi bloccati, di università affollate da un personale spesso inadeguato e di aspiranti ricercatori condannati a lunghi periodi di precariato perché, osserva Mauro (34 anni ricercatore), «non ci saranno più posti per creare posizioni nuove, sarà tutto saturo e non ci saranno possibilità di ricambio, neanche per i migliori».

4.3 La lunga attesa e la logica della «coda»

Come un cane che si morde la coda, lo *tsunami* sembra essere un fenomeno destinato a ripetersi a intervalli regolari, con l'effetto di escludere dalla docenza universitaria, per motivi esclusivamente demografici, migliaia di menti giovani e brillanti.

Purtroppo non vi sono segnali incoraggianti in tal senso, dal momento che riuscire a inserirsi nella nostra università è un'impresa ardua e che richiede lunghi tempi d'attesa. Così, l'attesa, da dimensione «interstiziale» della vita quotidiana (che rimanda cioè un periodo di tempo delimitato), si protrae senza soluzione di continuità, perdendo il proprio carattere di temporaneità. È difatti il rapporto con il tempo futuro che configura la situazione dell'attesa, «che può assumere la valenza della speranza – o al contrario della disperazione, così come della rassegnazione o della noia –, quella della progettualità e della programmazione o all'opposto, analogamente, dell'assenza di un progetto e dell'inerzia» (Gasperini 1998: 40). Le parole di Gasperini ben descrivono la condizione dei giovani e dei «tardo-giovani» che tentano d'intraprendere la carriera accademica, sospesi tra la speranza e la rassegnazione, con un'unica certezza: lunghi anni di precariato, di duro lavoro e di scarse retribuzioni. Una condizione ai limiti della sostenibilità, che alimenta un vortice di malcontento va a scapito della creatività e della produttività scientifica: «la scarsità di risorse e riconoscimenti nell'accademia porta gente di statura scientifica apprezzabile e indiscussa a soccombere al proprio narcisismo frustrato, distruggendo con

⁸ Con gli inquadramenti per idoneità stabiliti dal DPR 382/1980 assistenti e tecnici laureati sono stati inquadri nel ruolo di Professori Associati; contrattisti e assegnisti in quello di Ricercatori.

una mano quello che costruisce con l'altra. A un certo punto mi è sembrato che gli unici capaci di andare avanti tra i giovani ricercatori fossero solo gli squali o gli autistici» (Adriano).

Purtroppo la capacità di saper aspettare è una dote che gli aspiranti docenti devono acquisire quanto prima, dal momento che è molto probabile che l'attesa di una valorizzazione formale del proprio lavoro diventi una condizione tutt'altro che transitoria. Poco importa se ciò determina l'allontanamento delle migliori energie creative: il sistema di reclutamento italiano costringe i giovani a stazionare in posizioni incerte e subalterne nel periodo potenzialmente più produttivo da un punto di vista intellettuale, quello appunto tra i trenta e i quarant'anni. L'alternativa è quella di cercare fortuna all'estero.

Ma quanto dura l'attesa di aspirante ricercatore intenzionato a intraprendere la carriera universitaria in Italia? Una stima ragionevole è di circa 13-15 anni di precariato: «per i prossimi anni non vedo prospettive di stabilità. Al massimo posso ottenere altri assegni o dei contratti a termine, ma di essere assunta come ricercatore a tempo indeterminato o comunque con un contratto fisso e lungo, prima di cinque anni, non vedo possibilità. Io di anni ne ho 31 [...] Considerando che mi sono laureata ormai 8 anni fa, facendo due calcoli rapidi arriviamo a circa 13-15 anni. Un percorso lunghissimo» (Flora). Riccardo (28 anni, ricercatore) è dello stesso parere di Flora: «i tempi per l'uscita dal precariato possono variare di molto, a seconda dei casi, e protrarsi per parecchi anni».

Il quadro descritto è fosco e diventa ancor più scuro se si guarda a ciò che avviene fuori dall'Italia: «all'estero ti laurei in tre anni, un anno di master, tre di dottorato e prima dei 30 anni puoi diventare professore con un posto fisso; questo in Italia succede intorno ai 45-50 anni. Ci sono 15-20 anni di differenza [...] Una cosa impossibile. Il problema è che tutto viene ritardato: ci metti di più a prendere la laurea; poi c'è un buco prima del dottorato; poi finisci il dottorato e quindi c'è un altro buco [...] Fatto sta che si diventa ricercatori verso i 40 anni e poi professori verso i 50» (Biagio, 32 anni, assegnista).

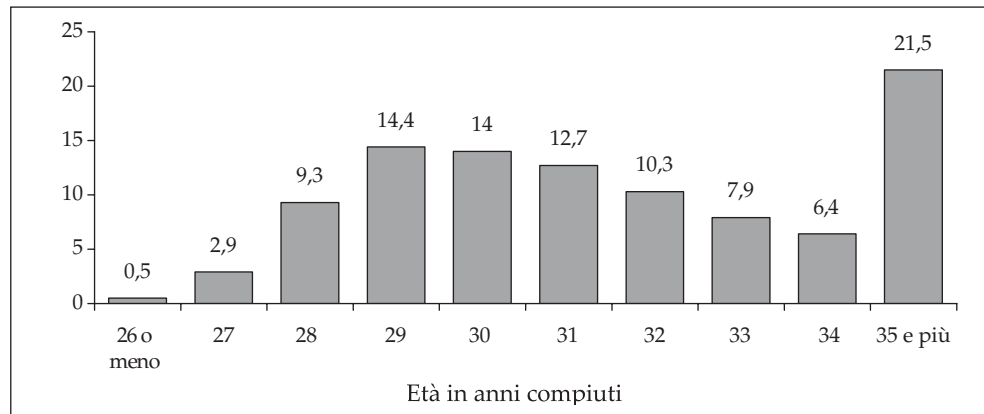
Tutto sta nel cercare di resistere il più a lungo possibile fino a quando, finalmente, per anzianità si è primi nella fila di coloro che aspettano il proprio turno per un posto permanente nell'università. Per come si è andato strutturando il sistema di reclutamento nell'università italiana, non è infatti necessario essere particolarmente brillanti e preparati, o avere una lunga serie di titoli, bensì saper aspettare. In questo modo, «anche chi non è meritevole può farsi strada nel mondo accademico» (Riccardo). Difatti, come denunciano Boeri e Galasso, «l'investitura dei nuovi adepti rappresenta un processo lento durante il quale il "barone" individua il giovane delfino (quando non sia disponibile in famiglia) e lo nutre (o forse se ne nutre?) fino al passaggio dei poteri» (2007: 76).

In una lettera aperta del 2007, che alcuni giovani ricercatori italiani hanno posto all'attenzione dell'allora Ministro dell'Università e della Ricerca, l'Onorevole Fabio Mussi, questo sistema di code è chiaramente denunciato: «ogni professore

universitario o direttore di istituto di ricerca ha la propria “coda” di studenti [...]. La mobilità è bassa perfino all'interno della coda! Vigè il criterio dell'anzianità, e se uno studente più giovane viene assunto prima di uno più anziano, si creano tensioni e attriti molto forti». È chiaro che questo sistema crea contrasti e preoccupazioni tra coloro che sono in attesa del proprio turno e tali ansie hanno pesanti ripercussioni anche sulla qualità del lavoro di ricerca. In proposito è esemplificativa l'esperienza di Mauro: «io sono stato molto fortunato perché ho trovato un capo molto bravo nel mondo della ricerca. Poi col tempo non ho condiviso delle scelte che ha fatto, ma questo credo che sia inevitabile. È un fatto proprio di entropia: quando tu vedi che c'è una, due persone intorno a te è un conto, quando poi il gruppo risulta fatto da 20 o 30 persone è inevitabile che c'è qualcosa che non ti va più bene!».

Il percorso è lunghissimo anche perché per raggiungere i primi traguardi, come ad esempio il conseguimento di un dottorato di ricerca, i tempi di attesa non sono certo brevi: tra quanti arrivano al conseguimento del titolo di dottore di ricerca solo il 3,4% ha meno di 28 anni (graf. 4.3), più della metà (51,4%) ha un'età compresa tra 29 e i 32 anni, mentre il 21,5% ha almeno 35 anni (MIUR 2008).

Graf. 4.3 – *Età di conseguimento del dottorato di ricerca (anno 2006 - %)*



Fonte: MIUR

Chiaramente questo ritardo si ripercuote su tutte le tappe successive della carriera accademica, comportando un innalzamento dell'età media dei docenti alla nomina, e ciò a tutti i livelli della carriera universitaria (ricercatore, professore associato e ordinario). In un recente studio sull'età media dei docenti universitari, il professor Paolo Rossi dell'Università di Pisa (Dipartimento di Fisica “E. Fermi”) ha messo in evidenza come, negli ultimi quarant'anni, per quel che riguarda i professori ordinari, e negli ultimi 25 anni per quanto riguarda associati e ricercatori, l'età media alla no-

mina è aumentata in modo costante (di circa cinque mesi l'anno per gli ordinari, di tre mesi per gli associati e di due mesi per i ricercatori)⁹. Così, se nel 1965 l'età media alla nomina di un professore ordinario era di 38 anni e cinque mesi nel 2005 è aumentata fino ad arrivare a 51 anni. La stessa tendenza si riscontra per gli associati e i ricercatori: nel 1980 era possibile diventare professore di seconda fascia a 39 anni, nel 2005 a quasi 47 anni; sempre ventotto anni fa l'età media alla quale si diventava ricercatori era di 33 anni, venticinque anni dopo di circa 36 anni (35 anni e 8 mesi). Per di più, questo aumento costante dell'età media d'ingresso alla docenza non mostra alcun segno di arresto. Come osserva Rossi, il dato è piuttosto preoccupante se si considerano le implicazioni sociali, economiche, ma anche psicologiche e motivazionali che questo processo d'invecchiamento ha sui diretti interessati. Difatti, non solo il paese è privato delle sue energie più vive e innovative (in termini di originalità, il contributo alla ricerca scientifica è senz'altro maggiore in età giovanile), ma si devono considerare anche altri tipi di ricadute che questi ritardi hanno sul sistema universitario. Innanzitutto, il *feedback* negativo che alimenta il fenomeno in esame: in altre parole «la selezione dei nuovi ordinari viene effettuata dagli ordinari in servizio, i quali tendono naturalmente a conoscere e ad apprezzare maggiormente i colleghi più prossimi a loro per età e per esperienze condivise. Di conseguenza, un corpo di ordinari sempre più anziani tenderà a reclutare nei propri ranghi colleghi a loro volta sempre più anziani, in una spirale il cui limite sembra essere ormai soltanto quello dell'età massima pensionabile» (Rossi 2006: 5). Lo stesso discorso vale anche per ricercatori ed associati: se per anni si è rimasti in attesa del «proprio momento», restando fedeli al proprio «capo», compiacendolo anche a costo di sacrificare le proprie idee e la propria autonomia perché tanto (spesso anche a prescindere da fattori di merito) sarà lui a decidere i destini della propria carriera, è molto probabile che questi, una volta entrati nei ranghi, replicheranno un sistema di reclutamento analogo a quello subito. L'autoalimentarsi di un sistema di selezione nel quale al di là del merito sono importanti altri fattori come l'anzianità, il legame esclusivo con certe persone piuttosto che con altre, la disponibilità a fare docenze, esami, esercitazioni, assistenza alla didattica praticamente gratis, fa sì che «in Italia il sistema accademico è vecchio non solo dal punto di vista anagrafico ma soprattutto della mentalità» (Riccardo). Non sono infatti da trascurare gli aspetti psicologici delle lunghe attese che caratterizzano la carriera nell'accademia: la mancanza di adeguati riconoscimenti al merito deter-

⁹ L'analisi quantitativa sull'invecchiamento dei docenti universitari italiani fa riferimento a una base dati geograficamente limitata, anche se estesa nel tempo: il reclutamento del personale docente nell'Università di Pisa a partire dal 1965. Tuttavia, osserva il Professor Rossi, le conclusioni alle quali porta l'analisi sono abbastanza solide da poter essere generalizzate a tutti gli atenei italiani, specie quelli «storici», che hanno conosciuto gli stessi meccanismi di reclutamento e di avanzamento di carriera, anche in virtù del carattere nazionale dei concorsi. Peraltro, a sostegno di tale ipotesi, da un confronto della distribuzione anagrafica dei docenti pisani con quella nazionale, emerge una perfetta corrispondenza tra i due dati.

mina un indebolimento della motivazione che, oltre ad essere alimentata dalla curiosità, ha comunque bisogno di essere premiata. Purtroppo, osserva il professor Gianni dell'università di Pisa, «non pare destinato a calare l'uso italico di tenere all'Università per troppi anni e sotto le forme più disparate (retribuite o meno) tanti giovani collaboratori con la promessa di trovare poi loro un posto di ruolo. Così ai concorsi per l'ingresso nella docenza troviamo tante persone che oggettivamente hanno maturato titoli ed esperienza, e ai quali comunque dobbiamo riconoscenza, che vengono sempre preferite agli aspiranti più giovani. Purtroppo, il mercato del lavoro di tipo intellettuale nel nostro paese è poco ricettivo e ciò complica notevolmente le cose perché sono in tanti ad accettare posizioni "precarie" nell'università solo perché il mercato esterno non offre di meglio» (2007: 6).

Riassumendo, la realtà dell'università italiana è caratterizzata da un bassissimo tasso di ricambio generazionale e, di conseguenza, da un personale docente piuttosto in avanti con nell'età, anche a causa di un sistema di reclutamento nel quale, più che il merito e le competenze, entrano in gioco dinamiche che vanno ben al di là delle capacità dei singoli. Di fronte a una situazione così aleatoria non si può far altro che «cercare di valutare al meglio le potenzialità del gruppo che si sceglie, ma anche rassegnarsi al fatto che non si può prevedere il futuro, soprattutto in un ambiente caotico come quello dell'università. Caotico in senso letterale, perché è un mondo in cui la posizione iniziale non determina quella finale. Magari valuti due situazioni e una ti sembra molto meglio rispetto all'altra, poi le strade vanno avanti, ma non vanno avanti parallelamente. Basta che cambiano due governi in una maniera strana, basta che va al potere una persona piuttosto che un'altra e per strani giri di valzer ti trovi alle stelle o alle stalle senza che tu sostanzialmente abbia fatto niente» (Mauro).

Ma, rispetto alle diverse fasi in cui si articola la carriera universitaria, quali sono le principali problematiche che ostacolano i giovani che scelgono di dedicarsi alla ricerca? Quali sono i dettami, più o meno espliciti, cui devono sottostare? Sulla base delle testimonianze raccolte, nelle pagine che seguono, si cercherà di ricostruire tempi e regole che scandiscono l'accesso al mondo dell'accademia. Come evidenzia Mauro, si tratta infatti di un sistema a «collo di bottiglia»; di un sistema nel quale man mano che si va avanti è sempre più difficile riuscire ad affermarsi, poiché a ogni passaggio c'è una barriera d'ingresso sempre più alta.

4.4 *La porta d'ingresso: il dottorato*

Il primo passo per inserirsi nel mondo della ricerca universitaria è riuscire ad accedere, tramite concorso, a un corso di dottorato (solitamente di durata triennale). Nel corso di questi anni il dottorando, grazie alla guida e alla supervisione di un tutor, sviluppa un progetto di ricerca di originale. Vincere un concorso di dottorato non è semplicissimo, ma è certamente un ostacolo superabile con un po' di impe-

gno e di costanza. In alcuni casi i candidati non superano il concorso al primo colpo, ma sono costretti a fare più tentativi, soprattutto se – come afferma Filippo – «non si è la pedina di nessuno», o non si ha un santo protettore; difatti l'essere preparati non è sempre una condizione sufficiente per poter superare la prova. Sempre Filippo racconta che, nonostante fosse arrivato primo agli iscritti e con diversi punti di vantaggio sul secondo, non era affatto sicuro di riuscire a vincere un posto, proprio perché non aveva uno sponsor.

Chiaramente più concorsi si provano, maggiori sono le *chance* di riuscire a vincere uno. «In Italia funziona così: ogni anno ci sono i concorsi che ogni università gestisce da sé, le date sono quindi casuali; tu, ogni volta che ne fai uno e ti piazzhi bene, cioè lo vinci, hai due settimane di tempo per accettarlo, quindi hai 2 settimane di tempo per fare altre prove. [...] Uno solitamente seleziona tutte le sedi dove ci sono gruppi che studiano la materia del tuo campo, o comunque vicina a quella in cui tu ti sei laureato. Se quello che tu hai studiato nel corso di laurea lo fanno a Trento, Perugia, Milano e Firenze, ti fai quattro viaggi e poi fai la scelta» (Mauro).

Anche se ci si tutela cercando di sostenere più prove, è evidente che è più facile riuscire a vincere il concorso presso l'università presso la quale ci si è laureati, proprio in virtù del fatto che ci si mette al seguito di un docente, in molti casi sin dalla tesi di laurea. Tant'è vero che sono pochi i giovani convinti di entrare in un luogo dove si viene valutati in base alle idee che si portano, all'impegno che viene profuso, ai risultati raggiunti nella ricerca; al contrario, sono ben consapevoli di trovarsi in un ambiente dove la meritocrazia non è spesso l'unico criterio di valutazione. Con questo non si vuole affermare che le capacità dei singoli non emergano, ma che per affermarsi è anche necessario adeguarsi al sistema «non scritto» che dà accesso alla carriera universitaria: «in un sistema feudale come quello dell'università, è determinante il rapporto studente-professore» (Cristina). È chiaro a tutti che per andare avanti i soli meriti non sono determinanti e nessuno punta esclusivamente sul fatto di avere un buon numero di pubblicazioni o di essere particolarmente attento alla qualità della didattica per fare carriera. In Italia è bene imparare subito la lezione: «farsi vedere sempre, non perdere i contatti (anche solo visivi al bar o per i corridoi, perché il più delle volte non si parla del proprio lavoro in senso stretto); piangersi addosso per fomentare la sindrome paternalistica di dare sempre le risorse a chi sta peggio (cioè a chi si lamenta), evitando di pensare se siano quelle le persone che effettivamente stanno peggio e se hanno dei meriti per prendersi le risorse del contribuente; tenere duro perché la costanza paga più di chissà quale *output*» (Filippo).

Al di là dei luoghi comuni sull'università e delle valutazioni «impressionistiche» dei nostri intervistati, per valutare il grado di apertura/chiusura dei dottorati italiani esistono degli indicatori «oggettivi»: la presenza di corsi di dottorato consorziati¹⁰ e

¹⁰ I dottorati consorziati sono considerati un indicatore di apertura delle università dal momento che, sia pur tra un numero limitato di atenei, favoriscono la mobilità degli studenti. Normalmente si tratta di dottorati costituiti da due, o al massimo tre atenei; meno frequenti sono i consorzi tra quattro o più università.

il numero dei dottorandi che si sono laureati in un ateneo diverso da quello in cui sono iscritti.

Ebbene, nell'anno accademico 2005-2006, i corsi di dottorato consorziati erano meno di un terzo, così come i dottorandi laureatisi in università diverse da quelle in cui hanno vinto il concorso di dottorato (MIUR – Comitato nazionale per la valutazione del sistema universitario 2007). Per non parlare poi degli studenti stranieri, i quali sono una sparuta minoranza. Non sorprende che un'organizzazione come quella italiana lasci poco spazio agli stranieri che vogliono fare il dottorato nel nostro Paese. Una prova indiretta di quanto sia determinante stabilire un rapporto privilegiato con un professore, nella speranza che ciò torni utile alla propria carriera, è difatti rappresentata dalla quasi assenza di dottorandi stranieri che riescono a specializzarsi e a lavorare nelle nostre università (circa il 6% del totale)¹¹. In pratica, quello che all'estero è considerato un valore, in Italia diventa una nota di demerito: nei paesi anglosassoni, ma anche in Francia, è normale che il dottorato si svolga in una sede diversa da quella in cui ci si è laureati o addirittura all'estero. E lo stesso avviene per il postdottorato: la maturità e l'autonomia di un giovane ricercatore è valutata anche sulla base del numero di persone, e quindi delle idee/scuole di ricerca con cui è entrato in contatto. In Italia, invece, chi si allontana si brucia ogni possibilità di carriera. Tanto è vero che chi ha scelto di specializzarsi all'estero avrebbe serie difficoltà a rientrare in Italia: «immagino che la mia esperienza all'estero verrebbe lodata e salutata da tutti, a parole, ma avrei ogni difficoltà a rientrare, dal momento che chi va via perde il posto» (Adriano). Anche Emanuele sottolinea come l'esperienza all'estero, lungi dall'essere un biglietto da visita, rappresenta un vero e proprio impedimento: «fare un concorso e sperare di diventare professori in Italia, anche se si hanno le pubblicazioni più belle del mondo è quasi impossibile! Il PhD conseguito negli Stati Uniti, non viene valutato molto. Viene valutato più il PhD interno! [...] L'Italia non permette il rientro c'è poco da fare! È un sistema educativo molto chiuso». In effetti, l'arrivo in un dipartimento di un elemento esterno provocherebbe una vera e propria insubordinazione da parte di chi per anni è rimasto al proprio posto, lavorando da precario (o addirittura gratis in alcuni periodi)¹².

¹¹ È molto poco lusinghiero quanto si legge sul sito dell'European University Institute circa l'apertura dei nostri atenei: «tutte le università italiane sono chiuse agli stranieri poiché questi spesso non hanno i contatti necessari per superare la concorrenza». Inoltre si legge che «l'Italia è percepita come un sistema non competitivo. [...] Le università sono relativamente autonome ma hanno poche risorse. I candidati più apprezzati per le posizioni accademiche, normalmente, sono interni senza alcuna garanzia che siano anche i candidati migliori».

¹² Non è un caso che il piano di rientro dei ricercatori italiani all'estero (il cosiddetto programma "Rientro dei Cervelli"), promosso nel 2001 dal governo italiano, si sia rivelato un vero e proprio fallimento, risolvendosi in un nulla di fatto. Difatti, anche se lo stipendio dei ricercatori rientrati sarebbe stato pagato dallo Stato molte università si sono rifiutate di stabilizzare questi «cervelli di ritorno» poiché i posti da docente erano già tutti prenotati. Fatto sta che su 460 ricercatori rientrati, ne è stato assorbito solo il 10% (circa 50 persone); tra questi spicca il rientro dalla Mongolia di un giovane cervello di 60 anni che, però, non si era mai allontanato dall'Italia se non per brevi trasferte a Ulaanbaatar, in Mongolia (Rizzo, Stella 2008).

Per le stesse ragioni, pur ritenendo essenziale un periodo di formazione all'estero, Mauro ha fatto la scelta opposta, decidendo di non allontanarsi dall'Italia se non per brevissimi periodi, perché «non sembrava conveniente tagliare il cordone, avendo una buona prospettiva di carriera qua». E ciò nonostante quasi la totalità dei dottorati preveda la possibilità di un soggiorno all'estero¹³.

Anche ammesso che si riesca a reinserirsi nel sistema italiano, cosa che di fatto è successa a Biagio dopo aver conseguito un dottorato di ricerca in Inghilterra, le prospettive di carriera offerte dalle università straniere non sono nemmeno lontanamente comparabili con quelle nostrane. Sono infatti pochi i nostri connazionali che dopo una significativa esperienza all'estero decidono di rientrare in Italia: «ho degli amici che hanno fatto il dottorato con me a Londra, sono rimasti lì e adesso sono professori a pieno titolo, con tutto quello che ciò implica in termini di stipendio, riconoscimento professionale e ribalta internazionale. Ha un costo molto alto tornare in Italia». Un costo che nel caso specifico di Biagio ha significato autofinanziarsi, tramite i fondi erogati da progetti europei, il proprio posto nell'università italiana. Solo dopo quattro anni, come afferma lui stesso, si è un po' «incardinato» nella realtà italiana ed è riuscito a ottenere un assegno di ricerca. Ma se non si torna subito, quando ancora si ha relativamente poco da perdere, un passo di questo tipo diventa sempre più difficile; e non è solo una questione economica o di prestigio, quanto di mentalità: «ci si abitua ad un modo di pensare inglese che ti crea un sacco di problemi qui in Italia [...]» (Biagio). Peraltro, in un sistema tanto impermeabile qual è appunto quello italiano, solo chi è disposto a una lunga gavetta e che con la sua presenza non dà fastidio a nessuno trova delle piccolissime fessure attraverso le quali riuscire a inserirsi: «finché sei giovane e non conti niente un po' riesci a entrare nel sistema italiano, ma certo se ritorni e sei un professore famoso non entrerai mai; fondamentalmente tu devi essere piccolo piccolo e poi ti allarghi [...]» (Biagio)¹⁴.

¹³ Addirittura, nel 13,3% dei casi un periodo all'estero è obbligatorio. In ogni caso, il soggiorno è principalmente finalizzato allo svolgimento di attività di ricerca e alla redazione della tesi finale, e solo in misura minore alla frequenza di corsi.

¹⁴ Il provincialismo e l'autoreferenzialità dell'università italiana ha delle pesanti ricadute anche sulla disponibilità di fondi da destinare all'attività scientifica, dal momento che la mancanza di un approccio più internazionale alla ricerca spesso preclude l'accesso alle risorse messe a disposizione dall'Unione Europea. Biagio osserva che se anche «un po' di soldi ci sono, il problema è che in genere non si riesce ad accedere a questi fondi perché in media non ci sono le capacità per presentare domande di livello e vincerle. A cominciare dall'inglese: molti accademici italiani, molti professori non parlano inglese e non sono, quindi, in grado di scrivere un progetto in inglese; ma, soprattutto, c'è anche il problema della mentalità... Non è solo una questione di lingua, è anche un problema di come scrivi i progetti: non conoscono le regole del gioco, e se tu non conosci le regole del gioco è difficile prendere finanziamenti europei; le regole del gioco sono disegnate su modelli anglosassoni e quindi se tu sei un po' abituato a pensare come loro hai più facilità ad accedervi».

Così, quella che dovrebbe essere una scelta ovvia (andare all'estero e sfruttare ogni opportunità formativa), rappresenta invece un'eccezione, anche perché in una logica baronale «la risorsa formata non deve scappare» (Filippo), altrimenti perde l'occasione di inserirsi negli atenei italiani, lasciando il posto a qualche altro candidato più remissivo (o docile). Ovviamente, l'interesse del ricercatore che si sta formando non è minimamente preso in considerazione da nessuno.

I giovani ricercatori si trovano, quindi, stretti tra due fuochi: o scelgono di crescere professionalmente, confrontandosi con realtà diverse dalla propria e diventando padroni di una lingua straniera (normalmente l'inglese); oppure rinunciano a ogni velleità di crescita intellettuale, accontentandosi di rimanere a un livello mediocre, poiché è estremamente rischioso tagliare i legami con l'università d'origine e con il professore che li ha cooptati: «fare ricerca in Italia spesso significa riassumere quello che viene detto all'estero, quindi si fa una ricerca di seconda o terza mano [...] Cioè non si è parte del dibattito internazionale, ma si guarda da fuori e, fondamentalmente, non si produce niente di nuovo. Se tu invece cominci a parlare inglese, andare alle conferenze in inglese, cominci a discutere con le persone che prima semplicemente riassumevi, cominci ad avere un dialogo, puoi avere anche un'influenza sul dibattito internazionale. [...] Non è che all'estero è tutto perfetto [...] Però, in generale, nella vita più esperienze hai meglio è» (Biagio). Chiaramente, pur essendo un problema piuttosto diffuso, il provincialismo dell'università italiana tocca in misura maggiore le facoltà umanistiche; mentre le facoltà scientifiche (*in primis* fisica), e in parte quelle statistico-economiche, sono maggiormente internazionalizzate.

Tutto ciò avviene perché in un sistema di reclutamento viziato da criteri baronali, il dottorato, così come gli assegni di ricerca e le borse postdottorato, molto spesso non sono pensati come un periodo di formazione (o perlomeno non lo sono in modo prioritario), ma come una sorta di compenso rispetto a quello che in realtà si è chiamati a fare: docenze, esercitazioni ed esami, ovvero supplire alle esigenze di una cattedra retta da un altro professore. Il tutto con l'aggravante che, spesso, la didattica in questione è di basso livello e con pochi gradi di libertà per chi insegna, dal momento che i tempi e i programmi della stessa sono vincolati dalla cosiddetta logica dell'esamificio. La realtà è che, sfortunatamente, nonostante il dottorato sia un istituto dalle potenzialità invidiabili, troppo spesso è concepito come una borsa da assegnare ad individui, e non come un'occasione per istituire una «scuola» di alta specializzazione.

Se queste sono le logiche, non bisogna, dunque, meravigliarsi del fatto che il sistema italiano sia poco meritocratico, poco trasparente e poco permeabile. Ma soprattutto non bisogna sorprendersi del trattamento poco dignitoso riservato a molti studenti di dottorato, il più delle volte percepiti come una risorsa per il dipartimento solo perché possono fare i lavori più sgraditi ai più anziani. Tutto il contrario di quello che avviene nel sistema inglese, dove i dottorandi sono sì una risorsa «ma in quanto dispongono del tempo per imparare e delle energie per ragionare; tempo

ed energie che i più anziani sanno di non avere più. Lo studente è visto come un prolungamento delle possibilità per l'anziano e non come un portaborse, ovvero uno strumento per vantare un proprio feudo» (Adriano).

Non è molto dissimile il modello statunitense, non a caso uno dei più multietnici¹⁵. È emblematica la semplicità con la quale Emanuele, dopo aver ricevuto tante porte in faccia, ha ottenuto una borsa di dottorato in una delle più prestigiose università americane: «ricordo con rabbia quello che feci [...] Un giorno mandai un curriculum e una proposta di ricerca a un professore dell'Università di Berkeley. Il professore mi scrisse subito cinque minuti dopo. Cinque minuti dopo! Il che mi lasciò abbastanza stupito, capisci [...] Chi sei per scrivere a un professore? Invece mi rispose dicendo che lui era a Roma e se ci potevamo incontrare». La stessa informalità, lontanissima delle logiche di «clan» dell'università italiana vige nell'università inglese: «ho partecipato a tutte le selezioni in Inghilterra non conoscendo nessuno. La selezione si basava anche sull'invio di due o tre lettere di referenza di persone da me conosciute» (Adriano).

Una volta vinto l'agognato concorso, lo studente di dottorato dovrebbe potersi concentrare quasi esclusivamente sul proprio lavoro di apprendimento e di ricerca o, al limite, iniziare a sperimentarsi nell'ausilio alla didattica, in modo da poter imparare a sua volta. Tuttavia non sempre questo avviene: oltre a lavorare al proprio progetto di tesi, seguire seminari, incontri di studio, ecc., i dottorandi sono spesso inseriti in tutte le attività della cattedra di riferimento (dal ricevimento degli studenti, alla docenza, agli esami). Ovviamente, quanto più ci si mostra zelanti, tanto più si mette una piccola ipoteca sul proprio futuro: «i concorsi da ricercatori non sono frequenti e, tendenzialmente, i ricercatori che diventano tali sono quelli che hanno avuto una più stretta collaborazione con la cattedra durante il dottorato, o anche prima, durante la preparazione della tesi» (Ilaria, 26 anni, dottoranda). Anche in questo caso, le pressioni che i dottorandi ricevono affinché svolgano attività che esulano dal loro percorso formativo in senso stretto dipendono molto dal professore con il quale si collabora. A volte non è nemmeno necessario che il professore eserciti delle pressioni, ma è la stessa logica del sistema (maggiore impegno e disponibilità = maggior gratitudine da parte del proprio professore = qualche probabilità di riuscire a vincere, prima o poi, un concorso) a spingere gli studenti di dottorato a fare sempre più di quanto non venga richiesto loro: «è un lavoro che ti prende parecchio tempo [...]. Non sei vincolato, nessuno ti obbliga, è una tua scelta»; una scelta in parte dettata dal senso di responsabilità nei confronti del proprio lavoro, ma anche dalla consapevolezza che ottenere dei risultati genera prestigio non solo

¹⁵ Proprio la multietnicità delle università statunitensi rappresenta un importante fattore competitivo. Ciò è particolarmente vero in California: a Stanford e Berkeley gli studenti stranieri – soprattutto giapponesi, coreani, cinesi e indiani — sono il 21% nelle facoltà di economia, il 14% in quelle di informatica e matematica, il 13% a ingegneria. E tali percentuali crescono in misura significativa negli studi postuniversitari (Rampini 2004).

a se stessi ma anche al proprio «capo» (Lucia). Del resto, è piuttosto frequente che il riconoscimento delle attività di ricerca venga assunto dal professore responsabile del progetto piuttosto che dal giovane ricercatore. Però, tanti più «favori» si fanno, tanto è più probabile che, alla lunga, si riesca a ottenere qualcosa. In pratica, per riuscire a ottenere un posto nell'università italiana, a prescindere dal merito, è necessario conquistarsi innanzitutto un posticino e non abbandonarlo; quindi, bisogna «farsi vedere» e mostrarsi molto disponibili. Tale meccanismo è ben sintetizzato dalle parole di Biagio: «tu cominci a stare in un posto, a fare delle cose e, come dire, accumuli un credito [...] In qualche modo fai indebitare chi poi ti dovrà dare un posto di lavoro [...] Per cui poi sono obbligati a darti un posto perché tu hai lavorato per loro in tanti modi, non proprio in modo “schiavistico” però [...] Insomma lavori molto e spesso non vieni pagato. Questo credito continua ad aumentare, fintantoché, a un certo punto, si devono sdebitare e quindi ti danno un posto. Un criterio esattamente opposto rispetto al merito dove non dovrebbe contare quanto ti sei indebitato, quanto credito hai nei confronti di qualcuno, ma invece se sei bravo o meno, sei hai fatto pubblicazioni o meno...». La strategia più premiante che un giovane può attuare è quindi quella di «stare lì» e «portare il caffè», alimentandone una morale un po' perversa in base alla quale tanta dedizione deve essere in qualche modo ricompensata.

Il tutto (nel migliore dei casi)¹⁶ per circa 800 euro lordi al mese (rispetto ai 1.599 euro della media europea)¹⁷ e con il rischio che tanta attesa si traduca in un nulla di fatto, dal momento che, obiettivamente, per questi giovani le prospettive di rimanere nel mondo accademico sono piuttosto scarse: «la maggior parte di quelli che fanno il dottorato hanno una possibilità molto piccola di rimanere a fare carriera all'interno [...]. Vedo l'esperienza dei miei colleghi [...] È faticosissimo andare avanti» (Flora). In effetti, 800 euro mensili non sarebbero pochi se effettivamente fossero destinati a giovani laureati ancora in formazione. Se però si considera che più del 50% dei dottorandi conclude il proprio ciclo a più di 30 anni (e circa il 21% quando già ha compiuto 35 anni), ben si comprende come tale cifra non consenta un'emancipazione dalla famiglia d'origine (cfr. graf. 4.3).

L'unica nota positiva in questo quadro assai negativo, sembra essere rappresentata dalla qualità della formazione che ancora riesce a impartire l'università italiana, giudicata più che adeguata da tutti i nostri intervistati.

¹⁶ I posti disponibili per i corsi di dottorato di ricerca sono costantemente aumentati nel corso degli anni, tuttavia solo la metà dei posti disponibili è finanziata da una borsa di studio.

¹⁷ Ad esempio, stando a quanto riportato dall'European University Institute, il salario medio lordo percepito da un dottorando è di 3.152 euro in Danimarca, di 3.203 in Norvegia; di 2.365 Svezia e di 2.290 in Finlandia.

4.5 *La carriera universitaria: pochi soldi e poco merito*

La condizione di indeterminatezza che caratterizza la vita universitaria, contribuisce ad accrescere l'incertezza dei dottorandi italiani alla conclusione del loro ciclo di studio e di ricerca: se non vogliono perdere il tempo che hanno già investito nell'università italiana, sono costretti a rimanere al proprio posto, accettando condizioni di lavoro più che precarie, ma anche lunghi periodi per i quali non è prevista alcuna retribuzione. Ad esempio, dal momento in cui ha concluso il dottorato, Flora ha dovuto aspettare otto mesi per diventare titolare di una borsa. Questo non ha comunque risolto i suoi problemi, visto che a maggio (mese nel quale è avvenuta l'intervista) non aveva ancora ricevuto la prima delle due *tranche* in cui è suddiviso il pagamento della suddetta borsa (il pagamento sarebbe dovuto avvenire a gennaio). Ma del resto, nell'università è costume diffuso pensare che «anche se lavori i soldi sono un optional» (Cristina). Perché sorprendersi, dunque, se un intervistato ha affermato che in Italia scegliere la carriera universitaria significa fare una scelta «autolesionista e romantica» (Adriano): sottoporsi a un periodo indefinito di precarietà, a scapito dell'indipendenza scientifica, sembra essere l'unica strada per poter arrivare a un impiego stabile nella ricerca.

Né questi giovani (se ancora possono definirsi tali, dati i tempi dell'università italiana), considerato il credito di cui gode il dottorato nelle imprese italiane, ma anche l'età alla quale si dovrebbero confrontare con il mercato del lavoro, sembrano avere alternative migliori. Ecco, quindi, un altro dei paradossi della nostra università: chi riesce a ottenere un assegno di ricerca (di circa 16.000 euro lordi all'anno) o un contratto per una docenza semestrale (circa 700 euro lordi) si ritiene addirittura un privilegiato. Non tutti però avranno la fortuna di riuscire a godere di tale «privilegio».

Nelle testimonianze raccolte emerge tutto il timore per il proprio futuro: «la cosa che mi preoccupa di più è la concorrenza! Ci sono tante persone nella mia situazione, tutte molto brave. È un mondo estremamente chiuso: i posti accessibili sono pochi e le persone interessate sono molte» (Lucia). In effetti, anche considerando la carenza cronica di risorse destinate alla ricerca, è impensabile che le università (così come le strutture di ricerca nazionali) possano garantire un inserimento professionale alle migliaia di dottori di ricerca che ogni anno escono dai nostri atenei.

Tanto per avere solo una stima delle difficoltà che incontrano i giovani nel tentare di seguire la strada della ricerca scientifica, si consideri che nell'anno accademico 2006/2007, a fronte di 10.160 studenti di dottorato che hanno conseguito il titolo nel corso dell'anno precedente, solo 917 persone avevano una borsa di studio postdottorato (tab. 4.3).

Anche se è decisamente più consistente il numero di quanti al 31 dicembre 2006 potevano contare su assegno di ricerca (11.719), bisogna comunque considerare che i dati sui collaboratori che svolgono attività di ricerca sono dati di *stock*,

Tab. 4.3 – *Collaboratori in attività di ricerca nelle università statali e non statali per tipologia di collaborazione* (a.a. 2006/2007)*

	v.a.
Borse di studio post-dottorato	917
Assegni di ricerca	11.719
Contratti di prestazione autonoma per programmi di ricerca	6.230
Contratti di formazione-lavoro per medici specializzandi	17.823
Altro	1.267
Totale	37.956

Fonte MIUR

* di cui 1.340 dottorandi

tengono conto cioè anche di coloro che hanno ottenuto una borsa postdottorato o un assegno di ricerca negli anni precedenti a questa data. Inoltre, si tratta di collaborazioni che possono anche cumularsi: prassi vuole che tra la conclusione del dottorato e la vincita di un concorso da ricercatore gli aspiranti docenti universitari ottengano anche più di un assegno di ricerca.

L'ipotesi più concreta per un dottore di ricerca rimane comunque quella di riuscire a diventare titolari di una docenza a contratto. Difatti, con il proliferare delle università¹⁸, quella di stipulare contratti per attivare corsi di laurea e post-laurea è divenuta una prassi molto diffusa (cfr. graf. 4.1). La logica è sempre la stessa: «sei pagato malissimo però [...] dopo anni e anni, in qualche modo, si tenta di regolarizzare... Un concorso da ricercatore, da professore più in là [...]» (Biagio).

Le prospettive di un dottore di ricerca nel nostro paese sono bene illustrate dalle parole di Flora: «soffro da un punto di vista materiale perché non ho un lavoro sicuro tale da rendermi indipendente. Le prospettive attuali di carriera nell'università, al momento, sono legate a questo assegno e al fatto che spero di avere un contratto per il prossimo anno. Le prospettive sono dunque di un probabile contratto semestrale e di un probabile assegno; magari non l'anno prossimo, ma quello ancora dopo. Però sono cose ancora un po' così, molto precarie. Ho speranze ma non certezze».

Le cifre parlano da sole: una volta conseguito il dottorato inizia una vera e propria trafila per riuscire a ottenere una borsa o un assegno di ricerca e, per chi intende proseguire la carriera accademica, si prospettano periodi più o meno lunghi

¹⁸ Fino ad una decina di anni fa gli atenei italiani erano 41. Oggi sono arrivati a quota 94. (Rizzo, Stella 2008). Tale proliferazione di atenei è direttamente riconducibile alla riforma del sistema universitario che ha introdotto forme alternative di didattica, come quelle a distanza, e alla legge 448/2001 che ha dato la possibilità alle amministrazioni pubbliche di stipulare delle convenzioni con le università affinché i propri dipendenti potessero conseguire la laurea con delle agevolazioni sui programmi di studio.

di precariato, nel corso dei quali non è nemmeno escluso che non si percepisca alcun tipo di retribuzione: «finito il dottorato c'è o l'assegno o il posto da ricercatore, però devi aspettare. Il problema è come sopravvivere durante l'attesa [...] E allora si hai un contrattino per insegnare, la ricerca, ecc. [...] Ti barcameni finché non vieni "incardinato". [...] In Italia, spesso, per stare all'università devi avere una famiglia alle spalle; ci sono questi momenti di intervallo [...] finisci la laurea e per fare il dottorato devi aspettare mesi, un paio d'anni di vuoto, come lo riempi? Come fai? L'università è piena di persone che vengono da famiglie benestanti; se non vieni da una famiglia benestante in questi periodi di buco probabilmente molli e fai un altro lavoro perché comunque ti devi mantenere» (Biagio).

Le università italiane sono, dunque, affollate da un vero e proprio esercito di precari in attesa di ottenere, prima o poi, un agognato contratto a tempo indeterminato. In teoria dovrebbero dedicarsi all'attività di studio e ricerca, di fatto sono spesso chiamati a dedicare gran parte del loro tempo all'attività didattica.

Nella già citata lettera aperta che alcuni ricercatori inviarono al ministro Mussi si denuncia un vero e proprio sistema di sfruttamento del lavoro, camuffato da docenze a contratto con retribuzioni «ridicolmente basse»; fino ad arrivare talvolta «all'assurdo di professori che propongono una docenza sottopagata come se rappresentasse un enorme beneficio per il proprio giovane collaboratore, sempre in vista di un miracoloso posto da ricercatore "in arrivo", e interpretano un eventuale rifiuto come un'offesa». Del resto, osserva Cristina: «è questa la filosofia che vige nell'università italiana: sembra sempre che ti fanno un favore e devi pure dire grazie!». Pertanto, se si vuole andare avanti «si è costretti a fare mille cose, accettando magari contratti di insegnamento semestrale anche in altre parti d'Italia, anche in posti lontani; con tutti i conseguenti problemi economici di viaggi, affitto, ecc. Tanto precariato ed essere pronti a fare un po' di tutto...» (Flora).

Anche questa è un'anomalia tutta italiana, frutto delle muraglie invalicabili erette dai baronati accademici. Ad esempio, ci racconta Adriano, in Inghilterra, dopo il dottorato è relativamente semplice trovare una posizione postdottorato, una posizione «alla quale la società non attribuisce l'etichetta di posizione da parcheggio perditempo: è emblematico che i post-doc hanno un salario alto e hanno accesso al sistema del credito bancario al pari degli altri professionisti. Questa posizione è percepita come a portata di mano dai giovani PhD sin dall'inizio, e non come una posizione dipendente da circostanze esterne favorevoli, sulle quali il diretto interessato non ha alcuna possibilità di influire. È una condizione che permette di svolgere un'attività di ricerca più autonoma e matura, con pochi vincoli di didattica; il che porta i giovani ricercatori ad affinare la propria indipendenza e i propri interessi scientifici, emancipandosi così dal proprio supervisore».

Un sistema di reclutamento così rallentato genera, inoltre, difficoltà e imbarazzi tra i giovani ricercatori italiani nel momento in cui si confrontano con i loro colleghi stranieri: «all'estero mi è capitato di sentirmi in una situazione molto imbarazzante, perché, per quanto riguarda i titoli e le pubblicazioni, sto più o meno in linea

con i miei coetanei stranieri. Però se io dico che ricopro una posizione di post-dot-torato, la gente mi dice “ma allora non è vero che hai questi titoli”. “Ma come è possibile?” Cioè la gente non ci crede. Oppure mi stavano invitando a far parte di certe commissioni internazionali, perché avevano letto delle mie esperienze e dei miei progetti, ma poi quando hanno scoperto che non ho un posto fisso da professore [...] Non che loro fossero meglio di me [...] ma dicono “allora si abbassa il livello del comitato scientifico del progetto di ricerca o di una collana editoriale”. “Ci fai scadere il tutto”. E non serve a niente spiegare che in Italia strutturalmente, a 32 anni, non puoi avere un posto fisso da professore» (Biagio).

Alle frustrazioni che questi giovani (e meno giovani) incontrano nella vita professionale, si aggiungono quelle della vita privata, dal momento che vivere di borse di studio e contratti estemporanei mal si concilia con una scelta di vita autonoma. Difatti, tutti questi anni di precariato «non consentono, se non in virtù di una condizione familiare favorevole, di emanciparsi in modo compiuto» (Riccardo). Né tanto meno sono possibili progetti familiari: «è un periodo di super precariato per cui la casa non la puoi mettere su, figli non li puoi fare [...] Tutte cose molto pesanti per cui a un certo punto pensi che questi siano costi eccessivi per fare ricerca» (Biagio).

Tutto ciò pone le risorse più vitali dei nostri atenei in un contesto di precarietà economica e professionale che, inevitabilmente, porta a un deterioramento della produttività dei giovani nelle nostre università e alla fuga delle menti migliori laddove ci sono maggiori opportunità di lavoro.

Questo continuo susseguirsi di borse di studio, contratti, e assegni di ricerca (e quindi questa condizione di precarietà) si protrae fino a quando, finalmente, non arriva il famigerato concorso per un posto da ricercatore.

Di fronte a un percorso così tortuoso non sorprende che venga giudicato «giovane» un ricercatore di 40 anni. Così, quello che dovrebbe rappresentare il punto d'inizio della carriera universitaria in Italia è un punto di arrivo, sia perché dopo tanto penare è percepito come un traguardo sia perché, visti i meccanismi che regolano i percorsi di carriera, non è affatto detto che la carriera universitaria abbia un seguito. Ad esempio, è altamente improbabile che tutti i 7.634 ricercatori che nel 2007 avevano compiuto 50 anni riescano a diventare professori ordinari; tutt'al più alcuni di essi diverranno associati, ma molti di loro andranno in pensione senza aver modificato il loro status. Non perché siano meno bravi o meno meritevoli dei loro colleghi di prima e di seconda fascia, ma semplicemente perché a un certo punto della loro carriera hanno smesso di essere al seguito di qualcuno e hanno deciso di astrarsi da logiche clientelari e poco meritocratiche. Difatti, sottolinea Riccardo: «i criteri alla base del reclutamento dei docenti, che come noto avviene per concorso, dipendono dai criteri personali del membro interno designato dal dipartimento che bandisce il concorso. Questo può essere positivo o negativo, a seconda dei casi. Generalizzare non sarebbe corretto. Esistono ancora concorsi neutrali, in cui la commissione sceglie un candidato sulla base della pura valutazione del soggetto, prescindendo da una conoscenza pregressa della persona. Ma

è più diffuso che il suddetto membro interno scelga il candidato precedentemente, sulla base di criteri che rispondono alle esigenze del dipartimento, dunque variabili da caso a caso, e poi questi risulti vincitore. Cioè come si fa nelle aziende private, ma mascherato da concorso. Meglio smascherare. È vero, sarebbe meglio smascherare, ma forse, per gli stessi motivi già evidenziati, non tutti hanno interesse a farlo, dal momento che è più facile aspettare pazientemente il proprio turno ed essere prima o poi ricompensati, piuttosto che mettersi contro un sistema ben collaudato: «qui da noi la verità è che c'è un sistema di cooptazione, perché di fatto tu lavori con dei professori che poi in una maniera o nell'altra ti fanno entrare, tipo fanno fare un concorso per te e gli altri sanno già che c'è qualcuno che deve vincere. In Italia è così» (Flora). Il sistema è ben noto, ed quello della cooptazione applicato anche ai concorsi pubblici. Un sistema che, nonostante le decine di denunce sui giornali, inchieste penali, amministrative e disciplinari sembra impossibile scalfire, anche perché si auto legittima: «questo meccanismo è anche teorizzato da alcuni professori che ti dicono che “così ho la prova che quella persona lavora in un certo modo, mi è fedele, lo conosco da tanti anni”. “Perché dovrei prendere una persona che si pubblica, sembra intelligente, ma non lo conosco?” “È un po' un rischio e allora mi prendo la persona che è testata...” Non è solo pratica c'è anche una teoria... C'è anche un momento riflessivo, di auto-legittimazione; perché non puoi andare avanti pensando e dichiarando che il tuo sistema è illegittimo, e quindi si crea una vera e propria spiegazione e «un'etica» intorno a tutto questo» (Biagio).

Così, è con estremo candore che Mauro spiega come è diventato ricercatore: «per cooptazione ovviamente. Cioè, diciamo, c'è il concorso; apparentemente è tutto regolare e trasparente: c'è un bando, pubblicato in gazzetta [...] però nove volte su dieci c'è già il candidato, quindi di fatto è un concorso già con il nome sopra [...] salvo eccezioni rarissime di cui non ho memoria attualmente». Difatti, lo svolgimento di un concorso, così come viene attualmente realizzato, non è di per sé garanzia di trasparenza né di qualità, anche perché i titoli, solitamente, hanno un peso piuttosto limitato: «a parte i vincoli legali che per diventare ricercatore devi avere una pubblicazione, per diventare associato ne devi avere due [...] Ma tanto queste sono solo formalità perché se devi pubblicare un libro vai presso una casa editrice qualsiasi gli dai 5.000 euro [...] In Italia funziona così e quindi hai il titolo. Voglio dire questi vincoli formali che ci vuole a superarli?» (Biagio).

Forse è per questo che solo in pochi si sorprendono del fatto che in Italia si tengono concorsi nei quali le commissioni bocciano candidati che hanno più titoli di tutti i loro membri considerati nel complesso? Tra coloro che ancora si sorprendono ci sono Boeri e Galasso (2007), che ricordano come nell'anno accademico 2003-2004, solo nei concorsi a professore ordinario di economia, ciò si è verificato addirittura otto volte.

Per di più «le commissioni sono sempre fatte da professori che si conoscono in ogni sottosettore. Sono 10-20 persone; quelli importanti sono 4-5 e sono tutti amici» (Biagio). Come a dire «oggi sono io che faccio un favore a te facendo vincere il tuo pupillo, domani tu lo farai a me» (Biagio).

In ogni caso sistemi grazie ai quali far vincere un concorso anche a chi non è il più titolato non mancano. Ad esempio gli altri candidati sono «invitati» a ritirarsi, a fare delle candidature «di bandiera» con la promessa che, se saranno tanto gentili e pazienti da aspettare, arriverà anche il «loro» turno.

Ma la cosa più grave è che sono gli stessi giovani a non vedere alternative a questo sistema («un percorso meritocratico da noi non sarebbe proprio possibile perché la logica è ancora troppo lobbistica» – Flora); e così, in qualche modo, anziché prenderne le distanze, tendono a giustificare un meccanismo siffatto: «non è una cosa così strana. Quando un gruppo ha una persona di valore allora gli bandisce il posto» (Mauro). Tutt'al più, anziché mettere in discussione questo sistema, vorrebbero che la cooptazione fosse maggiormente selettiva; che quantomeno i cooptati avessero dei meriti: «la cooptazione è un metodo, e non un male in sé. È semmai la constatazione di chi e come che suscita problemi. Il problema è *questa* cooptazione» (Filippo).

In pratica, quella che in molti caldeggiavano è una cooptazione che si richiama al modello anglosassone: quando viene bandito un posto, il candidato presenta la sua domanda accompagnata da due-tre lettere di presentazione da parte di docenti che hanno avuto modo di conoscerlo. In pratica, visto che non si può fare a meno della «spintarella», quantomeno la si rende trasparente. Tuttavia, i fautori di tale prassi, peraltro in uso in diversi paesi europei, sembrano sottovalutare la spudoratezza di una larga parte del nostro corpo docente; un'arroganza di cui sono stracolme le cronache e le inchieste dei giornali. Se, infatti, questo all'estero è un sistema che funziona perché nessun professore serio si assumerebbe la responsabilità di raccomandare chi non lo merita (anche perché sarebbe lui stesso il primo a rimettersi in termini di prestigio), in Italia i baroni sembrano non aver alcuno scrupolo quando si tratta di «sistemare» i propri pupilli.

Inoltre, un sistema di reclutamento siffatto funziona anche perché si associa a tutta una serie di altre misure che contribuiscono ad arginare inefficienze e clientelismi. Ad esempio, sono incentivate le collaborazioni tra ricercatori di sedi diverse e la mobilità è imprescindibile per gli avanzamenti di carriera; i reclutamenti sono programmati con largo anticipo, avvengono in determinati periodi dell'anno e sono pubblicizzati sulle principali riviste di settore; il candidato a una posizione viene valutato in base al suo *impact factor*, l'indice che dà una misura della frequenza con cui le sue pubblicazioni sono state citate da altri studiosi nel corso di un anno; e, soprattutto, i dipartimenti fanno a gara per accaparrarsi i ricercatori migliori perché ciò garantirà loro l'assegnazione di maggiori finanziamenti. Peccato, però, che i migliori se ne vanno dalle nostre università piuttosto che venirci. Del resto quale *appeal* possono avere i nostri atenei se nemmeno uno di essi rientra tra le prime cento università più prestigiose del mondo¹⁹?

In altre parole, secondo il pensiero dei giovani intervistati, è necessario creare un meccanismo di competizione tra i diversi atenei, che favorisca la nascita e lo svi-

¹⁹ In base alla World University Ranking delle 200 Top Universities compilata dal «Times» di Londra e QS, la prima università italiana è quella di Bologna (173° posto).

luppo di centri d'eccellenza: anziché dare a tutti gli stessi finanziamenti, le risorse andrebbero assegnate in base a valutazioni di merito. «Prendiamo, ad esempio – spiega Biagio – due, università con lo stesso numero di professori. In una hai tutti professori che producono articoli e pubblicazioni internazionali; nell'altra hai professori che non pubblicano da dieci anni (perché appunto arrivano al livello di professore e si siedono). Adesso tutte e due prendono gli stessi soldi e questo non incentiva. Se tu non pubblichi non è che succede niente, significa però che non fai più ricerca e gli studenti vengono formati con contenuti che sono non di dieci ma di vent'anni fa. Quindi quello che si fa è creare un meccanismo di competizione per cui non è che tu sei peggiore quindi ti cancello come università; però ti do meno soldi perché così ti incentivo. Invece se sei più bravo ti do più soldi così puoi fare più ricerca di alto livello e puoi assumere le persone che tu ritieni più brave. Mi dai più soldi, allora io mi prendo non quello là perché è figlio mio, ma quell'altro che l'anno prossimo mi fa prendere ancora più soldi [...] E quindi gli atenei crescono. [...] E allora se vuoi assumere tuo figlio fallo! Però, se poi tuo figlio non pubblica io ti tolgo i soldi e il tuo potere comincia a crollare».

Ovviamente la sola creazione di un sistema di *rating* finalizzato all'attribuzione di fondi per la ricerca non sarebbe di per sé sufficiente a risolvere la qualità dell'insegnamento negli atenei italiani. Ad esempio, non manca chi, come Giavazzi (2005), propone di abolire, come in Inghilterra, il valore legale del titolo, in modo tale che l'aver conseguito una laurea alla Bocconi o alla Normale di Pisa non sia la stessa che averla conseguita all'università di Villa San Giovanni. Così facendo, la qualità della formazione rilasciata dai singoli atenei sarebbe più importante del titolo rilasciato.

Un'altra misura che, in qualche modo, potrebbe porre un argine al sistema della cooptazione sarebbe quella di sfruttare meglio (e in misura maggiore) i finanziamenti europei dei programmi quadro: chi propone progetti validi, a prescindere da chi sia e da chi lo sostenga, avrà la possibilità di fare ricerca. Ciò, conclude Mauro, «può creare dei microterremoti dal basso in certe realtà basate sulla cooptazione». La sua impressione, infatti, è che esistano dei canali di finanziamento europei «in cui il merito conta tanto e la baronia e il mentore contano molto meno, soprattutto rispetto ai concorsi locali».

4.6 Talvolta rischiare paga

Il sistema di reclutamento adottato nelle università italiane, pur essendo ben rodato da anni di consuetudine, ogni tanto presenta delle incrinature, degli spiragli del tutto fortuiti. La storia di Massimo, è proprio uno di questi esempi: nonostante ritornino tutti i nodi che caratterizzano il percorso di quanti scelgono di lavorare nell'accademia, paradossalmente, le storture del sistema – che per quasi la totalità degli aspiranti docenti si traducono in lunghi anni di attesa prima di arrivare alla

meta – sono state la sua fortuna. Può essere utile ripercorrere in modo puntuale le vicende di Massimo, così da poter ricapitolare gli spunti emersi nel capitolo. La sua storia, difatti, è per molti versi rappresentativa della realtà italiana, ma per altri piuttosto insolita, avendo avuto un esito positivo.

Come tanti laureati, Massimo si è visto precludere dal professore che lo aveva seguito per la tesi la possibilità di accedere a un corso di dottorato. Il motivo è sempre lo stesso: altre persone, prima di lui, erano in fila in attesa di quel posto.

Avevo ferma intenzione di voler fare il dottorato di ricerca e ho chiesto al mio professore se per me si sarebbe potuta aprire la possibilità di una borsa di dottorato nel suo gruppo [...] Dato che le borse di studio al tempo erano piuttosto contate, si adottava, in genere, un criterio di rotazione tra i dipartimenti [...] Il mio professore mi ha risposto di no... [...] In quel momento fui messo alla porta, probabilmente perché era un gruppo grosso, c'erano altri candidati, e quindi qualcuno di più malleabile di me è stato preferito.

Vedendosi sbarrate tutte le porte, Massimo compie quello che, per come è strutturata in Italia la carriera accademica, può considerarsi un vero e proprio azzardo: pur di non abbandonare l'ambizione di poter continuare a fare ricerca, cambia università. Si è trattato di una scelta piuttosto rischiosa, dal momento che, nel nostro paese, si riscontra una totale assenza di mobilità tra dei diversi atenei:

difficilmente si cambia istituzione, cioè non ci si sposta tra università [...] Perché in Italia ci si laurea, si fa il dottorato e magari il ricercatore sempre nello stesso posto [...] Già quello è stato un azzardo per quello che mi riguarda, perché io ho lasciato quello che era il mio sponsor, cioè il mio professore di tesi, per passare in un'altra università con cui non avevo nessun contatto.

Da «trovatello», come lui stesso si definisce dopo l'abbandono da parte del suo professore, Massimo inizia a cercare la sua strada, nella convinzione che «non si deve avere paura di fare scelte gravose, perché il cervello è una risorsa non una penalità e da qualche parte ci sarà qualcuno che saprà valorizzarlo». Tuttavia, era anche consapevole che, comunque, per lui sarebbe stato difficile accedere a un dottorato di ricerca, poiché i posti disponibili sono generalmente pochi e, il più delle volte, sono destinati agli interni. In ogni caso, dopo diversi tentativi («ho inviato 21 curricula per posti di dottorato in tutta Italia, cercando di minimizzare statisticamente la difficoltà di trovare un posto!») e, solo passando dalla «porta di servizio», riesce a entrare in una università: vince una borsa di studio per una scuola di specializzazione. Questa parziale sconfitta rappresenta, però, la sua più grande fortuna:

qui all'università era ospitato un ricercatore di un ente esterno. Non era quindi un dipendente dell'università e come tale veniva messo un po' all'angolo, in disparte [...] Quindi questa ottava borsa gli fu data proprio perché era ottava [...] Non gli avrebbero mai dato la

prima borsa [...] Fatto sta che, probabilmente per carenza di altri candidati, gli fu data questa borsa. Io ero arrivato in ottava posizione e così mi ha chiamato per fare un colloquio ed è stato un po' da parte di ognuno dei due di vendersi all'altro [...] Lui perché non era un professore, ma un ricercatore esterno di 45 anni, io ero il "trovatello" [...] Quindi abbiamo cercato di convincerci l'un l'altro a prenderci reciprocamente, perché sarebbe stata la sua unica possibilità di avere uno specializzando e la mia unica possibilità di avere una specializzazione.

Da questo momento in poi Massimo ha letteralmente bruciato le tappe, iniziando una carriera inarrestabile che lo ha portato a diventare professore associato a soli 33 anni. Difatti, il ricercatore esterno che lo selezionò come specializzando diventa professore associato:

era una persona con moltissimi titoli ed articoli, ma fino a quel momento, per motivi politici, era stato relegato a quella posizione marginale [...] Poi, però, è diventato associato [...] Io ho vinto il dottorato di ricerca. Lui, poi, è diventato ordinario e io a ruota ricercatore e così via [...] In questi dieci anni siamo cresciuti insieme! In soli dieci anni abbiamo fatto questa scalata.

Oggi Massimo ha 36 anni e il suo dipartimento lo ha proposto come prossimo candidato per la posizione di professore ordinario. È però assolutamente consapevole dell'assoluta straordinarietà della sua storia. Nonostante tutto, consiglia a quanti vogliono seguire la sua strada di puntare sempre sul merito e di essere determinati, piuttosto che affidare il proprio destino al barone di turno:

ho lavorato tantissimo [...] Poi non essermi messo nel codazzo di persone che stanno dietro una persona potente è stato un vantaggio. Molti ragazzi, spesso, vanno dietro al grande nome di 70 o 75 anni [...] Questo molto spesso è un *boomerang* perché poi ci sarà un gran codazzo ed emergere è difficile [...] Poi a 70 anni si è prossimi alla pensione, per cui si rischia di rimanere "orfani", perciò vale la pena di scegliere e affidarsi a persone che siano valide, giovani e abbiamo voglia di crescere. [...] È meglio cercare, quindi, non dico un cavallo vincente, ma un cavallo di razza. Imparare da lui ed insieme contribuire alla sua crescita, crescendo insieme; questo, sicuramente, è stato il mio vantaggio. Anche perché questo consente di svolgere un ruolo molto più attivo [...] Ci siano dovuti cercare gli spazi insieme; non ho atteso che qualcuno li cercasse per me. Questo mi ha reso molto più cosciente dei meccanismi universitari.

Malgrado la sua carriera sia stata, come lui stesso la definisce, una «cavalcata», Massimo conosce bene i limiti dell'università italiana, ancor più evidenti se volge lo sguardo a quanto avviene all'estero:

quando si vede come si lavora all'estero uno veramente mollerebbe tutto! La cosa che vedo qui è che non c'è nessuna possibilità di accedere a finanziamenti dedicati ai giovani, mentre all'estero più si procede nell'età più è difficile ottenere finanziamenti. In Italia è esattamente il contrario: se non si è ordinari di carriera lunga e di età anziana non si accede ai

finanziamenti! [...] Nelle altre nazioni, dove il sistema nelle università è veramente meritocratico, ragionano proprio in termini di “campagna acquisti”! Quindi ogni anno ricevono dei soldi in funzione della loro valutazione.

In ogni caso, l'aspetto che maggiormente preoccupa Massimo è rappresentato dall'atteggiamento adottato dagli stessi giovani che, se da un lato lamentano la scarsità delle opportunità e l'assenza di criteri meritocratici nel reclutamento delle nuove leve, dall'altro, sembrano più attenti a trovare il giusto sponsor piuttosto che curare la loro formazione e a mettersi in gioco:

ormai veramente si trova di tutto, vengono a fare colloqui alcuni che non sanno minimamente di cosa mi occupo, ma hanno letto il nome da qualche parte, pensano che potrei avere “potere” o soldi per prenderli... [...]. Ci sono poi quelli che vogliono conferme di assunzione, allora io dico che, senza promettere niente, siamo un gruppo meritocratico, se uno fa bene il suo mestiere siamo noi i primi a voler tenere collaboratori validi.

Gli aspiranti docenti universitari, abituati a un sistema che premia quanti possono vantare uno sponsor che patrocini la loro causa e provati da anni di attesa vissuti all'insegna della precarietà, spesso non se la sentono di abbandonare il vantaggio acquisito dopo anni di coda dietro un professore, finendo per accontentarsi di una situazione poco gratificante ma, in qualche modo, «garantita». In proposito, Massimo racconta che due anni fa il suo dipartimento ha bandito un posto da ricercatore per il quale si presentò una sola ragazza. Tutti gli altri preferirono rinunciare pur di non perdere i «diritti» acquisiti presso il proprio gruppo di ricerca:

abbiamo fatto infinite interviste e non sono rimasto per niente soddisfatto. Chi richiedeva garanzia per iscritto di assunzione, e io dicevo che era un concorso pubblico nazionale; poi c'erano persone di altre città, che venivano da anni di precariato in università e che all'idea di spostarsi di 300 km andavano nel panico; oppure persone che pretendevano, pur cambiando gruppo di ricerca, di occuparsi degli argomenti dei loro professori di “origine”. Erano persone della mia età, e mi sono cadute le braccia. Questa gente, ormai, non ha un minimo di coraggio per cambiare città, ricerca e affrontare un concorso pubblico, pur con ottimi *curricula*! Forse un po' di autocritica dovrebbero farsela anche i giovani, bloccati nelle pastoie burocratiche delle università, perché sono proprio loro i primi a essere invischiati in queste logiche. [...] Io sono estremamente critico nei confronti dei giovani piuttosto che del sistema stesso. C'è poca voglia di rischiare e sottoporsi ai giudizi altrui. Due anni fa non si presentò nessuno, solo una ragazza, magari senza un *curriculum* eccezionale, ha però inviato domanda, ha proseguito le prove, e ha voluto a tutti i costi questo posto. Ora lavora con me, ed è stata assunta.

Così, anziché cercare di cambiare lo *status quo*, i giovani sembrano essere i primi a essere invischiati nelle dinamiche perverse delle nostre università. Il rischio è che quando arriverà il loro momento non saranno in grado di sostenere il ricambio, o perché rimasti troppo a lungo in un angolo, o perché poco intraprendenti e

preparati, visto che l'attuale sistema di reclutamento non necessariamente premia i migliori. È dunque quanto mai urgente iniziare a investire sui giovani, responsabilizzarli, formarli, perché, conclude Massimo, «se vanno via i baroni il giovane non sarà in grado di sostituire queste cariatidi e il travertino senza cariatide si spezza!».

Dalla passione al mestiere: le peripezie dei giovani nel mondo del giornalismo

di **Giulia Bucalossi e Marta Simoni***

5.1 *Diventare giornalista: una missione quasi impossibile*

Per molti giornalisti la passione per la professione nasce sin da giovanissimi, dall'idea alta di voler perseguire l'esercizio della libertà di stampa e di opinione. Non si cercano necessariamente gloria e onori, ma piuttosto si persegue l'ambizione di poter contribuire con il proprio lavoro d'inchiesta e documentazione al miglioramento della società in cui si vive. Nell'immaginario collettivo, il giornalista è spesso identificato con l'inviato che, dai posti più sperduti del pianeta, racconta le tragedie e le umane meschinità; con il *reporter* che grazie alle proprie inchieste riesce a denunciare e sventare le strategie di potenti *lobbies*, o con i corrispondenti di guerra che ogni giorno mettono a rischio la propria vita. In realtà, questa visione romantica è molto lontana dalla quotidianità, ben più prosaica, del mondo del lavoro.

Presto si impara che quello dei giornalisti è un mondo chiuso, che riproduce se stesso in un sistema di potere nel quale è arduo entrare ma, soprattutto, nel quale è molto difficile e faticoso restare: «in Italia esiste un baronato di professionisti che hanno una certa età, il contratto a tempo indeterminato, gli stipendi alti e il numero è chiuso. Per loro è molto difficile dare spazio a nuove persone che non sia il ragazzino da sfruttare con la promessa di farlo diventare pubblicista o con stipendi che sono ridicoli rispetto a quello che è il costo della vita oggi» (Giovanni, 27 anni, pubblicista). Esiste, tuttavia, qualche eccezione: come in altri ambiti professionali, anche in questo caso, avere le conoscenze giuste, è un grande vantaggio per chi si trova in questa invidiabile posizione e un'odiosa forma di privilegio antimeritocratica per tutti gli altri. Come ci racconta Elena (31, giornalista professionista) «si arriva nelle redazioni in grandissima parte per conoscenze, che non significa necessariamente raccomandazione, ma significa appunto conoscere e chi è fuori dal giro così detto "buono" ha poche possibilità».

Quello della cooptazione, che venga da legami di famiglia o conoscenze di vario tipo, è sicuramente un meccanismo deprecabile che non smette di agitare gli animi di chi scalpita per trovare un posto all'interno del mondo del giornalismo. Gli stessi figli

* Giulia Bucalossi ha redatto i par. 5.3, 5.4 e 5.6; Marta Simoni i par. 5.1, 5.2 e 5.3.

di giornalisti che abbiamo incontrato riconoscono di essere stati in qualche modo facilitati. Giovanni ammette di aver avuto «porte che si sono aperte per le relazioni familiari». Anche Ettore (33 anni, giornalista professionista) riconosce che il padre lo ha sicuramente aiutato: «quando avevo 18 anni già collaboravo con un'importante testata nazionale, che era il giornale dove aveva lavorato mio padre. Mi ha aiutato sia in quel frangente, che successivamente, nel trovare una prima collaborazione con un giornale locale». Oggi Ettore ha 33 anni ed è diventato giornalista professionista proprio in quella stessa importante testata dove già aveva lavorato il padre. Senza nulla togliere ai suoi meriti, questo non è certo il percorso tipico degli aspiranti giornalisti. Per tutti gli altri, la norma è quella di cominciare a fare esperienza in piccole redazioni locali, o addirittura in giornali di quartiere, come nel caso di Valerio (30 anni, pubblicista): «ho iniziato con il giornale del mio quartiere e facevo tutto io: scrivevo, impaginavo e lo distribuivo. Facevo tutto!». Pubblicare i primi articoli su un giornale a diffusione nazionale, come è successo a Ettore, è un'opportunità e un privilegio che solo pochi giornalisti possono vantare perché, purtroppo, anche per quanto riguarda la professione giornalistica, si riscontra una consuetudine molto diffusa nel nostro paese: a causa della mancanza di meccanismi efficaci e trasparenti di reclutamento e formazione, spesso i cognomi finiscono per contare più dei curricula. In proposito, è emblematica l'esperienza di Licia (31 anni, documentarista), che da anni collabora con la televisione pubblica, senza però riuscire a ottenere un'assunzione. In occasione di un concorso attraverso il quale si selezionavano giovani collaboratori, ha dovuto dichiarare di non essere figlia né di dipendenti dell'azienda né di giornalisti. Tuttavia, osserva, Licia con una certa rassegnazione «la beffa finale di tutto l'esame è stata che le uniche persone che sono state prese erano "parenti di"».

È chiaro che non tutti i giornalisti sono figli d'arte, ma è più facile riuscire ad affermarsi se ci si può avvalere di un aiuto, qualunque esso sia. Ad esempio, molto spesso, i canali delle conoscenze che contano passano per la politica. In Italia, infatti, molti giornali hanno l'esplicita funzione di organi di partito e, allora, anche avere parenti o conoscenti nel mondo della politica (dal parlamentare all'assessore, fino al semplice portaborse) può contribuire non poco alla carriera dei giornalisti in erba.

Né l'inarrestabile diffusione di Internet, o della *free press*, pur offrendo molte opportunità ai giovani che vogliono provare a cimentarsi nel giornalismo, è riuscita ad abbattere le barriere che impediscono ai più l'accesso a questa professione. Difatti, in Italia, lo scrivere e il pubblicare articoli, anche in modo regolare, non sono requisiti sufficienti per potersi considerare dei giornalisti, poiché in base all'articolo 45 della legge n. 69/1963 sull'ordinamento della professione di giornalista «nessuno può assumere il titolo né esercitare la professione di giornalista, se non è iscritto nell'Albo professionale». Allo stesso tempo, però, la Costituzione garantisce a tutti i cittadini piena libertà d'espressione (art. 21) e, quindi, la possibilità di scrivere articoli su quotidiani e riviste (o di realizzare qualsiasi lavoro giornalistico) pur non essendo iscritti all'Albo. Questo significa che, anche se si lavora in maniera continuativa come giornalista, per ottenere il riconoscimento professionale (e quindi

tutti i diritti che ne derivano) bisogna necessariamente essere iscritti a uno dei due elenchi di cui si compone l'Albo: quello dei professionisti e quello dei pubblicisti. Sono, appunto, due le tipologie di giornalista formalmente riconosciute: il professionista, cioè colui che esercita in modo esclusivo e continuativo la professione, e il pubblicista, ovvero colui che, pur esercitando un'attività giornalistica retribuita, non ha vincoli di esclusività e può svolgere contemporaneamente altre attività.

Nel primo caso, per ottenere il riconoscimento, è necessario superare un esame di Stato, dopo un apprendistato di almeno diciotto mesi; nel secondo caso bisogna dimostrare di aver lavorato come giornalista in modo continuativo, per un certo periodo di tempo.

Tuttavia, diventare giornalisti professionisti non è affatto semplice, anche perché a fronte di moltissimi giovani che premono alle porte delle redazioni, le effettive occasioni per poter fare esperienza o svolgere un praticantato sono poche, mentre le fila dei collaboratori precari si ingrossano sempre di più. Né, come si avrà modo di vedere, la possibilità di sostituire il periodo di praticantato presso un editore con la frequenza biennale a una delle numerose scuole di giornalismo nate negli ultimi anni ha migliorato la situazione: in molti denunciano come, troppo spesso, queste scuole si trasformino in «diplomifici» dove, in pratica, acquistare l'iscrizione all'Ordine. Peraltro, essendo queste scuole a numero chiuso, non è affatto semplice esservi ammessi: «il problema è che le domande di ammissione sono migliaia per pochi posti l'anno» (Mirko, 27 anni, pubblicista).

Parimenti, anche riuscire a dimostrare la propria professionalità e, quindi, potersi iscrivere all'Albo dei pubblicisti è una strada piena di insidie.

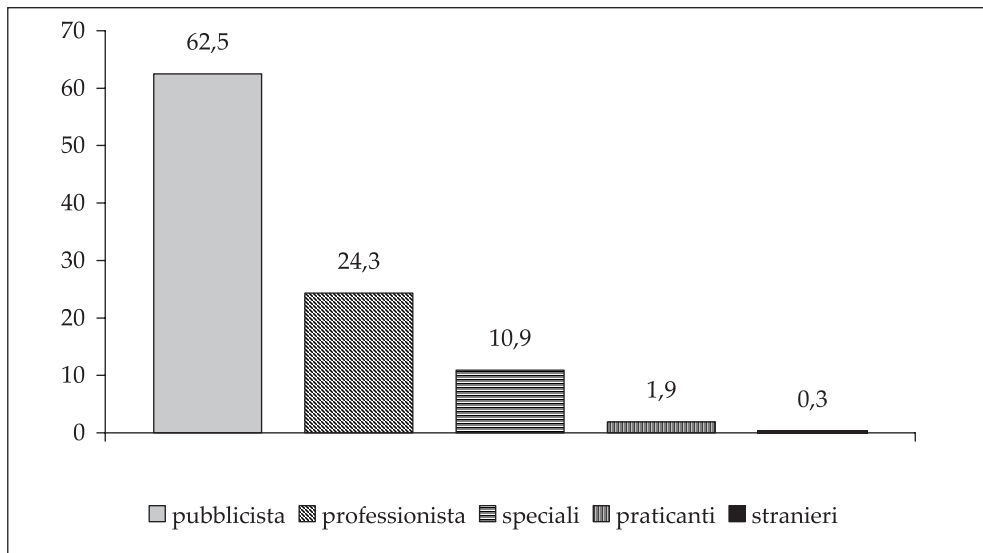
Obiettivo del presente capitolo è proprio quello di descrivere, a partire dai racconti dei giovani giornalisti o aspiranti tali, quali sono le opportunità, ma soprattutto le problematiche, che incontrano quanti in Italia intendono cimentarsi in questa professione.

5.2 *Gli iscritti all'Albo: la supremazia degli over50*

Queste prime considerazioni sulle barriere che ostacolano, o quantomeno rallentano, l'accesso dei giovani alla professione giornalistica, sono in parte confermate dall'analisi del *database* relativo agli iscritti all'Albo dei giornalisti nel 2007. Dei 94.788¹ giornalisti presenti in uno degli elenchi di cui si compone l'Albo, i professionisti sono appena il 24,3% del totale (23.021 persone), a fronte del 62,5% di pubblicisti (59.265 – graf. 5.1).

¹ Come ha precisato l'Ordine dei giornalisti, che ha messo questi dati a nostra disposizione, molto probabilmente si tratta di informazioni non puntuali, dal momento che non tutti gli Ordini Regionali tengono aggiornate le liste dei propri iscritti. I dati possono comunque considerarsi attendibili e indicativi delle tendenze generali.

Graf. 5.1 – Le categorie professionali (anno 2007 – %)



Fonte: Ordine dei Giornalisti

Sono inoltre pari al 10,9% i giornalisti iscritti a un elenco speciale annesso all'Albo per le figure tecniche altamente specializzate che scrivono o dirigono una pubblicazione scientifica pur non essendo né pubblicisti né professionisti. È, invece, pari allo 0,3% la percentuale dei giornalisti di nazionalità straniera (non comunitari) che hanno il diritto di esercitare la professione nel nostro paese. Il dato sui praticanti, appena l'1,9% degli iscritti, conferma quanto sottolineato in precedenza circa le scarse opportunità disponibili in tal senso.

Anche l'età media degli iscritti alle diverse categorie professionali la dice lunga circa la lunghezza dei tempi che si prospettano a quanti decidono di intraprendere la professione del giornalista. Se, infatti, l'età media dei giornalisti professionisti è di 54 anni (tab. 5.1), i pubblicisti non sono certo molto più giovani, avendo un'età media di 52 anni. Questi ultimi, dunque, non sono affatto giovani in via di affermazione, se è vero che la loro età media si avvicina molto a quella dei colleghi professionisti: pertanto, considerare come fanno in molti la qualifica di pubblicista come una condizione transitoria, nell'attesa di riuscire a diventare professionisti, è del tutto illusorio. Al contrario, questo dato sembra confermare che anche la strada per diventare pubblicisti è molto lunga e difficile per i giovani.

Anche l'età media dei praticanti, 36 anni, è decisamente elevata rispetto a quella che dovrebbe essere l'età di chi si affaccia al mondo del lavoro. Del resto, nel panorama giornalistico italiano, il praticantato più che punto di partenza rappresenta un punto di arrivo; un traguardo che in pochi riescono a raggiungere dopo anni di duro lavoro, poco o affatto retribuito (cfr. par. 5.3).

Tab. 5.1 – Età media delle diverse categorie (anno 2007)

Categoria	Età media
Pubblicisti	52
Professionisti	54
Praticanti	36
Speciali	61
Stranieri	62
Totale	53

Fonte: Ordine dei Giornalisti

Un dato è particolarmente indicativo delle difficoltà che incontrano i giovani sin dall'inizio del loro percorso lavorativo: coloro che sono riusciti a iscriversi a uno degli elenchi di cui si compone l'Albo entro i 35 anni sono appena il 15,1% del totale, a fronte del 26,1% di iscritti con non più di 45 anni, il 23,5% di 46-55enni, il 17,9% di 56-65enni e il 17,4% di over65 (dati fuori tabella). Come era prevedibile, questi «giovani» con non più di 35 anni nel 73,8% dei casi sono pubblicisti e solo il 14,7% di essi è un professionista (dati fuori tabella). Nei restanti casi si tratta di praticanti (8,9%) o di giornalisti cosiddetti speciali (2,6%).

Le statistiche, dunque, rispecchiano in modo piuttosto puntuale la realtà che emerge dalle interviste condotte nell'ambito della ricerca qualitativa, grazie alla quale è stato possibile evidenziare il ritardo e le difficoltà che accompagnano i giovani nell'ingresso del mondo del giornalismo; ritardo e difficoltà riconducibili sia alle flessibili esigenze del mercato del lavoro (specie nel campo dell'informazione) sia alle rigide procedure di ammissione previste dall'Ordine.

Nel caso dei giornali, una delle motivazioni usata più frequentemente per giustificare la mancata stabilizzazione degli aspiranti giornalisti è quella di un persistente stato di crisi di cui soffre la carta stampata a causa di un costante calo nelle vendite. Questo è però disconfermato dai dati riportati nel Rapporto Censis del 2007, nel quale si sottolinea che, in Italia, il numero complessivo dei lettori di quotidiani è aumentato fino a raggiungere il 79,1% della popolazione italiana dai 14 anni in su e che, inoltre, nel 2006, la diffusione dei quotidiani rispetto all'anno precedente è cresciuta del 2,6%. E ciò nonostante la crescente diffusione della cosiddetta *freepress*, ovvero i giornali distribuiti gratuitamente in quasi tutte le principali città, e nonostante l'incremento dei lettori di giornali *online* aggiornati quotidianamente. Anzi, la moltiplicazione di nuovi tipi di giornali avrebbe allargato la platea dei lettori dell'informazione quotidiana, avvicinando ai quotidiani tradizionali un pubblico, come ad esempio quello dei giovani, tradizionalmente refrattario a questo genere di letture.

Ciò non toglie che, esclusi i principali quotidiani nazionali, molte testate della carta stampata rimangono in serie difficoltà economiche e sopravvivono solo grazie ai consistenti e continui aiuti che ricevono dallo Stato. In questi casi, pur se con-

sapevoli dell'importanza di formare e acquisire nuove professionalità, le redazioni si trovano nella concreta impossibilità di effettuare assunzioni o di stipulare contratti di praticantato che, comunque, rappresentano un investimento di medio-lungo periodo. Parallelamente, è anche vero che i quotidiani gratuiti e *online* hanno sì aperto nuovi mercati e opportunità di lavoro; ma il più delle volte, quanto hanno da offrire ai giovani giornalisti (o aspiranti tali) è molto lontano da quelle che si potrebbero considerare condizioni di lavoro dignitose.

Né l'Ordine dei Giornalisti sembra stare al passo con le trasformazioni occorse nel sistema dell'informazione, così come tra le nuove figure professionali che vi operano. In effetti, per quel che riguarda questi aspetti l'Ordine nazionale è poco più che un mero garante del rispetto delle normative che regolano la professione, mentre la maggior parte dei poteri decisionali e di regolamentazione spetta ai singoli Ordini regionali. Ne deriva una quasi impossibilità di omogeneizzazione sia delle procedure di iscrizione ai diversi ordini regionali sia nella formulazione di credibili proposte di riforma che permettano di adattare procedure burocratiche ormai vetuste e fuori tempo alle nuove dinamiche formative e lavorative affermatesi nel mondo dell'informazione.

In proposito, è esemplificativa la storia di Licia, che ha incontrato non pochi problemi nell'isciversi all'Ordine in virtù della sua professionalità prettamente televisiva. Dopo la laurea e diversi anni di lavoro come *video-reporter* in trasmissioni della televisione pubblica dirette o condotte da illustri giornalisti, ha provato a presentare i suoi lavori per richiedere l'ammissione all'Albo come pubblicista. In quell'occasione ha scoperto che in realtà le trasmissioni non erano registrate come giornalistiche, bensì come intrattenimento televisivo e che, dunque, non erano valide per il riconoscimento di una collaborazione giornalistica. Dopo vari tentativi in cui ha provato a spiegare il contenuto giornalistico delle sue produzioni, anche attraverso la garanzia dei direttori responsabili di quelle trasmissioni (tutti giornalisti professionisti), si è vista costretta, almeno per il momento, a dover rinunciare all'iscrizione all'Albo dei pubblicisti, poiché il suo lavoro «non rientra nei canoni che l'Ordine ha stabilito» (Licia). Ciò non ha comunque scoraggiato Licia, che continuerà a fare questo lavoro, anche se, a differenza dei suoi «colleghi» iscritti all'Albo, non potrà contare su una serie di diritti e di tutele ma – osserva con una certa amarezza – «pazienza... io voglio fare questo lavoro e se l'Ordine non mi ammette, allora vorrà dire che continuerò a farlo come ho sempre fatto finora, anche se questo vorrà dire non avere accesso alla professione, ai contributi previdenziali che gli altri hanno, ecc.».

Problematiche di questo tipo, molto comuni con l'avvento dei nuovi media e la continua proliferazione di canali televisivi, rappresentano senza dubbio una linea di frontiera rispetto alle sfide che l'Ordine dovrà affrontare e risolvere se vorrà continuare a rappresentare gli operatori dell'informazione e non essere invece considerato esso stesso un ostacolo all'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Come emerge dalla storia di Licia, è quantomeno curioso che chi vuole percorrere un percorso «regolare» (fare un praticantato e quindi sostenere l'esame di Stato per diven-

tare professionista, oppure iscriversi all'albo dei pubblicisti dopo aver pubblicato un numero prestabilito di articoli regolarmente retribuiti) incontra sempre più difficoltà; mentre all'interno delle redazioni trovano uno spazio maggiore figure «ibride» (collaboratori con ritenuta d'acconto, lavoratori autonomi con partita iva, ecc.), che svolgono lavori di tipo giornalistico anche se giornalisti non sono.

Abbassare i vincoli e gli oneri in capo agli aspiranti giornalisti, in un sistema che ancora oggi è a buona ragione accusato di essere dispersivo e poco chiaro, dovrebbe dunque costituire un obiettivo centrale dell'Ordine dei Giornalisti.

5.3 *Le due vie del giornalismo professionistico: l'accesso «pratico» e l'accesso «colto»*

Il canale attraverso il quale tradizionalmente si accede alla qualifica di giornalista professionista è quello del praticantato presso redazioni, testate televisive, radiofoniche, agenzie stampa, ecc. al termine del quale è possibile sostenere l'esame di Stato. In alternativa, è possibile sostenere tale esame dopo aver frequentando una delle scuole di formazione giornalistica riconosciute dall'Ordine dei Giornalisti, di livello postlauream e della durata di due anni. Le strade che si possono percorrere per poter diventare giornalisti professionisti sono quindi due: la via pratica (il tirocinio formativo presso una redazione) e la cosiddetta via «colta» (la frequenza di una delle scuole postuniversitarie riconosciute dall'Ordine).

Il praticantato, della durata di diciotto mesi, prevede un vero e proprio contratto di assunzione e un compenso di circa 15.000 euro lordi l'anno. Si tratta di cifre ben al di sopra delle retribuzioni percepite dai giornalisti non dipendenti (cfr. par. 5.5). Non sorprende, dunque, che sono sempre meno numerose le redazioni che vogliono (o possono) farsi carico di un onere di questo tipo e che, di conseguenza, sono sempre meno coloro che riescono a diventare professionisti. Perché una redazione dovrebbe gravarsi del costo di una persona ancora non formata quando è comunque sommersa di richieste per *stage* e tirocini da poter svolgere a titolo gratuito? Difatti, poiché trovare un editore disposto a offrire un contratto di praticantato è diventato quasi impossibile; gli aspiranti giornalisti, pur di poter fare un po' di esperienza e riuscire a entrare in questo mondo (anche se dalla porta di servizio), sono disposti a lavorare senza percepire alcun compenso, né un rimborso spese. Del resto, come osserva Giovanni, «non è che in Italia il lavoro non c'è [...] È che non te lo fanno fare come lavoro [...] Cercano altre strade per non pagarlo».

Nelle redazioni, dunque, specie nel periodo estivo o delle vacanze natalizie, si assiste a un costante avvicendamento di giovani: «gli stagisti sono dei veri e propri lavoratori che però non vengono retribuiti» (Angelo, 30 anni, giornalista professionista). Tale avvicendamento, però, non si traduce in un effettivo ricambio generazionale all'interno delle stesse: una volta terminate le sostituzioni i giovani stagisti devono mettersi alla ricerca di altre redazioni disposte a «fargli fare esperienza». E

questo può durare anche per anni: «tutti i miei colleghi si sono fatti almeno tre o quattro anni di dura gavetta – parlo di stage e di lavoro in nero – tutti» (Mirko). Lo sa bene Giovanni che, dopo aver a lungo collaborato con piccoli giornali di quartiere, ha deciso di approfondire la sua formazione attraverso uno stage presso un'importante agenzia di stampa: «volevo provare a mettermi in gioco, anche in vista di una possibile assunzione o di un praticantato, ma non c'era la minima volontà di confermare gli stagisti con dei contratti o delle collaborazioni».

Tuttavia, le richieste di stage, sia da parte di singoli che da parte di scuole e corsi, sono talmente numerose che molte redazioni (anche di importanti testate nazionali) hanno addirittura burocratizzato la gestione degli stagisti, stilando delle vere e proprie liste di attesa. Valerio collabora da oltre un anno per un giornale a tiratura nazionale e ci spiega che: «in teoria nelle redazioni ci potrebbe essere un praticante ogni 5 redattori; invece, non è così». Ovviamente, dentro questo meccanismo, caratterizzato da un elevato *turnover*, i giovani non si sentono minimamente apprezzati o valorizzati né, tanto meno, riescono a sfruttare al meglio l'opportunità formativa rappresentata da un inserimento, anche se temporaneo, nell'organizzazione del lavoro giornalistico. Del resto, se le redazioni sono affollate da stagisti, le possibilità di crescita e di apprendimento sono necessariamente scarse.

In pratica, in un contesto apparentemente refrattario a ogni controllo e regolamentazione, il più delle volte, lo stage diventa per gli editori meno illuminati un mero espediente per assicurarsi manodopera a costo zero: «in tutti i giornali e in tutte le agenzie stampa, gli editori vanno avanti grazie alla manovalanza gratuita dei giovani. Non ne salvo una! Conviene sempre di più tenere due ragazzini che corrono da tutte le parti della città a tutte le ore, piuttosto che tenere un giornalista professionista che ti lavora di meno e ti chiede 3.000 euro al mese» (Mirko). Poco importa se questo ha come conseguenza una dequalificazione del prodotto editoriale, perché tanto «le aziende tendono a risparmiare, per cui vedono gli stagisti un po' come acqua nel deserto. Però uno a 30 anni non può fare lo stagista, ma giustamente pretende di vedere valutati, anche economicamente, il proprio lavoro e la propria esperienza» (Elena).

Nondimeno, per chi non ha santi in paradiso, lo stage continua a essere il principale strumento di accesso al mondo del lavoro. Tanto è vero che sono sempre più numerosi i giovani (e meno giovani) che, nonostante abbiano avuto più di un'esperienza lavorativa, tentano di entrare nelle scuole di giornalismo, anche se ciò significa restare sui banchi per ben due anni. Difatti, accanto alla via tradizionale, si è, negli anni, sviluppato un canale di formazione alternativa che, attraverso la frequenza delle scuole riconosciute dall'Ordine, permette agli aspiranti giornalisti di accedere all'esame di Stato per giornalisti professionisti senza passare per il contratto di praticantato².

² Attualmente, in Italia le scuole operative riconosciute dall'Ordine dei Giornalisti sono ventuno. Queste scuole, hanno origine dalla sperimentazione avviata, ormai venti anni or sono, dall'Università Statale di Milano in collaborazione con l'Ordine regionale della Lombardia. Non è dunque un caso che la maggior parte di queste scuole nasce dalla collaborazione tra le università e l'Ordine dei Giornalisti, che stabilisce criteri e requisiti necessari al loro accreditamento.

Considerando che l'esame di Stato è l'unico modo per diventare giornalista professionista, risulta evidente come, a fronte della difficoltà di trovare un editore disposto a stipulare un contratto di praticantato, molti giovani cerchino, in ogni modo, di entrare in una di queste scuole.

Pur se tendenzialmente contrario alle scuole di formazione, Angelo ha ugualmente tentato l'esame di ammissione alla scuola di Milano, proprio perché «ormai i contratti di praticantato sono molto rari e se non fai una scuola rischi che alla fine non ci diventi mai professionista». E come lui sono molti coloro che, dopo la laurea, pur avendo già collaborazioni aperte con delle redazioni scelgono di tornare «sui banchi di scuola» pur di assicurarsi la possibilità di diventare professionisti. In concreto, queste scuole sono dei master biennali postuniversitari, nel corso dei quali la formazione si concentra su due livelli: quello della deontologia e dell'etica professionale e quello maggiormente legato allo sviluppo di una professionalità teorico-pratica. Per quel che riguarda le materie legate all'apprendimento delle tecniche della comunicazione e dell'informazione, l'Ordine non interviene, preferendo lasciare ampio spazio alle competenze presenti tanto nel mondo accademico quanto in quello del giornalismo professionale. Le principali scuole, infatti, prevedono lezioni quotidiane dal lunedì al venerdì durante tutto il primo anno e numerosi periodi di tirocinio o stage presso radio, tv e, giornali, ecc. durante il secondo anno.

Un aspetto rispetto al quale l'Ordine dei Giornalisti non transige è invece quello della formazione deontologica del futuro giornalista. In merito, il Dottor Iacopino, Segretario dell'Ordine Nazionale (che abbiamo intervistato in quanto responsabile per l'Ordine proprio delle scuole di formazione) annuncia un nuovo giro di controlli per verificare l'aderenza dell'offerta formativa delle scuole alle recenti linee guida adottate a partire dal dicembre 2007: «abbiamo già chiuso una scuola che non rispondeva a quelle che sono le nostre esigenze» – ci comunica. «Peraltro, poiché altre valutazioni sono ancora in corso, tutte le convenzioni sono state sospese».

L'attenzione con cui l'Ordine vigila sulla serietà delle scuole di formazione è, in parte, frutto di un tentativo di risposta alle numerose critiche di cui è spesso oggetto in merito alla questione dell'accesso all'Albo. Molti infatti considerano l'Ordine dei Giornalisti, che in Italia gestisce in modo esclusivo l'accesso alla professione, il principale responsabile delle dinamiche poco trasparenti che negli anni hanno portato la professione giornalistica a essere percepita come un vera e propria «casta» arroccata nella difesa dei propri interessi corporativi. L'Ordine è stato da più parti messo sotto accusa per la sua presunta incapacità di gestire con chiarezza le modalità di accesso all'Albo, e nel tempo è stato oggetto di diverse proposte referendarie che ne chiedevano la cancellazione³. Proprio nel tentativo di rispondere a queste criti-

³ Il primo referendum per l'abolizione dell'Ordine dei Giornalisti è stato indetto per iniziativa dei Radicali e risale al 1974. Di nuovo si votò nel 1997, e nonostante una maggioranza di voti a favore dell'abolizione, il referendum fallì per il mancato raggiungimento del *quorum*. L'ultima raccolta di firme è stata lanciata il 25 aprile 2008 dal movimento di Beppe Grillo.

che l'Ordine dei Giornalisti ha indirizzato molte delle sue energie nella direzione delle scuole di formazione giornalistica, intese come nuovo e privilegiato canale di accesso alla professione che possa rappresentare la garanzia di una selezione per merito e non per casta.

Peraltro, l'Ordine difende le proprie posizioni affermando di non avere alcun potere nel gestire o regolare l'accesso degli aspiranti giornalisti alla professione, in particolare se si pensa all'accesso tramite praticantato. In questo caso quello che l'Ordine può fare è semplicemente imporre un esame di Stato basato sulla conoscenza delle norme etiche e giuridiche necessarie a un corretto esercizio della professione; ma le decisioni sul numero di contratti di praticantato da attivare e sul metodo di formazione-lavoro rimane di competenza esclusiva delle redazioni e dei loro editori. Anche per questo, dunque, l'Ordine dei Giornalisti ha deciso di concentrare la propria attenzione e i propri sforzi sulle scuole di formazione professionale, dove la possibilità di controllo e regolamentazione sul reclutamento dei nuovi giornalisti professionisti è decisamente maggiore. Il Segretario dell'Ordine Nazionale rimarca l'intenzione di aumentare l'importanza del canale di accesso tramite le scuole rispetto a quello del praticantato, proprio nella convinzione che queste rappresentino «una grande scommessa di formazione e crescita di una nuova generazione di potenziali giornalisti [...] che daranno il loro contributo positivo al miglioramento della qualità dell'informazione».

L'Ordine, dunque, sia pur implicitamente, riconosce di fatto l'esistenza di meccanismi opachi legati all'assunzione dei giovani presso le redazioni e rilancia l'idea delle scuole come alternativa a questo sistema. Ciò in parte corrisponde all'idea che si è fatto chi queste scuole le ha frequentate. Ettore sostiene di essere rimasto positivamente sorpreso dal fatto che l'esame di ammissione alla scuola di Milano, nonostante il gran numero di partecipanti a fronte di pochi posti a disposizione⁴, si sia svolto con grande trasparenza ed abbia premiato effettivamente i più meritevoli.

Anche Teresa (34 anni, giornalista professionista) ha frequentato una scuola e valuta positivamente questa esperienza formativa, soprattutto perché le ha dato la possibilità di poter entrare da professionista in un mondo in cui è molto difficile entrare. I periodi di tirocinio che, grazie alle convenzioni attivate dalla scuola, ha svolto presso diverse redazioni hanno, infatti, rappresentato «un modo per mettere un piede dentro a questo mondo. Poi, chiaramente, là te la giochi tu: se riesci, se sei bravo magari ti tengono, sennò è un modo per entrare laddove comunque non entri se non sei professionista o se non conosci qualcuno».

In molti, dunque, riconoscono che l'introduzione delle scuole può rappresentare un argine al meccanismo della conoscenza o, peggio ancora, della raccomandazione. Tuttavia, è bene sottolineare che queste scuole non sono per tutti, avendo un costo tutt'altro che indifferente (compreso tra i 6.000 euro e 19.000 per i due

⁴ Le scuole con maggior disponibilità di posti arrivano ad ammettere un massimo di 40 allievi.

anni di formazione previsti)⁵, e che solo in pochi casi lo sforzo economico è alleviato dalla presenza di borse di studio per merito o per reddito. A ciò si aggiungano i costi di mantenimento che gli studenti devono sostenere qualora frequentino una scuola distante al proprio comune di residenza.

Per di più, non è detto che i periodi di stage o tirocinio, pur aprendo le porte delle redazioni a giovani che altrimenti non vi avrebbero accesso si traducano in un contratto di praticantato o in concrete opportunità lavorative più o meno stabili e continuative. Peraltro, le valutazioni e le opinioni dei giovani intervistati in merito a quelle che sono le reali opportunità di inserimento nel mercato del lavoro offerte dalla frequenza di una scuola di formazione giornalistica si diversificano in base alle esperienze di vita di ciascuno. Ettore, frequentando la scuola di Milano, una delle più rinomate, ha avuto la possibilità di effettuare periodi di stage presso alcune delle più importanti testate nazionali della carta stampata e ha constatato che con la crisi, ormai permanente, nessuna, o al limite pochissime testate, sono disposte a sostenere le spese della formazione di un giovane, per quanto valente. Piuttosto preferiscono rivolgersi a quei giornalisti che, ancorché giovani, sono già professionisti e «possono essere immediatamente spesi per sostituzioni ferie o maternità» come è capitato anche a lui.

La frequenza di una scuola rappresenta, dunque, solo una soluzione parziale al problema dell'accesso alla professione: se fino a qualche anno fa entrare nelle scuole, o perlomeno nelle più prestigiose, offriva qualche garanzia, visto che alla fine «ti sistemavano presso qualche redazione (ad esempio quella di Perugia ha forti legami con la Rai; quella della Luiss con «il Sole 24 Ore»)» (Mirko), adesso le cose sono profondamente cambiate. Nel primo periodo in cui sono nate queste scuole esisteva, infatti, un rapporto molto stretto tra esse e alcuni importanti gruppi editoriali. Questi ultimi, in un certo senso, esternalizzavano alle scuole la funzione di formazione e di reclutamento delle giovani leve, fornendo l'esperienza dei propri affermati professionisti, facilitando la formazione di quelle competenze utili alle redazioni e consentendo lo svolgimento dei periodi di tirocinio formativo all'interno delle redazioni stesse. Molto spesso l'iter formativo si concludeva con l'inserimento dello studente, divenuto ormai professionista, nell'organico dell'azienda che lo aveva formato attraverso la scuola. Oggi, per quanto rimanga l'impronta di una presenza culturale dei diversi gruppi editoriali sulle varie scuole, l'inserimento professionale dei giovani giornalisti nell'organico delle redazioni avviene molto più di rado. Ad esempio, Angelo, dopo alcuni anni di collaborazioni saltuarie ha deciso di frequentare la scuola di Bologna e quando da professionista si è riaffacciato al

⁵ Delle scuole riconosciute dall'Ordine dei Giornalisti, quattro scuole hanno un costo compreso tra i 6.000 e gli 8.400 euro; cinque tra i 10.000 euro e i 12.600; tre tra i 13.000 e i 15.000 euro; una di 17.000 euro e un'altra di 19.000 euro. In un solo caso la retta è proporzionale al reddito degli iscritti, variando tra i 10.000 e i 16.000 euro. Dal conteggio sono state escluse le scuole in attesa di rinnovo della convenzione con il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Giornalisti.

mercato del lavoro si è trovato a dover ricominciare da capo la stagione della gavetta, con brevi stage e periodi di collaborazione, spesso con una retribuzione sotto il livello di sopravvivenza. Alla fine, per lui, l'unica soluzione è stata quella di andare all'estero: durante la scuola, approfittando della sua conoscenza della lingua tedesca, ha effettuato dei periodi di stage in Germania presso le redazioni di due importanti testate berlinesi. Una volta resosi conto che in Italia gli si prospettavano solo stage e piccole collaborazioni ha scelto di andare a vivere in Germania: «ho cominciato a lavorare non più per giornali tedeschi – perché comunque scrivere in tedesco è molto difficile – ma, in quanto professionista, ho cominciato a collaborare come corrispondente per vari giornali e riviste italiane [...] lavoro anche come *producer* per la RAI, cioè organizzo interviste, servizi e quant'altro».

Nel corso degli anni, dunque, si è andato allentando (o comunque si è fatto meno diretto) il legame tra la formazione di alto livello e le redazioni giornalistiche: queste ultime, come avremo modo di approfondire (cfr. par. 5.5), tendono in misura sempre maggiore ad affidare la gran parte del lavoro giornalistico a collaboratori esterni, creando una spaccatura quasi insanabile in termini di retribuzione, di mansioni e di opportunità di crescita professionale tra i professionisti dipendenti e quelli autonomi.

Per di più, in questa situazione, l'intenzione dell'Ordine di concentrare tutti i propri sforzi di qualificazione professionale sulla figura del giornalista professionista rischia di creare una profonda divisione tra questi e i pubblicitari, spesso chiamati a svolgere collaborazioni esterne non adeguatamente remunerate e valorizzate.

Peraltro, se i giovani che aspirano a diventare professionisti devono intraprendere, in qualità di praticanti o di studenti, un percorso formativo piuttosto lungo, nessun intervento rilevante, in termini di formazione e aggiornamento permanenti, sembra essere previsto per quei giornalisti «della vecchia guardia», che mantengono vita natural durante il titolo di professionisti. Allo stato attuale, infatti, i giovani giornalisti italiani che seguono la via delle scuole devono passare attraverso una laurea di primo livello (della durata di tre anni) e una laurea specialistica (ulteriori due anni). Solo intorno ai ventiquattro/venticinque anni, se hanno un percorso di studi regolare, possono tentare l'accesso a una scuola di giornalismo della durata di altri due anni. Infine, devono attendere la sessione dell'esame di Stato (se ne tengono due all'anno) e, finalmente, all'età di ventisette-ventotto anni (minimo) sono pronti per il mondo del lavoro.

Ancora più lungo è il percorso di chi mira a un contratto di praticantato, essendo l'età media dei praticanti iscritti all'Albo di trentasei anni (cfr. tab. 5.1).

Né le riforme che, molto lentamente e senza chiare prospettive, stanno intervenendo nella regolamentazione dell'accesso alla professione giornalistica tendono ad accorciare tale percorso. Uno degli elementi più problematici riguarda proprio il legame che le scuole hanno con il sistema formativo generale esistente in Italia. Le numerose facoltà di Scienze della Comunicazione, così come i diversi corsi specialistici espressamente centrati su giornalismo ed editoria, dovrebbero rappresen-

tare un importante strumento di formazione da poter spendere nella futura attività professionale. Invece, tali facoltà, al momento, sono equiparate a qualunque altro corso universitario al quale bisogna aggiungere due anni di master. Paradossalmente, però, se si sceglie di non frequentare una scuola, per potersi iscrivere all'Albo non è necessaria alcuna laurea. Un'importante apertura in questa direzione è rappresentata dalla proposta del Presidente dell'Ordine dei Giornalisti Lombardia, il quale rilancia l'idea di promuovere una laurea specialistica *ad hoc* per la formazione giornalistica e alla quale semplicemente far seguire un esame di Stato che attesti le conoscenze in materia di deontologia ed etica professionale necessarie per l'ammissione all'Albo.

In realtà, su quale debba essere la struttura della formazione giornalistica sembra essere in corso un vero e proprio braccio di ferro tra l'Ordine dei Giornalisti e gli atenei italiani. Molte università hanno più volte espresso la preferenza per un modello che ricalchi quello delle altre professioni, ovvero corsi di laurea specialistici che curino la formazione teorica seguiti da un periodo di stage formativo da svolgere direttamente nel mondo del lavoro. L'Ordine, al contrario, continua a preferire la strada dei master biennali postlauream, disconoscendo l'importanza della formazione universitaria nell'acquisizione delle tecniche e del funzionamento dell'informazione⁶.

Quale che sia il sistema formativo che si sceglierà di adottare, rimane comunque il fatto che il canale delle scuole è ancora troppo marginale rispetto al numero degli aspiranti giornalisti che ogni anno sostengono l'esame da professionisti: in base al Rapporto Censis 2007, neppure il 20% di coloro che ogni anno ottiene il titolo di giornalista professionista proviene dalle scuole di formazione giornalistica. Peraltro, anche se in molti riconoscono alle scuole il merito di aprire ai giovani le porte delle redazioni, rimane un'incertezza di fondo sul ruolo e l'utilità delle stesse in un quadro ancora tutto in fase di definizione. Questa incertezza si traduce in un atteggiamento di diffuso scetticismo. Non sono pochi i giovani giornalisti che criticano queste scuole, proposte dall'Ordine come soluzione al problema della trasparenza e del merito nell'accesso alla professione; e in molti considerano l'esame di ammissione a queste scuole, così come il costo delle stesse, solo un ulteriore (inutile) sbarramento all'ingresso nel mondo del lavoro. Difatti, dopo anni spesi a stu-

⁶ Il doppio canale di accesso alla professione, attraverso la via colta delle scuole di alta formazione e della via pratica del tirocinio presso una redazione, si rivela una costante in tutti i principali paesi europei. In particolare, la strada della formazione accademica è sempre più caldeggiata dalle istituzioni professionali, laddove esse esistono; al contrario, la via del praticantato tradizionale viene considerata sempre più residuale nel tempo, nonostante ancora rappresenti quasi ovunque il canale di accesso per il maggior numero di aspiranti giornalisti. Con più o meno coerenza, nei diversi paesi europei lo sviluppo di numerose facoltà e corsi di studio universitari specializzati in scienze della comunicazione e dei media si rivela un elemento strategico nella formazione dei professionisti del settore dell'informazione e, sebbene in nessun paese europeo sia obbligatoria la laurea, la tendenza è quella di una crescente specializzazione che passi attraverso la formazione universitaria.

diare per conseguire la laurea, gli aspiranti giornalisti sono ansiosi di confrontarsi con il mondo del lavoro: oltre a soffrire il rallentamento che subisce il loro personale percorso di emancipazione economica dalla famiglia, continuano a sentire frustrata l'esigenza di «sporcarsi le mani» e di cominciare a praticare realmente la professione. «La scuola non l'ho mai fatta, anzi sono proprio contraria – ci confessa Irene (28 anni, giornalista professionista) – queste scuole costano tantissimo e devi ricominciare a studiare proprio in un momento come quello dopo la laurea, quando vorresti cominciare a guadagnare qualcosa dal lavoro che fai». Come Irene, anche Margherita (29 anni, pubblicista) trova paradossale il fatto che, dopo anni di università in cui si è preparata all'ingresso del mondo del lavoro, anche attraverso corsi estivi di giornalismo ed esperienze a titolo gratuito nelle redazioni, all'età di 28 anni avrebbe dovuto ricominciare da capo con una scuola.

Tuttavia, nonostante tutto, la possibilità, di poter svolgere degli stage presso delle redazioni continua a rendere l'accesso a queste scuole molto allettante. Per questa stessa ragione, anche l'offerta di corsi di giornalismo che garantiscono, con maggiore o minore serietà, la possibilità di effettuare uno periodo di formazione-lavoro presso giornali, radio o tv è in costante crescita. A differenza delle scuole di giornalismo riconosciute dall'Ordine, questi corsi non danno titolo per poter accedere all'esame di Stato per diventare giornalisti professionisti ma, appunto, come ci racconta Sergio (31 anni, giornalista professionista), anch'esse hanno il pregio fondamentale di garantire «la possibilità di fare uno stage e quindi di entrare in posti dove, altrimenti, non si sarebbe mai entrati». È proprio grazie a uno stage di sei mesi che Sergio ha avuto la possibilità di farsi conoscere per la sua serietà e la redazione televisiva presso la quale aveva svolto il tirocinio gli ha offerto un contratto di praticantato. Al termine dei diciotto mesi di pratica Sergio ha sostenuto e superato l'esame per diventare professionista e da allora continua a lavorare presso la stessa redazione che lo ha cresciuto professionalmente e ora raccoglie i frutti dell'investimento fatto sulla sua formazione. La sua storia è, però, per stessa ammissione dell'interessato, del tutto atipica: per i più gli stage semplicemente si accumulano sul curriculum, senza costituire il benché minimo valore aggiunto. Difatti, gli stage sono così inflazionati che difficilmente si traducono in concrete opportunità per i giovani: le richieste sono così numerose che nelle redazioni non appena termina uno stage ne viene attivato un altro, senza soluzione di continuità e senza possibilità d'inserimento per figure diverse dagli stagisti. Tant'è vero che come osserva Ettore «anche le scuole sono in difficoltà nel garantire una sistemazione a tutti. [...] C'è una proliferazione delle scuole di giornalismo che non so quanto sia salutare... Finisci in un tritacarne. Ho degli amici che hanno frequentato queste scuole e ora sono tutti più o meno a spasso».

Inoltre, troppo spesso, anche quando si trova un'apertura da parte di una redazione, l'accesso al praticantato è sottoposto a condizioni e circostanze che poco hanno a che vedere con il merito e l'impegno: più che le capacità contano la costanza e la disponibilità a lavorare, anche per anni, a titolo gratuito o, comunque, sottopagati. Maura (28 anni, pubblicista), ad esempio, ci spiega che nell'agenzia stampa presso la

quale lavora da ormai due anni «praticamente c'è una specie di lista interna. Non è che i contratti di praticantato non li fanno, ma ne fanno uno all'anno e c'è una lunga fila d'attesa [...]». Ora io sono più o meno terza. È chiaro che devi sempre stare nelle grazie dei responsabili. Io sono due anni che aspetto e penso che l'anno prossimo me lo faranno». Per questo motivo, pur essendo già laureata, a 28 anni, Maura si accontenta di lavorare sei giorni a settimana con un contratto di collaborazione occasionale retribuito 500 euro mensili, senza ferie o straordinari. Il suo non è un caso isolato. Tutte le esperienze raccolte sono caratterizzate da un periodo, a volte molto lungo, fatto di piccole esperienze: per lo più stage o rapporti di lavoro non del tutto regolari. Né, in questa fase iniziale del loro percorso professionale i giovani sono adeguatamente supportati da attività di orientamento sulle opportunità professionali e formative. Anche il rapporto con gli ordini regionali dei giornalisti appare in questo senso problematico, dal momento che i giovani non gli riconoscono né la capacità né la volontà di fornire loro strumenti e informazioni adeguati per muovere i primi passi nel complesso mondo dell'informazione.

Gli aspiranti giornalisti, dunque, si rassegnano ad accettare condizioni di lavoro poco tutelate e garantite, poiché il panorama che gli si prospetta è quello di un mercato del lavoro completamente bloccato, in cui le poche opportunità disponibili dipendono dagli umori e dalla volontà degli editori che, in questo modo, hanno in mano il loro futuro professionale.

5.4 *Diventare pubblicista: un percorso più semplice, ma non senza insidie*

Alla luce del quadro descritto, non sorprende come sempre più giovani, che magari di fatto già lavorano come giornalisti, preferiscano accantonare (alcuni momentaneamente, altri definitivamente) l'aspirazione di diventare professionisti, decidendo di intraprendere la strada che li porterà a ottenere la qualifica di giornalista pubblicista. Per diventare pubblicisti, infatti, i requisiti sono meno rigidi, essendo sufficiente dimostrare di aver collaborato per due anni con una o più redazioni giornalistiche e di aver pubblicato il numero di articoli richiesto dall'Ordine regionale di appartenenza (con relativa attestazione della retribuzione percepita e dei contributi versati). Proprio in virtù della maggiore facilità con la quale è possibile diventare pubblicisti, molti aspiranti giornalisti considerano questa qualifica una tappa intermedia, prima di riuscire ad arrivare a ottenere il riconoscimento di professionista.

Tuttavia, le cose non sono così semplici e lineari, anche perché ciascun Consiglio regionale stabilisce autonomamente il numero di articoli necessario a dimostrare la non occasionalità della collaborazione; numero che può differire anche di molto da regione a regione⁷. Purtroppo, tale libertà dei Consigli nell'interpretare

⁷ Recentemente, alcuni ordini regionali hanno anche introdotto l'obbligo da parte dell'aspirante pubblicista di sostenere un colloquio orale sui temi della deontologia professionale e della regolamentazione etica.

cosa si intenda per «attività pubblicistica regolarmente retribuita», spesso si traduce per l'aspirante giornalista in nuove e imprevedute difficoltà. Un esempio significativo è quello di un giovane che racconta la sua storia su uno dei numerosi *blog* e *forum* frequentati da giornalisti per lo più precari: dopo aver terminato i due anni di collaborazione presso una redazione e aver pubblicato gli articoli necessari per ottenere il tesserino da pubblicista, recandosi presso l'ordine regionale di competenza, ha scoperto che i requisiti obbligatori per potersi iscrivere all'Albo erano cambiati con effetto retroattivo. La documentazione da lui prodotta non era dunque più valida, perché il numero minimo di articoli era nel frattempo stato innalzato da 70 a 80 ed era stata introdotta una soglia minima di retribuzione pari a 3.000 euro; reddito da dimostrare non solo tramite la dichiarazione dei redditi (come era precedentemente previsto), ma con altre ricevute e con il sostituto di imposta obbligatorio. Il giovane autore di questo racconto si dichiara «disperato» perché nel frattempo i rapporti tra lui e le redazioni che devono fornirgli la vitale documentazione non sono rimasti fluidi e dovranno passare mesi prima che gli mettano a disposizione i nuovi documenti di cui ha bisogno per l'iscrizione all'Albo.

Anche la strada in apparenza più semplice, quella per diventare pubblicisti è, dunque, spesso troppo lunga e i requisiti minimi richiesti possono risultare difficili da ottenere a causa dell'eterogeneità delle disposizioni previste dai singoli Ordini regionali ma, soprattutto, anche per l'indisponibilità degli editori a regolarizzare le posizioni lavorative e contributive dei giovani giornalisti. «Già dai tempi dell'università – ci racconta Miriam (34 anni, giornalista professionista) – collaboravo con diverse testate locali senza mai essere pagata, tanto è vero che non sono mai riuscita a prendere il patentino da pubblicista perché a un certo punto scoprivo che non mi versano i contributi». È più o meno simile l'esperienza di Maura che, subito dopo aver conseguito una laurea in Scienze della Comunicazione, ha risposto a un annuncio per aspiranti giornalisti radiofonici nel quale si prometteva la possibilità di ottenere il patentino da pubblicista: «per sei o sette mesi conducevo il notiziario. Prima lo preparavo, poi lo redigevo e lo conducevo. Alla fine me ne sono andata perché era completamente gratis. Avevano detto che ci facevano prendere il tesserino da pubblicista, ma questo non accadeva dal momento che non ci versavano nemmeno i contributi. [...] Poi sono finita in un giornale a tiratura nazionale dove facevo cronaca locale. Lì facevo solo *desk*, cioè lavoravo le agenzie e non andavo molto in giro. Però lavoravo solo due o tre giorni alla settimana e potevo fare altri lavori, tipo *hostess* o *promoter*, per mantenermi. Non mi pagavano, ma almeno per due anni mi hanno versato tutti i contributi e ho preso questo benedetto patentino». Alla fine, Maura, è stata piuttosto fortunata, visto che i più, oltre a lavorare gratuitamente, devono anche pagarsi i contributi: «dopo la laurea sono entrato in un'agenzia stampa. Per sei mesi sono rimasto al nero, per cui mi pagavo i contributi da solo per gli articoli necessari per diventare pubblicista. [...] Tutti ormai ti fanno pagare da solo i contributi per gli articoli da pubblicista e non ti pagano nulla ad articolo» (Mirko). La pratica abbastanza comune è dunque quella di uno «sfruttamento legalizzato».

Riassumendo, chi vuole intraprendere la professione giornalistica ha davanti a sé due strade alternative da poter percorrere: sostenere l'esame di Stato, dopo aver svolto un tirocinio di diciotto mesi presso una redazione giornalistica o dopo aver frequentato una scuola di giornalismo riconosciuta dall'Ordine dei Giornalisti, diventando quindi un professionista; oppure, chiedere di essere iscritto all'Albo dei pubblicisti, dimostrando di aver lavorato come giornalista in maniera continuativa.

Sulla carta, quello descritto, sembrerebbe un sistema eccellente in grado di assicurare l'accesso alla professione attraverso una pluralità di canali: la via pratica, delle pubblicazioni o del praticantato, e la via cosiddetta «colta», rappresentata dalle scuole postuniversitarie. In realtà, i giovani giornalisti, già provati dalle difficoltà di una professione molto dura e tutta da inventare, sono costretti ad attraversare un vero e proprio limbo esistenziale, fatto di lavoro non riconosciuto e di formazione che in realtà è lavoro. Per di più, un intricato dedalo di norme e procedure complica ulteriormente la loro vita, allungando notevolmente il periodo della gavetta.

Di fatto si assiste, dunque, a una diffusa situazione di precarietà, che persiste ben oltre i trent'anni: anche se nella maggior parte dei casi la pratica e le collaborazioni presso le redazioni cominciano molto presto⁸, il definitivo ingresso negli organici delle redazioni avviene solo molti anni dopo e, comunque, interessa solo una piccola minoranza di quanti hanno scelto questa professione. Per tutti gli altri non sembrano esserci molte alternative al lavoro precario (i più fortunati possono ambire a contratti a tempo determinato), a orari di lavoro sfiananti, e a retribuzioni minime. In molti, alla fine, «sono costretti ad abbandonare questa strada per motivi economici, perché a trent'anni non puoi ricevere solo una paghetta!» (Angelo).

Il quadro, dunque, non sembra essere molto incoraggiante, se come afferma Mirko, in molte redazioni «non c'è selezione, non c'è merito, ma neanche stimoli e incoraggiamento». Ma purtroppo questa è la realtà: per tentare di diventare giornalisti serve molto tempo e molto denaro.

5.5 Freelance e collaboratori, due figure poco «atipiche»

Nonostante la strada per diventare professionisti o pubblicisti sia lunga, difficile e senza alcuna certezza, la parte più difficile del percorso deve ancora iniziare: gli investimenti degli aspiranti giornalisti in termini di studio e lavoro, quasi mai sono compensati da un lavoro adeguato. Ma ai giovani giornalisti si prospettano lunghi anni di precariato, spesso mascherato dal cosiddetto lavoro *freelance*, divenuto ormai caratteristica preminente dell'industria mediatica e della comunicazione: «gli editori ti dicono che non c'è spazio e quindi fai il *freelance*. Tu scrivi con la speranza di riuscire a vendere i tuoi pezzi in giro» (Mirko). Se, infatti, in passato il gior-

⁸ La quasi totalità degli intervistati ha avuto esperienze giornalistiche già al termine della scuola superiore se non prima.

nalista *freelance* era identificabile con quel professionista, spesso dotato di grandi qualità personali e intellettuali, che sceglieva di esercitare autonomamente la sua professione senza vincoli di contratto, con la piena libertà di decidere gli argomenti da affrontare e decidendo a chi vendere il proprio lavoro, oggi non è più così. Il numero di giornalisti *freelance* cresce, difatti, in quelle fasce di lavoratori dell'informazione che non sono certo le più forti per potere contrattuale: ovvero i giovani appena entrati nel mercato del lavoro e i professionisti più adulti usciti dall'organizzazione aziendale in seguito a processi di *outsourcing* e di riduzione del personale. Si tratta, dunque, di collaboratori autonomi, che sono tali più per mancanza di alternative che per scelta: «in Italia i veri *freelance* sono pochi. La maggior parte sono persone che non trovano un impiego stabile e che lavorano facendo la staffetta tra diverse redazioni» (Teresa).

Non è dunque un caso che il numero dei *freelance* «involontari» aumenti costantemente, e non solo in Italia: in tutta Europa l'attualità dei rapporti di lavoro nel mondo dell'informazione è caratterizzata da un crescente grado di esternalizzazione del lavoro giornalistico ai *freelance* e ai collaboratori⁹.

Del resto, la tradizionale presenza nel giornalismo di lavoratori autonomi e indipendenti, ha fornito agli editori, sempre più propensi a privilegiare rapporti di lavoro non dipendenti, una forma contrattuale già definita da poter applicare a un ampio ventaglio di situazioni (Nies, Pedersini 2003). Così, la maggior parte dei giornalisti *freelance* è costretta a condizioni di lavoro senza certezze e sicurezze, al pari dei collaboratori precari. È anzi spesso difficile tracciare una distinzione tra le diverse figure professionali operanti nel settore, dal momento che, il più delle volte, «il lavoro *freelance* è una forma di precarietà nascosta» (Valerio). In altre parole, anche nel giornalismo, accade ciò che si verifica in gran parte del mondo del lavoro quando si tratta di giovani: si camuffano dipendenti a tutti gli effetti in parasubordinati e partite Iva.

In effetti, l'inchiesta qualitativa che abbiamo condotto rivela l'esistenza di un numero vastissimo di tipologie lavorative più o meno regolari. Alcuni numeri sono nondimeno importanti per capire l'entità del fenomeno. In particolare, sono interessanti i dati della cassa previdenziale dei giornalisti, l'Inpgi, che prevede anche una gestione separata (Inpgi2), nella quale vengono versati i contributi derivanti da attività giornalistica autonoma e da collaborazioni continuative o occasionali. Stando ai dati tratti dal bilancio consuntivo 2005 dell'Inpgi2 sulle iscrizioni alla gestione separata, il numero dei contratti di collaborazione e a tempo determinato, in cin-

⁹ Da qualche anno il numero dei giornalisti *freelance* sta aumentando a un ritmo più elevato di quello dei giornalisti dipendenti. In base alle informazioni raccolte in 18 paesi europei, nel 2003, i giornalisti *freelance* erano circa 100.000; più di un quarto del numero totale dei giornalisti. In particolare, in Grecia e Ungheria già a quella data rappresentavano la maggioranza degli operatori dell'informazione (Nies, Pedersini 2003). Anche se i dati risalgono a qualche anno fa, sono comunque attuali e indicativi delle dinamiche tipiche di questa professione.

que anni, è salito del 20,8%. A fronte di 12.000 iscritti alla gestione ordinaria (ovvero regolarmente assunti con contratto giornalistico a tempo indeterminato), i cosiddetti precari sono quasi il doppio ovvero 21.171. Di questi la maggior parte (14.780) è concentrato nella fascia di età che va dai 30 ai 45 anni, mentre coloro i quali hanno un'età compresa tra i 45 e i 60 anni sono 5.633. Infine, sono solo 758 sono gli iscritti over60 (Federazione Nazionale della Stampa Italiana 2006).

Al 2007, i dati Inpgi confermano la stessa tendenza: pur segnalando un aumento dei contratti a tempo indeterminato pari al 2,5% rispetto all'anno precedente, la crescita dei contratti a tempo determinato è stata quattro volte superiore (+10,2%). Se spalmato sugli ultimi sette anni (dal 2001 al 2007), questo andamento risulta ancora più evidente, dal momento che i contratti a tempo indeterminato sono cresciuti del 23,8%, mentre quelli a tempo determinato del 108,4%.

Si tratta di cifre che lasciano pochi margini di dubbio: la scelta di puntare su rapporti di lavoro atipici sembra strutturale, piuttosto che essere legata all'applicazione di meccanismi di selezione destinati a sfociare in un impiego di tipo più stabile (Nies, Pedersini 2003).

Si tenga inoltre presente, che i soli dati Inpgi offrono un quadro parziale: diverse migliaia di giornalisti (circa 15.000 - Eurispes 2008) lavorano senza versare contributi di alcun tipo, restando «invisibili» alle statistiche. Senza poi considerare i disoccupati (2.500 circa - Eurispes 2008). Peraltro, a tali dati si dovrebbero aggiungere i possessori di partita Iva iscritti alle camere di commercio nella categoria «pubblicisti e affini»; categoria che comprende sia giornalisti (professionisti e pubblicisti) sia altri lavoratori autonomi non iscritti né all'Ordine né all'Inpgi, ma che svolgono un lavoro giornalistico (Censis 2000). Del resto, non è una novità che negli uffici stampa o nelle redazioni (specie quelle radio-televisive) si assumono persone che non hanno nemmeno il titolo di pubblicista; quindi senza alcuna esperienza di tipo giornalistico.

Ma il dato più preoccupante è rappresentato dai guadagni, molto al di sotto della soglia di sussistenza, che percepiscono i giornalisti indipendenti: dei quasi 15.000 iscritti alla sola gestione separata, ben 8.189 non raggiungono la soglia dei 5.000 euro lordi all'anno. Nei restanti casi, 2.372 iscritti possono contare su un reddito mensile lordo di 700 euro, 3.316 su un reddito di circa 2.000 euro; mentre 1.385 hanno entrate mensili di circa 4.000 euro lordi. Vi sono, infine, soltanto 466 fortunati che riescono a guadagnare redditi compresi tra i 50mila e i 150mila euro.

Le testimonianze raccolte confermano questi dati: la retribuzione media di chi non è ancora stabilizzato si aggira tra i 500 e i 1.000 euro al mese (senza ferie o malattie retribuite), a fronte di una retribuzione minima di circa 2.000 euro percepita da un giornalista professionista regolarmente assunto¹⁰.

¹⁰ Non stupisce affatto che proprio la questione della stabilizzazione dei precari sia al centro della controversia tra sindacato ed editori che ha portato al mancato rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Perché allora meravigliarsi se gli intervistati hanno più volte sottolineato che uno dei maggiori ostacoli alla professione sia rappresentato proprio dai bassi guadagni che spesso caratterizzano non solo i primi mesi di attività, bensì diversi anni della professione giornalistica? A fronte di retribuzioni in molti casi simboliche, il doppio, il triplo o il quadruplo lavoro diventa una pratica obbligata per chi decide di tentare la strada del giornalismo; solo sommando diverse collaborazioni, è possibile arrivare alla fine del mese, con uno stipendio che consenta di sopravvivere: «ho dovuto fare tante collaborazioni per fare uno stipendio. Ho avuto periodi in cui ho fatto anche tre lavori» (Teresa). In altre parole, «solo se lavori tanto – due o tre articoli al giorno – riesci a fare anche 1.000 euro al mese» (Federico). Però, questo significa, innanzitutto, che bisogna essere molto versatili: «è chiaro, la duttilità è importante. Si passa dalla politica, allo spettacolo, allo sport come un nonnulla. In certi casi magari il fatto di saper fare delle riprese, portare a casa anche delle interviste video, può essere un valore aggiunto importante» (Elena). In secondo luogo, per riuscire a guadagnare 1.000 euro al mese non devono esistere ferie, riposi settimanali e malattia perché «essere “collaboratore a pezzo” vuol dire che se non scrivi e non lavori non guadagni» (Valerio).

Se poi si rimane legati a un'idea di carriera all'interno della redazione per la quale si lavora in modo esclusivo o prioritario, è necessario attendere anni prima di un'eventuale e non garantita stabilizzazione. Nel frattempo, però, è molto difficile affiancare al lavoro di redazione altre attività poiché, specie se si è precari, la disponibilità deve essere sempre massima: «lavoro in media nove-dieci ore al giorno sei giorni su sette. Quanto guadagno? Tre euro l'ora [...] Nemmeno il lavavetri [...] Vuoi che un lavavetri non li guadagni tre euro l'ora? [...] Integrare il reddito non posso perché si lavora tutto il giorno fino alla sera, a volte fino a tardi» (Irene). Del resto si sa, «i precari sono la parte più debole e più sfruttabile. In una redazione chi fa gli straordinari? Il precario! Quando sei precario ti viene chiesto molto più che agli altri» (Teresa).

Le condizioni lavorative sono talmente degradanti che anche lievi miglioramenti, sono percepiti come una grande conquista: «quando vedono che lavori tanto e sai come farlo cominciano anche a tenerti più in considerazione e magari ti “regolarizzano”. Io dopo due anni in cui ero pagata al pezzo, una volta ogni tre mesi, oggi ho un fisso mensile di 700 euro e un contratto di un anno» (Margherita).

Ma rivendicare i propri diritti e un compenso equo, in un settore tanto concorrenziale non è conveniente, dal momento che «gli editori tendono a sfruttare l'entusiasmo e le energie di chi vuole fare il giornalista. Ti fanno scrivere, se ti va bene di danno due lire, ma solo due; poi, quando sono costretti, a farti il contratto, ti danno il borsellino. Tanto qualcun altro da sfruttare lo trovano sempre. [...] È tutto molto sregolato e incontrollato. Per uscire dal precariato c'è bisogno di molta fortuna: devi trovarti al posto giusto nel momento giusto. E a volte devi aspettare anni prima che il famigerato colpo di fortuna arrivi» (Miriam).

Di fatto, tale condizione di precariato, o sotto-occupazione vincola i giovani giornalisti a restare economicamente dipendenti dalla propria famiglia d'origine

tanto durante il lungo periodo di formazione, quanto nei primi anni della professione. In particolare, il supporto della famiglia è stato fondamentale per coloro che, per seguire le proprie ambizioni, hanno dovuto trasferirsi nelle città in cui hanno sede le principali redazioni giornalistiche, ma dove il costo della vita è molto elevato: «chi non ha questa possibilità rischia di rimanere fuori da un mestiere che magari saprebbe fare benissimo» (Teresa).

Evidentemente il giornalismo non è una professione per tutti: la prima selezione avviene tra quanti possono permettersi di affrontare una lunga gavetta non retribuita e quanti, costretti al doppio o triplo lavoro per potersi mantenere, gettano la spugna quando si rendono conto che l'incertezza lavorativa e i sacrifici tendono a protrarsi troppo a lungo nel tempo. Difatti, «a una certa età inizia a pesare anche di più il fatto di avere pochissimo tempo libero, di lavorare sei giorni a settimana per pochi spicci e con poche possibilità di veder migliorare la propria condizione» (Margherita). Anche tra i giovani giornalisti si possono dunque trovare numerosi casi che corrispondono alla recente definizione sociologica di *working poor* (Ehrenreich 2004), ovvero persone che, pur lavorando (e molto), non riescono ad avere un reddito tale da consentire loro le spese necessarie alla sopravvivenza.

La precarietà e la diffusa esperienza di lunghi periodi di disoccupazione, o di sottoimpiego, non si traducono solo nella difficoltà a far quadrare i conti nella vita di tutti i giorni, ma rendono i giornalisti indipendenti particolarmente vulnerabili di fronte al proprio editore. Difatti, è difficile parlare di autonomia e di indipendenza dell'informazione quando si guadagnano due euro lordi a notizia o cinque euro a pezzo, sempre ammesso che si sia pagati: «con le collaborazioni non vai avanti, perché pagano poco, i tariffari non sono rispettati e pagano molto in ritardo» (Angelo). Essere, infatti, retribuiti ben oltre i trenta giorni dalla data della consegna imposti dalla legge, rappresenta la norma in un settore dove la probabilità che non si venga affatto pagati è tutt'altro che remota: «ho collaborato con una testata che non mi ha mai pagato. [...] Sono andato più volte a chiedere queste migliaia di euro che mi dovevano, ma...» (Ettore).

Addirittura, la maggior parte dei *freelance* più che essere pagata a pezzo è pagata a contenuto (ad esempio, una notizia che va in apertura vale più di una spalla); una pratica che riporta il sistema retributivo indietro nel tempo, verso forme di pagamento a cottimo. Eppure, in teoria, i *freelance* e i collaboratori dovrebbero guadagnare più dei loro colleghi salariati, dal momento che devono compensare i costi e i rischi maggiori cui vanno incontro: «un giornalista riconosciuto come libero professionista e non come un dipendente sarebbe l'ideale solo se lo pagassero il giusto. Un'inchiesta può anche durare un mese, quindi deve aver pagato un mese di lavoro. Se la notizia che do al giornale mi porta via un giorno di lavoro, mi si deve pagare una giornata di lavoro, che non è certo i 25 euro dell'articolo che ti pagano. Dovrebbero essere almeno il quadruplo, almeno 100 euro» (Valerio). In realtà, *freelance* e collaboratori ricevono compensi minimi, non potendo nemmeno contare sull'applicazione dei più elementari diritti contrattuali (anche perché spesso

i rapporti con gli editori sono regolati sulla base di tacite convenzioni). È esemplificativa la storia di Giovanni che, dopo essere diventato pubblicista, ha iniziato a lavorare in un quotidiano romano: «ho fatto un lavoro molto impegnativo sia in termini di responsabilità sia di orario. Facevo parte a pieno titolo della redazione, per la quale lavoravo anche sedici ore al giorno. Ero responsabile di una pagina intera e scrivevo più di quattro articoli che venivano pubblicati quotidianamente. Dopo sei mesi questa situazione di lavoro si è interrotta perché il giornale è sostanzialmente fallito. In quei mesi io avevo lavorato senza contratto, solo accordi verbali, che comprendevano un salario molto basso: un fisso mensile di 400 euro a ritenuta di acconto. Ovviamente è una cifra molto al di sotto del contratto nazionale che per un giornalista prevede o una retribuzione da *freelance* (dai 20 ai 30 euro ad articolo) o, per il tipo di lavoro che facevo io, uno stipendio da 1.500-2.000 euro al mese. Io poi non sono neanche stato pagato...».

Di fronte a storie di questo tipo, rimangono pochi dubbi sul fatto che i collaboratori, così come la maggior parte dei *freelance*, rappresentano una categoria di professionisti che, seppur formalmente autonomi, sono in realtà lavoratori economicamente dipendenti a tutti gli effetti¹¹: spesso i giornalisti indipendenti di nuova generazione hanno un solo committente, il quale risparmia notevolmente sui costi di assunzione e preferisce mantenere un rapporto continuativo, ma esterno all'azienda.

Il problema è che, in mancanza di alternative, si rischia di restare «cottimisti» dell'informazione o collaboratori precari fino a oltre i 40 anni, attraversando anche lunghi periodi di disoccupazione e sottoimpiego.

È evidente che lavorando a queste condizioni non solo, come afferma Mirko, «si hanno seri problemi nel gestire i tempi di vita», ma è la qualità e l'autonomia stessa del lavoro a farne le spese. Difatti, la paura che una collaborazione possa non essere rinnovata spinge il lavoratore a una posizione di forzata remissività nei confronti del proprio editore: «se tu non hai un contratto sei anche più ricattabile, quello che scrivi dipende da quello che dice il tuo redattore sul contratto da rinnovare. Insomma, sei molto più debole tu anche come indipendenza» (Angelo). Così come l'esigenza di vendere la notizia ha delle inevitabili conseguenze sulle scelte del giornalista: «se tu scrivi un articolo che devi vendere è il mercato dell'editoria a condizionare la tua lettura e, quindi, muore la libertà di informazione, di interpretazione» (Giovanni).

Non solo la libertà, ma è la stessa qualità del lavoro, nel caso dei *freelance* e dei collaboratori che lavorano in multicommitenza a essere messa in discussione,

¹¹ Tra i paesi europei, la Francia è quello con la legislazione più dettagliata e scrupolosamente osservata sui *pigiste* (i giovani *freelance*). Nonostante anche in questo paese gli editori comincino a fare pressioni per una maggiore libertà, che consenta loro di abbassare il costo del lavoro, attualmente la retribuzione del pezzo giornalistico si aggira intorno ai 57 euro a cartella. Il compenso è corrisposto mensilmente (anche in caso di mancata pubblicazione) ed è comprensivo di rimborso spese.

dal momento che le notizie vengono lavorate da chi praticamente è al di fuori della redazione: «soprattutto per chi, come me, ama il lavoro di redazione del giornale, la costruzione del giornale, è davvero l'atomizzazione del lavoro, perché scrivi per un giornale senza però capirne il senso complessivo, le decisioni, il dibattito» (Giovanni). Anche Maura sottolinea la problematicità dell'assenza di un rapporto costante tra i collaboratori esterni e le redazioni: «io soffro molto la distanza con la redazione. Il collaboratore non va mai in redazione e se ci va si trova, comunque, un po' fuori luogo perché non è il suo spazio. Ci sono delle carenze obiettivamente molto grandi. Non c'è comunicazione tra la redazione e il collaboratore: se il collaboratore sta fuori, quando succedono avvenimenti importanti, non ne è a conoscenza. La redazione dovrebbe, quindi, mandarti la notizia di quanto succede o la dichiarazione di qualcuno per farti fare una domanda importante, ma non avviene. Questo anche perché in redazione sono obiettivamente pochi rispetto al volume di lavoro e quindi non hanno tempo di fare quella cosa in più che, invece, potrebbe favorire un lavoro di gruppo» (Maura).

Un ulteriore aspetto che contribuisce a compromettere la qualità del lavoro di *freelance* e collaboratori è rappresentato dalla totale assenza di tutele che questi hanno di fronte alle querele per diffamazione e alle richieste di risarcimento danni che possono ammontare anche a diverse migliaia di euro. Questo significa che è preclusa loro ogni possibilità d'inchiesta, se non a proprio rischio e pericolo. Difatti, le inchieste sono, per definizione, indagini lunghe (e quindi costose) che mal si conciliano con la condizione di precari dell'informazione. Peraltro, quando si lavora a ritmi sostenuti, magari girando da una redazione all'altra, anche se non si fa un lavoro d'inchiesta è facile cadere in errore e incorrere in qualche incidente: «quando ero collaboratore per arrivare a fine mese facevo le capriole. Infatti, la prima querela l'ho presa per una cosa impossibile, nel senso che stavo tornando da Torino e mi chiesero un pezzo alle 7 di sera, su una cosa di cui non sapevo assolutamente nulla. Ho fatto due o tre telefonate [...] Io alla fine ho preso una condanna abbastanza rognosa, perché è una condanna penale: nel riportare i rapporti tra un esponente politico e un mafioso ho sbagliato la forma [...] Era la stanchezza» (Ettore).

Si arriva, dunque, al paradosso che a causa dei ritmi frenetici e delle condizioni mortificanti cui si è costretti a lavorare se si vogliono portare a casa 1.000 euro al mese, anche la regola più semplice, ma fondamentale, quella cioè di controllare sempre la notizia, viene sempre più spesso ignorata e disattesa.

5.6 L'Ordine e i «lavoratori dell'informazione»

Sebbene il precariato si sia propagato a macchia d'olio in ogni settore, diventando un marchio generazionale che coinvolge una significativa percentuale di quanti hanno oggi tra i trenta e i quarant'anni, per quel riguarda il mondo dell'informazione la portata del fenomeno è tale da non potersi esclusivamente ricon-

durre alla crescente tensione verso la flessibilità che caratterizza gli attuali assetti del mercato del lavoro nei paesi a economia avanzata. Piuttosto, sembra necessario riconoscere la natura delle trasformazioni in corso nel mondo dei media; mutamenti che aprono spazi imprevisi per una nuova autonomia nel lavoro giornalistico, senza ancora però riuscire a garantire, specie ai lavoratori più vulnerabili, un'effettiva indipendenza dal punto di vista contrattuale e retributivo. Negli ultimi decenni la figura del giornalista è, infatti, cambiata radicalmente e le trasformazioni dell'industria della comunicazione ne hanno ridefinito ruolo e mansioni: non più ricercatore di scoop e interprete che approfondisce la notizia, ma «addetto al *desk*» che elabora e trasmette notizie già selezionate da altri. Tutti cambiamenti, questi, che hanno amplificato anche nella professione giornalistica l'uso di forme di lavoro caratterizzate da precarietà, parcellizzazione, mobilità e flessibilità, ma anche da una crescente specializzazione.

In questo senso, e alla luce della già ricordata difficoltà delle parti sociali nel trovare un accordo sul rinnovo del contratto collettivo (cfr. nota 10), appare non più rimandabile l'adozione di misure istituzionali che garantiscano strumenti di sostegno alla continuità del reddito per le nuove figure che si vanno affermando nel mondo del giornalismo; figure che il più delle volte non sono attrezzate ad affrontare la professione in reale autonomia. Come si è avuto modo di approfondire nelle pagine precedenti, allo stato attuale è difficile trovare spazi nel mondo del giornalismo e, quando ci si riesce, si va comunque avanti con collaborazioni (continuative o occasionali) sottopagate. Le prospettive aperte dallo sviluppo delle nuove tecnologie (tra le quali basti citare la diffusione dell'uso di Internet o del satellite) hanno infatti aumentato le opportunità di lavoro per i più giovani, ma hanno anche favorito una deregolamentazione del settore. Se da un lato, in un contesto caratterizzato da rapide ed epocali trasformazioni, la capacità del sistema di incorporare forza lavoro giovanile con competenze trasversali e versatili è diventato un requisito irrinunciabile al fine di garantire un alto livello di professionalità, anche attraverso i mezzi d'informazione di nuova generazione; dall'altro lato, l'offerta di lavoro è talmente alta che gli editori, evidentemente poco interessati alla qualità delle informazioni e alla preparazione dei propri dipendenti, riescono a tenere il costo del lavoro ben al di sotto delle tariffe minime previste. Del resto, la filosofia ormai prevalente è quella del profitto e del contenimento dei costi: «oggi gli editori fanno gli affaristi; cioè, il giornalismo non è più come era una volta: si diventa editori perché si ha qualche soldo da investire, si fa un giornale con un sacco di pubblicità, ma non interessa a nessuno del dipendente, come lavora come non lavora [...] Delle sue condizioni economiche. Perché per l'editore è un investimento, quasi un giocherello, con cui magari anche gestire i suoi affari personali [...] Le persone sono viste come un costo. Il lavoratore non è più un investimento, quindi una volta che si esaurisce come una batteria non interessa a nessuno» (Irene).

Tuttavia, appare paradossale e fortemente pernicioso proseguire su una strada che vede i giovani (e non solo) in una posizione di marginalità e di estrema vulne-

rabilità, perché costretti a pagare sulla propria pelle i costi della ristrutturazione del mondo dell'informazione.

In questo scenario l'Ordine dei Giornalisti, che rappresenta un *unicum* nel panorama internazionale, ha la responsabilità di doversi adeguare a queste trasformazioni. Negli altri paesi europei la professionalità degli addetti all'informazione, la cui etica e competenza professionale è comunque garantita da forme di autogoverno dei giornalisti, non viene sottoposta ad alcun limite di accesso da parte di organizzazioni di categoria. Anche perché, nella maggior parte dei paesi europei il giornalismo non è un'attività professionalizzata e, laddove lo è (Belgio, Francia, Norvegia, Portogallo), non esiste un Ordine, ma il rilascio di tessere o documenti è affidato alle organizzazioni sindacali (attraverso commissioni miste in cui sono presenti gli editori o solo i giornalisti). E anche in Italia sono molti coloro che si schierano contro l'esistenza di un ordine professionale dei giornalisti, ritenuto un retaggio inutile da superare. Anche tra i nostri intervistati, tanto tra i precari quanto tra coloro che hanno una posizione maggiormente stabile, è opinione condivisa che l'Ordine sia inutile, specie se si considera che nel mondo dell'informazione italiana buona parte degli addetti è costituita da collaboratori: «sarà una contraddizione, ma da giornalista professionista penso che l'Ordine non sia necessario. Può sembrare una contraddizione perché io poi ho fatto tutto un percorso che mi ha portato a essere giornalista professionista. Però vedo anche il modello di altri paesi come la Germania dove l'Ordine non esiste; c'è una sorta di associazione, ma non c'è una selezione per diventare giornalista se non quella di una redazione. Se un giornale ti vuole come giornalista ti fa la prova e la formazione: il giornalista è quello che lavora come giornalista, senza altri criteri. Adesso l'Ordine e il sindacato tutelano chi ha il contratto giornalistico, che è già un contratto molto buono, e hai dei vantaggi che tu precario, anche se professionista, comunque non hai» (Angelo).

Ovviamente l'Ordine dei Giornalisti respinge con forza tutte le accuse che da anni si vede rivolgere. Nello specifico, l'attuale Segretario dell'Ordine ricorda che l'esigenza di un ordine professionale nasce, innanzitutto, dalla necessità di tutelare i cittadini e che, per questo, l'Ordine sarà impegnato in misura sempre crescente nell'opera di sanzione e di repressione dei comportamenti eticamente scorretti, eventualmente assunti da giornalisti iscritti all'Albo. E ciò proprio in virtù del fatto che «l'Ordine nasce da un'idea di garanzia per i cittadini più che per gli iscritti. E la garanzia di una deontologia interna non può venire assicurata con i tempi della giustizia ordinaria». Il Segretario dell'Ordine spiega, inoltre, che l'autoregolamentazione attraverso l'Ordine è più efficace di quella che potrebbe perseguire la legislazione ordinaria anche nello stare al passo con l'evoluzione delle problematiche legate allo sviluppo dell'informazione: «in questi anni è cambiata la struttura stessa dell'Ordine perché è cambiata la società. Quando è nato ad esempio non c'era questa invasione della pubblicità nel campo dell'informazione [...]. Oggi ci sono una Commissione su informazione e pubblicità, una sulla tutela dell'infanzia, una sulla corretta informazione sportiva o economica».

Ma anche in tal caso le critiche non mancano, e l'effettiva capacità dell'Ordine di far rispettare il codice deontologico della professione è messa in discussione da molti intervistati: «non mi sembra che in Italia ci sia questa grande deontologia nel giornalismo. Insomma, abbiamo visto i recenti fatti di cronaca e non mi sembra che tutta questa gente iscritta all'Albo faccia il suo lavoro nel rispetto dei principi deontologici. Questo dimostra che in realtà l'Ordine non serve a nulla» (Maura). Inoltre, sottolinea Ettore, la radiazione dall'Albo non implica l'impossibilità di continuare a scrivere per i giornalisti oggetto di sanzione: «a uno come Renato Farina¹², ovviamente, non puoi impedire di scrivere, perché sarebbe anticostituzionale, contro la libertà di espressione. Però è un fatto strambo: tu lo radii e lui continua a scrivere. Allora a che serve radiarlo?».

In ogni caso, al di là della questione deontologica, le critiche dei detrattori dell'Ordine riguardano soprattutto la legittimità di inquadrare l'attività giornalistica entro una categoria professionale ad accesso limitato e la sua incapacità nello stare al passo con i cambiamenti intervenuti nel mondo dell'informazione: «vorrei sapere dall'Ordine perché non riesce a svecchiarsi; perché non riesce ad uscire da questa percezione di corporazione e perché blocca sistematicamente l'accesso a chi fa questo lavoro. Io mi chiedo che senso abbia. Perché non vede? Perché esiste? A chi serve?» (Licia).

Si fa sempre più urgente, dunque, la necessità di considerare nuove modalità per l'accesso a un settore che, come abbiamo provato a raccontare, non è riducibile a un'unica e omogenea categoria professionale. Difatti, la diffusione di Internet e delle nuove tecnologie su vasta scala non ha solo contribuito alla creazione di nuovi posti di lavoro, ma ha altresì favorito la nascita di nuove figure professionali. Si è così affermata una generazione di produttori di informazione che, a tutti gli effetti, svolgono un lavoro giornalistico, sebbene non appartengano all'Ordine di categoria. Così sempre più spesso le redazioni online preferiscono rivolgersi ai *content producer*, professionisti *multi-tasking* in grado di muoversi senza difficoltà tra contenuti e formati multimediali diversi tra loro (testi, foto, video, etc.); mentre nel settore televisivo si fa largo la figura del «programmista-regista», in grado di inserire contenuti di informazione in un *format* di intrattenimento (Censis 2000). In altre parole, i principali mezzi di informazione si avvalgono sempre più spesso di figure che, giornalisti professionisti o meno, vengono contrattualizzate con formule nuove ed eterogenee: «autori testi», «collaboratori con ritenuta d'acconto», «lavoratori con partita Iva», «collaboratori a progetto», «consulenti», «agenzie di service». Parallelamente, la differenza tra giornalisti professionisti e giornalisti indipendenti sta via via svanendo e corrisponde sempre meno alla realtà del settore del-

¹² Nel marzo del 2007, in seguito a una richiesta del Procuratore Generale della Repubblica di Milano, il giornalista è stato radiato dall'Ordine. Tuttavia, Renato Farina (nel 2008 eletto in parlamento nelle fila del Popolo della Libertà) continua a lavorare come semplice opinionista a «Liberò», quotidiano del quale è stato co-fondatore e vicedirettore.

l'informazione. Non a caso i giovani, comprendendo e anticipando questi fenomeni, anche se non per loro scelta, si affacciano alla professione giornalistica con una sempre maggiore versatilità.

In conclusione, non possiamo non associarci alla valutazione espressa dalla quasi totalità dei giovani giornalisti intervistati i quali, da un lato, smentiscono l'efficacia dell'Ordine come garanzia di correttezza dell'informazione (in ciò sostenuti da eclatanti casi di giornalisti che nonostante fossero stati sanzionati hanno continuato a esprimersi, anche a mezzo stampa in virtù di un diritto costituzionale alla libertà d'espressione che nessun richiamo può togliere loro), e dall'altro percepiscono la sua esistenza come un ostacolo al libero accesso a una professione che senza libertà non avrebbe ragione di esistere. In questo senso, ogni proposta per l'abrogazione o viceversa la sopravvivenza dell'Ordine sarà efficace solo laddove riuscirà a tenere insieme l'esigenza di regolamentazione dell'informazione con l'urgenza di abbattere i numerosi ostacoli che sono frapposti tra i giovani e la professione.

In paziente attesa del proprio turno. Diventare medico in Italia

di **Ilaria Pelle**

6.1 *Tappe, soste e ripartenze nell'avvio della carriera medica*

In un articolo apparso nel settembre dello scorso anno su un noto quotidiano nazionale si elencavano non pochi esempi di medici affermati che, come dei veri e propri sovrani, tramandavano ai loro eredi incarichi di prestigio tanto nelle università quanto negli ospedali pubblici (Polchi 2007). Non a caso l'autore parlava di «casate» di professionisti; di una vera e propria «parentopoli» che, ancora una volta, mette in risalto il mal costume italiano di favorire in tutti i modi persone con le quali si ha un legame di prossimità anziché i più meritevoli. Purtroppo, quella dei favoritismi e delle raccomandazioni è una pratica dura a morire anche in campo medico. Sempre più spesso, le cronache giudiziarie riportano esempi di concorsi poco trasparenti e sono ormai decine gli scandali di baroni che «aiutano» le carriere di figli, mogli, parenti e amici¹. In alcuni casi, è stato proprio l'eccessivo zelo nel voler trovare un «buon posto» ai propri cari a stimolare l'apertura di inchieste giudiziarie volte ad appurare la regolarità di carriere mediche un po' troppo brillanti. Difatti, la nomina di giovanissimi dal cognome noto nelle più alte gerarchie accademiche è un'anomalia troppo evidente, al punto da dover essere accertata in sede giudiziaria: un'ascesa professionale eccessivamente rapida è del tutto inusuale in un paese come il nostro in cui, difficilmente, si diventa professori di seconda fascia prima dei quarantacinque anni (cfr. cap. 4) e dove solo intorno ai quarant'anni un medico riesce a stabilizzare la propria condizione lavorativa. In altre parole, in Italia, se si è giovani non è possibile ricoprire ruoli di una certa importanza e quando questo accade è forte il sospetto di spinte e di aiuti non del tutto regolari. Se questo è vero per molti settori professionali, lo è tanto più per quello medico, dove un percorso di studi (giustamente) molto lungo, ma pieno di blocchi costringe gli aspiranti medici, in un primo momento, a «invecchiare» nelle università e, successivamente, negli ospedali. Solo dopo una lunga gavetta e molti anni di lavoro precario, si può sperare di riuscire a esercitare la professione in modo stabile e continuativo.

¹ Nel loro ultimo libro sui mali che affliggono il nostro paese Sergio Rizzo e Gian Antonio Stella (2008) raccontano, con dovizia di particolari, le gesta di queste «casate» mediche.

Una conferma di quanto sia lungo l'iter per diventare medici è data dall'esame della distribuzione per classi d'età dei medici iscritti all'Albo professionale nel 2007². Colpisce, infatti, la scarsa presenza di giovani professionisti: i medici con non più di 35 anni sono poco meno del 12%. Nello specifico, il 7,7% ha tra i 30 e i 34 anni e solo il 4,2% non ha ancora compiuto 30 anni (tab. 6.1). Le cose non vanno meglio se si considera la fascia d'età successiva, dal momento che anche i 35-39enni non raggiungono il 10% (6,8%): per superare tale soglia bisogna arrivare agli iscritti compresi nella fascia d'età 40-44 anni. Di contro, il 56% dei medici iscritti all'Albo ha più di 50 anni e tra questi più dell'11,5% ha più di 65 anni.

Tab. 6.1 – *Distribuzione dei medici iscritti all'Albo per fasce d'età (anno 2007)*

<i>Classi d'età</i>	<i>v.a.</i>	<i>%</i>
24 anni o meno	3	0,001
25-29	15.137	4,2
30-34	27.853	7,7
35-39	24.306	6,8
40-44	36.333	10,1
45-49	56.314	15,7
50-54	80.013	22,2
55-59	55.977	15,6
60-64	22.287	6,2
65-69	11.879	3,3
70 anni o più	29.422	8,2
Totale	359.524	100

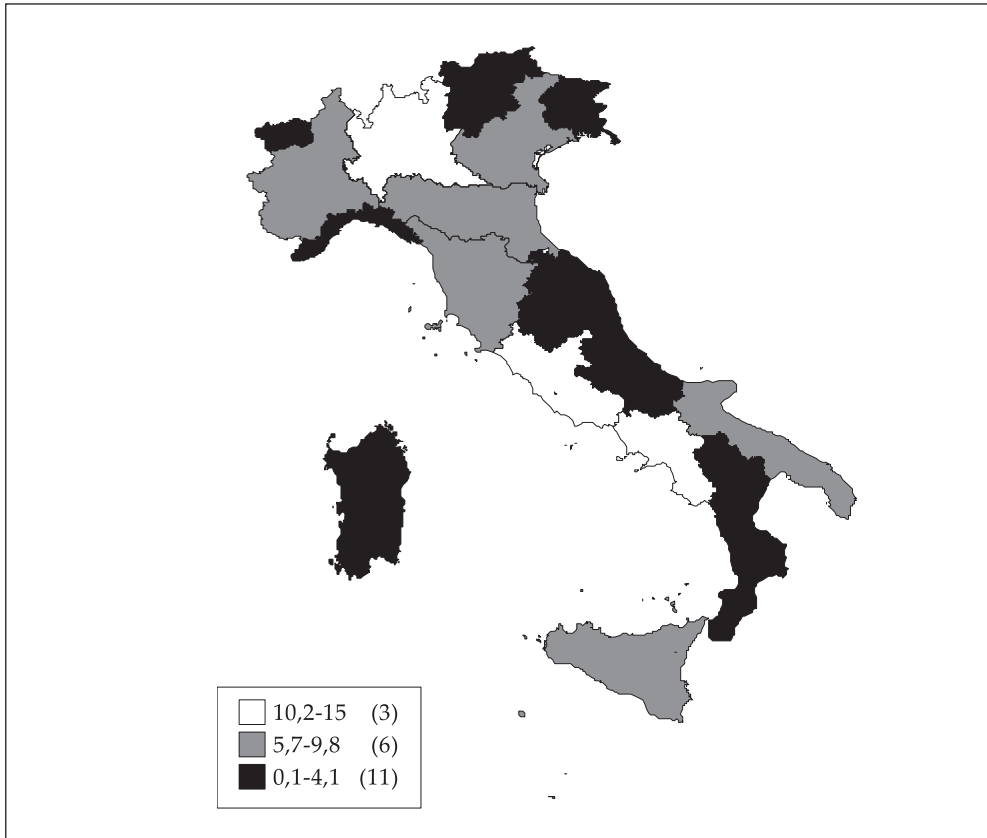
Fonte: FNOMCeO

Come evidenzia il cartogramma riportato nella fig. 1, la distribuzione territoriale dei medici con non più di 35 anni è fortemente condizionata dalle maggiori o minori opportunità in termini di studio che offrono le diverse regioni: laddove i posti banditi dalle facoltà di Medicina e Chirurgia sono più numerosi si registra un'incidenza maggiore di giovani medici iscritti all'Ordine, mentre nelle aree del paese in cui vi sono meno possibilità in tal senso il loro peso è molto contenuto (cfr. tab. 6.3). In altre parole, la già scarsa presenza di giovani medici è estremamente concentrata. In sole tre regioni raggiungono infatti la soglia del 10% (in Campania sono il 10,2% del totale, nel Lazio l'11,6% e in Lombardia il 15%); in tutti gli altri casi rimangono al di sotto

² I dati (non definitivi), risultanti dai flussi informativi dei singoli ordini provinciali, sono stati forniti dalla Federazione Nazionale Ordini Medici Chirurghi e Odontoiatri. Si tenga presente che non esistono limiti d'età all'esercizio della professione medica: in assenza di provvedimenti disciplinari, gli iscritti possono continuare la libera professione fintantoché lo desiderano.

di questa percentuale: in sei regioni (Piemonte, Veneto, Emilia Romagna, Toscana, Puglia e Sicilia) la quota dei medici con non più di 35 anni iscritti all'Ordine è compresa tra il 5,7% e il 9,8%; mentre in addirittura undici regioni sono meno del 5% del totale: si tratta di Valle d'Aosta, Liguria, Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia, Umbria, Marche, Abruzzo, Molise, Basilicata, Calabria e Sardegna.

Fig. 6.1 – *La distribuzione regionale dei medici iscritti all'Ordine con non più di 35 anni (anno 2007 -%)*



Fonte: Elaborazione nostra su dati FNOMCeO

Occorre sottolineare che la recente struttura per età della professione medica è un'evoluzione recente (o meglio un'involuzione): nell'arco di un decennio i medici con meno di 35 anni si sono praticamente dimezzati. Difatti, nel 1996, i professionisti con un'età inferiore ai 35 anni erano quasi il doppio (21%); in particolare il 7,9% degli iscritti all'Albo aveva meno di 30 anni e la percentuale di quanti avevano un'età compresa tra i 30 e 34 anni era pari al 13,1 (tab. 6.2). Addirittura i 35-39enni, rispetto a undici anni fa, sono diminuiti del 13,8%: nel 1996 erano infatti il 20,6%.

Tab. 6.2 – *Distribuzione dei medici iscritti all'Albo per fasce d'età (anno 1996)*

<i>Classi d'età</i>	<i>v.a.</i>	<i>%</i>
24 anni o meno	17	0,01
25-29	24.550	7,9
30-34	40.584	13,1
35-39	63.858	20,6
40-44	79.296	25,6
45-49	46.445	15
50-54	17.249	5,6
55-59	11.351	3,7
60-64	8.959	2,9
65-69	9.708	3,1
70 anni o più	8.313	2,7
Totale	310.330	100

Fonte: FNOMCeO

Chiaramente, ciò non vuol dire che al giorno d'oggi i ragazzi italiani non siano più affascinati dalla professione medica, ma è più probabile che la politica del numero programmato, attualmente adottata dalle università italiane, abbia dato i suoi frutti, riducendo drasticamente il numero dei giovani che si affacciano alla professione.

È risaputo che per accedere alla facoltà di Medicina e Chirurgia è necessario sostenere un test d'ingresso; una prova che non lascia scampo alla maggioranza dei partecipanti³. Ciò non sembra comunque scoraggiare gli aspiranti medici, che sempre più numerosi prendono parte a queste selezioni. È sufficiente dare uno sguardo al numero dei partecipanti alle ultime prove di ammissione rispetto ai posti disponibili per rendersene conto. I candidati che per l'anno accademico 2008-2009 hanno tentato il test di accesso sono stati 49.679, a fronte di una disponibilità di 7.688 posti⁴ (tab. 6.3).

³ Si tratta di un test molto selettivo che costringe l'84% dei concorrenti a rinunciare al sogno di diventare medico (Della Zanna 2007).

⁴ Al numero dei posti banditi a livello nazionale dal Ministero dell'Università e della Ricerca vanno aggiunti 100 posti riservati all'Università Vita-Salute San Raffaele di Milano. Il dato non è stato riportato nella tabella 6.3 poiché non è stato possibile recuperare l'informazione circa il numero dei partecipanti alla selezione.

Tab. 6.3 – *Il numero dei candidati ai test di ammissione alle facoltà di Medicina e Chirurgia e il numero dei posti disponibili (a.a. 2008-2009)*

Ateneo	Partecipanti Alla Prova	N° posti	Ateneo	Partecipanti Alla Prova	N° posti
Bari	2.101	324	Padova	1.549	239
Bologna	1.498	300	Palermo	1.498	275
Brescia	1.012	180	Parma	1.034	200
Cagliari	1.155	165	Pavia	1.069	200
Catania	2.120	283	Perugia	1.046	200
Catanzaro	930	77	Piemonte Orientale	503	75
Chieti	1.192	158	Pisa	1.331	255
Ferrara	858	159	Politecnica delle Marche	867	130
Firenze	1.277	220	Roma "La Sapienza" I Facoltà	3.368	539
Foggia	603	71	Roma "La Sapienza" II Facoltà	960	156
Genova	1.014	220	Roma "Tor Vergata"	989	182
Varese Insubria	585	130	Roma "Cattolica S. Cuore"	3.421	233
L'Aquila	946	120	Roma "Campus Bio-medico"	1.107	82
Messina	1.021	220	Salerno	945	100
Milano	1.856	330	Sassari	871	100
Milano "Bicocca"	633	110	Siena	893	151
Modena-Reggio Emilia	719	149	Torino	1.916	401
Molise	309	50	Trieste	679	110
Napoli "Federico II"	2.460	280	Udine	461	80
II ^a Napoli	2.028	288	Verona	855	146
			Totale	49.679	7.688

Fonte: elaborazione nostra su dati MIUR

* Fonte: Università Cattolica del Sacro Cuore.

** Fonte: Università Campus Bio-Medico di Roma.

In pratica, solo il 15,5% dei partecipanti alle prove è riuscito a ottenere un posto: a Bari erano in 2.101 a contendersi 324 posti; a Catania per 283 posti si sono presentati 2.120 candidati; a Napoli ("Federico II") per 280 posti i candidati sono stati 2.460; a Roma ("La Sapienza" I Facoltà) si sono presentati in 3.368 per 539 posti, e così via di questo passo.

Il rischio è che la scelta del numero chiuso porti il Sistema Sanitario Nazionale al collasso, poiché nel giro di pochi anni non ci sarà abbastanza ricambio tra i medici che

vanno in pensione e quanti andranno a prendere il loro posto: le stime indicano che tra poco più di un decennio, in Italia, ci saranno 70mila medici in meno⁵. Il problema è di non poco conto, specie se si considera l'inarrestabile invecchiamento della popolazione italiana e il conseguente aumento delle patologie cliniche. Di qui la richiesta dell'Ordine di abolire il numero chiuso, o quantomeno di aumentare il numero programmato degli iscritti alle facoltà di Medicina e Chirurgia⁶.

Ad ogni modo, il numero chiuso alla facoltà di medicina è solo il primo ostacolo che gli aspiranti medici devono affrontare lungo un percorso formativo contrassegnato da tutta una serie di ostacoli. Difficilmente, infatti, i 7.688 ragazzi che quest'anno sono riusciti a iscriversi, per quanto meritevoli, tra circa dodici anni⁷ riusciranno a esercitare la professione medica: il percorso che si apprestano a iniziare è tutt'altro che lineare, essendo contrassegnato da battute di arresto più o meno lunghe che, inevitabilmente, ne rallentano l'andamento.

Ma procediamo con ordine. Quanti riescono a superare il test iniziano un corso di laurea, al termine del quale sono pronti ad affrontare l'esame di Stato⁸, previo versamento di una quota di iscrizione piuttosto consistente: più di 300 euro⁹.

L'esame, che si svolge con cadenza semestrale, è piuttosto lungo: è difatti previsto un tirocinio pratico della durata complessiva di tre mesi da svolgere in ospedale (sessanta giorni) e presso un ambulatorio di medicina generale (per i restanti trenta giorni). Nel corso del tirocinio vengono valutate le capacità pratiche dell'aspirante medico, previste dal *core curriculum*¹⁰. È inoltre prevista una prova scritta,

⁵ Il dato emerge da una recente relazione (giugno 2008) del vicepresidente FNOMCeO, Maurizio Benato.

⁶ Una conferma indiretta dello scarso avvicendamento all'interno della categoria arriva anche dall'esame dei dati OCSE, relativi al numero dei laureati in medicina ogni mille medici in attività: se nel 1993 (primo anno per il quale sono disponibili i dati del nostro paese) il rapporto era pari a 35.9; nel 2006 il rapporto era sceso a 28.6 (*OECD Health Data 2008*).

⁷ Ai sei anni del corso di laurea vanno aggiunti quelli necessari al conseguimento della specializzazione che variano da un minimo di tre a un massimo di sei.

⁸ L'esame di Stato è stato recentemente modificato (1 gennaio 2004), in quanto ritenuto inadeguato a valutare le capacità degli aspiranti medici. A differenza dell'esame precedente, che considerava soltanto le conoscenze teoriche acquisite dal laureato, esso valuta anche le competenze professionali (il «saper fare») dei giovani aspiranti medici.

⁹ L'ammontare della tassa di iscrizione per poter sostenere l'esame di Stato varia per ogni ateneo e comprende le spese per l'organizzazione dell'esame stesso, il costo del diploma di abilitazione e l'assicurazione per il tirocinio valutativo che devono sostenere gli esaminandi. Ad esempio, alla Sapienza di Roma la quota versata all'università è di 278,91 euro, all'università di Napoli "Federico II" di 274 euro, all'Università degli Studi Milano - Bicocca si arriva a 350 euro. Alla quota versata all'università bisogna inoltre aggiungere circa 50 euro (49,58 euro) come tassa da versare all'Agenzia delle Entrate. Quest'ultima cifra è uguale per tutti gli atenei.

¹⁰ Si tratta del curriculum che raggruppa tutte le conoscenze fondamentali (la formazione medica di base) che i neolaureati devono possedere per cominciare a esercitare la professione e quindi per poter affrontare l'esame di Stato.

articolata in due parti: la prima è volta a valutare le conoscenze di base; la seconda a testare «le conoscenze riguardanti la clinica, la prevenzione e la terapia, nonché le capacità del candidato nell'applicare le conoscenze biomediche e cliniche alla pratica medica e nel risolvere questioni di deontologia professionale e di etica medica» (Bompiani 2006: 101).

Una volta superato l'esame di Stato, è possibile effettuare l'iscrizione all'Albo e ottenere, finalmente, l'abilitazione alla professione. Tuttavia ciò si traduce per i giovani medici nella possibilità di poter fare ben poco: qualche sostituzione del medico di famiglia, oppure i prelievi in un laboratorio di analisi. Qual è allora l'utilità di essere iscritti all'Albo, se all'atto pratico ciò non consente l'effettivo esercizio della professione, fatta eccezione per piccoli incarichi? Probabilmente, hanno ragione Boeri e Galasso quando affermano che l'esame di Stato non è altro che un espediente per consentire «ai professionisti che già lavorano da tempo sul mercato di controllare e regolare l'entrata dei nuovi colleghi e potenziali concorrenti» (2007: 72). Effettivamente, nel caso dei medici l'iscrizione all'Albo è solo un riconoscimento formale, che però contribuisce a prolungare ulteriormente un percorso già lungo di per sé. Il periodo più faticoso per gli aspiranti medici, infatti, deve ancora iniziare, dal momento che per poter effettivamente esercitare la professione medica non è sufficiente aver conseguito una laurea né tanto meno aver superato l'esame di Stato: per diventare medico (specialista o generico), dopo il conseguimento della laurea, occorre frequentare, rispettivamente, una scuola di specializzazione (che può durare fino a sei anni come nel caso di Chirurgia Generale)¹¹, oppure il corso di medicina generale (di durata triennale). Il problema è che la scelta della scuola da frequentare, come si avrà modo di approfondire, solo in parte dipende dalla volontà dei giovani medici. Peraltro, in ogni caso, prima di riuscire ad aver accesso (tramite concorso) a una di queste scuole, bisogna aspettare a lungo, poiché i posti disponibili sono inferiori alle domande e, il più delle volte, la meritocrazia è un criterio di selezione che conta poco. Gli aspiranti medici sembrano saperlo bene e sin dal periodo del tirocinio professionalizzante, volto alla preparazione della tesi di laurea (il cosiddetto «internato»), cercano di stabilire rapporti «proficui» con il professore che li segue. Enrico (25 anni, specializzando) ci racconta l'*iter* che seguono tutti gli studenti: «nel preparare la tesi di laurea ho chiesto l'internato elettivo al mio professore e per due anni ho frequentato il reparto; poi mi sono laureato e successivamente ho continuato questo periodo di internato, poi ho fatto il concorso». Buona parte del futuro di questi giovani dipenderà, infatti, da quanto si sono dati da fare durante il periodo dell'internato che, proprio per tale motivo, può considerarsi uno dei passaggi più importanti per la futura carriera dei giovani medici. In pratica, frequentando il reparto collegato alla specializzazione cui si vorrebbe accedere, i laureandi si mettono in coda per entrare nella scuola prescelta: la speranza è che la loro di-

¹¹ La durata del corso degli studi per ogni singola scuola di specializzazione è definita nell'ordinamento didattico specifico della scuola che ne disciplina anche gli standard formativi.

sponibilità a lavorare a titolo gratuito, magari svolgendo anche mansioni poco consone al loro ruolo, venga in qualche modo ricompensata nel momento in cui verranno assegnati i posti disponibili. Di fatto, l'internato consente ai professori di avere a disposizione un gruppo di studenti a cui far svolgere la parte più dura del lavoro; mentre i laureandi hanno la possibilità di entrare in contatto con il docente che, quasi certamente, sarà membro della commissione esaminatrice quando si terrà concorso per l'accesso alla scuola. Difatti, anche se formalmente «il voto di laurea è uno dei requisiti [per entrare nella scuola – Nda], anche il voto massimo non ti garantisce un accesso sicuro. Altri requisiti importanti sono gli anni di frequenza presso il reparto dove hai scelto di fare la tesi. E l'anzianità nella frequenza di questi reparti che è una cosa tra lo studente e il professore» (Silvia, 29 anni, specializzanda). In questo senso essere «interni» significa essere più facilmente «premiabili», anche a costo di sacrificare l'ingresso dei più idonei. In pratica, il sistema attuale tende a gratificare gli studenti che dimostrano maggiore disponibilità, costanza e assiduità per tutta la durata della loro frequenza nel reparto; tutte caratteristiche che non sempre equivalgono a migliori attitudini e capacità.

A questo punto è evidente che l'*iter* formativo che devono seguire quanti vogliono diventare medici, oltre a essere molto lungo (almeno dieci/dodici anni), è anche poco lineare. Difatti, il calcolo dei posti disponibili nell'accesso al corso di laurea e alle scuole di specializzazione, eseguito forse più in base a esigenze economiche che non al fabbisogno reale del Servizio Sanitario Nazionale¹², se da una parte tende a ridimensionare la «pletora medica» dall'altra preclude l'ingresso a quanti non rientrano in graduatoria e che sono costretti ad aspettare un nuovo concorso: «c'è una grande richiesta, i posti sono pochi e, quindi, magari si deve attendere qualche anno per poter entrare in una scuola di specializzazione» (Silvia). Con tutto ciò che tale attesa implica in termini di spreco di tempo e di energie per migliaia di giovani medici. Ad esempio, nell'anno accademico 2006-2007, a fronte di 20.998 laureati in medicina e chirurgia, gli iscritti alle scuole di specializzazione di area medica erano 33.702 di cui, però, solo 7.241 al primo anno (MIUR 2008): in pratica solo un laureato su tre. Peraltro si tratta di un dato costante, che non ha subito significative variazioni nel corso dell'ultimo decennio.

Il primo grande blocco in cui si imbattono i giovani medici è, dunque, rappresentato dall'accesso alla scuola di perfezionamento, poiché fino a quando non conseguono una specializzazione possono fare ben poco, se non aspettare il prossimo

¹² In base al Decreto 229/99, relativo al fabbisogno del personale sanitario, «entro il 30 Aprile di ciascun anno il Ministro della Sanità, sentiti la Conferenza permanente per i rapporti fra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano e la Federazione Nazionale Ordini dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri e degli altri Ordini e collegi professionali interessati, determina con uno o più decreti il fabbisogno per il Servizio Sanitario Nazionale, anche suddiviso per Regioni, in ordine ai medici chirurghi [...], ai soli fini della programmazione da parte del Ministero dell'Università della Ricerca scientifica e tecnologica degli accessi ai corsi di diploma di laurea, alle scuole di formazione specialistica e ai corsi di diploma universitario».

concorso e continuare a lavorare nel reparto senza essere retribuiti. L'unica alternativa per chi non entra in una scuola è rappresentata da impieghi temporanei sottopagati presso strutture private o convenzionate con il Sistema Sanitario Nazionale dove effettuare prelievi o lavorare come guardia medica.

Tuttavia, anche il termine degli studi specialistici non implica la possibilità di arrivare a esercitare la professione in senso compiuto: ai più si prospetta un lungo periodo di precariato, nel corso del quale devono accontentarsi di lavorare con contratti a progetto o a termine. Questa fase è destinata a durare anche dieci anni: facendo un rapido calcolo risulta evidente che a professione medica vera e propria (ovvero stabile) ha inizio solo intorno ai quaranta anni, e cioè quando ormai non si è più giovani.

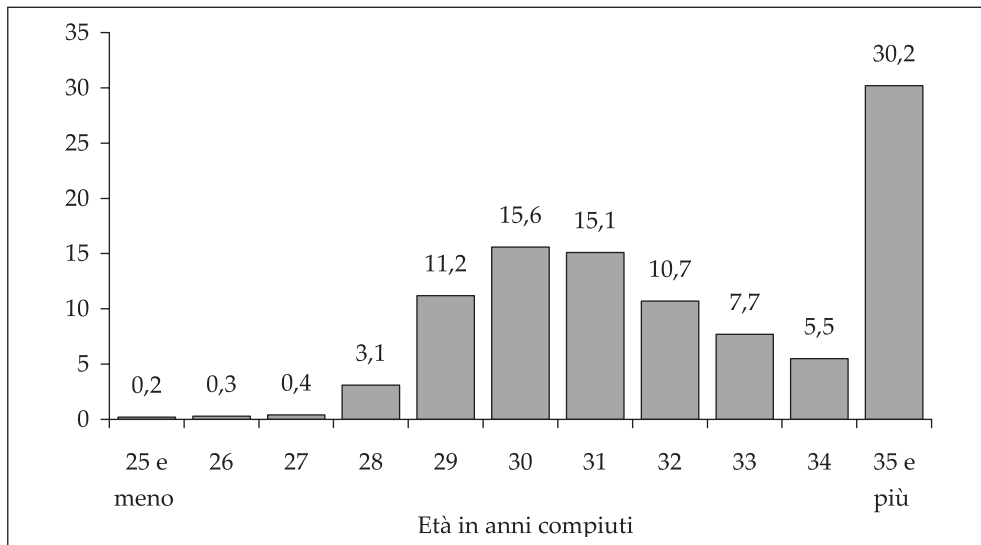
I giovani medici e quanti aspirano a diventarlo, oltre a doversi impegnare per molti anni in un'intensa attività di studio e lavoro, devono dunque mettere in conto tutta una serie di soste che ne rallentano l'affermazione professionale. Obiettivo del presente capitolo è proprio quello di evidenziare le difficoltà che questi giovani incontrano lungo il loro percorso professionale e come tali impedimenti si traducano in lunghi periodi di forzata inattività, nel corso dei quali si rimane in attesa di poter concludere il proprio *iter* formativo o, semplicemente, di poter lavorare.

6.2 Programmazione e improvvisazione: strategie per contrastare il «sistema delle attese»

Come si è detto, i giovani medici e gli aspiranti tali, oltre a doversi impegnare in intensi anni di studio e lavoro, devono mettere in conto dei periodi più o meno lunghi di forzata inattività che, di fatto, ne rallentano l'affermazione professionale. Un primo dato indicativo di questa tendenza è rappresentato dall'età alla quale terminano la scuola di specializzazione. Con riferimento al 2006, 84,8% dei medici che ha conseguito il diploma presso una scuola di specializzazione aveva già compiuto i 30 anni: il 15,6% aveva 30 anni, il 39% aveva un'età compresa tra i 31 e i 34 anni, mentre ben il 30,2% aveva già compiuto 35 anni (graf. 6.1).

Peraltro, l'età non più giovanissima alla quale i medici concludono la specializzazione non è loro direttamente imputabile, visto che nella maggior parte dei casi svolgono studi universitari regolari e si laureano in tempo: nel 2007, di tutti i laureati fuori corso, solo il 3,6% proveniva dalle facoltà di Medicina e Chirurgia (a fronte del 14,4% dei laureati in Lettere e Filosofia e in Ingegneria – MIUR Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria). Tale ritardo, è piuttosto riconducibile alla scarsità dei posti disponibili nelle scuole di specializzazione, che alimenta un perverso «sistema di attese»: quanto prima ci si mette al seguito di un professore (meglio se ha un certo peso all'interno della commissione d'esame per la specializzazione scelta), tanto più è probabile che prima o poi si riesca a entrare. In pratica, solo la metà dei laureati in medicina riesce a entrare in una scuola: a fronte di circa

Graf. 6.1 – Età di conseguimento del diploma nelle scuole di specializzazione dell'Area Sanitaria (anno 2006 – %)¹³



Fonte: MIUR

30.452 neomedici laureatisi nelle università italiane nell'anno solare 2005, i contratti di formazione-lavoro per medici specializzandi, nell'anno accademico 2006/2007, sono stati 17.823 (MIUR 2008).

Non è, dunque, un caso che la scelta della scuola cui indirizzarsi è bene che avvenga almeno due o tre anni prima del momento in cui si prevede l'auspicato ingresso: già a partire dal quarto/quinto anno del corso di laurea inizia il periodo d'internato, si comincia cioè a frequentare il reparto dove (si spera) avverrà la formazione specialistica. A partire dalla metà del corso di studi, dunque, lo studente deve decidere se vuole diventare chirurgo, pediatra o cardiologo, per un totale di ben sessantuno specializzazioni. È questo il primo momento di difficoltà per i giovani medici in formazione che, in molti casi, proprio in virtù di una preparazione teorica non ancora completa, ma anche di una scarsa (se non nulla) esperienza pratica, non hanno ancora le idee chiare su cosa voler fare «da grandi». Paradossalmente, i primi anni di studio dovrebbero servire a chiarire tutta una serie di dubbi. Al contrario, gli studenti si trovano a dover compiere una scelta fondamentale, quale è appunto quella relativa alla materia della tesi (e quindi della specializzazione da seguire) quando ancora non sono riusciti a misurare se stessi rispetto alle proprie attitudini personali, né sono riusciti a capire quale è la scelta più adatta alle loro propensioni.

¹³ I Dati non considerano i diplomati dell'Università di Roma "La Sapienza", in quanto non disponibili.

Dalle testimonianze dei giovani intervistati emergono tutte le difficoltà e gli inconvenienti derivanti da una scelta precoce e poco ponderata, e ciò nonostante una formazione molto lunga. Silvia racconta l'esperienza di un collega che, in un primo momento, aveva optato per una specializzazione in chirurgia, ma resosi conto che non faceva per lui ha deciso di cambiare scuola scegliendo igiene: «sono anni che perdi, perché cambiando specialità devi ricominciare a frequentare il reparto da un'altra parte. Se, invece, si incrementassero le attività pratiche e ti mettessero alla prova prima, già durante il corso di laurea, si eviterebbe un domani di fare una scelta sbagliata». Gli errori di valutazione da parte degli studenti vanno infatti ricercati in una formazione accademica ancora *in fieri* e in alcuni casi inadeguata. Sempre Silvia racconta di alcuni colleghi che «si sono laureati in chirurgia senza saper mettere un punto di sutura»: se la formazione durante il corso di laurea non permette agli aspiranti medici di imparare pratiche basilari, tanto meno può considerarsi adeguata nel far comprendere a degli studenti quale sia la giusta specializzazione per ciascuno di loro. Stando così le cose, le scelte prese con superficialità e poca consapevolezza sono tutt'altro che rare.

Se poi si è anche fuori corso, è maggiore la fretta di trovare un reparto presso il quale svolgere la tesi di laurea ed eventualmente continuare il percorso formativo con la specializzazione. In questi casi la probabilità di scelte dettate più dall'opportunità del momento che da un reale interesse aumenta in modo significativo: «vedo persone che fanno scelte dettate dal caso, magari perché si laureano in ritardo e hanno l'ansia di fare la specializzazione, allora fanno il concorso in tre-quattro posti ed entrano nel primo che capita» (Paola, 28 anni, specializzanda). Gli studenti, dunque, sembrano essere stretti tra due fuochi: da una parte devono sbrigarsi a raggiungere la laurea e dall'altra compiono la scelta decisiva della scuola specialistica, che è alla base del loro futuro professionale, senza avere le competenze, l'esperienza e la lucidità per non sbagliare.

Alcuni intervistati, consapevoli dei rischi di una scelta avventata, propongono soluzioni che possano aiutarli in una fase così cruciale. Qualcuno consiglia di introdurre dei test psico-attitudinali, perché «vedendo le persone che sono uscite e sono entrate dopo di me, penso che non avrebbero fatto male» (Paola); qualcun altro propone di incrementare l'attività pratica già durante il corso di laurea, in modo che gli studenti siano quanto prima coscienti delle loro attitudini. In ogni caso, al di là delle inclinazioni personali, molti studenti, consapevoli delle difficoltà che incontreranno nel trovare un impiego, nel momento dell'opzione per la scuola di specializzazione si fanno guidare anche dalle future opportunità occupazionali che questa può offrire loro, cercando di conciliare i propri interessi con quanto richiede il mercato: «c'erano anche altre specializzazioni che mi sarebbero piaciute, come Medicina Interna e Pediatria, però sicuramente mi avrebbero dato meno possibilità di lavoro rispetto ad Anestesia. Infatti, la figura dell'anestesista-rianimatore è una figura molto versatile che viene utilizzata in diversi ambiti: si trova in rianimazione, nelle sale operatorie, nel codice rosso, quindi nel Pronto Soccorso, e nella chirur-

gia d'urgenza; si occupa di terapia del dolore. Quindi, avendo molti sbocchi, dà più possibilità d'inserimento» (Silvia). Anche Edoardo (35 anni, medico) sottolinea che «considerare gli sbocchi occupazionali è fondamentale». Tuttavia, non è affatto detto che la specializzazione più spendibile da un punto di vista lavorativo sia anche la più adatta per chi la sceglie: quello che avrebbe potuto essere un ottimo pediatra, magari diventerà un mediocre radiologo semplicemente perché nel secondo caso gli sbocchi occupazionali sono maggiori.

6.3 «Sala d'aspetto»: l'internato come processo di accreditamento

Quale che sia la scelta degli studenti e il motivo della stessa, una volta individuato l'argomento della tesi, e quindi la struttura presso la quale svolgere l'internato, per loro inizia un periodo estremamente impegnativo. L'internato, infatti, non è l'unica attività alla quale devono dedicarsi: bisogna continuare a seguire le lezioni, studiare, rispettare le scadenze degli esami e preparare la tesi di laurea. Oltretutto, in alcuni casi, l'attività dei centri che fanno capo alla specializzazione prevede anche turni notturni e guardie di dodici ore: «andavo in reparto con una frequenza che era di due volte a settimana circa e non retribuita. Si facevano turni di sei ore e alcune volte anche di dodici ore. Facevamo turni anche di notte» (Silvia).

A questi ritmi non è sempre facile riuscire a conciliare la frequentazione del reparto con l'attività di studio. Ad esempio, tra il quinto e il sesto anno di università, per Marco è stato estremamente faticoso portare a termine gli esami, frequentando contemporaneamente il reparto. Anche Livia (29 anni, specializzanda), evidenzia gli stessi problemi incontrati da Marco: «la principale difficoltà è che ci vuole un impegno notevole, e quindi tante ore di studio e di attività, anche in ospedale. Di conseguenza, per la vita privata non rimane molto. È proprio il tempo la difficoltà maggiore».

Ma l'internato (attività peraltro obbligatoria, così come si legge dal nuovo schema tabellare introdotto nel 1996 con il decreto del Ministero Sanità e Ricerca)¹⁴, deve essere portato a termine a ogni costo, perché da esso dipende l'entrata o meno nella scuola di specializzazione. Infatti, oltre a passare il concorso che regola l'accesso alle scuole¹⁵, ogni studente dovrà possedere un curriculum così costituito: la tesi di laurea attinente alla scuola per cui si concorre a entrare; un voto di laurea piuttosto alto; esami pertinenti alla specializzazione superati con massima

¹⁴ La prima riforma della Tabella XVIII risale al 1986. Con essa si riorganizzò l'ordinamento didattico del Corso di laurea in medicina, introducendo il «numero programmato». Nel 1996 fu introdotta, invece, la «nuova» Tabella XVIII, a cui facciamo riferimento (Bompiani 2006).

¹⁵ L'esame consiste in due prove: la prima è un test con domande a risposta multipla; la seconda prova prevede, invece, domande a risposta aperta. Si tratta, cioè, di un breve tema su un argomento specifico.

votazione; seminari e pubblicazioni, ma anche, e soprattutto, una certa anzianità nella frequentazione del reparto prima della laurea. Ciò pone gli aspiranti medici in una condizione d'intrinseca debolezza che li spinge a subire piccoli-grandi abusi da parte dei professori, potendo questi ultimi garantire la loro entrata nella scuola. Nei casi più ordinari gli studenti si trovano a svolgere ore e ore di lavoro gratuito. Ma, non mancano casi in cui il professore può arrivare a pretendere «favori» che hanno ben poco a che fare con le mansioni e le attività da portare a termine nel reparto. Si arriva anche a situazioni oltremodo sventi, che per fortuna non sono la norma: «in alcuni casi l'internato vuol dire stare dietro a un professore e, spesso, essere a disposizione del professore, per compiti più o meno, diciamo, universitari. So di un professore che si faceva accompagnare dagli specializzandi in palestra, in montagna, al mare [...]. Però poi alla fine li piazzava [...]. Almeno manteneva le promesse!» (Iberio, 35 anni, medico). In ogni caso, quel che è certo è che per entrare in una scuola di specializzazione è necessario acquisire un certo credito (qualunque esso sia) nei confronti del professore, perché «i criteri [*di accesso* – *Nda*], sono poco meritocratici; tutto si basa sulla considerazione acquisita dagli studenti nei confronti dei docenti della scuola di specializzazione» (Danilo, 28 anni, medico).

Le storture che spesso si accompagnano all'istituto dell'internato, non ne annullano l'utilità, facendone comunque un buon viatico per apprendere le attività pratiche necessarie allo svolgimento della specializzazione prescelta: «è giusto che per accedere alla specializzazione conti anche il lavoro sul campo, quanto hai partecipato già prima del concorso [...]. Se non altro acquisisci una pratica clinica che viene richiesta in quel reparto» (Leonardo, 27 anni, specializzando). Ma dalle osservazioni dei giovani intervistati si comprende che l'internato è principalmente visto come un modo per mettersi al seguito di un professore e farsi conoscere nella speranza di essere in qualche modo facilitati nell'accesso alla specializzazione. L'internato può considerarsi anche un'opportunità per acquisire più familiarità con la materia che sarà alla base della futura professione, ma tale aspetto risulta marginale in tutte le storie degli specializzandi e dei giovani medici intervistati.

Ancora una volta, dunque, secondo un ben noto costume italiano, nella selezione di un concorso gli "interni" sono più facilmente premiabili, a prescindere dai loro meriti e dalle loro capacità: anche per quanto riguarda le specializzazioni «c'è bisogno più che altro della frequenza di qualche anno nel reparto; poi bene o male [...] si riesce ad entrare» (Daniele, 33 anni, medico).

6.4 *Le scuole di specializzazione: nodi irrisolti e proposte*

Costi quel costi, è quindi necessario maturare una certa anzianità presso il reparto collegato alla specializzazione che si intende frequentare e aspettare di diventare i primi in ordine di lista tra quanti sono in attesa di un posto nella scuola prescelta. Ad esempio, Claudia (30 anni, specializzanda), afferma di non aver in-

contrato particolari difficoltà a entrare nella scuola da lei scelta, in quanto «già interna al reparto»; tuttavia, ha dovuto ripetere il concorso due volte proprio perché «c'era una sorta di anzianità, una graduatoria». Ha dunque dovuto aspettare pazientemente il proprio turno che, fortunatamente, non ha tardato ad arrivare. È analoga l'esperienza di Silvia. Anche lei, per gli stessi motivi, ha dovuto aspettare più di un anno prima di poter accedere alla specializzazione, semplicemente perché «davanti c'erano altre persone che dovevano ancora entrare, cioè avevano già fatto una volta o più il concorso e non erano passate. E chi ha già fatto un concorso ha la precedenza rispetto a te che non ne hai fatto neanche uno». Come ribadisce Marco (32 anni, specializzando), è questa una regola non scritta che però viene rispettata in tutte le scuole: «vincono coloro che hanno frequentato di più il reparto. Se proviamo un concorso per la prima volta e tu stai frequentando da tre anni e io da un anno, entra chi sta frequentando come interno da tre anni». In linea di massima questa regola viene rispettata, tuttavia rimane sempre aperta la possibilità di essere scavalcati da qualcuno, non certo più meritevole, ma con le «giuste conoscenze». È quanto accaduto a Serena (31 anni, specializzanda) che, dopo la laurea ha provato, senza successo, a entrare nella scuola di specializzazione corrispondente alla materia della sua tesi. Per quasi un anno, senza percepire alcuna retribuzione, ha continuato a lavorare nel reparto come medico frequentante a tempo pieno. Tuttavia, a un certo punto, si rende conto che non sarebbe entrata nella scuola nemmeno al secondo tentativo, poiché «c'era una persona che era già designata a quel posto al primo colpo. [...] C'erano dei posti prestabiliti e io non rientravo tra quelli». Alla fine Serena è stata costretta a ripiegare su una seconda scelta e a frequentare una scuola che non corrispondeva alle sue aspettative ma che, di fatto, era per lei l'unica possibilità. Anche Iberio, che ha frequentato il corso regionale di medicina generale¹⁶, ha dovuto accontentarsi di una scelta di ripiego: «io non volevo fare il medico generico, io volevo fare il chirurgo, però non sono entrato alle specializzazioni. Ho provato in diverse sedi, ma niente... [...]. Appena mi sono seduto [*per sostenere la prova del concorso - Nda*] ho visto che c'era già persona che avrebbe vinto, perché chissà da quanto era interna; chissà da quanto conosceva il professore... [...] Poi è uscito questo concorso [*in medicina generale - Nda*] e l'ho fatto come ripiego, come seconda possibilità».

Del resto, gli strumenti per riuscire a favorire una persona piuttosto che un'altra non mancano: oltre alla valutazione dei titoli dei candidati, il concorso di ammissione alle scuole di specializzazione prevede delle prove scritte che possono prestarsi a valutazioni soggettive. In particolare, i dubbi degli intervistati si addensano, soprattutto, sulla seconda delle due prove previste dal concorso (cfr. nota 15):

¹⁶ Il corso regionale di medicina generale, istituito nei primi anni Novanta, ha una durata triennale e forma quelli che saranno i futuri medici di famiglia. Dei tre anni di corso, i primi due sono dedicati all'osservazione delle attività nei vari reparti e alle lezioni d'aula; l'ultimo è destinato alla frequenza dell'ambulatorio di un medico di base.

«la prima consiste in test a risposta multipla; la seconda è una relazione scritta e su quello ci giocano un po' per decidere chi fare entrare» (Livia). La seconda prova consiste infatti «nella valutazione da parte del candidato di un referto o di un dato clinico, diagnostico, analitico, da effettuarsi mediante relazione scritta sintetica. [...] La prova pratica si intende superata se il candidato relaziona in modo corretto ed analitico il caso» (D.L. 172/2006). E sembrerebbe che i professori universitari, per fare entrare i «loro» studenti, si avvalgano soprattutto di quest'ultimo strumento.

È dunque evidente che l'accesso alla scuola specialistica non sempre segue le regole della trasparenza e che non necessariamente vengono ammessi i più idonei. Gli aspiranti medici, anche se meritevoli, sono quindi costretti a restare impaludati in una condizione ibrida (non sono più studenti, ma non hanno nemmeno l'identità di medico specializzando) per un periodo di tempo indefinito che può concludersi nel giro di pochi mesi, ma anche protrarsi per anni.

Sfortunatamente, la lentezza dei percorsi di carriera e la scarsa meritocrazia, sono temi sempre presenti quando si parla di giovani e del futuro del nostro paese. Tuttavia, nel caso della medicina, un sistema che alimenta tali disfunzioni assume dei risvolti particolarmente preoccupanti. Si parla infatti di professionisti le cui competenze sono determinanti per la vita delle persone. È quindi importante riflettere circa le conseguenze che anni e anni di precariato hanno sulle motivazioni, sull'interesse e sulla passione (e quindi sulla qualità del lavoro) di persone che fino a oltre i quarant'anni vivono condizioni di profonda instabilità lavorativa: ancora una volta, è tutta la collettività che sconta i disagi e le difficoltà che incontrano i giovani nell'affermarsi da un punto di vista professionale.

Anche l'attenzione della Federspecializzandi¹⁷ è concentrata sul problema dell'accesso alle scuole di specializzazione, uno dei più grandi ostacoli alla professione. Il suo Presidente, Riccardo Casadei, ritiene che l'esame per le specializzazioni sia serio solo «sulla carta» e ribadisce quanto testimoniato dai giovani intervistati: pur non mancando casi in cui l'ammissione di un candidato avviene alla luce del sole, troppo spesso la meritocrazia è un principio poco applicato, poiché «nella realtà, l'entrata nella scuola è dovuta al fatto che se uno studente ha fatto la tesi nella materia in cui richiede la specializzazione è molto più facile entrare, perché magari dal quarto, quinto anno di medicina è entrato in quel reparto, è stato lì e ha fatto il lavoro dello specializzando, anche se non era il suo compito». È questo un sistema estremamente avvilente per chi vuole fare il medico e che invece si ritrova a frequentare un reparto per assecondare le ri-

¹⁷ È l'associazione nazionale degli specializzandi. Nasce nel 2003, dopo la stagione degli scioperi del 2002, portati avanti per ottenere l'applicazione in Italia della normativa europea sugli specializzandi. I soggetti promotori erano studenti delle maggiori sedi universitarie italiane che prima si organizzarono in gruppi locali e poi si unirono nell'associazione nazionale. La Federspecializzandi si è innanzitutto battuta per la riforma delle scuole di specializzazione. In seguito alla riforma, gli specializzandi ammessi alla scuola, anziché percepire una borsa di studio sottoscrivono un contratto di formazione-lavoro. L'introduzione del contratto di formazione-lavoro ha, di fatto, aumentato le tutele previdenziali, ma anche migliorato la remunerazione economica percepita dagli specializzandi.

chieste, non sempre pertinenti, del professore di turno: «*in Italia – Nda*] uno studente, al quarto-quinto anno del corso di laurea, sceglie dove andare, inizia a frequentare, inizia ad adulare [...], a farsi notare, a farsi vedere [...]. Questo può essere anche positivo, nel senso che è già pronto in quella materia; però non è assolutamente questione di meritocrazia entrare in specialità» (Presidente Federspecializzandi).

Questo significa che è molto difficile riuscire ad accedere a una specializzazione se non si è «conosciuti». Si tratta di un problema di non poco conto, soprattutto per quanti si laureano in un'università in cui non sono presenti tutte le scuole di specializzazione: «è difficile poter entrare, anche se capita per alcuni colpi di fortuna, in una specializzazione dove non si è fatta la tesi, in una città dove non ci si è laureati; in una città lontana [...] Mi pongo il problema di una persona che ha un grandissimo talento, ma che si laurea in una università in cui non esiste una scuola di specializzazione. Ad esempio, a Verona c'è un'ottima università, ma non esistono tutte le scuole di specializzazione; per cui se un laureato di Verona vuole specializzarsi in una materia che a Verona non esiste dovrà trasferirsi in un'altra città. Ma probabilmente rimarrà fuori qualche anno, perché non ha questo requisito [*l'essere interni – Nda*] che ormai è fondamentale» (Presidente Federspecializzandi).

Tale attesa ha ovviamente dei costi, e non solo in termini di energie e risorse inesprese: trasferirsi nella città in cui è presente la scuola prescelta e frequentare un reparto a titolo gratuito, per un tempo indefinito, richiede un significativo investimento di risorse economiche di cui non tutti dispongono.

Probabilmente, osserva il Presidente della Federspecializzandi, una soluzione a questo lungo sistema di attese che alimenta logiche clientelari potrebbe essere quella di abolire i concorsi su base locale e, sulla scorta di quanto avviene in molti paesi europei, introdurre un concorso nazionale: «in Francia, in Svizzera, in qualsiasi paese europeo (tranne in Inghilterra), si fa un concorso nazionale. Tutti i medici che vogliono diventare specializzandi fanno un concorso nazionale, e il primo della lista sceglie dove andare e cosa fare. In questo modo le spinte e le pressioni più o meno forti nei confronti di una persona sono annullate» (Presidente Federspecializzandi). In effetti, chi ha avuto modo di sperimentarsi anche all'estero si è reso conto di quanto sia poco meritocratico il sistema italiano: «a Londra ho fatto molta esperienza; un'esperienza bellissima che mi ha arricchito. Lì esiste la meritocrazia quindi vai avanti per quello che vali e non per chi sei o per il nome che porti. [...] Vieni considerato per quello che vali e c'è un rapporto diretto con i docenti; un vero e proprio rapporto lavorativo, di sprono, in cui ti spingono a fare tutto ciò che è necessario per la tua formazione» (Serena).

Peraltro la concorrenza per poter accedere alle scuole di specializzazione si è fatta sempre più agguerrita: oltre il fatto che senza specializzazione con una laurea in medicina si può fare ben poco, a rendere particolarmente appetibile l'accesso alle scuole ha in parte contribuito anche la riforma delle stesse. Fino a poco tempo fa tutta l'attesa e la fatica per ottenere un posto nella scuola specialistica non erano nemmeno ricompensate da un punto di vista retributivo: tuttavia, la recente tra-

sformazione della borsa di studio in contratto di formazione e lavoro¹⁸, non solo ha garantito agli specializzandi il riconoscimento di tutta una serie di diritti (maternità, malattia, ferie, ecc.), ma ha anche aumentato in modo consistente la retribuzione percepita mensilmente. Aspetto, quest'ultimo, che sebbene positivo accresce ulteriormente la competizione fra gli studenti e quindi la loro sudditanza ai baroni universitari durante la fase dell'internato. Attualmente, infatti, gli specializzandi percepiscono una retribuzione, la cui «parte fissa» ammonta a 22.700 euro lordi annui (rispetto agli 11mila euro previsti dalla precedente borsa di studio); mentre la «parte variabile» non deve superare il 15% di quella fissa (2.300 euro annui per i primi due anni di formazione e 3.300 euro per gli altri). Un intervistato sottolinea che la specializzazione è diventata una meta molto appetibile per molti laureati: «già per il fatto che si viene pagati bene, la specializzazione diventa un obiettivo da raggiungere, e quindi diventa una cosa più difficile rispetto al passato, quando si avevano maggiori possibilità di specializzarsi in quello che si voleva» (Edoardo).

Ma al di là della maggiorazione retributiva, il grande cambiamento è quello relativo allo status degli specializzandi, non più degli studenti che percepiscono una borsa di studio, ma dei lavoratori a tutti gli effetti, con tutto ciò che tale condizione implica in termini di diritti e tutele: «gli specializzandi da due anni hanno ottenuto molti diritti perché prima era prevista soltanto una borsa di studio [...], non era prevista nessuna forma di previdenza, non venivano garantite né ferie né malattie né maternità per le donne. Adesso invece abbiamo un vero e proprio contratto di lavoro» (Enrico).

Ciò non toglie che gli specializzandi continuano a essere considerati dall'utenza, ma soprattutto dagli stessi medici «una categoria di serie B». Essi sono «quelli che fanno il lavoro sporco, i “dottorini” [...] e sono quelli che spesso devono dire grazie a qualcuno per essere entrati in specialità e che dopo qualche anno se ne vanno sperando che qualcuno possa aiutarli» (Presidente Federspecializzandi).

Ma vediamo nel dettaglio quali sono le attività richieste agli specializzandi e, soprattutto, se la formazione che essi ricevono nel corso degli anni in cui frequentano la scuola è tale da consentire loro, al termine della stessa, l'autonomo svolgimento della professione.

¹⁸ Con il Decreto Ministeriale del 1 agosto 2005 in Italia si assiste a un riassetto delle scuole di specializzazione di area sanitaria. Da lì a poco agli specializzandi viene concesso un contratto di formazione e lavoro grazie al quale viene percepita una retribuzione mensile doppia rispetto alla precedente. Nel nostro paese, però, l'*iter* legislativo per migliorare le norme in materia di formazione degli specialisti ha subito più di qualche battuta d'arresto e ha una lunga storia. È addirittura del 1999 la proposta di legge che offre formalmente ai medici specialisti una formazione, un contratto e un trattamento economico in conformità alle indicazioni dell'Unione Europea. Finalmente, poco dopo viene approvato e pubblicato il nuovo ordinamento che riforma le scuole di specializzazione. Tuttavia, il decreto contiene un articolo nel quale si specifica che «la parte relativa al settore contrattuale e retributivo viene sospesa e rimandata all'emanazione di un altro provvedimento, sui cui tempi di elaborazione ed entrata in vigore nulla viene detto, nessun termine è fissato» (AMSCE 2000). Non solo, il D. Leg. 10/2004 che andava a modificare il decreto legislativo del 1999 viene bocciato. Un altro passo falso. Finalmente, solo nell'anno accademico 2006-2007, dopo una stagione di scioperi, viene introdotto il nuovo contratto.

6.5 Studenti «tutto fare»: la vita dei giovani specializzandi

Il nuovo contratto di formazione e lavoro ha cercato di equiparare gli specializzandi italiani a quelli europei, non solo per quel che riguarda la retribuzione e le tutele assistenziali, ma anche rispetto agli aspetti formativi. Tuttavia, gli standard europei sono ancora lontani e, ferme restando le differenze tra le diverse scuole di specializzazione, le carenze del sistema formativo italiano sono sottolineate da tutti gli intervistati: in molti lamentano il fatto che la fatica spesa per accedere alla specializzazione non è compensata da una formazione adeguata. Anche chi come Enrico ha appena iniziato la specializzazione si rende conto che la formazione ricevuta è inadeguata e le attività che vengono programmate non sono sufficienti: «si potrebbe fare di più, nel senso che le lezioni e le attività che vengono programmate non sono sufficienti. Per cui ognuno deve pensare a se stesso, nel senso che più fai, più cose riesci a vedere, meglio è per te. Se ti attieni solo a ciò che ti dicono di fare non impari molto. Ci devi mettere molto del tuo. Se vuoi imparare devi essere attivo». Anche Paola ribadisce che «il sistema, in quanto tale, se tu non hai volontà di fare, ti fa lavorare il meno possibile, cioè non ti costringe a fare grandi cose. Quindi, quando usciamo dalla scuola non abbiamo una formazione completa».

Il problema maggiore è senza dubbio quello delle carenze strutturali come, ad esempio, la scarsità di sale operatorie; ma non mancano anche problemi organizzativi che non consentono agli specializzandi di frequentare tutti i reparti afferenti alla loro scuola specialistica. Ne consegue che, lavorando sempre nello stesso reparto e con le stesse persone, gli studenti apprendono sempre le medesime metodiche, oppure si confrontano solo con alcuni aspetti della specializzazione scelta, disconoscendone completamente altri, che pur costituiscono parte integrante della loro formazione.

Prendiamo il caso di Leonardo, specializzando. Analogamente a quanto avviene per gli altri specializzandi, tutte le attività che svolge sono supervisionate da un tutor, che controlla il suo lavoro e interviene nelle decisioni definitive relative alla cura dei pazienti¹⁹: oltre ad affiancare il primo operatore nel corso degli interventi chirurgici, segue il paziente prima dell'intervento e per tutto il decorso postoperatorio. Anche se la scuola di chirurgia può considerarsi per molti aspetti atipica²⁰, una volta conclusasi, Leonardo dovrebbe possedere la giusta autonomia professionale per poter

¹⁹ Il grado di autonomia con il quale gli specializzandi svolgono le attività loro assegnate varia da scuola a scuola ed è a discrezione del tutor.

²⁰ Proprio al riguardo, in un contributo a cura di Adriano Bompiani sul riordino delle scuole di specializzazione, si afferma che «è in via di miglioramento anche la "formazione pratica" degli specializzandi (soprattutto dei chirurghi), persistendo peraltro remore in alcuni docenti nei riguardi della "partecipazione dello specialista come protagonista" dell'atto medico (soprattutto in attività chirurgiche) in rapporto ai problemi medico legali che potrebbero derivarne» (Bompiani 2006: 57).

affrontare un intervento in modo autonomo. Tuttavia, osserva Leonardo, al termine della scuola, anche se avrà imparato molto, soprattutto per quanto riguarda la manualità e la tecnica operatoria, la sua preparazione non sarà del tutto compiuta: «non mi sentirò in grado di fare qualunque tipo di intervento. Sarò un chirurgo formato, ma non completamente». E non perché la progressiva innovazione negli strumenti e nelle tecniche operatorie richiede un aggiornamento continuo, ma perché l'inadeguatezza delle strutture non consente agli specializzandi di compiere tutta la pratica di cui avrebbero bisogno: «ci sono carenze anche nelle sale operatorie. Noi abbiamo due sedute operatorie a settimana, ma le ore sono contate. Alle volte, per lo stesso tutor, il professore con cui opero, non c'è neanche tempo per insegnarmi certe cose; cioè ci sono tempi stretti» (Leonardo).

L'altro grande problema, che in qualche modo osta a una piena e completa formazione degli specializzandi, è rappresentato dalle attività proposte in maniera routinaria. Così accade spesso che, una volta terminata la scuola, si debbano affrontare casi mai presi in considerazione durante il periodo della formazione, a ragione percepita da molti intervistati come troppo settoriale: «secondo me la preparazione garantita dalla formazione specialistica non è del tutto sufficiente per poter entrare nel mondo del lavoro con le competenze e l'autonomia professionale necessarie. Infatti, i colleghi già specializzati si lamentano proprio del fatto che una volta usciti fuori capitano delle metodiche che si sono approfondite poco. Si trovano ad affrontare dei casi che non sono mai capitati [...]. Quindi noi vediamo gli esami di *routine* dei pazienti ricoverati e non vediamo mai casi urgenti che raramente capitano. Del resto rimanendo quattro anni nello stesso posto e facendo tutti i giorni le stesse cose si imparano le attività abitudinarie, ma rimangono delle lacune» (Livia). «Il problema – osserva Claudia – è che quando si termina la scuola e, ad esempio, ci si trova a lavorare in un Pronto Soccorso, si vedono casi nuovi, che noi non abbiamo visto prima [...]». Anche Danilo ribadisce i limiti di una pratica medica sempre uguale a se stessa: «la formazione negli ambiti in cui è stata affrontata era sufficiente, però ci sono stati alcuni aspetti che non sono stati proprio affrontati». In pratica, lavorando sempre nello stesso reparto, i giovani medici sono messi a conoscenza solo dei procedimenti utilizzati da una specifica *équipe*, ma è loro precluso il confronto con altre modalità diagnostiche e terapeutiche.

Un discorso a parte va fatto per il corso di medicina generale, duramente criticato dai nostri intervistati e non a caso vissuto come scelta di ripiego da quanti non riescono a entrare in una scuola di specializzazione. Dalle testimonianze dei medici che hanno seguito il corso di medicina generale risulta che il biennio formativo svolto in ospedale si basa quasi esclusivamente sull'osservazione, prevedendo pochissima attività pratica: «in questo corso, per quanto riguarda le attività, noi eravamo soltanto spettatori. Non abbiamo avuto nessuna responsabilità né decisioni da prendere. [...] Il rapporto con il personale medico di ruolo è stato un po' difficoltoso. Noi non avevamo un ruolo, quindi nessuno ci considerava, tranne un medico un po' disponibile, gentile, al quale piaceva trasferire le proprie conoscenze agli altri; però

erano casi rari» (Daniele). Le cose migliorano solo nel corso dell'ultimo anno, quando si frequenta l'ambulatorio di un medico di famiglia: quest'ultimo sembra essere l'unico docente veramente interessato alla formazione dei medici generici.

Anche per quanto riguarda l'attività di ricerca il quadro non è certo confortante. Le esperienze riportate dai nostri intervistati prevedono poche alternative: o gli specializzandi si attivano in modo autonomo spinti dal proprio interesse personale, dal momento che «se non vuoi fare ricerca puoi anche non farla per tutti gli anni della scuola» (Paola); oppure l'attività di ricerca prevista da molte scuole si limita alla «partecipazione a congressi di settore» (Enrico). Anche da questo punto di vista, sembrerebbe, dunque, che il riordinamento delle scuole di specializzazione non abbia ancora dato i suoi frutti.

Per quanti vogliono fare ricerca seriamente, l'unica opportunità sembra essere quella di andare all'estero, tant'è vero che i più consapevoli delle lacune del sistema formativo italiano cercano di terminare in un altro paese il proprio corso di studi. È questo il caso di Livia, che svolgerà gli ultimi sei mesi della scuola di specializzazione a Londra; o di Paola e Serena che hanno, rispettivamente, svolto parte dei loro studi negli Stati Uniti e in Inghilterra. Del resto, tale scelta è in qualche modo obbligata se si vuole rimanere competitivi a livello europeo. Difatti, come racconta il Presidente della Federspecializzandi, le cosiddette «tabelle mediche» ministeriali, che riportano l'insieme delle attività e degli interventi che ogni studente deve effettuare per poter diventare specialista in un determinato ambito disciplinare, «sono molto carenti rispetto a quelle europee, e per di più quelle che ci sono non vengono rispettate»; in pratica «il medico interno italiano non fa abbastanza ecografie e il chirurgo non fa abbastanza operazioni per potersi considerare un medico specialista. [...] Tanto per essere chiari, la maggior parte delle nostre specializzazioni viene riconosciuta a livello europeo, ma in Sud America non sono riconosciute: se un chirurgo generale formato in Italia va in Sud America, guardano il suo curriculum e gli dicono che lui non è un chirurgo generale perché non ha fatto abbastanza interventi. [...] Abbiamo specialisti, ma che in realtà specialisti non sono, che non hanno alcuna base per poter concorrere con i colleghi europei, neanche lontanamente». Si arriva addirittura all'assurdo «di situazioni in cui gli specializzandi in ortopedia per cinque anni, non hanno mai visto una frattura, perché nella loro struttura non hanno un Pronto Soccorso» (Presidente Federspecializzandi).

Il fatto che, in alcuni casi, le attività in cui sono coinvolti gli specializzandi siano poco formative rispetto alla scuola frequentata non significa affatto che siano poco impegnative. Tutti gli intervistati hanno infatti affermato di lavorare per un monte ore che va ben al di là di quanto previsto dal contratto e di incontrare diverse difficoltà nel conciliare le attività del reparto con lo studio e la frequenza delle lezioni: «la difficoltà maggiore è data dal fatto di lavorare moltissime ore e, soprattutto, dalla necessità di dovere conciliare il lavoro con lo studio e le lezioni, perché comunque si richiede una frequenza molto intensa: uno specializzando in questo istituto lavora mediamente 50-60 ore a settimana» (Federica, 30 anni, medico).

Livia inizia, ad esempio, la sua giornata arrivando in ospedale la mattina alle 8:00 e vi rimane fino alle 19:30-20:00, anche se in teoria il turno finirebbe alle 14:00. Né, in virtù del rapporto di «sudditanza» che li lega al professore che li ha fatti entrare nella scuola, gli specializzandi possono sottrarsi a tali consuetudini. Non a caso la Federspecializzandi, oltre a monitorare e valutare l'offerta formativa delle scuole²¹, svolge un'azione «para-sindacale» volta al controllo dell'applicazione del contratto²² e alla verifica del numero delle guardie che gli studenti fanno ogni mese: nel caso in cui venga superato il monte ore previsto dalla legge, l'Associazione si attiva chiedendo un incontro chiarificatore con il rettore. Difatti, molto spesso, osserva il Presidente della Federspecializzandi, i giovani medici, oltre a non conoscere il contratto (e quindi i loro diritti e i loro doveri di specializzandi), difficilmente hanno il coraggio di sottrarsi alle richieste fatte loro, rimanendo invasiati in dinamiche che poco hanno a che vedere con l'esercizio della professione. Il problema è sempre lo stesso: date le difficoltà che gli specializzandi incontrano nell'accedere a una scuola, una volta entrati, il loro senso di gratitudine nei confronti di chi ha fatto in modo che ciò avvenisse, o semplicemente la paura di non essere ammessi al successivo anno di corso, li spinge a lavorare oltre il dovuto: «molto spesso i medici, proprio per questa sudditanza nel dire grazie, applicata giornalmente all'interno dei reparti, non denunciano queste situazioni» (Presidente Federspecializzandi).

Peraltro non necessariamente tutte le ore trascorse all'interno delle strutture del Sistema Sanitario Nazionale si traducono in maggiori opportunità da un punto di vista formativo poiché, come osserva Claudia, gli specializzandi sono dei veri e propri *factotum*: «facciamo un po' di tutto, sia attività di reparto, ma a volte sostituiamo i tecnici, gli infermieri... insomma un po' di tutto». Sicuramente, al termine della scuola, i giovani medici sapranno fare molte cose più o meno bene, ma è probabile che concludano il loro percorso formativo senza avere approfondito in modo sufficiente alcuni aspetti della materia che sarà alla base della loro futura professione: «noi qua facciamo il 70% di tutta la materia, quindi quando io uscirò di qua ci sarà un 30% che non ho fatto per problemi logistici, di routine, ecc. Pertanto io non ho autonomia del 100%, ma del 70%» (Paola). Addirittura, come sottolinea il Presidente Federspecializzandi, «tranne in scuole che lavorano molto bene, è fre-

²¹ Il presidente della Federspecializzandi fa parte dell'Osservatorio Nazionale della Formazione Medico Specialistica, un'associazione dipendente dal Ministero dell'Università e della Ricerca e dal Ministero della Salute. Il monitoraggio e il controllo dell'offerta formativa delle scuole è il principale obiettivo dell'Osservatorio. Ad esempio, la formazione in chirurgia generale, che tra le attività formative impone anche un intervento di urgenza, non si può praticare in una struttura dove non esiste il Pronto Soccorso. La valutazione avviene tramite il controllo e la richiesta alle scuole di dichiarare le strutture sulle quali intendono appoggiarsi, nel caso in cui esse non sono in grado di supportare la formazione.

²² Difficilmente uno specializzando limita il proprio lavoro alle 38 ore previste, ma arriva a raggiungere anche un monte di 100-120 ore.

quente che uno specializzando venga messo a guardar cartelle, a richiedere esami, ecc. [...] e che poche volte vada in sala a operare come primo operatore, poche volte vada a fare gastroscopie, poche volte vada a fare quella serie di esami strumentali, quella parte pratica della sua formazione che è in realtà vitale per diventare uno specialista».

Il problema è che il costo di un sistema formativo inadeguato rispetto agli standard internazionali è pagato da tutta la collettività: «non è possibile che in una società globalizzata, europea, l'Italia sia totalmente arretrata dal punto di vista formativo. Gli specializzandi alla fine possono anche specializzarsi e andare a lavorare, [...] ma la mia mancata formazione non la paga l'università, né io stesso, la paga il paziente» (Presidente Federspecializzandi).

Né i giovani medici hanno molte possibilità di colmare le carenze del sistema formativo, svolgendo un'attività esterna al reparto in cui studiano e lavorano. Infatti, per tutta la durata del periodo formativo ai medici è inibito l'esercizio di qualsivoglia attività libero-professionale, così come avere rapporti di lavoro (anche precari) con le strutture del Servizio Sanitario Nazionale. Le uniche eccezioni consentite sono il servizio di continuità assistenziale (ex guardia medica), le sostituzioni di medici di medicina generale e le guardie mediche turistiche. Inoltre, anche se è prevista la possibilità di fare attività libero professionale *intramoenia*, vi sono, comunque, dei vincoli²³.

I limiti contrattuali alle attività che possono svolgere gli specializzandi, sono percepiti come un ostacolo non tanto perché precludono la possibilità di ulteriori guadagni (l'attuale ammontare del contratto di formazione e lavoro è difatti giudicato più che sufficiente), ma perché non consentono di entrare in contatto con realtà diverse da quelle in cui si lavora abitualmente, anche in vista di un futuro inserimento nel mondo del lavoro. Le attività extra sono infatti percepite dai giovani medici come un'opportunità per integrare il lavoro realizzato nella scuola specialistica, ma anche come un'occasione per iniziare a confrontarsi con il mondo professionale esterno e magari avere qualche vantaggio in più nel trovare un lavoro una volta terminata la specializzazione: «bisognerebbe dare l'opportunità di svolgere altro. Non per una questione economica, ma semplicemente per avere una sorta di aggancio nel mondo del lavoro» (Claudia).

I giovani medici sono ben consapevoli delle difficoltà cui vanno incontro una volta terminata la scuola e sanno che l'aver conseguito una specializzazione non è una condizione sufficiente per trovare lavoro, perché «se non sei conosciuto non ti prende nessuno a lavorare» (Silvia). Ancora una volta, dunque, lo spazio riservato ai giovani è estremamente limitato, a meno che non siano «figli di»: «il figlio di una persona importante ha sempre più possibilità di chi è figlio di una persona comune. Per cui ci sono persone incapaci che lavorano perché "figli di" e persone brave e volen-

²³ Le possibilità di svolgere attività *intramoenia* variano a livello locale: ogni ASL stabilisce le regole e le norme attraverso le quali gli specializzandi possono svolgere la professione intramuraria.

terose che stanno a casa. I padri li portano nei loro studi e gli insegnano quello che c'è da sapere [...] però non sono dei veri professionisti. Invece conosco molte persone capaci che stanno con le mani in mano. [...] Poche persone che sono figli di illustri docenti possono aprire o hanno lo studio privato per conto proprio» (Edoardo).

Di nuovo, più che il curriculum conta chi si conosce e quanto ci si sa muovere in certi ambienti. Purtroppo non tutti hanno queste doti. È il caso di Daniele, che a causa di alcune difficoltà caratteriali ha incontrato molte porte chiuse: «il fatto di non essere molto espansivo, molto intraprendente mi ha creato dei problemi... Poi il mondo dell'università e dell'ospedale non è che ti aiuta». Difatti, tutte le difficoltà incontrate prima e durante la specializzazione, così come la consapevolezza che l'ingresso del mondo del lavoro è tutt'altro che semplice, contribuiscono a creare un ambiente di lavoro poco costruttivo: «con i colleghi c'è sempre una specie di competizione, perché alla fine questa situazione ci ha un po' incattivito anche fra di noi» (Iberio).

È chiaro che le opportunità lavorative cambiano a seconda della specializzazione; ciò non toglie che, al di là delle capacità dei singoli e delle conoscenze «importanti», le prospettive lavorative che si aprono ai medici che escono dalla scuola sono tutt'altro che rosee: «ci sono specializzazioni e specializzazioni; cioè specializzazioni che ti permettono di avere uno studio privato, per cui uno ha anche un'alternativa, altre che come la mia non te lo permettono. Quindi si è costretti ad andare a cercare in una struttura privata o pubblica, ma nel pubblico di posto c'è ne ancora meno» (Edoardo).

Il più delle volte, dunque, dopo un percorso formativo tanto lungo, in quanto discontinuo, i medici sono ancora ben lontani dal raggiungere il traguardo di un impiego stabile: «i giovani devono infatti affrontare dieci anni di studi e poi un periodo di precariato che, mediamente, si prolunga per dieci/dodici anni» (Alessandro Chiari, Segretario Regionale Sindacato Medici Italiani – SMI)²⁴. Ad esempio, Livia sa benissimo che i momenti più difficili sono quelli che seguono la conclusione della scuola, anche perché nessuno dei suoi colleghi che si sono specializzati «ha un lavoro fisso».

Tale dato è confermato da quanto emerso dal primo “Rapporto sul precariato nella professione medica” realizzato dalla Commissione giovani medici dell'Ordine Provinciale dei Medici chirurghi e Odontoiatri di Roma²⁵: a dieci anni dall'abilita-

²⁴ Le problematiche occupazionali dei giovani medici sono alla base della trasformazione di quella che fu l'Associazione Giovani Medici Italiani, operante negli anni Ottanta: essa si è prima sviluppata in un coordinamento di associazioni locali, chiamato AMICO (1994), per poi divenire nel 2000 un vero sindacato dal nome CUMI-AISS. Più recentemente, in seguito ad altre trasformazioni, ha cambiato di nuovo nome: dal 2007 è il Sindacato Medici Italiani.

²⁵ I risultati dell'indagine, presentata in Campidoglio il 25 giugno 2008, si basano sulle risposte che 1.000 medici hanno dato tramite il sito web dell'Ordine Provinciale di Roma dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri a un questionario telematico sulla precarietà.

zione alla professione, il 60% dei medici si sta ancora specializzando, il 25% è occupato (13% in modo stabile, mentre il 12% è precario) e ben il 15% dei medici è disoccupato. Peraltro il 30% degli intervistati denuncia condizioni di vero e proprio sfruttamento, con retribuzioni di appena nove euro lordi all'ora. Addirittura, ha sottolineato Luigi Laino, coordinatore della commissione, «gli iscritti [all'Ordine - Nda] ci segnalano visite pagate con tre-quattro euro lordi. E stiamo parlando di medici specializzati. Eppure, si tratta di professionisti che nella formazione hanno investito tantissimo, in termini sia di tempo che di denaro. Così come lo Stato, del resto. Il risultato di tutto ciò è, dopo tanto impegno, il rischio di consegnare agli utenti una categoria medica ancora giovane ma già frustrata e demotivata» («Il Sole 24 Ore Sanità» 2008). Si rinuncia così alla fase più creativa di una carriera professionale, quando «negli altri paesi i medici a quarant'anni già lavorano da dieci anni» (Segretario Regionale SMI). Così facendo, continua Chiari «rinunciamo alle migliori risorse psico-fisiche per poter fare ricerca e lavori di un certo tipo. Bruciamo una classe professionale o, comunque, bruciamo i migliori anni di questa classe professionale. [...] Il giovane ha un'energia, una freschezza fisica e mentale che altri non hanno. Quindi i migliori anni noi li buttiamo via con un *iter* formativo troppo lungo... Li buttiamo via con un precariato che costringe a lavorare per sopravvivere. Le migliori energie, le migliori intelligenze, vengono buttate via».

6.6 *L'inizio della professione: l'attesa più lunga*

Si è detto che, nel lungo periodo, le prospettive dei giovani medici possono differire in base al tipo di specializzazione conseguita, tuttavia esiste un comune denominatore: dopo la specializzazione non si approda alla meta definitiva, ma si raggiungono lidi intermedi, che segnano un'ulteriore fase di passaggio prima di giungere al traguardo di un impiego stabile. Durante questo periodo i medici cercano di investire al meglio il loro tempo: «ci sono contratti di collaborazione, contratti di sostituzione-maternità o per infortuni, e poi i contratti a gettone in cui a seconda delle guardie o delle ore che fai sei pagato. Ovviamente non hai contributi, ferie e malattia» (Silvia).

Chi ha fortuna riesce a spuntare un contratto a tempo determinato, anche se i più devono accontentarsi di qualche sostituzione dei medici generici. Ma non è nemmeno escluso il caso che, in mancanza di alternative, si continui a lavorare a titolo gratuito per la struttura presso la quale ci si è specializzati: «per un periodo ho continuato a frequentare il reparto come medico frequentatore e in quel caso non c'è retribuzione» (Edoardo).

Quel che è certo, come ricorda Paola, è che esiste un profondo divario tra le condizioni lavorative di chi svolge la professione medica da diversi anni e i neospecialisti: «in pratica accade che il medico "arrivato" lavora in varie cliniche, oltre che in ospedale. Quindi, c'è una forbice tra quello molto bravo, molto ricco e molto

famoso, che ha un impero e occupa anche i posti che non gli spetterebbero e il povero disgraziato». Così, continua Paola, per chi si affaccia sul mercato le alternative si riducono a: «lavorare come contrattista, provare a fare un dottorato, andare all'estero, dove è più facile trovare lavoro, oppure, se sei fortunato o hai qualche spinta, a lavorare a tempo indeterminato nelle strutture pubbliche. Ma per il 90% tale possibilità è preclusa, almeno che non si sia disposti ad andare nei posti peggiori». Effettivamente, per un medico lavorare in ospedale rappresenta un doppio vantaggio dal momento che, oltre ad avere la garanzia di un impiego stabile, si ha l'opportunità di costruirsi tutta una rete di rapporti e contatti da sfruttare privatamente; in pratica, le stesse persone che lavorano nel pubblico lavorano anche nel privato, lasciando poco spazio ai nuovi arrivati. È evidente che se questa è la realtà «come in tutti i settori professionali, in Italia, il ricambio generazionale è molto lento. E, soprattutto per quel che riguarda i posti prestigiosi, il ricambio non c'è. Vedo medici molto anziani, anche dopo l'età pensionabile, che continuano a rimanere attaccati al loro posto» (Gabriele, 30 anni, medico).

Le difficoltà incontrate dai giovani medici sono confermate dalle storie raccolte: nessuno dei giovani intervistati è giunto a ricoprire un ruolo professionale definito in grado di garantire una certa stabilità lavorativa. Tutti sono ancora alle prese con l'invio di curriculum e colloqui di lavoro, e il più delle volte sono costretti ad accettare, come sottolinea Danilo, «la prima occasione che capita» che, nove volte su dieci, significa sostituire i medici generici e fare prelievi nei laboratori di analisi.

La storia di Edoardo può considerarsi emblematica: pur avendo conseguito la specializzazione si trova a svolgere le sostituzioni per un medico generico «e nemmeno con continuità, nel senso che può capitare di farne in un mese cinque o sei e nel mese successivo neanche una». In pratica, Edoardo, si trova a ricoprire lo stesso ruolo che avrebbe potuto rivestire senza aver ottenuto il titolo di specialista, ma semplicemente con l'avvenuta iscrizione all'Albo che concede l'abilitazione professionale.

Nel migliore dei casi, i giovani medici riescono a ottenere un contratto a termine (anche di pochi mesi) presso una struttura del Sistema Sanitario Nazionale. E, come sottolinea sempre Edoardo, «riuscire a ottenere un contratto a tempo determinato è molto importante al fine di accumulare punti utili per un eventuale concorso». È chiaro che, analogamente a quanto avviene per entrare nella scuola specialistica, anche per ottenere un contratto è fondamentale il rapporto con il reparto e con il professore; chi è estraneo a queste dinamiche non ha, di fatto, la possibilità di iniziare una collaborazione, sia pure a termine. Del resto, i bandi di concorso molto spesso non sono nemmeno pubblicizzati: «uno dovrebbe girarsi tutti gli ospedali d'Italia in cerca di un avviso pubblico che fa per la sua specializzazione; o si sa per il passaparola oppure non si sa niente» (Edoardo).

La trafila che devono affrontare i giovani medici alla ricerca di un impiego è ben descritta da Edoardo: «ho presentato il mio curriculum a qualche medico di base e a qualche clinica, sperando che mi chiamassero; poi ho iniziato a fare delle sostituzioni».

tuzioni, anche abbastanza distanti nel tempo. Per cui penso che, in generale, la cosa migliore per un medico è riciclarsi continuamente: anche se uno è specialista, se vuole lavorare, non deve soltanto pretendere di lavorare nella sua specializzazione, deve tentare anche altre vie. Ad esempio, alcuni miei colleghi lavorano nelle cliniche in cui vengono ricoverati i malati terminali; altri sono stati integrati per consulenze domiciliari; [...] altri fanno prelievi a domicilio. Nel frattempo uno fa i concorsi sperando in qualcosa di buono».

Nella maggior parte dei casi, dunque, si va avanti facendo sostituzioni, ma è un compromesso al ribasso che condiziona pesantemente la vita dei giovani medici, oltre a generare la frustrazione personale di essere un medico a tutti gli effetti, senza però poter esercitare la professione: «sinceramente pensavo che ci fossero più possibilità [...], la mia situazione è diventata un po' pesante. [...] Dal punto di vista lavorativo qualcosa si trova sempre, però bisogna accontentarsi di quello che capita» (Edoardo). Anche Daniele, afferma di lasciarsi «trasportare dal lavoro che capita cercando di fare tutti i lavoretti possibili. Però sono tutti incarichi temporanei di mese in mese, oppure piccole sostituzioni dei medici della zona. Non è che ho un vero e proprio progetto, vivo un po' alla giornata. Ho fatto una domanda a una Usl come medico fuori graduatoria e mi chiamano per fare visite fiscali e prelievi di sangue».

L'unica certezza nella vita di questi giovani medici sembra essere quella di un periodo piuttosto lungo di estrema precarietà, prima di una soddisfacente e dignitosa collocazione nel mondo del lavoro. Oramai, sottolinea il Presidente della Federspecializzandi, la precarietà rappresenta «il problema più grave della sanità in Italia». Difatti, ribadisce anche il Segretario Regionale dello SMI, bene o male, a lavorare lavorano tutti; tuttavia sono le condizioni nelle quali i medici riescono a lavorare a destare preoccupazione: «non c'è assolutamente ricambio generazionale perché, soprattutto dal punto di vista ospedaliero, vengono dati solo degli incarichi a progetto. Per cui non è che non si trova da lavorare, ma non si trova un lavoro stabile. Bene o male, tutti riescono ad arrangiarsi, però con contratti a tempo determinato, contratti di guardia medica, contratti di qua, contratti di là, qualche attività privata. Ci si mette a disposizione per le sostituzioni, per “tappare i buchi” della medicina generale, della specialistica ambulatoriale e quant'altro. Però questo è un meccanismo che fa un po' a pugni con la qualità, che invece si acquisisce quando c'è la possibilità di un lavoro stabile e di un inserimento professionale». Questo avviene perché «le leggi finanziarie da diversi anni impediscono la possibilità di coprire le vacanze dei posti determinati dal fisiologico *turnover*. In realtà, le aziende e le regioni negli anni scorsi hanno cortocircuitato tali disposizioni, riempiendo di fatto le corsie di ospedali di precari, di professionisti anche medici che lavorano con il “mordi e fuggi”...» (Amedeo Bianco, Presidente della Federazione Nazionale degli Ordini).

Trovare un impiego stabile è, dunque, un'impresa sia nelle grandi città sia nei piccoli centri di provincia dove, molto spesso, nelle strutture di cura non ci sono tutte le specializzazioni: «le prospettive effettive sono poche, non c'è impiego, non

si bandiscono concorsi per ricercatori, non ci sono concorsi per gli ospedali» (Federica). E anche «le cliniche private sono restie ad assumere» (Iberio).

Di fronte a prospettive così poco gratificanti, non sorprende che molti medici considerino la possibilità di prendere una seconda specializzazione come un'alternativa più che valida: «proprio perché ci sono enormi difficoltà per trovare un lavoro [...], se c'è modo di fare un'altra specializzazione cercherò di prenderla» (Federica). Federica non è certo la sola a voler intraprendere la strada di una seconda specializzazione, visto che il contratto di formazione e lavoro garantisce per qualche anno tutta una serie di diritti e una buona retribuzione: in pratica tutto ciò che non si ottiene entrando nel mondo del lavoro. Meglio, dunque, tentare di restare nelle scuole piuttosto che allontanarsi dal policlinico universitario.

È superfluo sottolineare che il ripiego su una seconda specializzazione non fa che accrescere la concorrenza per i già pochi posti messi a bando dalle scuole. Così, può anche accadere che chi non ha frequentato neanche una scuola deve magari cedere il posto a chi ha già una specializzazione, ma che a sua volta non ha migliori prospettive lavorative. Il risultato generale è, appunto, quello di una competizione sfrenata, alimentata da un lato dal sistema personalistico di selezione attuato nelle scuole e, dall'altro, dalla carenza di valide opportunità lavorative.

La situazione dei medici specialisti è comunque migliore di quella dei medici generici. Per i primi i concorsi pubblici sono pochi però, pazientando, prima o poi in qualche struttura si entra; vi è, inoltre, la possibilità di lavorare in una clinica privata o convenzionata. Per i secondi, invece, le possibilità di lavoro sono decisamente più limitate: «la strada più difficile è quella della medicina generale, perché di fatto si può solo entrare in guardia medica; dopo di che per entrare e prendere la convenzione, in media, passano anche dieci anni» (Segretario Regionale SMI).

Lo sa bene Iberio che, dopo aver seguito il corso di medicina generale, si è iscritto nelle graduatorie dei medici di base dalle quali le Usl possono attingere per assegnare incarichi temporanei. Attualmente Iberio svolge una sostituzione di sei mesi e la sua prospettiva è quella di riuscire ad accumulare un buon punteggio in modo da poter aprire uno studio. È questo tuttavia un obiettivo non facile: «le graduatorie sono sature e occorre aspettare un bel po' di tempo prima che diventino più snelle, almeno dieci anni»²⁶. Per i prossimi anni, dunque, Iberio, nonostante abbia ormai 35 anni, dovrà rassegnarsi a vivere facendo solo delle brevi sostituzioni.

Non è molto diversa la sorte di Daniele, 33 anni, anche lui aspirante medico di famiglia e condannato a vivere di sostituzioni in un ambulatorio di provincia; sua unica attività dal 2005, anno in cui ha terminato il corso regionale. Ancora una volta, dunque, una storia il cui esito non differisce dalle altre: a un'età non più gio-

²⁶ Questo perché il corso regionale è stato istituito 17 anni fa e prima di allora si poteva accedere negli elenchi della medicina generale con la sola abilitazione alla professione. Ciò vuol dire che fino ai primi anni Novanta, ogni medico iscritto all'Albo oltre che diventare specialista, poteva svolgere l'attività di medico di famiglia.

vanissima Daniele non è riuscito a ricoprire una posizione lavorativa soddisfacente né tanto meno definitiva.

Di fronte a questo insuccesso sociale, perché è di questo che parliamo se delle persone altamente specializzate non riescono a trovare un lavoro dignitoso, è necessario trovare delle soluzioni. Alcuni intervistati non si sono limitati a denunciare la condizione dei giovani medici, ma hanno anche cercato di avanzare delle proposte. Ad esempio, secondo Gabriele, i destini sociali dei giovani medici potrebbero migliorare in seguito a una più oculata gestione delle risorse pubbliche e a una migliore capacità di programmazione, perché purtroppo «i piani sanitari, i piani regionali e i fondi della sanità sono a loro volta mal gestiti e non sempre nell'interesse della sanità pubblica e del malato. [...] Con una riorganizzazione delle risorse ci sarebbero anche più opportunità per i nuovi medici e per i nuovi specializzandi. Ci vorrebbe, inoltre, anche una valutazione più corretta delle risorse mediche». La stessa opinione è espressa dal rappresentante dello SMI che, non a caso, tra gli obiettivi da raggiungere nell'immediato futuro si è posto quello di sollecitare una programmazione intelligente, che consenta ai giovani medici di poter entrare nel mondo del lavoro: «ci sarebbe assolutamente la possibilità di poter entrare tutti [...] perché esiste una buona domanda di prestazioni mediche e i medici che ci sono, a causa di carichi di lavoro esagerati, fanno fatica a espletare tutte queste richieste. Basterebbe che i grandi sindacati lavorassero nell'ottica di salvaguardare non solo chi ha un lavoro da tempo, ma anche chi un'occupazione non c'è l'ha». Né i giovani medici si sentono supportati e rappresentati dall'Ordine che, pur appoggiando le associazioni giovanili, come la Federspecializzandi, o dei veri e propri sindacati, «risente sempre delle posizioni forti di chi ha già il lavoro da tempo», trascurando di difendere quelle dei giovani professionisti (Segretario Regionale SMI).

In particolare, i rappresentanti della Federspecializzandi e del Sindacato Medici Italiani, sia pur con sfumature diverse, affermano che la federazione degli ordini dovrebbe ripensare il modo in cui si pone di fronte alla professione medica. Per i primi, l'Ordine dovrebbe, innanzitutto, tutelare, gli specializzandi dalle prevaricazioni che quotidianamente subiscono all'interno delle strutture sanitarie: «l'Ordine potrebbe segnalare quali sono le strutture che funzionano e potrebbe benissimo raccogliere le denunce degli specializzandi e andare dal direttore a dire "Guarda che...". Potrebbe essere già un'opera molto importante» (Presidente Federspecializzandi).

Il rappresentate del Sindacato Medici Italiani osserva che, volendo, l'Ordine avrebbe la capacità di adoperarsi per migliorare la situazione di precariato cui vanno incontro i giovani medici; bisognerebbe, però, che al suo interno vi «fosse meno lottizzazione sindacale e anche uno svecchiamento della categoria». Del resto, nonostante l'accento di riforma avvenuto nella scorsa legislatura, gli ordini continuano a essere i veri guardiani della professione medica.

Dal canto suo, il Presidente della Federazione Nazionale degli Ordini, Amedeo Bianco, ammette l'assenza di un ricambio generazionale nella professione medica,

tuttavia si limita a riporre la propria fiducia nella «curva demografica che vedrà nei prossimi dieci/dodici anni una riduzione del numero complessivo di professionisti».

Rimane comunque il fatto che, nonostante abbia «rapporti con tutte le organizzazioni sindacali e con tutte le organizzazioni di rappresentanza dei giovani e degli specializzandi (molto variegata e spesso in concorrenza)» (Presidente FNOMCeO), l'Ordine non riesce a colmare la distanza con i giovani; e ciò malgrado in più occasioni, a quanto ci racconta il suo Presidente, abbia «costruito opportunità di incontri con i giovani laureati per aiutarli nell'inserimento professionale, tutelarli da speculazioni del mercato del lavoro medico che, negli ultimi anni, registra preoccupanti aspetti di mera speculazione, il tutto con alterne fortune. Certamente bisogna evitare che [i giovani medici - Nda] precipitino in una sorta di logica rassegnata dell'arrangiarsi, del darsi da fare, del guadagnare, che è anche comprensibile, perché, come già detto, cominciano tardi. Sono quindi molto presi da questa quotidianità poco gratificante, che non lascia loro molto tempo e soprattutto peggiora le loro prospettive professionali e sociali». Si deve aggiungere che i giovani intervistati percepiscono l'Ordine come un organo completamente sganciato dalle problematiche di cui sono investiti quotidianamente e, nei casi più estremi, arrivano a contestarne l'esistenza: «è arrivato il bonifico da fare, 160,00 euro, solo per essere iscritto a un ordine che è una casta, cioè è inutile. Qual è la tutela che ci dà?» (Serena). Né l'Ordine viene visto come istituto al quale rivolgersi in caso di bisogno, dal momento che «se uno ha un'ingiustizia si rivolge ai sindacati, non si rivolge certo all'Ordine dei medici» (Paola). E nemmeno, rispetto alle difficoltà occupazionali che incontrano al termine degli studi i giovani medici si sentono supportati: «forse ci sono città italiane in cui iscrivendosi all'Albo e indicando la propria specializzazione l'Ordine ti aiuta a cercare un posto di lavoro – perché ai vari albi vengono inviate richieste di nuovi medici – ma non tutti gli ordini lo fanno» (Edoardo).

Se, dunque, esiste una *lobby* dei camici bianchi, di essa non fanno certo parte i giovani medici, le cui difficoltà sono state ripercorse in queste pagine. Alcuni ostacoli, con molto impegno, possono essere aggirati, ma in molti casi la buona volontà non è sufficiente. Non sorprende, dunque, che anche in questo caso il ricambio generazionale sia una chimera: la realtà è che l'accesso alla professione è estremamente rallentato.

L'odissea dei giovani avvocati tra la libera professione e la trappola del precariato

di **Silvia Vitelli**

7.1 *Troppi avvocati! Ma gli spazi per i giovani sono ancora pochi*

Troppi avvocati è il titolo di un libro di Calamandrei: il monito è quanto mai attuale anche se datato 1921. I toni polemici utilizzati dall'illustre giurista rispecchiano bene le contraddizioni e le difficoltà cui tuttora vanno incontro gli aspiranti avvocati: «l'avvocatura si presenta come la professione ideale, alla quale porta una larga via senza asperità e senza svolte, che le facoltà giuridiche e i Consigli dell'Ordine a gara spianano e infiorano in onore delle gaie schiere di spensierati che si avventurano cantando, ma quando, alla fine del viaggio, i gaudenti giungono alla meta che la strada prometteva così amena, allora soltanto comprendono tutta la fallacia di quelle promesse, tutta la raffinata crudeltà di quelle lusinghe... In verità gran parte dei giovani che lo Stato, con tanta indulgente generosità, accompagna sino alla soglia dell'avvocatura, non hanno altra via per vivere, quando si trovano senza guida e senza appoggi nella accanita lotta professionale, respinti dai colleghi più anziani e sprovvisti di mezzi per crearsi uno studio, che quella di diventar disonesti; e il vero responsabile della decadenza morale e intellettuale delle professioni è così questo Stato ciarlatano, il quale, come se il Paese avesse gran bisogno di avvocati, continua a gridare, di sulla porta del baraccone alla folla che vuol divertirsi. "Avanti, avanti, chi vuol diventar avvocato? Entrino, o signori, che la spesa è poca e il divertimento è grande!"» [2006: 162].

A distanza di circa novant'anni le cose non sembrano esser cambiate: nonostante le incognite e le difficoltà, la strada dell'avvocatura è ancora la più gettonata tra i giovani laureati in giurisprudenza e, di anno in anno, il numero di iscritti all'Albo diventa sempre più elevato.

L'attrattiva della professione forense è evidente, se solo si considera che nel 2007 gli avvocati iscritti agli Albi dei diversi Consigli Nazionali Forensi erano 165.354¹. La gran parte degli iscritti è costituita da avvocati con un'età compresa

¹ I dati sono peraltro sottostimati, poiché non tutti gli ordini forensi pubblicano i dati nella "Raccolta Albi CNF", curata dal Consiglio Nazionale Forense che ha fornito l'elenco degli iscritti a diversi gli ordini. Attualmente, non pubblicano i dati i seguenti ordini forensi: Agrigento, Ancona, Ariano Ir-

tra i 36 e i 45 anni (40,5% – tab. 7.1), mentre gli over46 sono il 31,8% del totale (il 16,4% non ha più di 55 anni, il 7,4% è composto da 56-65enni e l'8% da ultrasessantacinquenni). La percentuale degli iscritti con non più di 35 anni è, dunque, tutt'altro che irrilevante, essendo quasi un terzo del totale (27,8%). Questo primo dato in qualche modo anticipa quanto si avrà modo di approfondire nelle pagine seguenti: nel mondo dell'avvocatura la questione giovanile non è tanto legata all'accesso alla professione (che comunque potrebbe avere tempi più brevi rispetto a quanto non avvenga oggi), ma piuttosto alle condizioni lavorative in cui versano i giovani professionisti e alle difficoltà che questi incontrano ad affermarsi in un mercato nel quale i grandi studi e i nomi di grido lasciano ben poco spazio alle nuove leve.

Tab. 7.1 – *La distribuzione delle classi dell'età degli iscritti alla Raccolta Albi del Consiglio Nazionale Forense nel 2007 (%)*

	%
Fino a 35 anni	27,8
36-45 anni	40,5
46-55 anni	16,4
56-65 anni	7,4
Più di 65 anni	8,0
Totale	100,0

Fonte: Consiglio Nazionale Forense

Non è certo un caso che l'affermazione professionale di quanti decidono d'intraprendere la strada dell'avvocatura richiede tempi più lunghi del passato: rispetto agli avvocati che si sono iscritti all'Albo nel 1997, il numero di professionisti che si sono iscritti nel 2007 è lievemente aumentato (le iscrizioni da 7.209 sono passate a 9.751 – dati fuori tabella), ma se dieci anni fa il 43,7% dei neoavvocati si iscriveva prima dei 30 anni; nel 2007 la percentuale si è abbassata al 40,4%. In altre parole, all'aumento degli iscritti si è accompagnato anche un lieve aumento dell'età in cui si accede all'avvocatura.

Per quanto riguarda la distribuzione territoriale, la significativa concentrazione di avvocati nelle regioni del Meridione (42,9% – tab. 7.2), può essere considerata un indicatore indiretto delle difficoltà che incontrano i giovani e meno giovani nel trovare lavoro in queste aree del paese; difficoltà che, probabilmente, li spingono a «crearsi» delle opportunità, intraprendendo la strada della libera professione.

pino, Avellino, Biella, Bologna, Cagliari, Caltanissetta, Camerino, Cassino, Civitavecchia, Enna, Gela, Imperia, Ivrea, Lagonegro, Lamezia Terme, Lanusei, Locri, Massa Carrara, Melfi, Mistretta, Modica, Montepulciano, Nicosia, Nuoro, Oristano, Patti, Ragusa, Ravenna, Reggio Calabria, Rovigo, Sant'angelo Dei Lombardi, Sciacca, Tempio Pausania, Tortona, Vibo Valentia, Vigevano.

Tab. 7.2 – *La distribuzione degli iscritti all'Albo nel 2007 per le aree geografiche (%)*

	%
Nord-Ovest	22,1
Nord-Est	11,6
Centro	23,4
Sud ed Isole	42,9
Totale	100,0

Fonte: Consiglio Nazionale Forense

È ipotizzabile che alle ragioni opposte possa ricondursi la bassa incidenza di iscritti all'Albo nelle regioni del nord est (11,6%)²: dove il mondo del lavoro concede più opportunità ai giovani, vi è un minore impatto della professione forense.

Come si accennava in precedenza, la questione del ricambio generazionale in questo settore sembra dunque assumere dei risvolti del tutto particolari: sebbene in Italia gli avvocati siano piuttosto numerosi e i dati parlino di un loro progressivo aumento rispetto allo scorso decennio³, le storie e le testimonianze dei giovani avvocati e praticanti intervistati, non tracciano un quadro particolarmente limpido della professione. Anche in questo caso le prospettive degli aspiranti professionisti sono minate dall'incertezza e dalla prospettiva di una lunga precarietà: il ricambio generazionale non è tanto ostacolato da un blocco all'ingresso nella professione, quanto piuttosto dalla difficoltà di riuscire ad affermarsi da un punto di vista lavorativo, raggiungendo un'indipendenza economica. Difatti, solo una piccola minoranza dei giovani che si affacciano all'avvocatura ha la possibilità di poter effettivamente esercitare la libera professione in tempi ragionevoli: «la difficoltà maggiore è legata ai tempi lunghi per iniziare a svolgere veramente questo mestiere, e questo crea già un blocco all'ingresso, perché non tutti possono permetterselo» (Carlo, 25 anni, praticante).

Come ha evidenziato la rilevazione AlmaLaurea 2007, proprio in virtù di tirocini e praticantati obbligatori per poter accedere alle professioni legali, i laureati in giurisprudenza raggiungono una piena occupazione più tardi dei laureati in altre discipline. Così, a un anno dal conseguimento del titolo, i laureati in giurisprudenza che lavorano sono il 26,5% rispetto al 53% del totale dei laureati italiani. La per-

² Nel dettaglio le regioni che contano il maggior numero di iscritti sono: il Lazio e la Lombardia (entrambe con il 14,6% di iscritti sul totale), la Campania 14,1%, la Puglia (11,1%) e la Sicilia (8,4% – dati fuori tabella). Anche considerando solo gli avvocati con non più di 35 anni l'andamento della distribuzione non cambia in modo significativo: il 23,1% dei giovani esercita nel nord-ovest, il 12,1% nel nord-est, il 21,3 nel centro e il 43,5% nel meridione (dati fuori tabella).

³ Nel 1997 erano iscritti all'Albo 74.113 avvocati. Nell'arco di dieci anni il loro numero è dunque più che raddoppiato.

centuale sale fino al 47% solo se si considera una definizione meno restrittiva di occupato (che includa cioè anche praticanti e tirocinanti che percepiscono una retribuzione). Né la situazione migliora con il passare del tempo: anche a tre anni dalla laurea, i laureati del gruppo giuridico rimangono in assoluto quelli con il tasso di occupazione più basso (57% vs l'82% del totale).

Non solo il percorso da intraprendere dopo la laurea è decisamente lungo e impervio, ma una volta ottenuta l'abilitazione le difficoltà si moltiplicano e le alternative si assottigliano. Difatti, il solo fatto di aver conseguito il titolo di avvocato non assicura certo un lavoro dignitoso al neoprofessionista: a meno che non sia particolarmente temerario o lautamente sovvenzionato dalla famiglia, difficilmente potrà aprire uno studio tutto suo. Si troverà, invece, a scegliere tra il rimanere nello studio dove ha svolto i due anni di pratica obbligatoria⁴ (sempre che il titolare abbia ancora bisogno di lui) o il mettersi a disposizione di altri avvocati alla ricerca di «collaboratori». Ma, nella maggior parte casi, il futuro dei neoavvocati non avrà nulla a che vedere con quella che è la più grande attrattiva per i giovani laureati in giurisprudenza che aspirano all'avvocatura: la possibilità di gestire autonomamente il proprio lavoro, sfruttando al massimo le potenzialità creative di questa professione intellettuale.

Le opportunità per i giovani che si affacciano sul mercato si vanno assottigliando, anche perché la tradizionale figura dell'avvocato che lavora in proprio nel suo studio è in via di estinzione. Al suo posto si afferma, con sempre maggiore frequenza, il modello dei grandi studi associati, di ispirazione anglosassone, dove il lavoro è assicurato, ma l'indipendenza, la creatività e l'autonomia nel gestire le cause come meglio si crede sono decisamente penalizzate: «hai la certezza dello stipendio, ma sei un impiegato: non segui cause tue, non hai rapporti diretti coi clienti, fai parte di una grande catena di montaggio che non controlli direttamente, occupandoti solo di una parte, di un frammento dell'intero processo. Io ho avuto delle cause contro una Banca e non ho mai visto lo stesso avvocato in udienza; una volta ho chiesto al collega quanti fossero e lui mi ha risposto che riempivano ben due palazzi e lui non conosceva nemmeno tutti quelli che si trovavano nel suo di palazzo. Quindi, se rimanendo da solo hai il rischio della precarietà, che è sempre più una certezza, entrando in questi studi [associati - Nda] perdi la natura essenziale della libera professione: l'autonomia e un rapporto con il cliente fatto di fiducia e di sicurezza» (Rosa, 31 anni, avvocato).

L'alternativa è rappresentata dagli studi di medie dimensioni, solitamente a carattere familiare, in cui l'avvocato non rischia in prima persona, ma riesce a inter-

⁴ Per accedere alla professione forense è necessario compiere una pratica di due anni presso uno studio legale; per chi sceglie di frequentare una scuola di specializzazione il periodo di pratica si riduce a un solo anno. La pratica è gratuita: è a discrezione dello studio assegnare al praticante un rimborso spese. Solo al termine del praticantato, presso la sede di Corte d'appello nel cui distretto si è effettuata la pratica, si può sostenere l'esame di Stato per poter essere abilitati all'esercizio della professione.

cettare meglio le richieste del «mercato», proprio per la varietà dei «servizi» offerti. Solitamente, però, questi studi si strutturano intorno a legami familiari e amicali; pertanto, è improbabile che il giovane avvocato senza conoscenze riesca a entrarvi.

Le difficoltà, dunque, non mancano e i nodi da sciogliere sono molti. Gli aspiranti avvocati hanno però dalla propria parte molto tempo per riflettere: il loro cammino è piuttosto lungo e nel corso dei due anni di pratica, cui va aggiunto un numero imprecisato di mesi (o, nel peggiore dei casi, di anni) in cui cercano di ottenere l'abilitazione, sicuramente avranno modo di schiarirsi le idee, di capire quali sono i settori più vicini alle loro inclinazioni e di attivare contatti e amicizie utili per quando, finalmente, potranno iniziare a esercitare la professione. Ma, soprattutto, avranno il tempo per perdere gran parte dell'energia e dell'entusiasmo che caratterizza gli inizi, per lasciare posto a un più cosciente e amaro realismo.

L'unica certezza è che conseguire il titolo di avvocato non è cosa da tutti. I meno motivati sono destinati a perdersi per strada, perché per arrivare ci vuole molta determinazione, nonché un solido sostegno da parte della famiglia, in effetti, l'impatto con il mondo reale dell'avvocatura è scoraggiante sin dall'inizio, da quando si comincia cioè con la pratica forense.

7.2 La pratica forense: difficoltà ed esperienze

Sono due gli anni di pratica forense da effettuare presso uno studio legale, per poter ottenere il certificato dal Consiglio dell'Ordine di riferimento; certificato che consente di sostenere il tanto temuto esame di Stato.

Questi due anni sono l'unica certezza nel cammino dell'aspirante avvocato: i quattro semestri obbligatori, che aprono le porte a un mondo sconosciuto, sono attesi durante tutto il corso di laurea dalla maggior parte dei giovani studenti di giurisprudenza. I foschi racconti degli amici più grandi, che parlano di un mondo un po' più caotico e multiforme rispetto a quanto immaginato durante gli studi, non sembrano scalfire l'iniziale determinazione degli aspiranti legali. E un po' per curiosità, un po' per pura determinazione, un po' per confusione, l'avvocatura continua a essere la prima scelta dei neolaureati in giurisprudenza⁵: «quando ti iscrivi all'università ti sembra tutto semplice: la laurea, poi la pratica. Io pensavo che, sicuramente, avrei aperto uno studio tutto mio e, con un po' di incoscienza, che avrei facilmente trovato dei clienti. Poi con il tempo, nel momento in cui inizi a far pratica e prendi contatto reale con il tribunale, con i giudici e gli avvocati ti accorgi che non è tutto così» (Elisabetta, 26 anni, praticante).

⁵ A cinque anni dalla laurea, circa la metà degli occupati con una laurea in giurisprudenza ha seguito la strada delle carriere forense: il 42% è libero professionista (la media nazionale è del 17%), mentre il 9,5% rientra nella categoria dirigente-direttivo, categoria cui sono ricondotti anche i magistrati (Consorzio AlmaLaurea 2006).

Forse, la strada dell'avvocatura è quella più battuta perché appare come il canale d'ingresso più semplice e immediato al mondo del lavoro, dal momento che le altre «carriere», come il notariato e la magistratura, sono dai più giudicate troppo lunghe e faticose. È anche vero, però, che molti giovani si ritrovano con una laurea in mano senza aver mai riflettuto su quello che avrebbero voluto fare «da grandi»; e, quindi, scelgono quello che ai loro occhi sembra lo sbocco più naturale di una laurea in giurisprudenza. In molti casi questa scarsa consapevolezza può ricondursi al fatto che spesso lo studio universitario è lontano dal mondo del diritto reale. Ad esempio Diana, una giovane praticante di 25 anni, riassume così il motivo che l'ha spinta a intraprendere la strada dell'avvocatura: «dopo la laurea ho pensato che era un percorso da provare, anche perché nel corso dei quattro anni di studi non si ha per nulla contatto con il mondo del diritto reale, con gli atti, con la realtà dei tribunali, ed era un mondo che mi incuriosiva». Effettivamente, gli studenti in giurisprudenza non hanno molte occasioni per poter entrare in contatto con il mondo del lavoro⁶.

Vi è comunque un aspetto che mette d'accordo tutti gli intervistati: il fattore che più affascina e che porta a scegliere la strada dell'avvocatura è dato dal «prestigio», che la libera professione riveste nell'immaginario collettivo; dalla possibilità di gestire autonomamente il proprio tempo e il proprio lavoro, dalla possibilità di poter svolgere un'attività mai uguale e molto creativa. In sintesi, sono le caratteristiche proprie della professione intellettuale ad affascinare gli aspiranti avvocati. Riassume bene queste posizioni Giancarlo, un giovane avvocato trentaduenne che ha continuato a lavorare nello studio in cui ha fatto il praticantato: «mi attirava l'idea di organizzare liberamente l'attività, mi affascinava il fatto che questa è un'attività creativa. Quando vai a scrivere un atto – che sia un atto di citazione o una comparsa di costituzione e risposta – sei tu che imposti tutto, devi proprio inventare. Inoltre, mi attirava anche la varietà degli argomenti: non fai mai la stessa cosa [...]. È un'attività che ti impone sempre un nuovo studio, una nuova ricerca. E poi anche dal punto di vista pratico, è un lavoro dinamico. La mattina, soprattutto quando dobbiamo andare in udienza, facciamo delle belle corse [...] Tutto questo mi ha fatto capire che quella dell'avvocato era proprio la mia attività».

Tuttavia, sin dal primo periodo di pratica, gli entusiasmi si vanno smorzando e le reazioni si fanno via via sempre più fredde. In particolare, il contatto con il mondo del tribunale sembra essere vissuto in maniera «traumatica», anche da coloro che hanno avuto esempi in famiglia. È significativo il fatto che tutti i giovani intervistati si sono detti sorpresi dalla realtà dei tribunali, che nel loro immaginario era decisamente più ordinata e formale. Le udienze invece sono molto caotiche e sovraffol-

⁶ Si consideri che, se anche la riforma universitaria ha contribuito ad alzare il numero degli studenti che scelgono di effettuare stage e tirocini durante il corso di laurea, la percentuale di chi fa questo tipo di esperienza è comunque ridotta: il 2% tra i laureati preriforma e circa un quinto dei laureati di primo livello (percentuale decisamente inferiore al totale dei laureati postriforma 59% – Consorzio AlmaLaurea 2006).

late: all'apertura delle aule tutti gli avvocati (ma soprattutto i giovani praticanti mandati in prima linea) si accalcano intorno alla scrivania del giudice per prendere il loro fascicolo e accaparrarsi il primo posto per la discussione della causa. Tuttavia, nonostante tutti gli sforzi, il più delle volte le attese sono estenuanti, dato il numero troppo elevato di cause assegnate a ciascun giudice. Ciò fa sì che il tempo di discussione dedicato a una causa sia estremamente ristretto, con la conseguenza che i giovani praticanti spesso non capiscono molto di quello che accade davanti ai loro occhi.

Questo svolgimento sbrigativo delle cause, soprattutto nel settore civile, è il primo colpo per gli aspiranti avvocati che immaginavano degli scenari ben diversi, magari suggestionati dal successo riscosso negli ultimi anni dai cosiddetti *legal thriller* che hanno, appunto, quali principali protagonisti avvocati alle prese con lo svolgimento dei loro casi: «avevo l'idea dell'avvocato in stile Perry Mason... Questo naturalmente mi attirava. [...] Però, poi, facendo la pratica ho capito che non era un lavoro adatto a me, perché gli avvocati sono tanti, i ritmi sono frenetici, è difficile farsi strada. Bisogna investire tantissimi anni. Quindi o si ha una passione forte per la professione, e allora si fanno tantissimi sacrifici, soprattutto nel periodo della pratica – perché sappiamo benissimo che il praticante non è considerato molto – [...] oppure se non hai una passione vera molli, vai verso diverse strade che magari ti danno più soddisfazioni» (Fabiana, 29 anni, impiegata). Non era molto diverso l'immaginario di Vincenzo (29 anni, in attesa di conoscere l'esito dell'esame di Stato): «*quando pensavo alla professione dell'avvocato – Nda* mi immaginavo i telefilm americani, tipo Perry Mason: le grandi aule di tribunale, molti più formalismi. Poi invece ti scontri con burocrazia, miliardi di carte [...] Soprattutto io mi immaginavo che il processo si svolgesse più in maniera orale, mentre invece si svolge tutto per iscritto, e questo all'inizio è stato il primo colpo in negativo. La mancanza di rispetto che c'è anche tra gli avvocati, come primo impatto è stato traumatico. Il sovraffollamento delle aule di udienza, gli avvocati che entrano e urlano i nomi della controparte: sembra più il mercato».

Secondo colpo, per quasi tutti i praticanti che svolgono un'attività a tempo pieno, sono le file interminabili che quotidianamente devono affrontare per richiedere una sentenza, effettuare il deposito di un atto, o chiedere informazioni su di un procedimento. Si possono perdere intere giornate per queste incombenze, sprestando preziose ore di studio e di approfondimento che consentirebbero di maturare maggiori competenze: «è un mondo decisamente caotico, io ci metto un po' per orientarmi [...] C'è una burocrazia intorno al tribunale terribile: per richiedere la copia di una sentenza perdi anche una mattinata intera. [...] Nelle file interminabili che si fanno si socializza con altri praticanti che ti raccontano le loro storie "drammatiche": alcuni si svegliano alle 5:00 per essere alle 6:00 in tribunale e fare una notifica. Insomma, un po' perdi motivazione se non hai un avvocato che ti incoraggia» (Elisabetta). È anche vero, però – osserva Rosa – che è estremamente formativo imparare a muoversi in una realtà caotica qual è quella dei tribunali, «perché

un avvocato deve anche capire bene la burocrazia che c'è intorno. Tante volte anche le segretarie chiedono delucidazioni o hanno problemi e tu devi quantomeno dare una risposta, o sapere di cosa parlano»

In altre parole, nella maggior parte dei casi, l'attività del praticante è quella di un tuttofare e comprende anche, se non esclusivamente, l'attività di segreteria: «non faccio proprio pratica, faccio solo da segretaria. [L'avvocato – Nda] mi cerca solo per mandare fax, scrivere lettere, fare telefonate... Niente di più» (Elisabetta). Così, la redazione di pareri e di atti, che dovrebbe essere la principale attività della pratica forense, diventa un aspetto secondario e marginale rispetto a tutte le incombenze quotidiane che vengono assegnate dal *dominus*⁷.

Se la realtà caotica che devono affrontare determina un primo ridimensionamento delle aspirazioni e delle fantasiose aspettative dei neolaureati, anche il confronto con le mansioni tipicamente svolte dai praticanti non è affatto semplice e la redazione di atti e di pareri, così come lo studio dei formalismi giuridici, costituiscono un universo del tutto nuovo, mai esplorato negli anni universitari, fatti di studio prettamente teorico. Il praticante, dunque, si trova a ripartire da zero e a dover adottare un nuovo metodo di studio e di approfondimento, più vicino al mondo reale del diritto. Probabilmente, per far sì che i dottori in giurisprudenza facciano una scelta consapevole, sarebbe utile che già nel corso degli studi universitari fosse possibile acquisire delle basi più solide e concrete sul mondo del diritto. Ciò eviterebbe che centinaia di giovani si ritrovino del tutto impreparati di fronte al mondo del lavoro: «gli ostacoli ci sono fin dall'inizio, sin dalla pratica forense, perché vieni catapultato in un mondo che tu pensavi di conoscere; lavori tanto, per lo meno questa è stata la mia esperienza. All'inizio vieni pagato solo con un rimborso spese e stai fuori tutto il giorno. Redigere gli atti è molto diverso rispetto a quello che hai studiato all'università» (Giancarlo). Inoltre, una preparazione di tipo pratico (oltre che teorica) consentirebbe di far fruttare meglio i due anni di praticantato; anni che, invece, troppo spesso sono lasciati trascorrere passivamente, come un periodo necessario ma non effettivamente formativo.

Ovviamente le esperienze di ogni praticante, pur presentando alcuni punti in comune, possono differire profondamente a seconda del tipo di studio in cui si è accolti, dei rapporti con gli avvocati dello studio, delle materie trattate, ma anche a seconda dello spirito di iniziativa, dell'intraprendenza e della determinazione dei giovani praticanti. Quando i rapporti all'interno dello studio legale sono distesi e basati sulla stima e sulla fiducia reciproca, le nuove leve si sentono incoraggiate a proseguire, e anche gli ostacoli che si incontrano appaiono più facilmente superabili. Ma non sempre questo avviene: sono numerosi gli avvocati che accettano praticanti nel loro studio solo per avere forza lavoro a costo zero (o quasi) e dalla quale cercare di ottenere il massimo, senza con ciò investire tempo ed energie sulla loro formazione. Molto spesso c'è una scarsa disponibilità da parte del *dominus* a

⁷ In gergo tecnico, il *dominus* è l'avvocato che accoglie il praticante nel proprio studio.

insegnare effettivamente il mestiere; a semplificare, per quanto possibile, la strada del praticante, offrendogli tutti gli strumenti necessari per maturare rapidamente. È anche vero, però, che sono ben pochi i praticanti che di fronte a un'esperienza poco formativa, decidono di cambiare studio, specie se percepiscono un rimborso spese per le attività che svolgono. Difatti, non una retribuzione, non una percentuale sulle cause trattate, ma un semplice rimborso spese di natura forfettaria (che raramente arriva a 300 euro mensili) blocca i giovani nel primo studio che dà loro questa garanzia, elimina il loro spirito critico e ha la meglio sulla volontà di imparare il più possibile. Ecco allora che i praticanti non si rendono ben conto di cosa sia effettivamente la professione dell'avvocato, perché si trovano a fare tutt'altro, a partire dall'attività di segreteria che di stimolante e di formativo ha ben poco. I due anni di pratica non diventano, dunque, un'occasione sulla quale investire tutte le energie per iniziare a tracciare la strada della propria professione, ma appaiono come un limbo in cui stazionare in attesa che qualcosa accada, che il certificato di compiuta pratica arrivi e che l'esame di Stato venga superato. Così, in molti rimangono prigionieri di questo meccanismo perverso e quella che era l'originaria scelta della professione diviene una «non scelta», dove le energie e l'entusiasmo iniziali lasciano spazio all'inerzia.

L'accettazione passiva di queste situazioni è un freno alla maturazione del giovane praticante che non sentendosi stimato, incoraggiato, ma neanche semplicemente considerato trova difficile concentrarsi sul proprio lavoro: «non mi sento stimata [...]. Non mi sembra che investano su di me, spiegandomi bene quello che devo fare e perché. Io allora ho paura anche di fare delle domande e tutte quelle che mi vengono in mente mi sembrano stupide... Sono frenata... Questo certo non mi aiuta; non mi sento nemmeno a mio agio» (Elisabetta). Anche Fabiana non ha un ricordo piacevole del suo rapporto con il *dominus*: «non mi sentivo comunque molto considerata, anche perché [l'avvocato - Nda] non perdeva molto tempo a spiegarmi le cose. [...] Ho sempre pensato che se lui mi avesse spiegato meglio le cose avremmo guadagnato tempo sia io che lui. Non gli ho mai chiesto niente perché era proprio il suo atteggiamento a scoraggiarmi».

Tuttavia, sono pochi i praticanti che, anche di fronte a situazioni del tutto sterili e improduttive, decidono di cambiare studio: la paura di trovarsi in una situazione peggiore o di avere un rimborso spese inferiore, o magari di non averlo affatto, li spinge a un atteggiamento acritico e passivo, anche quando si è convinti di essere trattati in modo iniquo. Ad esempio, Elisabetta non solo non può permettersi di prendere alcuni giorni di «ferie», ma non gode nemmeno della minima comprensione: «[l'avvocato - Nda] sa che io vengo da lontano e che prendo il treno all'alba per stare alle 9:00 in tribunale; ecco mi ha fatto venire per fare solo due depositi, che poteva fare lei tranquillamente... Ci vogliono pochi minuti, al massimo mezz'ora... Io alle 10:00 ero libera e non sapevo che fare, non mi conveniva tornare a casa perché alle 15:00 dovevo essere a studio... E così ho fatto tutto un giro al centro di Roma... Per fortuna che era una bella giornata!». Tuttavia, continua Eli-

sabetta, «che le potevo dire, non sono nelle condizioni di protestare... In fondo qui mi danno 300 euro al mese, che sentendo anche gli altri praticanti non sono per niente male [...] E anche se abbandono questo studio non ne conosco altri. Potrei capitare pure peggio. [...] Non ho altra scelta e non ha senso ribellarmi, spero che col tempo le cose migliorino. [...] Anche parlando con altri praticanti non mi sembra di stare peggio di altri. Anzi, i racconti che sento sono ben più terrificanti: alcuni vengono effettivamente maltrattati, oppure hanno un rimborso spese molto più basso del mio anche se passano più ore di me nello studio legale».

È superfluo sottolineare che la realtà dei praticanti è ben lontana da quello che dovrebbe essere l'obiettivo principale da perseguire in questo periodo di apprendistato: imparare un mestiere complesso, multiforme e in continua evoluzione. Tuttavia, anche l'esigenza di poter contare su un'entrata mensile, per quanto minima, non va sottovalutata: non a caso è uno degli elementi che più influisce sulla scelta di rimanere o meno presso uno studio. Non tutti, infatti, possono contare su una famiglia in grado di mantenere i propri figli a oltranza, anche dopo gli studi universitari.

Per non gravare sui propri familiari gli aspiranti avvocati devono fare una scelta: o trovare uno studio che garantisca loro un rimborso spese o intraprendere anche altre attività parallele. Non sono però pochi i casi di praticanti che non hanno portato a termine il loro tirocinio formativo, preferendo cimentarsi, ad esempio, nella preparazione di un concorso pubblico. Infatti, impegnarsi in più attività contemporaneamente rallenta notevolmente il percorso che porta all'abilitazione, dal momento che il biennio di pratica è un'attività a tempo pieno ed è molto difficile riuscire a ritagliarsi del tempo da poter dedicare a un altro lavoro regolarmente retribuito: «la pratica è un vero e proprio sfruttamento. Non tutti gli avvocati sono disposti ad avere praticanti *part-time* e talvolta se ne approfittano, facendo svolgere loro delle mansioni che non gli competono» (Gianni, 26 anni, praticante). Peraltro, in teoria, il tempo libero dal praticantato andrebbe riservato alla preparazione dell'esame di Stato.

I giovani praticanti devono allora sperare nell'aiuto continuo dei propri genitori, perché non ci sono tempi certi. Normalmente, prima di riuscire a ottenere l'abilitazione trascorrono almeno tre anni, ammesso che l'esame di Stato venga superato al primo tentativo: «la difficoltà maggiore è arrivare preparati all'esame e facendo una pratica a tempo pieno non c'è molto tempo per studiare. Il problema è infatti preparare l'esame in modo tale da non doverlo sostenere più volte. La strada per diventare avvocato è un po' troppo lunga, soprattutto se come me si ha una famiglia che non può mantenerti a lungo» (Elisabetta). Però, intanto gli anni passano e le esigenze d'indipendenza diventano sempre più pressanti, così come diventa difficile chiedere continuamente ai propri genitori il denaro necessario a sostenere anche le spese più piccole. C'è chi resiste, pur di non abbandonare l'obiettivo della professione, ma in molti decidono di abbandonare questo percorso, non sopportando più le pressioni e le incertezze legate a esso. Ma anche chi tiene duro, nel frat-

tempo, ha perso energie ed entusiasmo: le aspirazioni subiscono un netto ridimensionamento di fronte alla frustrazione di vedere sempre più lontana la propria affermazione professionale ed economica. Né i *dominus* sono in qualche modo incentivati a investire su questi giovani, magari contribuendo a immettere sul mercato nuovi concorrenti. Così, le potenzialità dei giovani vengono ingabbiate tra fotocopiatrici, telefoni e corse in tribunale. Forse è per questo che quasi tutti gli intervistati, hanno affermato che nel momento in cui saranno loro a dover gestire dei praticanti riserveranno loro un trattamento diverso da quello che hanno ricevuto: «quando sarò avvocato i praticanti che verranno a far pratica nel mio studio non faranno giri esterni, non risponderanno al telefono, non apriranno la porta e saranno rimborsati il giusto» (Stefania, 27 anni, in attesa di conoscere l'esito dell'esame di Stato).

Intanto, però, nei due anni di pratica le prospettive cambiano, le esperienze dei praticanti si diversificano, e la decisione di sostenere l'esame di abilitazione rappresenta il vero spartiacque tra chi è effettivamente determinato a diventare avvocato e chi, invece, negli anni ha perso la spinta giusta. È il caso di Domenico (31 anni), che dopo i due anni di pratica ha deciso di non sostenere l'esame di Stato, «congelando» la compiuta pratica: «avevo 28 anni quando ho terminato la pratica, nel corso di quel periodo l'avvocato mi aveva fatto sperare in qualcosa di più di un semplice rimborso spese, questo però non si è verificato e le mie priorità sono cambiate». Domenico non è certo il solo ad aver preso una decisione tanto drastica. Anche Fabiana, una volta concluso il periodo di pratica forense, resasi conto che il periodo d'incertezza e di precarietà non si sarebbe concluso con esso, ha rinunciato a sostenere l'esame di Stato per lavorare come impiegata presso una grande azienda privata: «ho proprio rinunciato a sostenere l'esame da avvocato... Lavoro da circa un anno, ed è un lavoro che mi dà la certezza di arrivare sempre a fine mese; una sicurezza che non avrei avuto facendo l'avvocato, perché è difficile emergere».

7.3 L'esame di Stato tra perplessità, speranze e scandali

Nel dicembre di ogni anno si svolge il fatidico, temutissimo, imperscrutabile esame di Stato⁸. La tensione si accumula, insieme alle paure, alle aspettative e ai pronostici. La maggior parte dei candidati segue dei corsi di preparazione all'esame, in cui si insegnano le materie oggetto degli scritti e si imparano dei «trucchi» per

⁸ L'esame prevede tre prove scritte che hanno come oggetto la redazione di due pareri motivati (una questione regolata dal codice civile e una dal codice penale) e la redazione di un atto giudiziario. Le prove orali consistono, invece, nella discussione di brevi questioni relative a cinque materie e nella dimostrazione della conoscenza dell'ordinamento forense e dei diritti e doveri dell'avvocato.

poter rendere al meglio nonostante la tensione e le poche ore a disposizione. Le scuole private sono numerosissime e l'offerta è molto ampia (anche i consigli dell'ordine mettono a disposizione dei corsi gratuiti): esistono corsi annuali, bimestrali, per singole materie o per tutte quelle oggetto d'esame. Il merito principale di questi corsi è quello di focalizzare l'attenzione degli studenti sulle questioni giuridiche di maggiore rilevanza, insegnando un metodo per affrontare i pareri e le questioni giuridiche: «penso che le scuole siano utili, perché il programma per l'esame è veramente vasto e serve una guida nella preparazione» (Diana).

Il ricorso costante a questi corsi prima dell'esame è però una conferma del fatto che i due anni di pratica non preparano alla prova di abilitazione. Probabilmente, se il tirocinio fosse più mirato (o l'esame impostato diversamente), i giovani non sarebbero costretti a dover spendere tempo e denaro per frequentare di queste scuole: «le principali difficoltà le ho incontrate proprio nella preparazione dell'esame scritto. Nello studio dove facevo pratica non avevo mai fatto un decreto ingiuntivo o un precetto, non avevo scritto atti simili a quelli che sono richiesti per l'esame. Le competenze che avevo non mi aiutavano nei casi concreti da affrontare» (Davide, 31 anni, avvocato). Queste scuole, dunque, proliferano proprio perché vanno a colmare le lacune di una pratica affatto formativa, per i praticanti: «ho fatto un corso mensile in un centro specializzato vicino al Tribunale. È stato il mese più impegnativo della mia vita: facevo pratica qui a studio fino al venerdì, il sabato mattina dovevo essere al corso fino a sera perché era un corso molto intensivo e, poi, tornato a casa, dovevo comunque studiare e approfondire le materie trattate. Però mi è servito, mi ha aiutato soprattutto per la parte scritta, insegnandomi a scrivere e ad affrontare i pareri, che allo studio legale non avevo mai fatto» (Giancarlo).

Ovviamente la frequentazione di questi corsi non garantisce il superamento dell'esame. Sono molte le variabili che entrano in gioco durante i giorni dell'esame, tanto è vero che per molti giovani questa prova si trasforma in una vera e propria odissea. È emblematica la vicenda di Vincenzo: «terminati i due anni di pratica ho fatto subito l'esame nel 2004, non ho passato lo scritto. L'ho rifatto nel 2005, e di nuovo non l'ho passato. Nel 2006 sono stato ammesso agli orali che, però, si sono svolti nell'aprile 2008, quindi nel dicembre 2007 in via cautelativa, per tutelarmi, ho rifatto lo scritto». Non sorprende, dunque, che molti intervistati abbiano paragonato l'esame di Stato a una lotteria, dove le probabilità di riuscire a passare al primo colpo sono decisamente scarse: «io proverò subito [*dopo aver finito la pratica - Nda*] l'esame, ma realisticamente non credo di passarlo alla prima prova» (Gianni).

L'esame di Stato, il cui esito in molti casi è del tutto aleatorio, rappresenta un limite invalicabile per i giovani che hanno bisogno di lavorare e che non possono investire così tanto tempo in una prova oltretutto considerata superflua per la futura professione. Per di più, anche chi riesce a superare l'esame è costretto a rimanere per quasi due anni in una sorta di limbo, senza una precisa collocazione: dopo gli scritti, in media, bisogna aspettare otto mesi per conoscerne i risultati e, nella peggiore delle ipotesi, un anno e mezzo per sostenere gli orali. Se poi malaugura-

tamente l'orale va male (eventualità affatto improbabile), si ricomincia da capo e i due anni trascorsi nella preparazione dell'esame si annullano, senza possibilità di appello: «la cosa scandalosa sono i tempi. La prima volta che ho sostenuto l'esame era il dicembre 2004; io sono diventato avvocato a metà 2008: sono passati quattro anni ed è stato una specie di limbo. Poi, nel momento in cui ho passato l'esame scritto, è passato più di un anno e mezzo prima dell'orale... Questo non è possibile [...] Se tutto va bene i risultati dello scritto escono dopo dieci mesi, e per l'orale può passare quasi un altro anno. Questo crea incertezza, e anche per l'attività professionale è limitante, oltreché stressante proprio dal punto di vista personale, perché ti senti molto sotto pressione per un periodo lunghissimo... A me sono sembrati cent'anni! [...] Nonostante io mi sia laureato in anticipo, a 23 anni, sono riuscito ad abilitarmi solo sei anni dopo» (Vincenzo).

Nell'attesa di conoscere l'esito dell'esame si cercano dei compromessi per cercare di lavorare in qualche modo: «non ho ancora l'abilitazione, quindi non posso svolgere l'attività forense a tutti gli effetti, però collaboro con degli studi [...] redigo pareri, soprattutto su commissione da parte di altri avvocati che non hanno tempo di svolgere l'attività di ricerca necessaria» (Luigi, 33 anni, praticante).

A rallentare in modo tanto esasperante l'andamento dell'esame di Stato è, innanzitutto, l'elevatissimo numero di candidati che si presentano ogni anno, tanto che la situazione sta diventando esplosiva: all'esame del 2006 si sono presentati 41.402 aspiranti avvocati (Negri 2008)⁹. Di fronte a questa mole di partecipanti, inevitabilmente, i tempi per la correzione degli elaborati diventano interminabili. Di qui anche tutta una serie di dubbi sul corretto svolgimento delle prove e sulla credibilità delle valutazioni, specie nei grandi centri, dove i candidati sono più numerosi e l'attività dei commissari è più frenetica.

Non sono dunque biasimabili i giudizi espressi da alcuni intervistati, tra cui Luigi, che ha sostenuto l'esame quattro volte a Milano: «sono decisamente scoraggiato, non è un esame meritocratico. A Milano la regola è che i giovani abilitati non devono superare la percentuale del 15% dei praticanti. Questa è la forbice, indipendentemente dal merito. Non si capisce quanto c'è di severità e quanto proprio di limitazione all'accesso. [...] È più semplice ottenere l'abilitazione giù, al Sud, in Calabria, in Puglia, nei centri piccoli. [...] Perché sono corti più piccole ed è più probabile che il tuo elaborato venga semplicemente letto». L'elemento maggiormente penalizzante sembra essere, dunque, l'elevato numero di aspiranti avvocati che sostengono l'esame: i lavori delle commissioni nelle grandi città sono frenetici e distratti. Le denunce di irregolarità nello svolgimento delle prove (candidati che arrivano oltre i tempi consentiti, commissari che si assentano, giovani che riescono – nonostante i controlli – a introdurre telefoni cellulari e palmari dove ricevere le soluzioni dei temi in tempi record) o nella correzione degli elaborati sono sempre più

⁹ Ancora, però, non si conoscono i risultati definitivi degli idonei dato che, al momento della stesura del presente capitolo, in alcuni distretti di corte d'appello si stavano sostenendo gli orali.

numerose. Ad esempio, in molti contestano i tempi dedicati alla lettura di ciascun elaborato, giudicati troppo brevi e non idonei a garantire una corretta e ponderata valutazione delle prove scritte.

Uno dei casi più eclatanti risale a dieci anni fa (1997), quando a Catanzaro 2.585 candidati consegnano tutti lo stesso compito; un po' difficile credere che sia stato frutto di un'intuizione comune. È stata aperta un'indagine, sono stati interrogati i candidati e i commissari, ma i tempi della giustizia sono stati troppo lenti: il reato è caduto in prescrizione. L'esame non è stato invalidato, né sono stati presi altri provvedimenti. Quest'anno, invece, poiché nei vari distretti di corte d'appello l'esame è iniziato in tempi diversi, alle 11:30 in rete già impazzavano le soluzioni. In alcuni *forum* dedicati all'esame di abilitazione sono state diffuse le segretissime tracce già la sera prima: le denunce sono ripartite, e con esse le proteste dei giovani candidati che assistono con rabbia e impotenza a queste irregolarità che restano impunte.

Gli aspetti degenerativi denunciati da molti candidati rendono il tema incandescente e l'imparzialità delle commissioni viene allora messa in discussione. Ad esempio, Luigi racconta di aver chiesto l'accesso agli atti: «ho visto i verbali, alcuni voti erano stati cancellati e corretti sopra... Tutte cose umane... però mi fanno capire l'estrema fallibilità del sistema».

All'atto pratico, osserva amaramente un commentatore, la prova non è altro che «un caotico e disorganico simulacro di verifica per decine di migliaia di candidati, nel quale tutto è affidato al caso, tutto è possibile che accada, e sono smarriti i più elementari criteri per un serio e competente accertamento del possesso di requisiti minimi, tecnici culturali e morali, per l'accesso ad una professione difficile, complessa e di notevole impatto sociale» (Mariani Marini 2008).

Né la riforma del 2003, promossa dal ministro Castelli per rafforzare la trasparenza e combattere dinamiche clientelari, togliendo al distretto di corte d'appello dove si svolgono gli esami la possibilità di correggere gli elaborati dell'esame scritto (che spetta, a rotazione, alle commissioni di altri distretti di corte d'appello omogenei), ha mantenuto le aspettative. La finalità essenziale della legge era infatti quella di «razionalizzare lo svolgimento ed i contenuti della prova d'esame ed evitare il persistere della costante e significativa disomogeneità tra le percentuali di promossi nelle diverse sedi d'esame» (D.L. 112/2003).

Tuttavia, se si analizzano i dati relativi agli esiti degli esami è, immediatamente evidente che l'omogeneità auspicata non è ancora stata raggiunta. I dati presentati fanno riferimento al 2005¹⁰, quando su 39.827 candidati, la percentuale dei promossi è stata di appena del 35% (tab. 7.3).

Osservando le percentuali sugli esiti degli esami nelle diverse corti di appello, balza subito agli occhi la differenza tra le varie sedi: in alcuni casi, come ad esem-

¹⁰ Nell'era di internet (dell'immediatezza delle informazioni), sembra quasi un paradosso dover esaminare i dati del 2005-2006, ma è una scelta obbligata visto che i dati completi relativi al concorso del 2007-2008, al momento della stesura del presente capitolo, non erano ancora disponibili.

pio Messina, ben il 72,3% dei candidati presentatosi agli iscritti è stato ammesso alla prova orale; in altri casi, come quello di Roma, tale percentuale si riduce drasticamente, scendendo al 33,9% (in pratica gli elaborati valutati positivamente sono stati solo un terzo).

Tab. 7.3 – *Gli esiti dell'esame di Stato nei diversi distretti di corte d'appello (anno 2005 - 2006)*

Sede*	Ammessi agli orali	Ammessi su presenti agli scritti (%)	Idonei	Idonei su presenti agli scritti (%)
Ancona (Salerno)	515	62,8	366	44,6
Bari (Lecce)	834	36,6	825	36,2
Bologna (Napoli)	1633	70,2	1177	50,6
Bolzano (Bolzano)	86	45,7	84	44,7
Brescia (Messina)	620	64,8	438	45,8
Cagliari (Torino)	542	42,9	483	38,2
Caltanissetta (Campobasso)	114	45,2	112	44,4
Campobasso (Trieste)	134	33,8	134	33,8
Catania (L'Aquila)	644	51,7	in corso	–
Catanzaro (Palermo)	878	53,2	878	53,2
Firenze (Bari)	1351	55,8	531	21,9
Genova (Ancona)	318	34,4	264	28,5
L'Aquila (Catania)	673	49,9	636	47,1
Venezia (Firenze)	725	38,1	571	30,0
Lecce (Venezia)	776	43,8	770	43,5
Messina (Reggio Calabria)	582	72,3	558	69,3
Milano (Roma)	1636	41,7	833	21,2
Napoli (Bologna)	1651	37,2	1634	36,9
Palermo (Catanzaro)	1026	78,1	857	65,2
Perugia (Potenza)	280	47,9	241	41,2
Potenza (Trento)	141	28,6	141	28,6
Reggio Calabria (Brescia)	205	29,1	204	29,0
Roma (Milano)	1591	33,9	1432	30,5
Salerno (Genova)	171	18,6	149	16,2
Torino (Cagliari)	587	37,8	421	27,1
Trento (Perugia)	89	53,6	80	48,2
Trieste (Caltanissetta)	226	45,8	139	28,2
Totale	18.028	45,3	13.958	35,0

Fonte: Il Sole 24Ore

* Tra parentesi viene riportata la sede della commissione esaminatrice.

L'esame orale determina poi un ulteriore abbassamento delle percentuali degli idonei: a Milano la correzione degli scritti da parte della commissione di Roma ha ammesso agli orali il 41,7% dei candidati iniziali, ma al termine degli orali solo il 21,2% di essi è stato giudicato idoneo.

Il distretto di corte d'appello più severo in assoluto è quello di Salerno, dove al termine delle diverse prove è risultato idoneo solo il 16,2% dei candidati.

Di fronte a questi dati è giustificabile l'incertezza e la rassegnazione dei giovani candidati e le alternative al «turismo concorsuale», che porta tanti giovani a svolgere la pratica (per lo più fittizia) nei distretti di corte d'appello ritenuti più accessibili, sono poche. Notoriamente, uno dei distretti più ambiti è quello di Catanzaro, dove nel 2005 gli ammessi all'orale sono stati il 53,2% e tutti hanno conseguito il titolo di avvocato. È proprio qui che Gianni ha fatto la pratica per un anno: «è risaputo che per quanto riguarda gli orali la commissione di Catanzaro è meno esigente. Un altro motivo per cui ho scelto di non sostenere l'esame a Roma è perché molti miei colleghi mi hanno raccontato di un clima caotico, "perquisizioni corporali", migliaia di persone ammassate che devono presentarsi alle 6:00 di mattina per prendere il posto».

Spostarsi in città diverse per svolgere la pratica può sembrare assurdo, ma molti non vedono alternative, nonostante si tratti di una scelta gravosa sia in termini economici che personali. Il trasferimento comporta infatti una notevole perdita di denaro e di energie; perdita compensata solo dal miraggio di un esame «facilitato» e di un titolo più vicino. Addirittura, chi riesce a organizzarsi meglio svolge una pratica completamente fittizia e non mette piede nemmeno una volta nel tribunale del foro in cui è iscritto. È superfluo sottolineare che la pratica del «turismo concorsuale» non giova a nessuno: sicuramente non al giovane che, attratto da una semplificazione del percorso, rinuncia a priori alla propria formazione; ma non giova nemmeno alla collettività che si ritroverà dei professionisti incompetenti e, soprattutto rassegnati al fatto che per raggiungere un traguardo è meglio trovare delle scorciatoie piuttosto che essere preparati.

Le problematiche connesse all'esame di Stato non rappresentano certo una novità, e più volte si è parlato di una modifica dello stesso. Ad esempio, alcune riforme al vaglio del precedente Governo e bloccate dalle elezioni anticipate, miravano a inserire un esame preselettivo (un test nelle materie di diritto civile e penale) per ridurre dell'80% gli aspiranti avvocati che poi devono sostenere l'esame scritto. In questo modo verrebbero ridotte le commissioni e anche i tempi di correzione degli elaborati diventerebbero più brevi¹¹. Non è comunque detto che l'esame preselettivo rappresenti

¹¹ Il Ministero della Giustizia ha effettuato una simulazione che «calcolava in 30 giorni i tempi per valutare circa 50mila elaborati con una commissione di 300 componenti. In questo modo, prevedeva il modello, calcolando un tasso di ammessi del 20% alle prove scritte si presenterebbero non più di 10mila candidati. I tempi di correzione dei relativi 30mila temi non sarebbero superiori, per i 300 commissari, a otto mesi» (Negri 2008).

una soluzione per poter valutare il grado di preparazione dei candidati, poiché anche laddove è previsto (come ad esempio per la professione notarile – cfr. cap. 8) genera esiti incerti e polemiche: è, infatti, incentrato su un sapere eccessivamente nozionistico e sostanzialmente inutile ai fini della futura professione.

Ma, anche l'esame orale non è esente da critiche, tanto che si è ipotizzato di stabilire obbligatoriamente sette materie rispetto alle quali gli ammessi dovrebbero risolvere determinate questioni giuridiche. Queste proposte, bloccate per la fine anticipata della quindicesima legislatura, sono solo una base per il nuovo Governo, che si troverà ad affrontare i medesimi temi e a dover cercare in fretta delle soluzioni di concerto con il Consiglio Nazionale Forense e le associazioni rappresentative degli avvocati. Se così non fosse, continuerebbe a essere quanto mai attuale la feroce critica di Calamandrei, che apostrofava come «ciarlatano» lo Stato che consentiva alle facoltà giuridiche e ai Consigli dell'Ordine di ammettere alla professione «schiere spensierate di giovani», che non avevano né una preparazione congrua né un futuro rassicurante.

Sotto accusa, oltre al sistema inefficiente degli esami, sono anche gli ordini degli avvocati, a cui spetta rilasciare il certificato di compiuta pratica. Difatti, se proprio non si vuole abrogare l'esame di Stato, sarebbe quantomeno opportuno arginare il fenomeno della pratica fittizia, poiché troppo spesso si concede l'accesso all'esame a un numero imprecisato di giovani che non hanno mai calpestato il pavimento di un tribunale: capita di frequente che per tutta la durata pratica qualcuno certifichi la presenza firmando al posto di un praticante sui verbali di udienza e che un avvocato compiacente ne attesti l'assidua e proficua presenza.

In ogni caso, al di là di queste scorrettezze, profonde critiche si abbattono anche sull'utilità di un esame che è rimasto sostanzialmente uguale a quello concepito dal legislatore alla fine dell'800 «quando gli avvocati erano circa 30.000 e quando l'esame rappresentava un puro e semplice sigillo del Consiglio dell'Ordine su candidati che per studi, estrazione sociale e cultura non richiedevano particolari verifiche» (Mariani Marini 2008).

L'oggetto dell'esame scritto è difatti impostato sulla figura dell'avvocato tradizionale per il quale è essenziale saper scrivere atti e pareri. La figura di riferimento è quindi quella del professionista che svolge prevalentemente un'attività giudiziale. Al giorno d'oggi, invece, sono sempre più emergenti nuove figure di avvocato, impegnate soprattutto nello stragiudiziale, al di fuori cioè dell'attività contenziosa dinanzi al giudice; ed è sempre più frequente la specializzazione in determinati settori o rami del diritto. Tuttavia, questi profili non sono affatto tenuti in considerazione dall'esame di abilitazione e forse necessiterebbero di maggiore attenzione, poiché, osserva Vincenzo, «l'esame di Stato per come è strutturato, valuta un solo aspetto del candidato avvocato: la capacità di scrivere l'atto in un determinato modo. Ma essere avvocato non è solo quello. [...] L'esame di Stato è fatto apposta per l'avvocato che svolge prevalentemente un'attività giudiziale. [...] Però essere avvocato non vuol dire solo questo. [...] Ci sono tanti modi di svolgere la professione: soprattutto c'è l'attività di consulenza alle aziende; tutta quella attività extragiudiziale che

non è minimamente presa in considerazione dall'esame. Eppure è il futuro della professione e sarebbe doveroso considerarla di più» (Vincenzo).

In sostanza, l'attuale modello d'esame è intrinsecamente inadatto ad abilitare all'esercizio della professione, soprattutto quei giovani che si presentano alla prova con una preparazione giuridica sommaria, visto che, troppo spesso, il tirocinio formativo obbligatorio si riduce ad un lavoro di segreteria. Così, per i più, non resta che ripetere l'esame ad oltranza. Non si possono, dunque, che condividere le osservazioni di Fabiana, che si interroga sull'attendibilità di un esame del genere: «è scandaloso già il solo fatto che se uno fa lo scritto e lo passa, prima di fare l'orale, per sicurezza, rifà lo scritto; poi magari all'orale viene bocciato e il secondo scritto non l'ha passato... Allora o uno è in grado o non è in grado? Non è possibile che una volta si è competenti e una volta no. Ma siccome questo accade spesso, allora devi essere fortunato perché tutto dipende da chi ti corregge il compito, e poi tutti i tempi sono troppo lunghi». Per tali ragioni per molti intervistati sarebbe opportuno eliminare l'esame di Stato, visto più come un'arma per gli avvocati già sul mercato per impedire l'accesso alle nuove leve, che come un passaggio effettivamente utile. Anche perché non è certamente l'abilitazione a fare la differenza tra un bravo avvocato e un incompetente. Né la mancata abilitazione rappresenta un ostacolo alla professione. Anzi, i giovani in attesa di rientrare nella percentuale dei fortunati abilitati alla professione esercitano comunque, con l'aggravante però che, non essendo ancora professionisti, non possono vedersi riconosciuto il proprio lavoro, anche da un punto di vista economico: «secondo me dovrebbero eliminarlo [*l'esame di Stato - Nda*], tanto chi vuole fare l'avvocato lo fa comunque... Noi poi ce lo siamo guadagnato secondo me il titolo, perché un esame così difficile non c'è da nessuna altra parte [...]. Noi ci siamo fatti quattro anni di università, più due anni di praticantato con relative relazioni ogni sei mesi, più la relazione annuale, più il colloquio per la compiuta pratica; quindi non mi sembra che uno ha bisogno di ulteriori verifiche, mi sembra che così uno se lo è già guadagnato il titolo... Mi sembra eccessivo tutto questo, anche perché poi chi vuole fare l'avvocato lo fa comunque. C'è gente che va a fare l'esame da avvocato e già fa l'avvocato a studio, ma non viene pagato; e poi magari non viene promosso, anche se ha tutte le competenze, le conoscenze e le carte in regola... Quindi secondo me [*l'esame - Nda*] non è indicativo della realtà» (Fabiana).

Di fronte a un esame tanto caotico e poco trasparente, anche con la nuova legislatura non sono mancate proposte di legge volte a regolare l'accesso al mondo dell'avvocatura. Purtroppo, da un primo esame, non sembra che i problemi evidenziati dai nostri intervistati siano stati affrontati in maniera risolutiva. All'esame della II Commissione Giustizia della Camera dei Deputati è stata assegnata la proposta di legge del deputato Contento (Popolo della Libertà), che prevede «nuove disposizioni in materia di accesso alla professione forense»¹². Tuttavia, le innovazioni pro-

¹² Il ddl n. 420, presentato il 29 aprile 2008, si inserisce nel quadro più ampio di una sostanziale revisione delle norme che disciplinano l'avvocatura.

poste non investono l'esame scritto per l'accesso alla professione, criticato da molti degli aspiranti avvocati in quanto poco conforme alla professione reale che saranno chiamati a svolgere. I capisaldi del progetto prevedono invece: l'iscrizione obbligatoria dei giovani laureati in giurisprudenza a corsi di durata annuale presso una scuola forense, al termine dei quali è previsto un colloquio per l'ammissione alla pratica; una pratica forense (sempre di durata biennale) sottoposta a «costanti ed effettive verifiche a cura del consiglio dell'ordine»; sei materie obbligatorie per l'esame orale e una a scelta del candidato; la preclusione per lo svolgimento dell'esame di abilitazione non oltre la terza volta. Il percorso del provvedimento è comunque lungo e tortuoso: il ddl è appena approdato alla prima lettura della II Commissione della Camera e non è possibile prevedere l'esito del dibattito parlamentare; ma sicuramente non è rassicurante la previsione dell'aggiunta di un anno al percorso già abbastanza tormentato degli aspiranti avvocati né il fatto che sarà possibile sostenere la prova per un numero limitato di volte.

È interessante osservare però che il 21 maggio 2008 (sempre da parte di un esponente del PdL) è stato presentato al Senato un altro disegno di legge che, lungi dal prevedere modifiche all'esame di accesso all'avvocatura, come già avviene per i praticanti notai, propone di ridurre il periodo di pratica forense per tutti i laureati del nuovo ordinamento, consentendo di espletare i primi sei mesi di tirocinio durante l'ultimo anno di frequenza degli studi universitari. La possibilità di iniziare la pratica forense prima del conseguimento della laurea consentirebbe al giovane aspirante avvocato di prendere anticipatamente contatto con il mondo dei tribunali; ma bisogna capire come potrebbe articolarsi tale impegno visto che, nella maggior parte dei casi, la pratica è un'attività a tempo pieno e difficilmente si concilia con la preparazione di una tesi di laurea (a meno che non si riduca a una pratica fittizia). Tale ddl è comunque in contrasto con l'altro progetto presentato dal Popolo della Libertà, che invece ha quale obiettivo un allungamento dei tempi per il conseguimento del titolo e un percorso più selettivo sino all'esame di Stato.

In altre parole, non sembra esserci omogeneità di vedute e d'intenti; così come non sembra che sia stato ancora affrontato con serietà il problema dell'estrema lunghezza dei tempi delle correzioni, della scarsa chiarezza dei giudizi e dell'aggiornamento delle prove di valutazione.

Un esame più attuale e conforme alla professione che effettivamente verrà svolta, unito a un *iter* maggiormente celere e trasparente sono le priorità da considerare nel momento in cui si propone una riforma dell'avvocatura; riforma che, per una strana congiuntura di eventi, sembra sempre più lontana, forse perché non voluta sino in fondo.

In ogni caso, il superamento dell'esame non rappresenta certo l'elemento di svolta che consente di risolvere i problemi economici e identitari dei giovani avvocati italiani. Difatti, anche dopo l'abilitazione la strada è tutta in salita: l'indipendenza professionale è ancora distante e la gavetta continua.

7.4 *Finalmente l'abilitazione: le prospettive di un giovane avvocato e la formazione infinita*

Superato l'esame e ottenuto l'agognato titolo si aprono dinnanzi al giovane avvocato una serie di dubbi e di prospettive confliggenti. Solitamente i neoprofessionisti continuano a collaborare nello studio in cui hanno svolto la pratica in attesa di raggiungere la maturità, l'esperienza e un numero cospicuo di clienti che consentano di fare il grande salto: aprire un proprio studio. Questa è ovviamente una semplificazione: non tutti i giovani avvocati aspirano a mettersi in proprio, anche perché questo significa assumersi numerose responsabilità e, soprattutto, rischiare in prima persona. Solo in pochi, inoltre, hanno le risorse per compiere questa scelta; ancora una volta è la famiglia che sopperisce a queste carenze, offrendo un valido sostegno economico: in genere, i giovani professionisti negli anni della pratica difficilmente sono riusciti a risparmiare qualcosa, avendo ricevuto (nel migliore dei casi) solo un piccolo rimborso spese.

Ma anche rimanere nello studio in cui si è fatta la pratica forense è un piccolo privilegio: solitamente agli avvocati conviene trovare nuovi praticanti, piuttosto che instaurare delle collaborazioni con i neoavvocati. In ogni caso, si tratta di collaborazioni sbilanciate a favore dei titolari dello studio che gestiscono tanto le cause quanto i collaboratori: più che collaborazioni sono rapporti di lavoro parasubordinati a tutti gli effetti, in cui il giovane non ha né autonomia né garanzie. In altre parole, il precariato iniziato con la pratica forense prosegue senza soluzione di continuità.

I più intraprendenti tentano di rendersi autonomi, cercando di procurarsi dei clienti propri, magari lavorando anche nei fine settimana. I primi clienti si trovano tra gli amici e attraverso il passaparola. Ma non è semplice vincere la diffidenza del cliente che tende a fidarsi maggiormente di un avvocato «maturo» piuttosto che di un giovane: alla base del rapporto tra cliente e avvocato c'è una particolare stima e fiducia del primo verso il secondo, che deriva dalla conoscenza o dalla fama dell'avvocato stesso. Per il giovane, che ancora deve farsi un nome e una reputazione, diminuiscono le possibilità di essere scelto. Secondo Giancarlo: «l'ostacolo più arduo è trovare la clientela che ti consente di fare il salto di qualità come professionista. Questo è il problema che ti accompagna per tutta l'attività professionale. All'inizio, la cosa difficile è dare al cliente un senso di professionalità e bravura. Per i giovani è più difficile, sono visti più come "bambini" e faticano ad acquisire credibilità». Questo è però un elemento imm modificabile della professione, anche se, purtroppo non aiuta la tipica mentalità italiana che non dà credito e spazio ai giovani: troppo spesso l'esperienza viene considerata una garanzia e un sinonimo di affidabilità.

In ogni caso, se nel periodo della pratica i percorsi dei giovani praticanti sono più o meno simili e non si osservano rilevanti differenze nelle storie dei nostri intervistati, una volta conseguito il titolo di avvocato i percorsi possono essere molto diversi. A far la differenza sono soprattutto le conoscenze familiari o i rapporti maturati negli anni della pratica.

È certo che molti giovani riescono ad affermarsi in grandi studi solo grazie ai loro meriti, ma non si può negare che la strada di chi conosce persone influenti è decisamente più semplice, poiché «gli incarichi importanti si prendono nei “salotti”» (Davide). Davide esprime una convinzione diffusa, condivisa anche da Luigi: «si risente un bel po' dei venti che girano, anche nel mondo della libera professione. Anche la libera professione alla fine ha bisogno di commesse, ha bisogno di soldi. Pertanto, se tu sei all'interno di un crocevia che ha contatti con enti solidi e grandi, che ti danno delle commissioni, prosperi di più. E anche per un giovane avvocato conta essere o meno all'interno di certi ambienti, al di là della capacità».

Ovviamente, la difficoltà ad affermarsi rispetto ai grandi studi legali, scoraggia molti giovani a intraprendere la libera professione. L'avvocato «artigiano» del diritto lascia il posto all'avvocato «imprenditore» e il piccolo studio legale viene sostituito dai grandi studi associati. Il giovane avvocato vede sempre più lontana la possibilità di emergere, si trova ostaggio di queste dinamiche e, nella maggior parte dei casi, si rassegna, dopo tanti anni di gavetta, a essere assorbito da queste realtà in cui la libera professione non è più tanto libera: «negli studi legali dove ho lavorato si parlava di collaborazioni, ma era un lavoro subordinato vero e proprio, con tutti gli aspetti negativi, e nessuna certezza di continuità nella “collaborazione”. Ovviamente [gli avvocati dello studio – Nda] non volevano che avessi una clientela mia, perché questo sottraeva tempo al lavoro che facevo per loro. Quindi i primi anni sono stati decisamente stressanti» (Davide).

Spesso l'unica alternativa possibile, per cercare di sopravvivere in un mercato con troppi competitori, è quella di specializzarsi in determinate materie. Anche questa strada, però, è tutt'altro che semplice: decidere *a priori* le cause da trattare, significa perdere clienti. Davide da pochi mesi ha aperto uno studio tutto suo e ammette che nel momento in cui si fa una scelta di questo tipo «devi essere pronto a tutti i tipi di cause che ti sottopongono. Ovviamente nel corso della carriera si approfondiscono alcune materie piuttosto che altre, ma all'inizio non è utile fare una selezione. Io ho iniziato affrontando casi di stranieri, alcune cause di lavoro, sinistri stradali, ma anche esecuzioni e pignoramenti... Tutte quelle cose che gli altri non vogliono!».

Si crea allora un circolo vizioso: una delle poche possibilità che hanno i giovani avvocati per affermarsi rispetto alla concorrenza è la strada della specializzazione che, però, non rappresenta un vantaggio immediato, poiché le cause che riesce a trattare un avvocato da poco abilitato sono le più varie. Senza specializzazione, però, si rimane nel mare dell'anonimato da cui è quasi impossibile emergere: per non confondersi nella massa è necessario trovare un settore in cui eccellere e sul quale puntare per crearsi un nome. Inoltre, la via della specializzazione in determinate materie non è comunque perseguibile da tutti: i costi sono alti e si prolungano i tempi di studio.

Di fronte ai problemi lavorativi che devono fronteggiare i giovani, assumono rilevanza i singoli ordini professionali, che dovrebbero dare loro maggiore credito. Gli ordini professionali sono effettivamente intervenuti, ma non nel senso auspicato,

cioè quello di agevolare la concorrenza soprattutto a vantaggio dei giovani professionisti. Difatti, con una delibera molto discussa, nel 2007, il Consiglio Nazionale Forense ha introdotto per gli avvocati e per i praticanti abilitati al patrocinio (l'abilitazione si ottiene dopo un anno di pratica forense) l'obbligo della formazione permanente¹³. L'obbligo di formazione permanente incombe sui professionisti per tutta la carriera professionale e costituisce un vero e proprio vincolo deontologico la cui violazione può comportare anche la radiazione dall'Albo.

Difficile valutare positivamente questa misura, visto che la maggior parte delle giornate formative sono a pagamento; particolare non da poco per un giovane professionista che è costretto a sobbarcarsi anche quest'ulteriore onere economico. In proposito, l'Avv. Manuela Mongili, Vicepresidente dell'UGAI (Unione Giovani Avvocati Italiani), è molto critica su questo provvedimento e osserva che: «sono previste esenzioni per i consiglieri degli ordini, per chi esercita l'attività nel Consiglio Nazionale Forense o nella Cassa di Previdenza Forense, per i professori universitari, per tutti quelli che già fanno parte di un potere costituito¹⁴. Tutti gli oneri gravano allora sui giovani, rendendo più difficile lo svolgimento della professione in termini veramente liberi e indipendenti. Anche perché in una professione libera come quella dell'avvocato la formazione e l'aggiornamento dovrebbero essere lasciati alla responsabilità del legale, che si forma giorno dopo giorno nelle aule dei tribunali e nello studio dei singoli casi che va ad affrontare, e non nelle conferenze che sono spesso autoreferenziali e lontane dalla realtà». In effetti, i corsi ai quali bisogna partecipare affrontano le tematiche più varie, spesso in modo prettamente teorico e senza alcun riferimento all'attività concreta dell'avvocato. Per di più, presentano costi decisamente elevati per giovani che già faticano ad affermarsi sul mercato: alcune attività raggiungono i 4.000 euro; altre, meno costose si aggirano intorno ai 200 euro. Esistono anche eventi formativi gratuiti, ma i posti disponibili sono pochi e si esauriscono in fretta. Infine, tali corsi e attività seminari non costituiscono un titolo aggiuntivo ed effettivamente qualificante: «in definitiva questi corsi vanno a ledere la libera concorrenza perché gravano più sui giovani e li spingono maggiormente fuori dal mercato. Questo nuovo obbligo deontologico è mascherato dietro l'esigenza di garantire l'aggiornamento dei soggetti che svolgono la

¹³ I professionisti sono tenuti a partecipare a «eventi formativi», promossi dal Consiglio Nazionale Forense o organizzati dai singoli Ordini Regionali, che attribuiscono dei crediti formativi. Ogni triennio bisogna accumulare 90 crediti formativi e ciascun Ordine deve verificare l'attività svolta. Gli eventi formativi possono essere di varia natura: convegni, simposi, master, ecc. Per ogni ora dedicata a queste attività è attribuito un credito (ma ogni evento formativo non può superare i 24 crediti).

¹⁴ Effettivamente, ai sensi dell'art. 4 del regolamento sulla formazione permanente, approvato nel 2007 dal CNF, costituisce adempimento dell'obbligo formativo lo svolgimento di relazioni o lezioni nell'ambito di eventi formativi accreditati; l'aver svolto pubblicazioni in materia giuridica; l'essere titolari di contratti di insegnamento in materie giuridiche all'interno di università o enti equiparati; l'aver partecipato alle Commissioni per lo svolgimento dell'esame di avvocato; il compimento di attività di studio e aggiornamento svolte in autonomia nell'ambito della propria organizzazione professionale, che siano state previamente accreditate e riconosciute dal CNF o dal Consiglio dell'Ordine territorialmente competente. Inoltre, l'art. 5 esonera anche i professori e i ricercatori universitari.

professione, ma va in senso inverso rispetto allo spirito delle liberalizzazioni e introduce tutta una serie di oneri che sono tanto più pesanti quanto più il professionista è giovane e cerca di esercitare l'attività in modo indipendente» (Vicepresidente UGAI).

Anche alla luce delle parole della Vicepresidente dell'UGAI, è evidente che tutto il sistema nel suo complesso necessita di essere modificato radicalmente, per consentire ai giovani avvocati di affermarsi nella professione sulla base dei loro meriti. Tuttavia, le proposte di riforma della professione, malgrado siano da più parti richieste a gran voce, non sembrano concretizzarsi. Né, come si avrà modo di vedere (cfr. par. 7.5), le liberalizzazioni introdotte dal cosiddetto pacchetto Bersani sembrano aver ottenuto gli effetti sperati.

Il quadro finora descritto, senza avere pretese di completezza, fa emergere le principali difficoltà che portano i giovani avvocati o praticanti ad abbandonare, talvolta, la strada della libera professione. La pratica del diritto, le procedure, la redazione degli atti, i fascicoli, la burocrazia, da una parte; ma anche le file nelle cancellerie, le udienze affollate, l'incertezza di ricevere anche solo un rimborso spese, determinano la rapida disaffezione del giovane praticante verso la professione. Anche perché, una volta diventati avvocati, i tempi dell'affermazione professionale sono troppo lunghi.

Due sembrano essere i grandi nodi irrisolti. Innanzitutto, le eccessive difficoltà che incontrano i giovani ad affermarsi professionalmente; difficoltà che, di fatto, fanno sì che si perdano proprio quegli anni in cui la creatività è più fervida e le energie sono più numerose. In secondo luogo, gli eccessivi impedimenti al superamento dell'esame di Stato, se da un lato bloccano il percorso di migliaia di giovani, dall'altro, spingono chi ha la possibilità (anche economica) a cercare delle «scorciatoie». Gli espedienti sono, infatti, sempre possibili perché manca un controllo efficace sulle effettive capacità degli avvocati e in troppi ottengono l'abilitazione senza aver svolto alcuna pratica¹⁵.

¹⁵ Se in Italia il panorama è poco rassicurante, in Europa la situazione relativa alla professione forense è decisamente variegata: la preparazione richiesta per ottenere l'abilitazione è abbastanza omogenea (in quasi tutti i paesi è previsto un periodo di tirocinio di due o tre anni), ma l'esame per il conseguimento del titolo differisce profondamente. Ad esempio, in Francia sono previsti due esami: il primo per l'ingresso nelle scuole di formazione regionali; il secondo, invece, si può sostenere dopo un anno, ma non può essere ripetuto più di due volte, pena l'impossibilità di ripresentarsi a sostenere la prova di abilitazione (Toriello 2008). Tale misura costituisce un deterrente che garantisce la migliore preparazione dei candidati e riduce la percentuale di giovani che tentano la sorte senza avere solide basi. In Germania è proprio l'esame per il conseguimento della laurea in giurisprudenza a non poter essere sostenuto più di due volte e i candidati nella maggior parte dei casi frequentano scuole private di preparazione. Durante il tirocinio (di durata biennale) i praticanti ricevono una retribuzione direttamente dai Länder e, anziché svolgere la pratica presso un solo studio, svolgono ben cinque stage: presso una corte civile, una corte penale, una pubblica amministrazione e uno studio legale; l'ultimo è scelto liberamente dal giovane in base alle sue attitudini. Questo meccanismo, oltre a garantire al giovane avvocato una preparazione completa, e quindi la possibilità di scegliere la propria strada in modo consapevole, assicura la certezza di un rimborso spese (coperto dai singoli Stati e non gestito autonomamente dagli avvocati), eliminando così disparità di trattamento tra un praticante e l'altro, ma soprattutto il rischio di sfruttamento del lavoro.

7.5 La confusione dei giovani avvocati tra Ordini Forensi e liberalizzazioni

Come si è visto i problemi non mancano, così come le proposte di riforma della professione, ma qual è il ruolo degli Ordini Forensi?

Gli Ordini Forensi hanno il compito di tenere gli albi dei professionisti iscritti al loro foro, limitatamente ai quali hanno poteri disciplinari. Inoltre, come si è sottolineato in precedenza, organizzano e controllano le attività di formazione (cfr. par. 7.4). Si tratta di compiti che la gran parte dell'opinione pubblica non considera sufficienti alla loro sopravvivenza. Tuttavia, nonostante le critiche che ormai da anni vengono mosse agli ordini professionali (in quanto anacronistici ed espressione di interessi corporativi), l'atteggiamento dei giovani intervistati denota una sostanziale indifferenza rispetto al tema: è difficile trovare un giovane avvocato che critichi l'Ordine e la sua funzione oggi, ma anche che sia in grado di difenderlo con argomentazioni puntuali e sicure. Quel che è emerso è piuttosto un atteggiamento contraddittorio che cambia al mutare dello status degli intervistati: da un lato i giovani sembrano non capire molto il senso e l'esistenza dell'Ordine, tanto che gran parte dei praticanti intervistati si sono detti confusi sia sulle funzioni sia sulla sua utilità; dall'altro lato, però, le posizioni dei giovani che già sono diventati avvocati sono improntate alla difesa della propria categoria, con qualche contraddizione evidente. Difatti, i giovani avvocati intervistati sono stati pressoché unanimi nel ritenere necessaria l'esistenza di un Ordine che tuteli la categoria, la qualità della professione così come il rapporto tra avvocati e clienti. Tuttavia, chiamati a confrontarsi con la realtà e con le attività effettivamente svolte dall'Ordine (in questo caso quello di Roma), non esitano a denunciarne l'inefficienza e la mancanza di una funzione reale. Le critiche principali investono, come era prevedibile, l'esame di Stato; ma non mancano osservazioni sull'incapacità di garantire, a tutela dei cittadini, la qualità dell'attività forense. Quello che manca nei giovani professionisti intervistati è, però, un pensiero critico che consenta la proposizione di soluzioni o modifiche in grado di rendere gli ordini maggiormente conformi alle esigenze attuali. Sembrano quasi rassegnati ad accettare lo *status quo*, non vedendo alternative a quanto li lascia comunque insoddisfatti. Unica voce fuori dal coro è quella di Giancarlo: «trovo l'Ordine Forense una forma di associazionismo che non tutela i possibili clienti. Lo disconosco, pensa un po'. È una realtà che non ha ragione di esistere. Io posso capire l'esistenza di un ordine se tutela i rapporti tra professionisti e giudici e tra professionisti e clienti; se è finalizzato a migliorare la professione. Ma poiché oggi l'Ordine non fa tutto questo, secondo me, non serve a niente».

Le poche attività il cui assolvimento è riservato all'Ordine Forense sono dunque oggetto di aspre critiche. La vita degli Ordini Forensi è poi oggi resa più difficile dalla normativa comunitaria: l'esigenza di rinnovamento interno deve fare i conti con una delegittimazione che viene dall'esterno e che vede nel sistema

ordinistico dell'avvocatura italiana, fortemente regolato, un ostacolo alla libertà di circolazione dei servizi sancita dal Trattato UE¹⁶ (Cospiri 2007).

In questo scenario si inserisce la riforma di Bersani sulle liberalizzazioni (2006) per la promozione della competitività in conformità agli obblighi comunitari. Le misure più importanti riguardano l'abolizione dei divieti riguardanti la deroga delle tariffe professionali fisse o minime, la pattuizione di compensi parametrati al raggiungimento degli obiettivi perseguiti, la pubblicizzazione di titoli, specializzazioni, caratteristiche e prezzi, e la possibilità di fornire all'utenza servizi professionali interdisciplinari (le cosiddette associazioni di professionisti).

Nell'intenzione del legislatore tali misure avrebbero dovuto agevolare i giovani professionisti che, attraverso la pubblicità dei servizi offerti e l'abbassamento delle tariffe, avrebbero potuto competere nel «mercato» dell'avvocatura e conquistare una parte consistente di clienti. Il condizionale è però d'obbligo, per due motivi. Da un lato le liberalizzazioni non sono state completamente attuate e per quanto riguarda gli avvocati è stata prevista una deroga importante: per andare al di sotto dei minimi tariffari è necessario un accordo scritto tra avvocato e cliente. In mancanza di questo i minimi tariffari «resuscitano» e trovano applicazione¹⁷. L'Anti-trust, nell'indagine sull'attuazione della riforma, ha difatti confermato l'esistenza di troppi ostacoli all'accesso della professione, la presenza di tariffe ancora alte e la mancanza di trasparenza; ha altresì ribadito che la qualità del servizio professionale risiede in una concorrenza effettiva (Puato 2008).

D'altro canto però anche le misure previste, così fortemente innovative per il sistema italiano, hanno un rovescio della medaglia: i giovani avvocati ora sono più esposti e vulnerabili ai «ricatti» dei contraenti forti, che possono imporre prezzi e condizioni. Fotografa il problema l'Avvocato Valter Militi, Presidente dell'Associazione Italiana Giovani Avvocati: «abbattere le barriere tariffarie ha significato consentire alle multinazionali di imporre, soprattutto ai giovani, i loro prezzi [...]. Ed è successo a scapito della qualità del lavoro e dei più giovani, che hanno maggiori difficoltà e non possono dire di no a un'offerta di lavoro».

¹⁶ La Corte di Giustizia di Lussemburgo a partire dal 2002, con giurisprudenza costante, ha fatto rientrare l'attività forense all'interno dell'attività di impresa, poiché gli avvocati «offrono dietro corrispettivo servizi di assistenza legale, assumendo i rischi finanziari di tale attività» (sentenza «Wouters»). La prestazione dell'avvocato, assimilata a una mera prestazione economica, deve sottostare alla disciplina di quest'ultima, e la presenza di ordini come di tariffe professionali costituisce una ingiustificata limitazione, a meno che queste non siano necessarie per la tutela «dell'interesse pubblico» (sentenza «Arduino»).

¹⁷ Questa modifica, che rende più difficile la deroga, è stata prevista in sede di conversione del decreto legge. Probabilmente, tale variazione, è stata favorita dall'ampia presenza di avvocati in Parlamento: nella scorsa legislatura, su 945 parlamentari, gli avvocati erano ben 110 («Il sole 24 ore», 2 luglio 2006). L'accoglienza del decreto da parte dell'ordine degli avvocati è stata, comunque, decisamente ostile. Il Consiglio Nazionale Forense ha ribadito, infatti, la necessaria proporzionalità tra l'attività svolta e il compenso pattuito; ha, però, aperto alla possibilità di «informazione» sull'attività degli avvocati, prevedendo però limiti tassativi (ad esempio, permane il divieto di offrire prestazioni professionali in luoghi aperti al pubblico).

Diversa è la posizione dell'UGAI che, invece, vede nelle liberalizzazioni una possibilità in più per i giovani avvocati di affermarsi sul mercato: «siamo favorevoli alle liberalizzazioni, perché in realtà il giovane avvocato al cliente non può chiedere qualsiasi cifra, altrimenti non paga; le cifre che sono garantite dalle tariffe sono applicabili solo dai grossi studi. L'avvocato giovane deve trovare quelle condizioni che soddisfano sia il cliente che l'avvocato, ma in un momento di crisi come questo è utopico pensare di potersi vincolare a una tariffa. Invece, poter scompaginare questa logica crea delle occasioni. Il giovane è più capace di capire le esigenze del mercato, è più adatto anche a plasmarsi al momento storico che sta attraversando» (Vicepresidente UGAI).

I giovani avvocati intervistati sono apparsi però più scettici nei confronti della riforma e meno intraprendenti: Stefania sostiene che in questo modo si mercifica una professione intellettuale (come quella dell'avvocato) a scapito della qualità. Simile è l'opinione di Gianni, convinto che le liberalizzazioni più che agevolare i giovani «consolidino le posizioni già dominanti (gli avvocati importanti continueranno a guadagnare tanto) e sviliscano i giovani che devono giocare al ribasso, non favorendo pertanto l'avviamento professionale». Per Luigi il punto problematico è un altro: «l'eliminazione delle tariffe minime, di fatto, ha favorito la possibilità di chiedere parcelle più basse e ha quindi favorito la concorrenza. Ma ritorniamo al punto di partenza: se io voglio una buona assistenza giuridica, una buona assistenza legale allora vado dall'avvocato giovane solo se già mi fido». In effetti, come avevamo già osservato, la scelta di un avvocato piuttosto che di un altro si basa sulla fiducia che si ripone nei confronti di un determinato professionista, o sulla fama dello stesso, che agli occhi del cliente può apparire più sicuro e «vincente». Consapevoli di questa dinamica i giovani avvocati inseriti in studi già avviati non sentono il pericolo del cambiamento: «a me personalmente non è cambiato molto, con l'abolizione dei minimi tariffari nessun cliente mi ha chiesto uno sconto!» (Rosa). Vincenzo, invece, sostiene che il decreto ha in parte formalizzato una realtà già esistente, dichiarando di non aver mai seguito troppo pedissequamente i minimi tariffari e che, in parte, gli accordi con i clienti, in caso di buon esito della causa, erano già esistenti. Se ora i clienti entrando nel suo studio gli chiedono un preventivo per una causa non lo vede come una conseguenza del decreto Bersani, ma come una normale e umana preoccupazione, e non si sente particolarmente minacciato.

Un timore però è comune: che si sviluppi una nuova prospettiva incentrata solo sulla quantità e non sulla qualità dell'attività forense. Affinché allora gli ordini non appaiano un antico portato del passato, la tutela e il controllo della qualità e della preparazione dei professionisti dovrebbe essere più stringente. Questo per evitare che scivolino nella più completa inutilità, costituendo un «ingessamento del mercato del lavoro», una «mini-tutela» per una «micro-categoria» (Speranza 1998: 33).

Se da una parte, comunque, il decreto Bersani ha inciso su un terreno mai affrontato prima, attribuire a tale riforma potenzialità estreme o minimizzarne gli effetti crea

solo una profonda confusione. Abolire le tariffe non significa necessariamente impedire all'avvocato di quantificare equamente i propri onorari, commisurandoli al lavoro svolto (Prosperetti 2006), ma non comporta neanche un immediato e più semplice accesso dei giovani professionisti nel mondo dell'avvocatura. La difficoltà principale dei giovani avvocati è legata all'affermazione un «mercato» monopolizzato dai grandi studi e guidato dalle logiche descritte in precedenza. Una riforma a favore dei giovani dovrebbe, quindi, necessariamente incidere sull'attribuzione degli incarichi e rendere il sistema più trasparente.

La completa assimilazione del «mercato delle professioni intellettuali» al «mercato dei beni materiali», d'altra parte, può risultare fuorviante, in quanto il cliente da solo non ha un immediato riscontro se un avvocato sia più qualificato rispetto a un altro. La concorrenza, da sola, non rende più efficiente l'avvocatura: è necessaria una riforma di sistema più profonda, che non consideri solo l'aspetto economico della professione, ma che si estenda alle dinamiche interne all'avvocatura stessa, troppo cristallizzate e non compatibili con un mondo globalizzato.

7.6 La parola ai giovani: il punto di vista delle associazioni giovanili

Le opinioni ambivalenti dei giovani intervistati in tema di liberalizzazioni e circa il ruolo del Consiglio Nazionale Forense, in parte, trovano espressione nelle due maggiori associazioni che li rappresentano. Non sorprende pertanto che, di fronte ai problemi che i giovani incontrano nel loro percorso professionale, l'Associazione Italiana Giovani Avvocati e l'Unione Giovani Avvocati Italiani propongono soluzioni diverse. Il che la dice lunga sulla difficoltà a ridurre a unità un mondo complesso e variegato qual è quello dell'avvocatura.

L'analisi del Presidente dell'Aiga sulle difficoltà legate al ricambio generazionale nell'avvocatura è molto chiara: l'avvocatura è lo specchio della società e della politica, le cui strutture e categorie sociali non consentono questo ricambio. «Il nostro mondo è in linea con questo modello di società. A livello politico abbiamo un sistema che non favorisce un ricambio; basti pensare al fatto che i nostri ordini non prevedono il principio della turnazione e della temporaneità degli incarichi. Né si prevede una riforma dell'Ordine, perché in Italia chi occupa una poltrona non la vuole perdere. Se andiamo poi a vedere in ogni ambito le possibilità di successo di chi ha amministrato il potere rispetto a uno che non lo amministra, ma ha solo la forza delle proprie idee, vediamo che il primo ha sempre la meglio. Questo è un dato che condiziona anche le strutture professionali». La forza pervasiva del potere, in particolar modo politico, incide quindi anche sulle professioni intellettuali, che in qualche misura sono guidate dalle medesime dinamiche. La ricerca di soluzioni a queste iniquità richiede profonde capacità di analisi e un lungo processo di risanamento. Nel breve periodo, però, si deve mirare ad «abbattere queste barriere e a favorire una competizione corretta tra tutti» (Presidente Aiga). Inoltre, continua l'Avv. Walter Militi, andrebbe riformata la struttura

della Cassa Forense, poiché «il nostro ente previdenziale impedisce ai giovani di discutere di previdenza e di poterla riformare: ad esempio, non si può essere rappresentanti del comitato delegati se non ci sono dieci anni effettivi di iscrizione alla Cassa Forense, il che significa quindici anni di attività professionale».

Sono questi i nodi problematici evidenziati dall'Aiga, che sostiene anche la necessità di rinnovamento degli Ordini Forensi, considerandone però necessaria ed essenziale l'esistenza: così come per i giovani intervistati, anche per l'Aiga l'Ordine sembra essere intangibile. Di nuovo, però, il riferimento è sempre e comunque a un concetto quasi platonico di ordine professionale: l'ordine ideale, «in potenza», non «in atto». E così anche le linee di riforma proposte dall'Associazione non sono particolarmente innovative. L'idea di fondo è che l'accesso alla professione e il suo svolgimento debbano essere maggiormente controllati. Le linee principali di questo progetto promuovono la necessità che sia l'accesso sia lo svolgimento dell'attività professionale siano più controllate. È però l'Ordine che deve garantire l'accesso solo a determinati livelli di preparazione e mantenere alto il livello di professionalità.

In estrema sintesi, le ricette che l'Aiga propone per una riforma di sistema più favorevole ai giovani prevedono: maggiore trasparenza nell'assunzione degli incarichi professionali; turnazione e temporaneità delle cariche (tanto negli Ordini quanto nella Cassa Forense dove devono trovare rappresentanza anche i giovani); maggiori controlli sull'attività effettivamente svolta dai praticanti per il rilascio del certificato di compiuta pratica; armonizzazione tra formazione universitaria e formazione professionale; rafforzamento dell'importanza e della centralità nella preparazione delle scuole forensi. Questa associazione, dunque, sebbene tenda a difendere gli Ordini Forensi, non nega i problemi con cui si confrontano i neoavvocati: «vediamo dai dati che i redditi dei meno giovani sono più elevati di quelli dei più giovani, perché il nostro sistema assicura fino a un certo punto una libera scelta e un libero mercato. Virtualmente c'è la possibilità di partire ad armi pari, in concreto questa possibilità non sempre esiste. Prendiamo il caso del professionista che lavora per la Pubblica Amministrazione, in questo caso vediamo i mali che affliggono il paese: l'incarico non è dato a chi merita, ma premia chi ha più rapporti, chi più conosce, chi è interno a determinati meccanismi. Tutto questo non va bene e danneggia un po' tutti. [...] Vanno creati meccanismi che consentano di far prevalere chi più merita e poi dobbiamo assumerci le nostre responsabilità, perché noi giovani non abbiamo fatto abbastanza» (Presidente Aiga).

Diversa l'analisi svolta dalla Vicepresidente dell'Ugai, che rivendica il ruolo innovativo che potrebbero avere i giovani: «oggi il ricambio generazionale è difficile perché la professione presenta barriere all'accesso sul mercato professionale. Le regole che sono nate per tutelare il professionista nella sua crescita professionale oggi si trasformano in barriere. Anche il praticantato e l'esame di avvocato si sono snaturati nel tempo. Il mercato è "cannibalizzato" dai grandi studi legali che rendono quasi impossibile l'autonoma iniziativa dei giovani professionisti. Una spinta positiva è venuta dal pacchetto Bersani sulle liberalizzazioni perché ha consentito

di creare delle facilitazioni per i giovani che con la loro creatività e capacità di interpretare i tempi possono trovare uno spazio maggiore per inserirsi sul mercato». Difatti, la pubblicità, l'abolizione dei minimi tariffari, l'introduzione del patto di quota lite e delle associazioni multidisciplinari, garantiscono una maggiore trasparenza nei rapporti e consentono una scelta più consapevole da parte dei clienti che possono finalmente «concordare la prestazione con l'avvocato e il costo relativo, superando così le reticenze che oggi trattengono molti, soprattutto privati e piccoli imprenditori, dal rivolgersi a un legale per tutelare i propri interessi».

Esiste tutto un aspetto della professione che, però, aspetta ancora di essere affrontato e riguarda l'attività del praticantato e le «collaborazioni» dei giovani avvocati negli studi legali. Come si è già osservato, nella quasi totalità dei casi, questi rapporti di lavoro presentano tutti gli oneri di un lavoro subordinato e sono ben lontani dalla libera professione: «per queste situazioni bisognerebbe prevedere un contratto *ad hoc* che garantisca questi soggetti in relazione al lavoro che svolgono. I grandi studi professionali dovrebbero pagare per il lavoro che realmente ricevono e avrebbero dei costi proporzionali al beneficio che ricevono da questa forza lavoro. In questi casi si può parlare di sfruttamento vero e proprio. [...] Oggi, invece, i grandi studi sono delle grandi aziende che però non hanno costi di lavoro perché sottopagano il personale, anche se è altamente qualificato. Quando questi studi poi si inseriscono sul mercato, avendo i capitali e non pagando il lavoro, cannibalizzano tutto».

Il primo passo da compiere è allora prendere atto dell'estrema diversità delle condizioni lavorative di chi, effettivamente, lavora come libero professionista e chi, invece, lavora all'interno di studi legali in qualità di «collaboratore», prevedendo magari due discipline diversificate per rendere i rapporti tra avvocati più anziani e giovani professionisti meno ambigui e incerti. Queste misure, che dovrebbero riguardare anche i giovani praticanti, consentirebbero anche di ridurre la pratica del tirocinio fittizio: nel momento in cui gli studi legali sono costretti a inquadrare professionalmente, e con regolari contratti, i giovani che svolgono l'attività presso di loro, lo svolgimento di un'attività solo formale costituirebbe un costo inutile e ingiustificato.

Le diverse posizioni sono, comunque, accomunate dalla consapevolezza che le condizioni lavorative dei giovani avvocati (e i problemi che questi devono affrontare) sono estremamente variegati e che, pertanto, sono necessarie delle soluzioni mirate. Solo così sarà possibile costruire un'alternativa al modello dominante: un'avvocatura realmente giovane in grado di cambiare le regole e di abbattere le caste, di porsi al di là di logiche corporative per la realizzazione di quel cambiamento che il paese richiede.

I notai: una *lobby* rigorosa che non vuole aprirsi al libero mercato

di Biagio Tornatore

8.1 Tra Stato e mercato: liberi professionisti con funzioni amministrative

I dati delle dichiarazioni dei redditi parlano chiaro: il mestiere da scegliere è certamente quello del notaio. Con un guadagno medio di 428.000 euro all'anno, i notai figurano in cima alla classifica dei redditi dichiarati nel 2006 (periodo d'imposta 2005) dai lavoratori autonomi (Agenzia delle Entrate – Ufficio Studi 2008)¹. Certo – come obietterebbero i rappresentanti della categoria – da un guadagno medio procapite di circa 35.000 euro al mese vanno detratte le spese per il mantenimento dello studio e gli stipendi dei dipendenti, ma la cifra rimane comunque alta.

Comprensibilmente guadagni di questo tipo fanno gola a molti. Purtroppo, però, sono riservati solo a pochissimi eletti, per la precisione 4.726². Eppure, il Presidente di Federnotai Gennaro Fiordaliso, in occasione del settimo congresso della categoria (maggio 2008), ha tenuto a precisare che i notai non sono una casta, «tantomeno un numero chiuso, quanto piuttosto un numero programmato, individuato mediante parametri certi, seri ed affidabili».

La distinzione tra numero chiuso e numero programmato è una delle argomentazioni alle quali ricorrono più spesso i rappresentanti della categoria in propria autodifesa: il numero dei notai sul territorio nazionale dipende dalle reali necessità della collettività e non è stabilito dall'Ordine, ma dal Ministero della Giustizia che gestisce anche il concorso per l'accesso alla professione notarile. In Effetti, bisogna riconoscere che il notariato ha promosso un processo di autoriforma, spingendo per un aumento del tetto dei notai e dei posti messi a concorso. Peccato però che, dati i ritmi dei concorsi (cfr. par. 8.4), tra la copertura delle sedi attualmente previste (ma vacanti) e l'allargamento del numero delle stesse passeranno decenni. Difatti, nonostante i notai italiani in attività risultino essere circa 4.900 (inclusendo i

¹ Le altre categorie di contribuenti seguono con un forte distacco: i farmacisti hanno dichiarato 135mila euro, gli studi medici 56mila euro, gli studi commerciali 54mila euro, ecc.

² Il dato ufficiale, aggiornato al 2007, è di 4.726 notai in esercizio. Ad essi vanno aggiunti i 187 vincitori del concorso indetto nel 2004, le cui graduatorie ufficiali sono state pubblicate nel maggio del 2008. Si arriva così a 4.913 notai.

vincitori del concorso del 2004) la pianta organica delle sedi disponibili fissata dal Ministero, fino all'aprile del 2008, era di 5.312.

La presenza di notai si concentra soprattutto nelle regioni del Nord Italia (47,3%), mentre al Centro e nel Meridione la differenza è solo di poche unità (rispettivamente 27,3% e 25,4%). Peraltro, l'aumento delle sedi programmato dal Ministero della Giustizia non cambierà di molto gli attuali equilibri, dal momento che queste si concentreranno quasi esclusivamente nelle regioni del nord.

Tab. 8.1 – *La presenza dei notai nelle aree territoriali (anno 2007)*

	v.a.	%
Nord	2.237	47,3
Centro	1.288	27,3
Sud	1.201	25,4
Totale	4.726	100

Fonte: Consiglio Nazionale del Notariato

La recente revisione della tabella che determina il numero dei notai per ciascun distretto notarile prevede l'introduzione di 840 nuove destinazioni, portando le sedi disponibili da 5.312 a 6.152 (un incremento del 16%). Questo ampliamento è stato salutato come un segnale di apertura; ma l'auspicio dell'Antitrust è che queste sedi vengano effettivamente assegnate e che non rimangano vacanti, come spesso di fatto avviene. Negli ultimi dieci anni, infatti, i vincitori di concorso sono sempre stati inferiori al numero delle sedi messe a disposizione (cfr. par. 8. 4), tanto che nel 2007 i posti vacanti erano ben 586³. Se consideriamo i vincitori del concorso del 2004, cui ancora deve essere assegnata una sede, le sedi vacanti si riducono a 399. Pertanto, facendo un rapido calcolo, con l'aggiornamento delle nuove sedi notarili i notai mancanti arrivano a toccare quota 1.239. Considerati i tempi di svolgimento del concorso, che raramente viene bandito una volta l'anno, a causa dei lunghissimi tempi di correzione delle prove⁴ ci vorranno almeno una decina d'anni prima di assorbire il numero di notai previsti.

In ogni caso, un aumento di poco meno di un migliaio di sedi non può in alcun modo intaccare lo *status quo*: i notai continueranno a costituire una piccolissima casta che primeggia in quanto a redditi dichiarati ai fini fiscali.

Né sembrano del tutto pertinenti le obiezioni avanzate dai rappresentanti della categoria: secondo i notai, il numero chiuso (o numero programmato) è frutto di

³ La cifra è data dalla differenza del numero delle sedi previste dal Ministero della Giustizia (5.152) e il numero dei notai in esercizio (4.726).

⁴ In media, da quando esce il bando a quando viene pubblicata la graduatoria con le nomine dei vincitori possono passare dai tre ai quattro anni (cfr. tab.8.4).

una durissima selezione; quindi, un elemento fondamentale per garantire quei livelli di eccellenza professionale che contraddistinguono la categoria. Vi è un fondo di verità in questa tesi: il notaio, a differenza di altri professionisti, è un pubblico ufficiale che svolge quotidianamente tutta una serie di importanti funzioni di controllo e, pertanto, non può sottostare alle regole della concorrenza di mercato.

La figura del notaio è dunque un ibrido: un libero professionista con una concorrenza limitata, in quanto dotato del sigillo di Stato. Ma proprio perché si tratta di liberi professionisti, e quindi non retribuiti dallo Stato, un aumento del loro numero non graverebbe sulle casse pubbliche. Al contrario, un incremento dei notai, anziché soffocare la concorrenza aumenterebbe la facoltà di scelta di 57 milioni di cittadini, che avrebbero la possibilità di rivolgersi a una gamma più ampia di professionisti. In pratica, nel nostro paese, vi è un notaio ogni 11.400 residenti, o poco meno se ci limitiamo a considerare la popolazione italiana dai 20 anni in su (un notaio ogni 9.185 persone). Di qui i lauti guadagni derivanti dai numerosissimi atti da essi stipulati.

È poco plausibile che solo poco meno di 5.000 «eletti» abbiano le necessarie capacità intellettuali e il rigore richiesti dall'attività notarile. Sebbene, in Italia la percentuale di contenziosi sia notevolmente inferiore a quella dei paesi in cui vige il diritto anglosassone, è più realistico pensare che sia conveniente trincerarsi dietro il pretesto della qualità del servizio per mantenere minimo il livello di concorrenza. In pratica, nelle mani di pochi e ben remunerati professionisti passano obbligatoriamente tutte le transazioni, e quindi tutta la ricchezza, dell'intera nazione: una situazione assai lontana dalla libera concorrenza. Tanto è vero che la proposta del governo Prodi di concedere anche agli avvocati le competenze sul trasferimento degli immobili con un valore catastale non superiore a 100.000 euro si è risolta in un nulla di fatto.

Tutte queste ragioni, fanno dei notai una categoria poco amata. Non sorprende, dunque, che parte delle attività di loro competenza siano sentite da imprese e cittadini come un costo ingiustificato. Pertanto, a prescindere dalle ragioni dei notai, così come da quelle dei fautori di una liberalizzazione dei loro servizi, è necessario prendere atto che questa figura professionale, quale incorruttibile garante del diritto e della legalità, non risponde più al sentire comune e che la strenua difesa dell'esistente non fa che alimentare il malcontento, così come le accuse alla categoria di essere una *lobby* tra le più potenti. Né i timidi tentativi di apertura promossi dall'Ordine sembrano sufficienti a sedare gli animi di chi da sempre denuncia il regime pressoché monopolistico in cui si trovano a operare questi particolari ufficiali dello Stato.

8.2 Notai: non prima dei 40 anni

La professione notarile è elitaria per definizione: non desta, dunque, particolare sorpresa la scarsissima rappresentanza giovanile all'interno della categoria. Addi-

rittura i giovani sono talmente pochi che, nei dati pubblicati dal Consiglio Nazionale del Notariato, la soglia più bassa per le diverse classi d'età è fissata a quarant'anni. Gli under40 sono, infatti, solo 766, corrispondenti al 16,2% del totale dei notai italiani (tab. 8.2). Più della metà di essi esercita nelle regioni del Nord (52,9%), mentre poco meno di un quarto nel Centro (22,6%) e nel Sud (24,5% - dati fuori tabella).

Tab. 8.2 – *La distribuzione delle classi dell'età dei notai (anno 2007)*

	v.a.	%
Fino a 40 anni	766	16,2
40-49 anni	1.212	25,6
49-59 anni	1.285	27,2
Oltre i 60 anni	1.463	31
Totale	4.726	100

Fonte: Consiglio Nazionale del Notariato

Come ha tenuto a precisare l'ufficio stampa del Notariato, ai notai attualmente in esercizio andrebbero aggiunti altri 168 notai, freschi di nomina, di cui ben 125 non hanno più di 35 anni; tale aggiornamento porterebbe la quota dei notai under40 al 19% del totale. Si tratta di un dato certamente incoraggiante, che in qualche modo testimonia la volontà di svecchiamento della categoria⁵, ma rimane comunque il fatto che i giovani rappresentano una componente marginale: i notai che hanno superato la soglia dei 60 anni di età costituiscono quasi un terzo del totale (31%) e quasi altrettanto numerose sono le classi dei 49-59enni (27,2%) e dei 40-49enni (25,6%).

Anche se teoricamente l'accesso al notariato è aperto a tutti, con l'83,8% di professionisti over40, i notai si confermano essere una categoria chiusa, quantomeno ai giovani: se, apparentemente, il percorso per diventare notaio è piuttosto lineare (occorre avere una laurea in Giurisprudenza, fare un periodo di pratica di 18 mesi presso uno studio notarile e vincere un concorso pubblico bandito e gestito dal Ministero della Giustizia), in realtà cambiare il proprio status da semplice laureato in materie giuridiche a professionista con tanto di timbro e sigillo non è semplice; la strada da percorrere è una tra le più lunghe e tortuose. Il tempo medio che intercorre tra la fine degli studi universitari e l'eventuale entrata in esercizio va da un minimo di 6 anni fino a un periodo che può protrarsi anche per oltre i 10 anni;

⁵ Tra le varie misure messe in atto dal Consiglio Nazionale del Notariato, per favorire un ricambio generazionale all'interno della categoria, ricordiamo la riduzione del periodo della pratica notarile da 24 a 18 mesi, l'aumento del numero dei posti a disposizione nell'ultimo concorso bandito (350 a fronte dei 230 del concorso precedente) e l'ampliamento delle sedi notarili di 840 unità.

termine oltre il quale molti abbandonano l'idea di diventare notai e cambiano professione. Difatti, la percentuale di quanti riescono a superare il concorso da notaio è molto bassa (circa il 10%)⁶ e per la quasi totalità degli aspiranti notai sono necessari diversi tentativi prima di riuscire a vincerlo. Addirittura, l'estrema selettività del concorso viene usata dai difensori della categoria quale argomento che disconferma il luogo comune circa l'ereditarietà della professione: difatti, i figli d'arte sarebbero «appena» il 17,5% (Consiglio Nazionale del Notariato 2007)⁷.

Inutile sottolineare che quasi il 20% di professionisti (quasi 2 su dieci) che esercitano la stessa attività dei propri padri è una percentuale di tutto rispetto: si tratta di 827 notai su 4.726. Peraltro, tale cifra si riferisce esclusivamente ai notai che hanno intrapreso la stessa professione del padre, senza considerare altri tipi di rapporti di parentela (è ipotizzabile che un numero non trascurabile di notai abbia seguito le orme di uno zio, di un nonno o di altri congiunti)⁸. Come ci racconta Mario (26 anni, praticante), nella biblioteca della Camera dei Deputati dove va regolarmente a studiare «a non essere figlio di notaio ci sto solo io. Gli altri lo sono tutti. E non sto parlando di tre o quattro persone; riempiono un'aula. L'altra volta parlavo con una ragazza che si sta preparando per il concorso in magistratura e quando ha saputo che stavo studiando per il concorso notarile mi ha chiesto se ero pazzo perché, indipendentemente dall'eventuale aiuto che si può avere all'esame (che non si sa quanto questo possa essere effettivamente vero), a giudicare sono sempre dei notai. È normale, se io sono figlio di notaio e vado a fare il concorso con il collega di papà, mi conoscerà». Ipotesi, quest'ultima, tutt'altro che improbabile considerata l'esiguità dei rappresentanti della categoria.

In ogni caso, a prescindere dall'ereditarietà o meno della professione, non tutti possono permettersi d'intraprendere la carriera notarile: anche se non si hanno congiunti all'interno della categoria, è comunque necessario provenire da una famiglia in grado di sostenere economicamente gli aspiranti notai per un periodo di studio superiore ai dieci anni. Solo chi ha una famiglia capace di supportare un investimento di così lungo periodo può permettersi di passare tanto tempo sui libri, per prepararsi al concorso e mettere anche in conto che tale investimento non arrivi mai a concretizzarsi. Al contrario, per chi non ha una serenità economica di base la strada è tutta in salita.

⁶ Tale percentuale fa riferimento alla quota di candidati nominati notai tra tutti quelli ammessi alle prove scritte. Se si considera il numero di partecipanti alle preselezioni informatiche, il cui superamento consente l'accesso alle fasi successive del concorso, la percentuale si riduce ulteriormente, scendendo in alcuni casi al di sotto del 3% (cfr. tab. 8.4).

⁷ Il dato è tratto da un'indagine del Consiglio Nazionale del Notariato condotta nel dicembre del 2006.

⁸ Solo tra i nostri intervistati sono tre i notai che hanno seguito le orme di un genitore, uno quelle di uno zio e uno quelle di un fratello. Anche tra i praticanti vi sono tre intervistati che stanno seguendo la strada già tracciata da un familiare. In pratica, su quindici intervistati sono più della metà coloro che hanno deciso di seguire la stessa professione di un parente.

Sono gli stessi giovani professionisti, figli di notai, ad ammettere che il regime d'accesso, così come oggi è strutturato, non è premiante nei confronti delle persone poco abbienti: chi vuole intraprendere questa strada avendo già un notaio in famiglia viene considerato *a priori* un privilegiato, se non altro perché il *dominus*⁹ è di casa e lo studio che si frequenta è lo stesso in cui magari si è cresciuti e dove, magari, in futuro, si potrà esercitare la professione con una clientela già ben consolidata. Ludovica (31 anni, notaio) è la prima a riconoscere che avere un genitore notaio è un grande privilegio durante tutto il periodo di studio in vista del concorso, «perché l'aiuto che ti può dare un genitore da questo punto di vista sicuramente non te lo può dare una qualsiasi altra persona anche se ben preparata. È una sicurezza». Si è anche facilitati nell'accesso a informazioni strettamente tecniche, senza considerare la possibilità di ottenere chiarimenti in ogni momento della giornata.

A ostacolare il ricambio generazionale all'interno della categoria, oltre al numero chiuso e all'estrema selettività del concorso, contribuisce un ulteriore fattore: a differenza dei comuni lavoratori, i notai possono rimanere in esercizio fino a 75 anni, limite d'età oltre il quale sono costretti ad andare in pensione¹⁰. Questo significa che le già poche sedi disponibili rimangono occupate molto a lungo. Ciò è indirettamente confermato dal dato relativo agli anni d'esercizio della professione dei notai italiani.

Tab. 8.3 – *La distribuzione dell'anzianità di servizio (anno 2007)*

	v.a.	%
Inferiore a 10 anni	1.064	22,5%
Tra i 10 e i 30	2.629	55,7%
Oltre i 30	1.033	21,8%
Totale	4.726	100

Fonte: Consiglio Nazionale del Notariato

Più della metà degli appartenenti alla categoria (55,7%) ha infatti tra i 10 e i 30 anni di carriera alle spalle e il 21,8% oltre 30¹¹.

In sintesi, il numero chiuso, la difficoltà del concorso per poter diventare notaio, ma anche il numero di anni in cui si rimane in esercizio una volta acquisiti timbro

⁹ In gergo tecnico, il *dominus* è il notaio che accoglie il praticante nel proprio studio.

¹⁰ Ad esclusione della Francia, dove sono nominati a vita, in altri paesi d'Europa l'età pensionabile dei notai è più bassa: nei Paesi Bassi i notai vanno in pensione a 65 anni; mentre in Grecia, Germania, Austria e Spagna a 70 anni.

¹¹ Un dato incoraggiante è invece rappresentato dalla crescita progressiva della componente femminile all'interno della categoria: se nel 1987 le donne notaio erano solo 705 (il 15% del totale), oggi il loro numero ha raggiunto le 1.235 unità (rappresentano cioè il 26% dei notai in esercizio – dati fuori tabella).

e sigillo, rappresentano i principali nodi che rallentano il ricambio generazionale all'interno della categoria. Non a caso, proprio su questi aspetti, considerati funzionali al mantenimento del monopolio della professione, ricadono le accuse dei detrattori della categoria. Ma vediamo, nel dettaglio quali sono le difficoltà e le contraddizioni in cui s'imbattono quanti provano a intraprendere questa professione.

8.3 *Il praticantato notarile: molta teoria e poca pratica*

Per poter diventare notai, ai giovani laureati in giurisprudenza si prospetta una lenta trafila che prevede un lungo periodo di praticantato prima di poter avere accesso alle prove concorsuali.

Innanzitutto, è necessario iscriversi al registro dei praticanti: si presenta una domanda di ammissione presso il Consiglio Notarile del Distretto dove si intende svolgere la pratica; si paga una tassa simbolica di 0,77 centesimi e si allegano una serie di documenti accompagnati da marca da bollo del valore di 14,62 euro. Inoltre, ogni due mesi, il praticante deve presentare al Consiglio di appartenenza un certificato di frequenza (sempre corredato da una marca da bollo di 14,62 euro), rilasciato dal notaio presso il quale si svolge il tirocinio, che attesti l'effettivo svolgimento della pratica.

Ultimamente, il periodo della pratica notarile è stato ridotto dai due anni canonici a un anno e mezzo, con l'ulteriore vantaggio che i primi sei mesi possono essere svolti già in prossimità della laurea¹². Per usufruire di questa possibilità, al momento dell'iscrizione al registro dei praticanti, è sufficiente dimostrare, che si sta frequentando l'ultimo anno di università. I restanti 12 mesi devono invece svolgersi in maniera consecutiva dopo la laurea. In tal modo i giovani laureati potranno tentare il concorso dopo un solo anno di pratica. È, ad esempio, il caso di Giuseppe (24 anni) che ha appena iniziato il tirocinio formativo, pur dovendo ancora completare gli esami dell'ultimo anno. Questo cambiamento, voluto dal Consiglio Nazionale del Notariato, ha quale principale finalità quella di riuscire ad agevolare in qualche modo i giovani. Senza dubbio, tale misura ha in parte contribuito a uno snellimento dei tempi per poter diventare notai, ma rimane un problema di fondo: più che la durata della pratica, a rallentare l'accesso alla professione è l'alta improbabilità di riuscire a vincere uno dei pochi posti messi a concorso (ogni due anni circa) dal Ministero della Giustizia. Ma cosa ancor più grave, come non hanno mancato di sottolineare i nostri intervistati, è l'amara constatazione che la pratica non sembra funzionale al raggiungimento di tale traguardo: tutte le testimonianze raccolte concordano nel sottolineare la sostanziale inu-

¹² La riduzione della durata della pratica da 24 a 18 mesi è stata approvata con il Decreto Legislativo n. 166 del 24 aprile 2006. Il decreto prevede anche la possibilità che questa sia abbreviata ad un periodo continuativo di otto mesi per i funzionari dell'ordine giudiziario e per gli avvocati in esercizio da almeno un anno.

tilità del praticantato ai fini del superamento dell'esame di Stato, per il quale è richiesta una preparazione specifica che ha poco a che vedere con quella acquisita frequentando uno studio notarile. Le prove concorsuali hanno, infatti, un'impostazione strettamente teorica, che difficilmente trova un riscontro nelle normali attività di uno studio notarile. In altre parole, per poter affrontare il concorso l'aspirante notaio deve essere a conoscenza di passaggi e procedure specifiche che vengono applicate solo di rado; deve ragionare come se fosse il più navigato tra i notai e come se i suoi clienti fossero le più grandi ditte multinazionali, con giri di attività milionarie. Anche se poi, nella concretezza del lavoro di tutti i giorni, si adottano soluzioni più pratiche, ma sicuramente forzate rispetto a quelle previste dai manuali. Così, può accadere che le procedure più snelle, quotidianamente applicate nelle normali attività di uno studio, possano indurre in errore qualora vengano adottate in sede di concorso, poiché non sempre una soluzione frequentemente adottata nella prassi è quella più indicata per un corretto svolgimento delle prove.

Ecco perché, nella maggior parte dei casi, il praticantato è funzionale solo se di pratico si fa ben poco. Il consiglio che danno quasi tutti i notai è quello di studiare a casa e di frequentare lo studio saltuariamente, solo per degli approfondimenti: «la maggior parte dei notai – ci dice Lidia (26 anni, praticante) – ti spinge ad effettuare una pratica tra virgolette fittizia. Tu vai nello studio e ti dicono che la pratica è inutile: meglio stare a casa a studiare. Poi, ogni tanto ti fai vedere. All'inizio, in effetti, una pratica attiva non serve tanto, perché la mole di studio per il concorso è talmente tanta che sottrai tempo per delle cose che ti serviranno solo in un secondo momento. Però secondo me un minimo serve».

Nella quasi totalità dei casi, dunque, la pratica si riduce ad una sorta di studio guidato in cui il *dominus* consiglia un percorso formativo funzionale alla preparazione per il concorso. Uno tra i primi notai a confermarci che questa è la prassi seguita da quasi tutti i *dominus* è stato Saverio (42 anni, notaio¹³): «tu vieni qui, mi ha detto il notaio, le pratiche del mio studio non le vedi proprio, studi e ti prepari per il concorso. La preparazione per il concorso è una cosa, le attività pratiche che io faccio in questo studio sono un'altra cosa».

I *dominus* più disponibili correggono con il praticante i compiti che di volta in volta gli hanno assegnato, ma di fatto la frequentazione dello studio è limitata a sporadici incontri. Al limite, una frequenza saltuaria può essere utile per approfondire la propria preparazione grazie agli strumenti messi a disposizione dallo studio come, ad esempio, il Notartel¹⁴ o i tanti testi e le riviste di settore, i cui costi di abbonamento sono considerevoli.

¹³ Non è stato facile rintracciare notai al di sotto dei 35 anni, sia perché il loro numero è piuttosto esiguo sia perché non tutti hanno dato la loro disponibilità all'intervista. Per questo motivo alcuni notai hanno qualche anno in più rispetto al limite dei 35 anni che ci eravamo prefissati.

¹⁴ Si tratta di un sistema di rete a pagamento, che mette in collegamento tutti i notai italiani attraverso una intranet (la Rete Unitaria del Notariato – RUN) contenente informazioni, studi e diversi materiali utili all'esercizio della professione.

Così come viene effettuata oggi la pratica notarile è, quindi, un mero passaggio burocratico. E di questa situazione sono tutti consapevoli. Non è un caso che, recentemente, per quanti hanno vinto il concorso e sono in attesa dell'assegnazione della sede, è stato istituito l'obbligo di un periodo di un tirocinio di 120 giorni. Il tirocinio ha lo scopo di garantire, a quanti si apprestano a entrare in attività, una pratica effettiva e la possibilità di prendere confidenza con la realtà quotidiana della professione: «la pratica è estremamente importante per lo svolgimento della professione, tant'è che questa introduzione della pratica obbligatoria successiva alla vittoria di un concorso è più che giusta» – osserva Nicola (notaio, 36 anni) – «nel notariato la pratica è precedente [al concorso – Nda], ma purtroppo è una chimera perché in realtà non è premiante per il concorso. Anzi, storicamente, negli ultimi venti-trent'anni è stata controproducente, e nelle migliori delle ipotesi inutile».

La riforma che ha introdotto il tirocinio formativo dopo l'abilitazione è dunque senza dubbio necessaria; ma è quantomeno contraddittorio far ripetere alle persone ciò che, in teoria, avrebbero già dovuto fare dopo il conseguimento della laurea.

Nonostante il comune malcontento per questa incoerenza, più che eliminare il periodo di praticantato (anche perché le prove scritte del concorso si basano sulla compilazione di atti notarili) i nostri intervistati caldeggiavano la ricerca di soluzioni che ne possano recuperare il valore all'interno delle prove d'esame.

I giovani praticanti si trovano, dunque, di fronte a un *trade off*: per legge, sono obbligatoriamente tenuti a svolgere il praticantato, altrimenti non possono accedere al concorso. Allo stesso tempo, però, dedicarsi a uno svolgimento effettivo della pratica è controproducente, perché più si frequenta lo studio notarile e si mette mano al lavoro concreto, meno tempo si ha per studiare, riducendo di fatto le possibilità di superare il concorso. Tuttavia, una pratica attiva permette l'acquisizione di competenze importanti che, una volta superato il concorso, costituiscono un valore aggiunto rispetto a chi ha svolto una pratica esclusivamente teorica. Per tale ragione, non manca chi, per non trovarsi impreparato nel momento in cui acquisirà timbro e sigillo, anche a costo di grandi sacrifici, sceglie di affiancare l'intensa attività legata alla preparazione del concorso all'assidua frequenza di uno studio: «io sono dell'idea che la pratica notarile serva, se fatta seriamente – sostiene Ada (31 anni) giovane notaio fresca di nomina – perché l'anno di intensa frequentazione dello studio in cui facevo di tutto, come una impiegata a tutti gli effetti, mi è servito molto per le attività che mi trovo a dover fronteggiare adesso che ho iniziato l'attività con un mio studio notarile». Anche Antonio (29 anni, praticante), alle prese con la preparazione del suo secondo concorso e in attesa che escano i risultati del primo, ha scelto di effettuare la pratica lavorando a tutti gli effetti in uno studio notarile. Sulla sua pelle ha sperimentato l'utilità di un percorso che gli ha permesso di applicare quanto studiato sui libri, acquisendo utili pratiche lavorative: «il percorso corretto sarebbe quello di studiare moltissimo e di avere un'esperienza pratica, perché vedere le cose sul libro è una cosa, farle tutti i giorni un'altra. Però devo ammettere che è proprio a causa del lavoro se sono arrivato poco preparato

al concorso; in questo mi rendo conto di essere stato penalizzato rispetto ad altri miei colleghi che per tre anni hanno solo studiato». È piuttosto simile la storia di Elda (32 anni, praticante), in attesa dei risultati del suo terzo concorso (ancora in fase di correzione), che rispetto ai suoi colleghi «rimasti dietro le quinte e lasciati in balia delle onde, abbandonati a se stessi, a leggere soltanto gli atti notarili senza alcun supporto formativo», ha avuto la possibilità di seguire direttamente i clienti dello studio presso il quale svolge il praticantato, predisponendo gli atti sotto la direzione del proprio *dominus*. Elda è soddisfatta di quanto ha imparato frequentando lo studio ma, allo stesso tempo, riconosce che proprio in virtù del suo impegno lavorativo non è ancora riuscita a diventare notaio: «è la terza volta che tento il concorso sposando il lavoro con lo studio. Ma a quanto pare risulta un po' difficile conciliare le due cose perché, nonostante nelle ultime prove abbia avuto buoni voti, non sono stati sufficienti per poterlo superare».

Trattandosi di una pratica *sui generis*, difficilmente i praticanti ricevono un rimborso spese: in realtà sono loro a usufruire dei servizi del notaio e non viceversa. Diverso è il caso di quanti frequentano regolarmente lo studio e contribuiscono alle attività, togliendo tempo alla preparazione del concorso. In questo caso un corrispettivo economico sarebbe doveroso. Le posizioni dei giovani notai interpellati su questo punto sono diverse. Saverio tende ad attuare un rapporto di chiarezza fin dall'inizio e, una volta accolti gli aspiranti praticanti per un primo colloquio, cerca di capirne le motivazioni: «gli dico “signori, voi che siete venuti a fare qui dentro? Volete lavorare o vincere il concorso notarile? Se state cercando un posto dove lavorare allora io vi prendo, vi pago regolarmente e, se siete bravi, sarete in grado di cogliere informazioni che vi possono essere utili. Però sappiate che una grossa percentuale del vostro tempo non vi servirà per il concorso notarile”. A chi, invece, mi chiede solo di studiare rendo la stessa generosità che ebbi dal mio *dominus*. Gli dico di organizzarsi come crede, lo indirizzo e gli do quelle direttive che è difficile avere, metto a disposizione il mio tempo e la mia biblioteca, ma non do un rimborso spese così come non l'ho ricevuto io, perché questa persona non partecipa minimamente alla vita attiva del mio studio». Anche Pietro (33 anni, notaio) non ha ricevuto un rimborso spese durante il suo praticantato e riserva lo stesso trattamento a chi frequenta il suo studio senza dare alcun contributo concreto. Al contrario, a chi partecipa alle attività dello studio, collaborando, ad esempio, alla sottoscrizione degli atti o al disbrigo di altre pratiche, riconosce un compenso che si aggira attorno ai 400 euro mensili. Ma se i notai più corretti si muovono nel limbo dei contratti a progetto, altri ne approfittano per far lavorare i praticanti senza alcun corrispettivo economico: «che gli studi diano almeno un minimo di rimborso spese ai praticanti! E già questo potrebbe aiutare i praticanti a continuare gli studi senza pesare troppo sulla famiglia. Nella normativa deontologica è prescritto che si dia ai praticanti un'indennità a titolo di rimborso spese. Il problema non è che mancano le regole, ma che non vengono rispettate» (Ada). Altri ancora, a fronte dell'impegno con cui correggono gli elaborati dei praticanti, concedono una certa ela-

sticità nella frequenza dello studio e richiedono in cambio «piccoli lavori», come il ribattere al computer gli atti scritti a mano. Difatti, nonostante nella normativa deontologica sia prescritto che «al tirocinante deve essere riconosciuto un equo compenso commisurato all'effettivo apporto dello stesso all'attività dello studio»¹⁵, non esiste una regolamentazione efficace che possa garantire, soprattutto ai meno abbienti, un minimo di sicurezza economica. In merito a questa problematica, il Consiglio Nazionale del Notariato si sta impegnando nella ricerca di una soluzione in accordo con la Federnotai, che in quanto organo sindacale della categoria è più competente in materia: «su questo punto si sta impegnando in accordo con noi, per competenza della materia, la Federnotai (il sindacato dei notai), il cui presidente è il notaio Fiordaliso. E sono in contatto con i vari sindacati e con la Confprofessioni. Se ne occupano loro, perché si tratta di temi in qualche modo legati a tematiche salariali. Noi siamo assolutamente favorevoli a che ci sia l'impegno a retribuire i praticanti se svolgono funzioni operative per lo studio» (Paolo Piccoli, Presidente del Consiglio Nazionale del Notariato). Inoltre, per far fronte al disagio di molti di non poter sostenere il peso e i tempi lunghi necessari alla preparazione del concorso, il Consiglio Nazionale del Notariato ha approvato un piano triennale di 100 borse di studio da destinare ai praticanti, con non più di 27 anni, meno abbienti e più meritevoli. In questo modo gli assegnatari potranno dedicarsi in modo esclusivo allo studio e alla pratica professionale. Nel 2008 sono state bandite e approvate 30 borse del valore di 14.400 euro lordi annuali, rinnovabili per tre anni. «Anche se può sembrare una goccia nel mare – osserva il Presidente del Consiglio Nazionale del Notariato – è una cosa concreta: 430mila euro per ogni bando». Effettivamente, i giovani notai e i praticanti intervistati lamentano l'insufficienza di tali misure e suggeriscono ulteriori soluzioni: «si possono proporre i più meritevoli negli studi per fare pratica a pagamento» (Mario), oppure «i grandi studi notarili potrebbero costituire delle fondazioni allo scopo di aiutare i praticanti e anche i giovani notai, specialmente all'inizio» (Ada).

Lo studio è dunque la principale attività del praticante e il timore di non riuscire a superare il concorso spinge quasi tutti gli aspiranti notai ad approfondire la propria preparazione, frequentando una scuola di notariato, nonostante non esista alcun obbligo in tal senso. Esistono vari tipi di scuole che i praticanti possono frequentare per migliorare la loro preparazione in vista del concorso. La scelta dipenderà dal tipo di approfondimento che si vuole ottenere.

Le scuole riconosciute dal Consiglio Nazionale del Notariato, e gestite dai singoli Consigli Distrettuali, sono sedici. L'accesso è a numero chiuso, hanno una durata biennale ed il costo d'iscrizione varia tra i 200 e i 750 euro annui. Molto simili a questi istituti sono le Scuole Post-Universitarie di Specializzazione per le Professioni Legali, corsi postlauream rivolti sia ad aspiranti notai che a futuri avvocati e

¹⁵ Codice Deontologico dei Notai, articolo 27.

magistrati. Anch'esse hanno una durata biennale e un numero limitato di posti, ma le quote di iscrizione sono più alte (in alcuni casi sfiorano anche la soglia complessiva dei 2.500 euro).

Le strutture gestite dal Notariato e dalle università sono utili, afferma Lidia, «ma sono scuole per iniziare, sono molto teoriche. Servono per un primo orientamento e pertanto non forniscono una preparazione funzionale per il superamento del concorso». Il principale problema di queste scuole è rappresentato dal fatto che, spesso, non riescono a dare un taglio didattico unitario che vada bene sia per chi è alle primissime armi sia per chi è più avanti con la preparazione. Così, «chi è a digiuno delle nozioni specifiche per l'attività notarile ha difficoltà a inserirsi – aggiunge Nicola – chi, invece, sta più avanti nella preparazione spesso trova queste scuole troppo semplici». Difatti, l'impostazione di queste scuole, come ci spiega Cinzia (36 anni, notaio) che insegna in uno di questi corsi, mira a una preparazione giuridica generale: «ciò vuol dire che se tu farai il notaio ovviamente avrai raggiunto il risultato che la scuola chiedeva. Ma se tu farai il magistrato, comunque sarai in grado di sfruttare quella preparazione». Ovvero si tratta di una formazione in ogni caso utile, perché permette di indirizzare la persona verso altre professioni legali, altrettanto gratificanti, qualora non si riesca a superare il concorso notarile.

Per chi invece ha già più esperienza, in termini di anni di studio, e vuole perfezionarsi nella comprensione delle tracce concorsuali e nella redazione degli atti, sono più appropriate le scuole private. Si tratta di strutture non organizzate dai Consigli Notarili, ma gestite direttamente da singoli notai. I corsi sono annuali e suddivisi in tre moduli trimestrali, uno per ogni prova dell'esame scritto. Queste scuole trattano gli argomenti con un'impostazione di tipo casistico e mnemonico e, in quanto tali, risultano utili per «raddrizzare il tiro» e avere un più concreto orientamento su quali parti approfondire meglio e quali trattare in modo più marginale in vista del concorso. Le lezioni richiedono la frequenza di un giorno alla settimana e hanno un costo che si aggira attorno ai 1.900 euro; una cifra piuttosto considerevole per persone che comunque non sono condizione professionale. Non a caso, non mancano dubbi circa la correttezza dei notai che gestiscono queste scuole: approfittando delle paure e delle incertezze che il concorso incute agli aspiranti notai, alimenterebbero un *business* a loro esclusivo vantaggio. È di questo avviso Ada che, allo stesso tempo, sottolinea come non tutti i corsi privati organizzati dai notai siano a pagamento: «questa è una cosa molto meritoria perché consente alle persone che non possono permetterselo economicamente, di frequentare un corso senza alcun tipo di costo. Al contrario, per chi organizza il corso facendosi pagare fior di quattrini sicuramente si tratta di un *business*».

In ogni caso, gli aspiranti notai devono rassegnarsi a sostenere anche questo costo, poiché la preparazione richiesta per il concorso è talmente ampia che è fondamentale avere indicazioni precise su quali aspetti concentrare i propri sforzi intellettuali. Altrimenti sarebbe come «andare a fare l'esame della patente provando rispondere a delle domande tecniche sul motore» (Saverio). Inoltre, nonostante non

garantiscono il superamento dell'esame, questi corsi risultano essere il luogo favorito per il confronto e lo scambio di opinioni tra gli aspiranti notai. Il tempo piuttosto lungo della preparazione al concorso è infatti caratterizzato dalla mancanza di conferme e di tappe intermedie. Pertanto, suggerisce Loredana (26 anni, praticante), «frequentare delle scuole è importante soprattutto all'inizio, perché è facile disorientarsi nei vasti argomenti da studiare senza capire bene su cosa concentrare i propri sforzi».

8.4 *Il concorso notarile tra mito e realtà*

Una volta terminato il periodo di praticantato, arriva il momento di affrontare l'ostacolo più grande: il concorso per il notariato¹⁶, celebre per la sua severità e considerato all'unanimità, da parte dei nostri intervistati, una tappa rigorosa e democratica, aperta a tutti. «Io scelsi questa strada – ci racconta Giulio (35 anni, notaio) – anche perché sapevo che anche il figlio di un notaio doveva superare il concorso come lo dovevo superare io. E questo mi dava una garanzia che era uno spartiacque, come dire, meritocratico. Ho provato anche altri concorsi ed effettivamente questo è molto pesante. Però mi dava la certezza che studiando avrei potuto superarlo. Così come poi è stato». Peccato, però, che il concorso per il notariato indetto nel 2004 è finito sotto inchiesta e gli esami sono al centro di un'indagine per abuso di ufficio. Evidentemente, anche il rigorosissimo concorso notarile non è poi così trasparente e l'elenco delle irregolarità getta più di un dubbio sulla correttezza delle prove: «candidati ammessi agli orali nonostante errori da somari, atti nulli che vengono premiati con buoni voti, mancata verbalizzazione delle domande, elaborati di figli di professionisti ed europarlamentari prima considerati “non idonei” e poi promossi agli orali»; è questo il lungo elenco delle imputazioni che «colpisce al cuore il mito del concorso perfetto» (Fittipaldi 2008).

L'inchiesta penale, aperta dalla procura di Roma, è partita dalle segnalazioni di un gruppo di candidati non ammessi alla prova orale che hanno deciso di andare a controllare di persona le correzioni della commissione esaminatrice. Da un frenetico passaparola sulle presunte irregolarità del concorso è scaturito un vero e proprio dossier che ha portato il Consiglio Nazionale del Notariato ad avvertire il Ministero e gli organi di giustizia competenti. Attualmente la magistratura deve ancora appurare se si tratta di sviste, per quanto clamorose, oppure di comportamenti tesi a favorire alcuni candidati piuttosto che altri.

Tuttavia, la vicenda non sembra aver scosso le certezze dei notai e di quanti aspirano ad esserlo: è ancora forte la convinzione che delle umane «disattenzioni»

¹⁶ Gli aspiranti notai possono partecipare al concorso notarile presentando una domanda su carta da bollo da 14,62 euro e pagando una tassa di 49,58 euro. Il concorso si svolge a Roma e prevede tre diversi momenti: la preselezione informatica, tre prove scritte e, infine, l'esame orale.

non vadano comunque a minare l'autorevolezza e l'affidabilità del concorso. Così, i giovani intervistati, pur riconoscendo che ci possano essere degli errori nel sistema attuale e che questi vadano corretti quanto prima, rifiutano l'ipotesi che la selezione possa non essere seria e imparziale: «che qualcuno provi a fare il furbo succede da tutte le parti, che poi ci riesca veramente è tutto da dimostrare. E, comunque, anche i più feroci detrattori del concorso notarile non possono non vedere che chi vince il concorso è gente estremamente valida e preparata. Questo è innegabile» (Saverio). Anche Dario (33 anni, notaio) è della stessa opinione e non crede che l'esistenza di eventuali scorrettezze sia tale da incidere sulle probabilità di vittoria di chi conta esclusivamente sulle proprie forze: «per carità, possono anche esserci episodi di inquinamento dei quali francamente io non sono a conoscenza, ma nessun'altra selezione in Italia conserva questo grado di meritocrazia».

Anche il Presidente del Consiglio Nazionale del Notariato difende la credibilità del concorso e, pur ritenendo giusto l'intervento della magistratura, afferma che «è giusto che ci sia la possibilità di andare a vedere com'è la situazione. Se ci sono delle cose eclatanti è giusto che intervenga la Magistratura. Poi, come sempre, bisogna vedere quali sono le dimensioni del fenomeno. Se queste sono limitate, beh, tutto sommato vuol dire che il sistema funziona. Poi ci sono dei rimedi che sono, come sempre, previsti dall'ordinamento e sono giurisdizionali. Gli incidenti possono capitare a tutti. È anche un problema di capire cosa veramente accade, se gli scandali sono veri o sono annunciati. Perché in questa vicenda si è alzato un polverone mediatico e dopodiché, vai a vedere come stanno le cose e il problema non c'era. Mentre una volta che si dimostrano fatti provati, che ben venga, perché vuol dire che si impediscono eventuali scorrettezze».

In ogni caso, anche ammesso che il concorso si svolga in modo trasparente (e fintantoché la magistratura non si pronuncia è giusto partire da questo presupposto), rimane comunque il fatto che presenta una serie di gravi difetti che allungano inutilmente i tempi d'accesso alla professione notarile. Innanzitutto, come si è ampiamente sottolineato, le prove previste dal concorso hanno poca attinenza con quanto i praticanti sono chiamati a svolgere nel corso del loro tirocinio e richiedono un rigore eccessivo rispetto alle normali attività di uno studio notarile. Tale severità fa sì che la percentuale dei vincitori sia molto bassa, spesso addirittura inferiore al numero di posti messi a bando. In secondo luogo, i tempi di correzione delle prove sono eterni.

Né le misure introdotte per cercare di migliorare una situazione ai limiti del sostenibile, hanno avuto i risultati sperati. Ad esempio, la pre-selezione informatica¹⁷, introdotta da ormai più di dieci anni (1995) per cercare di limitare il numero dei par-

¹⁷ Ogni candidato viene assegnato a un terminale con monitor *touch-screen* e deve risolvere 45 quesiti a risposta multipla in 45 minuti. Le domande sono estratte a sorte da una batteria di 8.000 quesiti messi a disposizione dal Ministero della Giustizia sulla Gazzetta Ufficiale tre mesi prima dello svolgimento della prova.

tecipanti alle prove scritte e quindi accelerarne i tempi di correzione, ha funzionato solo in parte. Difatti, anche se la normativa prevede che il numero dei candidati ammessi agli scritti sia pari a cinque volte i posti messi a concorso (con il limite minimo di 900), in realtà vengono ammessi alle fasi successive tutti coloro che hanno risposto esattamente alle domande previste.

Peraltro, come sottolineano i nostri intervistati, questo tipo di prova presenta un limite di fondo: è una prova «basata esclusivamente sulla memoria e basta un solo errore per essere esclusi dall'accesso alle prove scritte» (Caterina, 32 anni, praticante). La preselezione informatica è dunque una soluzione che si è rivelata essere «assolutamente fallimentare – continua Nicola, che per ben quattro volte ha dovuto ripetere la prova preselettiva – facendo passare solo chi non ha commesso errori, alla fine taglia fuori anche tanta gente che ne ha fatto uno o due, ma che però probabilmente sapeva di che cosa stava parlando».

In sede d'esame, quindi, la tensione emotiva è altissima, poiché in soli 45 minuti, ci si gioca la possibilità di passare alle fasi successive del concorso: il rischio è di mandare in fumo anni e anni di studio, senza poter ritentare la sorte prima di almeno un paio anni, poiché non sempre i concorsi vengono banditi ogni anno come prevede la legge. Si tratta, dunque, di un test senza possibilità d'appello; uno strumento inadeguato che non testa affatto la reale preparazione dei candidati, essendo più congeniale a chi ha delle buone capacità mnemoniche e a chi possiede una buona dose di autocontrollo. Per non parlare del fatto che tutti i mesi di studio dedicati esclusivamente a imparare i quiz a memoria, perché di questo si tratta, risultano del tutto irrilevanti ai fini delle prove scritte. Pertanto, nell'ottica di un'economia di preparazione del concorso, l'impegno per questo tipo di studio risulta essere tempo perso per la maggioranza dei nostri intervistati, oltreché inidoneo a dimostrarne l'effettiva preparazione dei candidati. Proprio perché la preselezione informatica non è meritocratica e a poco serve – se non a rendere ancora più difficile l'accesso dei giovani alla professione notarile – in seguito alle modifiche introdotte dal D.Lgs. 166/2006, il superamento della preselezione consente di accedere alle prove scritte, oltre che al concorso al quale la prova si riferisce, anche ai due concorsi successivi. Una soluzione che rappresenta un indubbio vantaggio per tutti coloro che hanno la fortuna di oltrepassarla, ma che in sostanza si traduce in una chiara ammissione dell'iniquità e dell'eccessiva difficoltà della prova. Difatti, anche se la percentuale degli ammessi agli scritti cambia molto di anno in anno, difficilmente supera la soglia del 50%: nel 1998 è stata del 32,4%; nel 1999 del 39,8% e nel 2006 del 37,8% (cfr. tab. 8.4)¹⁸. Peraltro, man mano che si va

¹⁸ Peraltro, il fatto che la preselezione possa valere per tre concorsi – osserva il Presidente Paolo Piccoli – fa sì che, «di questo passo, il numero di quelli che si presentano ad ogni concorso aumenti moltissimo, perché è chiaro che nel momento in cui si allargano le maglie si crea un accavallamento. La legge parla di un concorso all'anno, ma spesso i concorsi si accavallano perché il Ministero non è in grado di sostenerli per un problema di strutture e di personale».

Tab. 8.4 – L'esito dei concorsi indetti negli ultimi 10 anni

Data in cui è stato indetto il concorso	Posti a concorso	Partecipanti alla preselezione	Candidati ammessi agli esami scritti	Candidati ammessi agli esami orali	Graduatoria	Nomina
11-05-1998	230	4.819	1.562	167	179 (30-01-01)	176 (09-04-01)
10-12-1999	200	3.951	1.571	–	229 (24-02-03)	223 ^[1] (12-05-03)
29-12-2000	200	3.580	1.817	161	129 (08-01-04)	105 (08-01-04)
20-12-2002	200	3.817	1.916	187	186	Ancora non è stata resa nota ^[2]

Fonte: elaborazione nostra su dati del Ministero della Giustizia e del Consiglio Nazionale del Notariato

[1] I nominati erano 224, ma una candidata era stata ammessa con riserva, per cui i vincitori sono stati 223.

[2] La graduatoria ancora non è stata resa nota poiché, come si è detto, gli esami del 2004 sono al centro di un'indagine per abuso d'ufficio.

avanti nelle diverse fasi del concorso, le probabilità di successo si assottigliano: solo dopo aver passato le prove scritte si hanno buone probabilità di essere dichiarati idonei agli orali.

Degli ammessi alla selezione scritta, ad accedere alla prova orale è, di norma, meno del 10% dei candidati: tale percentuale è stata raggiunta solo nel 1998 (10,7%); nei concorsi indetti negli anni successivi la quota degli ammessi agli orali si è, invece, sempre tenuta al di sotto di questa soglia (8,9% nel 2000; 9,8% nel 2002; 9,7% nel 2004).

In pratica, tra il 1998 e il 2004, fra tutti i candidati che si sono presentati alla preselezione informatica, la media di quanti sono riusciti a ottenere la nomina di notaio è stata del 4,3%. Una percentuale decisamente bassa. Tanto è vero che, negli ultimi dieci anni, il numero dei vincitori di ogni concorso è stato quasi sempre inferiore, anche se talvolta solo di poche unità, al numero dei posti banditi dal Ministero della Giustizia. Ad esempio, per il concorso indetto nel 1998 erano stati messi a bando 230 posti, tuttavia a tre anni di distanza (aprile 2001) erano stati nominati ufficialmente solo 176 vincitori, di cui 13 inseriti con riserva. E uno scarto più o meno consistente tra numero dei posti banditi e numero dei notai nominati si verifica anche per i concorsi degli anni successivi (con eccezione di quello del 1999).

A ben vedere, nell'ultimo decennio, rispetto ai posti banditi dal Ministero della Giustizia, i notai che sono entrati in esercizio sono stati il 17% meno di quelli previsti (691 su 830). Addirittura, in alcuni casi, il numero dei notai nominati è inferiore al numero dei candidati inseriti nella graduatoria finale. È il caso del concorso

indetto nel 2000: in graduatoria sono stati inseriti 129 candidati, ma i vincitori effettivi risultano essere 105, poiché 24 erano già risultati vincitori del concorso bandito nel 1999. Il risultato di tutto ciò è che i posti effettivamente assegnati risultano essere praticamente la metà di quelli previsti (105 sui 200 messi a concorso)¹⁹. Se tra la data in cui viene indetto il concorso e quella in cui vengono nominati i vincitori passano dai tre ai quattro anni questo è il minimo che possa accadere²⁰. Così, troppo spesso, i concorsi si accavallano e in molti vanno a sostenere le prove scritte senza conoscere l'esito delle precedenti. Ad esempio, Cinzia ha saputo di aver superato lo scritto ben due anni dopo aver sostenuto le prove, dopodiché è passato ancora un altro anno tra l'orale e l'assegnazione della sede. «Per fortuna – osserva Cinzia – «mi ero laureata presto, perché otto anni dalla laurea sono comunque tanti per arrivare a raggiungere un obiettivo».

Anche i più bravi o, a seconda dei punti di vista, i più fortunati che riescono a passare il concorso al primo tentativo devono quindi aspettare a lungo prima di riuscire a iniziare la professione: «ho provato il concorso una sola volta; sono stata fortunata, devo dire. Il bando per il mio concorso uscì nel settembre del 2004 e io doveti dunque aspettare un anno da quando avevo finito la pratica. Sostenni i quiz a marzo 2005, poi lo scritto a novembre. I risultati degli scritti li ho saputi esattamente dopo un anno e mezzo, a marzo del 2007. Dunque, tra la fine della pratica e la nomina sono passati cinque anni. E tutto questo tempo per un unico concorso. Ecco perché probabilmente molta gente decide di non intraprendere questa strada. Io in questo mi reputo abbastanza fortunata perché nonostante i tempi lunghi ho fatto un solo concorso» (Ada).

Non a caso gli aspiranti notai consapevoli delle difficoltà e dell'exasperante lentezza con la quale si svolge il concorso notarile, oltre a ripeterlo a oltranza (pur non conoscendo l'esito delle prove precedenti) cercano delle strade alternative. Per avere le «spalle coperte», nel periodo di attesa dei risultati e nel timore che questi abbiano un esito negativo, in molti partecipano al concorso per procuratore o per magistrato. Rimane comunque il fatto che dopo aver dedicato anni e anni allo studio per diventare notai, cambiare prospettiva non è semplice. Difatti, la via del notariato è una scelta che premia l'eccellenza, ma allo stesso tempo estremamente rischiosa, poiché se si investe tutto su questo obiettivo è difficile accettare la sconfitta e riciclarsi con soddisfazione in altre professioni: «è una strada fatta da anni di incertezze dove, se il concorso va, è tutta in discesa; se il concorso non va, il pro-

¹⁹ In teoria, il Ministero della Giustizia ha la facoltà di aumentare del 12% la disponibilità dei posti banditi per ogni concorso. Tuttavia, «il Ministero tende a tenersi una certa riserva di posti. Qualche decina di posti non li mettono in concorso perché magari c'erano dei problemi, delle contestazioni e quindi non si vuole rischiare di nominare un notaio in una sede e poi dopo due anni toglierla. E poi cercano sempre di non esaurire i posti disponibili tenendo in conto che ci devono essere i concorsi successivi» (Presidente del Consiglio Nazionale del Notariato).

²⁰ Gli elaborati del concorso bandito nel 2006 al momento della stesura del presente capitolo erano ancora in fase di correzione.

blema è che non hai ottenuto niente. Lo studio e la cultura non te li leverà mai nessuno; puoi sempre rivendere la tua formazione presso qualcun altro, ma fondamentalmente non eserciterai mai questa professione. [...] Se fra due anni non avrò ancora vinto il concorso, mi ritroverò a 31 anni senza aver iniziato una professione. Questo è l'unico rimpianto che ho, ma non è dipeso da me, anzi, sono stato abbastanza veloce nonostante le difficoltà. È un problema istituzionale» (Antonio).

Inoltre non tutti, una volta superati abbondantemente i trent'anni, senza mai aver avuto nessuna effettiva esperienza di lavoro, sono disposti a rimettersi in gioco e a iniziare una nuova professione ricominciando dalla gavetta. Ad esempio, Elda ha pensato più volte di cambiare strada e di intraprendere la professione di avvocato, per la quale ha già ottenuto l'abilitazione, tuttavia dopo tanti anni di studio, non se la sente di «ricominciare tutto daccapo. A 32 anni e mezzo, iniziare di nuovo, dovendo fare la gavetta per i tribunali, non è molto congeniale!».

Peraltro, una strada con dei tempi così dilatati rischia di demoralizzare anche le migliori menti giuridiche e di scoraggiare in partenza chi non è in grado di sostenere economicamente dei tempi tanto lunghi. Come osserva Antonio, in attesa di sostenere il suo secondo concorso, «i primi anni siamo tutti arzilli e pronti a studiare. Ma se uno non ha una grande forza di volontà, una costanza e metodo nello studio, al quinto o sesto anno la voglia di continuare a studiare viene meno».

Tutti i giovani notai intervistati ricordano con angoscia gli anni dedicati alla preparazione del concorso; periodo che per i più fortunati è durato sei-sette anni, ma che per qualcun altro si è protratto addirittura per dieci-dodici anni: «ci sono stati tanti giorni in cui ho pianto e sbattuto la testa al muro. Per fortuna, il mio allora fidanzato, che oggi è mio marito, ha fatto un percorso simile al mio, per cui un po' l'abbiamo affrontata insieme. Però anche lui ha avuto, per esempio, un esaurimento nervoso, quindi ci sono stati dei periodi di difficoltà seria» (Cinzia). Anche Saverio non dimentica le preoccupazioni e le ansie degli anni in cui preparava il concorso: «non è facile. Io non vorrei mai che mio figlio passasse quello che ho passato io. Proprio emotivamente... La frustrazione, la disperazione, l'ansia, la solitudine, l'essere senza una lira fino a 30 anni. È del tutto innaturale, è micidiale. [...] C'è gente i cui nervi hanno ceduto in sede di preparazione del concorso. Ma non per modo di dire, proprio casi clinici di depressioni croniche, malattie nervose».

In pratica, per anni si vive in una continua situazione di attesa. Non sorprende, dunque, che uno dei motivi che genera maggiore disagio tra gli aspiranti notai è costituito dalla mancanza di tappe intermedie che possano fungere da stimolo o da «cartina tornasole», poiché durante tutta la preparazione del concorso e l'attesa dei risultati non si hanno riscontri di nessun tipo. Quello che manca più di ogni altra cosa è, quindi, un percorso di gradualità: chi alla fine ce la fa passa da un momento all'altro dallo status di disoccupato a tutti gli effetti a quello di notaio, figura socialmente stimata e affermata.

Non da ultimo, vale la pena sottolineare ancora una volta che, al di là dei meriti e delle capacità individuali, non tutti possono permettersi d'intraprendere un

percorso di questo tipo: «probabilmente il limite di questo concorso è l'eccessiva lunghezza dei tempi di svolgimento delle prove. Non so se ultimamente i tempi siano stati ridotti. Comunque, i tempi di attesa per sapere i risultati del concorso sono troppo lunghi. Poi, d'altro canto, per avere una buona preparazione per il concorso, oltre a frequentare un buono studio notarile, bisogna anche frequentare tanti corsi, non soltanto per le cose che vengono spiegate, ma anche e soprattutto per avere un confronto con chi frequenta i corsi. E questo tipo di strada è abbastanza costosa e dispendiosa. Ecco perché difficilmente viene scelta da chi non ha alle spalle un parente del ramo, oppure da chi non ha una situazione economicamente rassicurante» (Ada).

Ma il problema della tempistica allungata non è limitato alla sola fase concorsuale poiché, anche dopo aver vinto il concorso, l'*iter* burocratico che conduce i neonotai all'iscrizione al ruolo del Distretto Notarile è piuttosto lungo e travagliato. Oltre al tirocinio formativo di 120 giorni che devono svolgere dopo il superamento della prova orale, i neonotai devono sbrigare tutta una serie di formalità (tra cui un giuramento da effettuare presso il Tribunale nel cui circondario si trova la sede assegnata). Solo dopo avere espletato tali formalità, il notaio ottiene il sigillo e può depositare la propria firma presso il Consiglio Notarile. Tuttavia, per potersi iscrivere nel ruolo dei notai esercenti nel distretto di competenza è necessario procedere all'apertura dello studio nel luogo dove si trova la propria sede.

Ovviamente, non è detto che la sede assegnata sia quella desiderata: sulla base del voto finale riportato in sede di concorso viene stilata una graduatoria nazionale, che stabilisce anche il diritto di scelta delle sedi notarili da occupare. Ma, al di là dei problemi pratici legati all'apertura di uno studio o all'assunzione di dipendenti, dopo che per anni ci si è principalmente dedicati allo studio, le difficoltà maggiori che incontrano i notai freschi di nomina sono date dal confronto con la quotidianità del lavoro e dal rapporto con i clienti; questo è però un aspetto ineliminabile della professione: «ciò che all'inizio stride di più è rappresentato dal rapporto con il cliente; cominciare a capire come avere a che fare con la vita pratica di tutti i giorni. Ma soprattutto, una volta superato l'esame, è necessaria molta pratica sul campo» (Ludovica).

Peraltro, se la sede a cui si viene assegnati è molto lontana dal luogo in cui si è sempre vissuti, la rete dei contatti è piuttosto limitata ed è più difficile crearsi una propria clientela, perché «è vero che si tratta di una professione privilegiata – visto che per certe cose si è obbligati ad andare dal notaio – però è anche vero che al di là di alcune piccole realtà locali dove c'è il cosiddetto "monosede", già quando cominciano a esserci due o tre notai non è detto che la clientela venga da te» (Antonio). Rimane comunque il fatto che problemi di questo tipo sono comuni alla gran parte delle libere professioni e che, anche da questo punto di vista, quella notarile è di gran lunga privilegiata.

In ogni caso, per arginare le difficoltà e i rischi legati all'avvio di un'attività autonoma, anche nell'ambito della professione notarile si vanno affermando, sia pur

in misura minore rispetto all'avvocatura, gli studi associati: «ho tanti colleghi che si trovano in serie difficoltà, perché all'inizio le spese sono tantissime e quindi il rischio di andare fortemente in passivo per due-tre anni è elevato. Nella paura di ciò, mi sono associata con altri due notai in uno studio già molto avviato. Ovviamente mi sono dovuta accontentare di una partecipazione minoritaria però, sinceramente, preferisco stare più comoda e più serena piuttosto che stare con l'acqua alla gola per tre anni, per poi magari guadagnare dieci volte quello che guadagno ora» (Cinzia).

8.5 *La garanzia del numero chiuso: sinonimo di efficienza o rendita monopolistica?*

La strada per diventare notai è, come si è visto, tra le più lunghe e difficili. Ma servono davvero dieci anni di studio? Sicuramente bisogna essere preparati, ma tanto tempo sembra eccessivo. Per agevolare l'ingresso dei giovani all'interno della categoria occorrerebbe quantomeno snellire la tempistica dei concorsi, riducendo i tempi di correzione delle prove e facendo sì che vengano banditi ogni anno, così come previsto dalla normativa. Tuttavia, osserva Nicola, membro della Commissione per l'accesso alla professione del Consiglio Nazionale del Notariato, «il problema è riuscire a fare un percorso rapido per l'accesso, ma allo stesso tempo mantenere alto il livello qualitativo della selezione. Non si può consentire che i notai siano, come alle origini della legge, semplici laureati in materie giuridiche, perché a quel punto in Italia sarebbero tutti notai».

Effettivamente Nicola ha centrato il cuore del problema: pur non mancando lamenti e recriminazioni circa i tempi eccessivamente lunghi dei concorsi, si riscontra una generale tendenza, sia tra i praticanti che tra i giovani notai, ad accettare passivamente lo stato delle cose. Tanto la difficoltà delle prove quanto la scarsità dei posti disponibili sono, infatti, considerati dei mali necessari affinché la categoria sia contraddistinta da un livello professionale ineccepibile: «il concorso è l'unica forma di selezione per diventare notaio; la selezione è molto seria e noi vogliamo che sia difficile, perché per noi è una garanzia» (Giuseppe). Posizione questa che denota da parte degli stessi giovani un atteggiamento di chiusura rispetto all'ipotesi di eventuali facilitazioni per l'accesso alla professione: il concorso è considerato all'unanimità una porta d'accesso stretta ma, in ogni caso, meritocratica e, soprattutto, necessaria. Tanto è vero che quello del mancato ricambio generazionale tra i notai non viene avvertito come un reale problema dai diretti interessati: tutti gli intervistati hanno assunto una posizione di arrocco della categoria, preferendo studiare senza sosta nella speranza di diventare un giorno notai, piuttosto che auspicare un più ampio e libero accesso alla professione. In altre parole, i livelli d'eccellenza che contraddistinguerebbero la categoria, sono garantiti proprio dal cosiddetto numero programmato: a caldeggiare un'apertura del notariato italiano al libero mercato è solo chi – replicano i notai e gli aspiranti tali – evidentemente, non conosce la realtà specifica della professione. Il riferimento è, ov-

viamente, alla riforma sulle liberalizzazioni previste dal decreto dell'ex ministro dello Sviluppo Economico Pierluigi Bersani che prevede la deroga al divieto di tariffa minima, la possibilità per i professionisti di farsi pubblicità e la rimozione dei vincoli alla costituzione di società multi-professionali. Peraltro, l'Antitrust non ha mancato di sottolineare la necessità di una revisione dell'accesso alla professione per tutti quegli Ordini che hanno mantenuto il numero chiuso.

Le risposte dei notai non si discostano da quelle avanzate dai rappresentanti dei diversi ordini professionali: la pubblicità informativa era stata già introdotta nel 2004 e perfezionata nel febbraio 2005, prima del decreto Bersani; mentre per quanto riguarda la tariffa minima ci si appella al decoro della professione previsto dall'art. 2233 del codice civile. Nello specifico, i notai hanno appoggiato un decreto legislativo di modifica alla legge notarile del 1913 che, pubblicato sulla «Gazzetta Ufficiale» lo stesso giorno della conversione in legge del decreto Bersani, è entrato in vigore il 26 agosto 2006, due settimane dopo la legge Bersani (12 agosto 2006). Dei due quale decreto prevale? In realtà il problema non si pone, poiché al di là del nodo giuridico, «nessun notaio vuole sfidare l'Ordine» (Puato 2008). In ogni caso, questo decreto annulla di fatto parte delle nuove norme sulle liberalizzazioni e prevede che possa essere censurato, o sospeso fino a un anno (ma anche perfino radiato), il notaio che fa «illecita» concorrenza a un altro notaio con riduzioni di onorari o compensi, oppure facendo ricorso a forme di autopromozione non consentite dalle norme deontologiche. Inoltre, sempre il suddetto decreto introduce l'obbligo di indicare l'orario di stipula degli atti, per impedire ai più scaltri di fare troppi atti al giorno senza avere in realtà neanche il tempo fisico di leggerli. Come interpretare questa nuova norma deontologica se non come una malcelata volontà di controllare i notai che lavorano più del dovuto, anche lecitamente, ma la cui eccessiva produttività va a scapito di qualche collega? Come giustificare, altrimenti, le strane ispezioni che, a causa «dell'eccesso quantitativo» delle sue prestazioni, ha denunciato all'Antitrust un notaio di Alassio (Rizzo, Stella 2008)?

Il dibattito sulle liberalizzazioni è reso ancor più complicato dal particolare status di cui godono i notai: la Cassazione, infatti, ha messo in discussione alcune istanze del decreto Bersani, facendo osservazioni importanti sul fatto che i notai sono professionisti che svolgono una funzione pubblica e, in quanto tali, non è ipotizzabile che si facciano concorrenza tra loro. Nella sentenza 9878/08, si legge che «è sicuramente da escludere che in relazione all'attività notarile che si concretizza nello svolgimento di una pubblica funzione [...] sia ipotizzabile la possibilità di una libera prestazione di servizi, in regime di concorrenza, da parte di altri professionisti dello stesso Paese o di altri Paesi della comunità». I notai hanno di che gioire visto che possono godere di un trattamento differenziato rispetto agli altri professionisti e che anche i notai degli altri paesi europei devono adeguarsi alle regole previste dal nostro ordinamento (Manganaro 2008).

L'Antitrust si oppone alla sentenza, e insiste affermando che il mercato dei notai è artificiosamente ristretto, impedendo di fatto la concorrenza; concorrenza

che, invece, esiste nella provincia autonoma di Bolzano, dove il Centro Tutela Consumatori e Utenti fornisce un servizio di redazione dell'atto notarile che poi viene fatto autenticare a Innsbruck. Grazie al particolare legame con l'Austria, infatti, i cittadini della Provincia Autonoma possono ricorrere ai notai d'oltralpe, con un risparmio totale che oscilla tra il 60-65% della spesa complessiva che dovrebbero sostenere in Italia. Secondo il Presidente del Consiglio Nazionale del Notariato si tratta di una vicenda scandalosa, perché le cose non vengono presentate per come sono in realtà. Questa possibilità riguarda solo la zona del Tavolare (ovvero Trentino Alto Adige, Trieste, Monfalcone e Gorizia). A motivo di un particolare emendamento del '97, infatti, le scritture private relative a quella zona, se effettuate in Austria, a differenza di quanto avviene in tutte le altre parti in Italia, non hanno bisogno di essere depositate: «il che vuol dire – osserva Piccoli – che la scrittura privata che deve essere trascritta a Verona deve essere depositata presso un archivio o un notaio italiano; la stessa scrittura privata per una casa in Alto Adige non ha bisogno di deposito. Questo ha fatto sì che qualcuno prepari gli atti e porti i clienti da quel notaio. Per quella scrittura privata, per quell'autentica, succede che il notaio austriaco prende al cliente 70-100 euro perché garantisce che «lui è lui» secondo la nota battuta di Grillo. Ma in realtà non si occupa del contenuto di quell'atto, lo autentica comunque. È solo un'autentica di firma e non fa nessun controllo, nulla. Non prende nessun rischio e guadagna 100 euro solo per mettere lì la sua firma. Chi ci guadagna è quello che porta i clienti a fare l'atto. I risparmi reali allora non ci sono, raccontano frottole. Solo che se io faccio vedere in televisione che pago 75 euro un notaio tutti dicono bravo. Però in questo caso chi ne risponde se nasce un problema? Nessuno, né il notaio austriaco, né l'accompagnatore. In Austria quell'atto autenticato non servirebbe a nulla. [...] Il punto è che la persona che va a fare l'atto lì pensa di avere le garanzie del notaio austriaco ma non è vero. Vuol dire che vengono trasferiti i guadagni su un altro professionista, a scapito della sicurezza della transazione».

Anche in riferimento alle competenze che il decreto Bersani ha tolto alla categoria (come gli atti sulla compravendita degli autoveicoli e la cancellazione delle ipoteche), la risposta dei notai fa leva sulle medesime argomentazioni: loro guadagneranno un po' di meno, ma non è detto che i cittadini spendano effettivamente meno. L'esempio che riporta uno dei nostri intervistati, riguarda proprio le cancellazioni ipotecarie: anche se, effettivamente, esiste un certo risparmio per i cittadini, i disagi che tale cambiamento ha comportato sono maggiori dei vantaggi, specie per lo Stato italiano, che ha un introito in meno; senza considerare, poi, che il sistema delle Conservatorie è ormai al collasso. I notai tengono a sottolineare che la loro funzione è quella di semplici «esattori»: «noi riscuotiamo imposte per conto dello Stato, che raggiungono ogni anno la cifra di 5 miliardi di euro, pari cioè allo 0,35% del PIL. E lo facciamo a costo zero. Mentre un qualunque altro soggetto esattore, per la stessa cosa, porterebbe a casa 200-300 milioni di euro l'anno» (Nicolò, 35 anni, notaio).

Ma, al di là delle specifiche repliche alle innovazioni introdotte dal decreto Bersani, le risposte degli intervistati vertono sempre sullo stesso punto: i notai non dovrebbero essere soggetti a logiche di mercato proprio in virtù del fatto che, in qualità di pubblici ufficiali, svolgono una funzione di controllo per conto dello Stato. I sostenitori della liberalizzazione a tutti i costi, così come gran parte dell'opinione pubblica, non se ne renderebbero conto poiché le funzioni del loro operato non sono facilmente intuibili ai più: «quando compri una mela ti accorgi subito se è buona o cattiva; mentre quando fai un atto notarile te ne accorgi dopo trent'anni se è fatto bene o male. Qualcuno potrebbe parlare di liberalizzazione della polizia o dei giudici, ha senso? Un soggetto controllore può essere soggetto alle dinamiche di mercato? Allora cambiate le funzioni al notaio, che non faccia più controlli» (Saverio). Anche il Presidente Piccoli ribadisce che i notai danno «sicurezza giuridica, ciò è importante non solo per chi compra una casa una sola volta nella vita e non vuole avere scherzi. In America hanno arrestato quattrocento persone la settimana scorsa e ne stanno arrestando altre trecento perché l'FBI sta lavorando tantissimo sulle frodi immobiliari associate ai furti d'identità. Il problema è che lì non esiste un soggetto controllore e responsabile per queste cose. Allora è importantissimo avere un sistema che dia una certezza generale».

In sostanza, quella del notaio, sarebbe una professione che mal si concilia con il libero mercato e le tanto declamate riforme a favore del cittadino, in realtà, non sarebbero tali. Sempre nell'ottica dei nostri intervistati, il migliore strumento di tutela per l'interesse dei cittadini è rappresentato proprio dall'Ordine che «ha una sua ragione di essere non per la difesa corporativa degli appartenenti, ma per la tutela degli interessi generali del singolo cittadino» (Nicola). La posizione di Nicola rispecchia piuttosto fedelmente quella degli altri intervistati, che ritengono assolutamente necessaria la presenza di un organismo di tutela e di rappresentanza per la categoria ma che, al contempo, garantisca ai cittadini l'adeguatezza delle prestazioni professionali degli iscritti: «l'Ordine, tutelando la categoria, tutela indirettamente i cittadini. Facendo progredire la categoria tutela i cittadini. Nel senso che, laddove l'Ordine si occupa di formare i notai con una formazione permanente, [...] di creare normative che possano migliorarne la condizione professionale e ampliarne le competenze, ad esempio per rendere un servizio più efficiente al cittadino, [...] ciò fa anche da traino e da pungolo alla Pubblica Amministrazione. Se il Notariato e la Pubblica Amministrazione che tratta con il notariato, rispetto a tutti gli altri paesi europei e a tutto il mondo sono un passo avanti, lo si deve all'Ordine. Quindi questa efficienza, che alla fine si riverbera su quella che è la migliore esecuzione degli interessi dei cittadini, la si deve all'Ordine» (Dario Ricolò, Presidente ASIGN – Associazione Italiana Giovani Notai).

Non sorprende che l'associazione giovanile dei notai sia del tutto in linea con le posizioni del Consiglio Nazionale del Notariato con il quale intrattiene rapporti «di assoluta armonia e di reciproca considerazione, nel presupposto che loro sono un organo istituzionale regolato per legge e noi invece un'associazione di diritto

privato. Noi abbiamo tre anni di età²¹, siamo comunque piccoli e dobbiamo crescere per cui siamo consapevoli del nostro ruolo, però coltiviamo senz'altro un buon rapporto senza voler interferire su un'attività che istituzionalmente non ci appartiene, perché la politica del notariato la fa il Consiglio Nazionale del Notariato» (Presidente ASIGN). Coerentemente con le posizioni dei giovani notai e dei praticanti che abbiamo incontrato, i quali non sembrano minimamente avvertire il problema del ricambio generazionale all'interno della professione notarile, anche le finalità dell'ASIGN sono, dunque, del tutto lontane da tale questione, concentrandosi quasi esclusivamente sull'organizzazione di convegni o di momenti di studio o di formazione.

È, però, amaro constatare che, proprio all'interno della professione maggiormente blindata del nostro paese, siano gli stessi rappresentanti più giovani della categoria a non voler cambiare le regole del gioco: né tra i singoli né a livello associativo emerge l'esigenza di un'apertura maggiore. Come a dire, meglio accettare una lunga anticamera, trincerandosi dietro il pretesto di un concorso rigorosissimo in grado di selezionare solo i più meritevoli, per poi essere in pochi a godere dei privilegi che, inevitabilmente, tale condizione corporativa comporta.

²¹ L'associazione nasce a Roma nel novembre del 2005, dietro l'impulso di alcuni vincitori delle prove scritte del concorso indetto nel 2002. Ad oggi, su tutto il territorio nazionale, conta un centinaio di iscritti.

Gli intervistati e le tracce d'intervista

I politici

Tab. A.1 – *Il panel dei giovani politici intervistati*

<i>Nome</i>	<i>età</i>	<i>Carica</i>	<i>Partito</i>
Barletta Valerio	22 anni	Consigliere Municipale a Roma	PD
Battilocchio Alessandro	31 anni	Sindaco di Tolfa (RM), Eurodeputato	PS
Cacciotti Marco	30 anni	Consigliere Municipale e Presidente del Consiglio Municipale Roma XII	PdL
Ciulli Diego	24 anni	Consigliere Regionale della Toscana	PD
Iorio Enrica	27 anni	Sindaco Villa Santo Stefano (FR)	Lista Civica
Madia Marianna	27 anni	Deputata	PD
Marrocco Livio	32 anni	Deputato presso la Regione Sicilia	PdL
Meloni Giorgia	31 anni	Ministro per le Politiche Giovanili	AN
Molinari Marzio	26 anni	Sindaco di Varano Borghi (VA)	Lista Civica
Piccolo Samuele	26 anni	Consigliere Comunale di Roma	AN
Picierno Pina	27 anni	Deputata	PD
Quadrana Gianluca	35 anni	Consigliere Comunale di Roma	Lista Civica per Rutelli
Rosa Riccardo	26 anni	Consigliere Comunale di Castrovillari	UDC
Salvini Matteo	35 anni	Consigliere Comunale Milano – Deputato	Lega Nord

1. Come è nata la tua passione per la politica? Puoi descrivermi il percorso che ti ha portato a ricoprire il ruolo attuale? Quale professione svolgevi prima di intraprendere questa strada?
2. Come è maturata la scelta di intraprendere questa carriera? Hai degli esempi in famiglia?
3. I tuoi familiari ti hanno appoggiato o osteggiato? Quali sono i consigli più importanti che hai ricevuto? Da chi?
4. Qual è stata la tua ultima candidatura? In quale contesto è maturata?

5. Quali erano le tue aspettative?
6. Come sono stati e come sono ora i rapporti con i partiti che ti hanno sostenuto?
7. Ora che ricopri questa carica quali sono i progetti che intendi perseguire? Quali gli obiettivi e quali i tempi?
8. Qual è il rapporto che hai con i cittadini in quanto giovane Consigliere (comunale, regionale ecc.)?
9. Come ti immagini tra 5 anni? Come pensi evolverà la tua carriera? Quali sono i tuoi obiettivi personali?
10. Pensi che la politica costituisca una parentesi nella tua vita professionale o la intendi come un vero e proprio mestiere?
11. Si parla spesso del problema del ricambio generazionale in Italia, tu cosa ne pensi? Quali credi siano i blocchi all'ingresso del mondo del lavoro e gli ostacoli che impediscono l'affermazione dei giovani? Qual è, secondo te, il primo atto che il nostro governo dovrebbe mettere in pratica per favorire il ricambio generazionale?
12. La tua elezione pensi sia il frutto del ricambio generazionale o deriva da altre dinamiche?
13. Secondo te quale ruolo possono giocare i giovani in politica rispetto ai politici più maturi? Quali linguaggi nuovi possono portare? Su quali temi possono puntare per ringiovanire la politica?
14. Oggi come oggi cosa bisogna fare per rappresentare gli interessi dei giovani?

Ordini professionali e associazioni

Tab. A.2 – *Il panel dei rappresentati degli ordini professionali, di associazioni e sindacati*

<i>Nome</i>	<i>Carica</i>
<i>Giornalisti</i>	
Iacopino Enzo	Segretario dell'Ordine dei Giornalisti
<i>Medici</i>	
Casadei Riccardo	Presidente della Federspecializzandi
Bianco Amedeo	Presidente FNMOCEO
Chiari Alessandro	Segretario Regionale Sindacato Medici Italiani – SMI
<i>Avvocati</i>	
Militi Walter	Presidente dell'Associazione Italiana Giovani Avvocati –Aiga
Mongili Manuela	Vice Presidente dell'Unione Giovani Avvocati Italiani – Ugai
<i>Notai</i>	
Piccoli Paolo	Presidente del Consiglio Nazionale del Notariato
Ricolo Dario	Presidente dell'Associazione Italiana Giovani Notai

Ordini professionali

1. Al giorno d'oggi, qual è il ruolo dell'ordine professionale? Nel corso del tempo come si sono modificate le sue funzioni?
2. Cosa significa per un ordine professionale tutelare i propri iscritti?
3. Ci sono delle strategie volte a favorire il ricambio generazionale? (Specificare le ragioni del sì e del no e quali sono queste strategie)
4. Avete rapporti con qualche Associazione giovanile? (Specificare le ragioni del sì e del no e di che tipo di rapporti si tratta)
5. Rispetto al dibattito europeo sulla liberalizzazione delle professioni, quali pensa possano essere gli scenari futuri? L'Ordine Nazionale quali misure intende adottare, o ha già adottato?
6. A livello europeo, avete rapporti con altri ordini nazionali?
7. Cosa accadrebbe se venisse abolito l'Ordine? Quali sarebbero le conseguenze sia per i cittadini che per quanti esercitano la professione?
8. Cosa risponde a chi contesta l'esistenza degli ordini professionali?

Associazioni

1. Torni per un momento al periodo in cui è nata questa associazione: può ricostruire il contesto sociale entro il quale è maturata l'idea di costituirla?
2. In che anno è nata? Chi (quali gruppi, soggetti sociali, ecc.) l'ha promossa? Perché si è sentito il bisogno di un'associazione giovanile quando già esiste un ordine che tutela la categoria? Quali problemi si intendevano affrontare con l'associazione?
3. Mi descriverebbe con precisione qual è il suo ruolo all'interno dell'organizzazione?
4. Quanti sono gli iscritti? Quali sono i servizi che fornite ai vostri iscritti? Che tipo di rapporto avete con gli iscritti (esistono momenti di incontro e di scambio, ecc.)?
5. Principalmente, di cosa si occupa l'Associazione? Che tipo di attività svolge?
6. Qual è il vostro rapporto con l'Ordine Nazionale?
7. Ritieni necessaria l'esistenza di un Ordine Nazionale che tuteli la categoria?
8. Rispetto all'Ordine Nazionale, qual è il valore aggiunto che garantisce la vostra Associazione?
9. Quali sono gli obiettivi che vi siete proposti di raggiungere nell'immediato futuro?
10. In base alla vostra esperienza quali sono le principali problematiche che incontrano i giovani nell'accesso alla professione?
11. Fate qualcosa per favorire il ricambio generazionale all'interno della vostra professione? (Specificare cosa)

L'università

Tab. A.3 – Il panel dei giovani intervistati in ambito universitario

Nome	Età	Profilo
Adriano	35 anni	Ricercatore in Inghilterra
Alessio	31 anni	Dottorando in Spagna
Biagio	32 anni	Assegnista di ricerca
Cristiana	35 anni	Dottore di ricerca - Ricercatrice di ruolo presso un ente statale
Filippo	30 anni	Dottorando
Flora	31 anni	Assegnista di ricerca
Ilaria	26 anni	Dottoranda
Lucia	24 anni	Dottoranda
Massimo	36 anni	Professore Associato
Mauro	34 anni	Ricercatore
Riccardo	28 anni	Ricercatore

Profilo 1 (Professori Associati – Ricercatori)

Breve presentazione: anni, stato civile, facoltà e materia di insegnamento, città nella quale insegna

1. Una volta conseguita la laurea, come è nata la decisione di rimanere all'interno del mondo universitario?
2. Mi puoi indicare quale è stato il tuo percorso professionale, ricostruendo le tappe che dal conseguimento della laurea ti hanno portato a ricoprire il ruolo attuale? (Specificare luoghi e ruoli di volta in volta ricoperti, università presso la quale ci si è laureati, si è svolto il dottorato, si insegna, ecc. Ricostruire in modo puntuale tutti i passaggi con particolare attenzione ai fallimenti, come ad esempio concorsi non vinti, periodi di lavoro non retribuito, ecc.)
3. Ritornando indietro negli anni, quali aspettative nutrivisti e quali erano le prospettive di carriera (Eri ottimista e fiducioso rispetto al tuo progetto professionale oppure eri consapevole delle difficoltà che avresti incontrato? Come si sono modificate queste aspettative nel corso del tempo? Hai mai pensato di abbandonare l'università e di intraprendere una nuova professione oppure di fare ricerca all'estero?)
4. Quali sono le principali difficoltà che hai incontrato lungo il tuo percorso? (ad esempio economiche, nei rapporti, ecc.). Quanto queste difficoltà hanno pesato anche sulla tua vita privata?
5. Sempre più spesso si parla della difficoltà dei giovani a inserirsi nel mondo accademico e della ricerca, a tuo parere quali sono le cause principali?
6. La maggior parte dei giovani laureati/dottorandi/assegnisti che collabora alla didattica, quali prospettive ha all'interno del mondo accademico? (Quali sono

- i criteri alla base del reclutamento dei docenti? Quanto può essere utile un periodo di formazione all'estero?)
7. Al di là della tua storia personale, qual è il percorso tipo di chi decide di intraprendere la carriera universitaria? Ragionevolmente, quali possono essere i tempi e le condizioni per poter uscire da una condizione di precariato? Cosa consiglieresti a un giovane che volesse seguire la tua strada?
 8. Quali sono i criteri in base ai quali scegli i tuoi collaboratori? E quali aspettative pensi che essi nutrano nei tuoi confronti?
 9. In quale misura chi è meritevole riesce ad affermarsi nel mondo accademico?
 10. A tuo parere, quali sono le prospettive future dell'Università italiana? Quali misure potrebbero favorire un ricambio generazionale nel mondo accademico e quindi arginare la fuga dei cervelli?
 11. Facendo un bilancio della tua esperienza, quanto sei soddisfatto della tua condizione attuale? Attualmente quali sono le tue prospettive di carriera?

Profilo 2 (Ricercatori all'estero)

Breve presentazione: anni, stato civile, facoltà e materia di insegnamento, città nella quale insegna

1. Una volta conseguita la laurea, come è nata la decisione di rimanere all'interno del mondo universitario?
2. Mi puoi indicare qual è stato il tuo percorso professionale, ricostruendo le tappe che dal conseguimento della laurea ti hanno portato a ricoprire il ruolo attuale? (Specificare luoghi e ruoli di volta in volta ricoperti, l'università presso la quale ci si è laureati, si è svolto il dottorato, si insegna, ecc. Ricostruire in modo puntuale tutti i passaggi con particolare attenzione ai fallimenti, come ad esempio concorsi non vinti, periodi di lavoro non retribuito, ecc.)
3. Ritornando indietro negli anni, quali aspettative nutrivisti e quali erano le prospettive di carriera (Eri ottimista e fiducioso rispetto al tuo progetto professionale oppure eri consapevole delle difficoltà che avresti incontrato? Come si sono modificate queste aspettative nel corso del tempo? Hai mai pensato di abbandonare l'università e di intraprendere una nuova professione oppure di fare ricerca all'estero?)
4. Quali sono le principali difficoltà che hai incontrato lungo il tuo percorso? Quanto queste difficoltà hanno pesato anche sulla tua vita privata?
5. A tuo parere, in Italia, il dottorato garantisce formazione adeguata per lo svolgimento di attività di ricerca altamente qualificata? (Approfondire le motivazioni per cui fornisce/non fornisce una preparazione adeguata)
6. Come è nata la decisione di trasferirsi all'estero? Quali sarebbero state le tue prospettive di carriera se fossi rimasto in Italia?
7. Concretamente, quali sono stati i passi che hanno portato al tuo trasferimento (sei stato chiamato da qualche professore; hai semplicemente partecipato a una selezione pur non conoscendo nessuno, ecc.)

8. Quali sono le principali differenze, in termini di opportunità di carriera, tra il sistema universitario italiano e quello inglese? I giovani che vogliono inserirsi nel mondo accademico e della ricerca incontrano le stesse difficoltà dei loro coetanei italiani? Quale dei due sistemi funziona meglio e perché?
9. Se in futuro volessi tornare in Italia come verrebbe valutata la tua esperienza all'estero? Avresti difficoltà a inserirti nel sistema universitario italiano?

Profilo 3 (Dottorandi)

Breve presentazione: anni, stato civile, facoltà e materia del dottorato, città nella quale svolge il dottorato

1. Una volta conseguita la laurea, come è nata la decisione di rimanere all'interno del mondo universitario?
2. In qualità di dottorando, quali attività sei chiamato a svolgere all'interno dell'università? (Partecipazione ad attività formative, partecipazione/interventi a convegni, docenze, ecc.). Che rapporti hai con i tuoi colleghi e con il personale docente?
3. Il dottorato garantisce formazione adeguata per lo svolgimento di attività di ricerca altamente qualificata? (Approfondire le motivazioni per cui fornisce/non fornisce una preparazione adeguata)
4. Quali aspettative nutri rispetto alle tue prospettive di carriera? (Sei ottimista e fiducioso rispetto al tuo progetto professionale oppure pensi che incontrerai delle difficoltà? Ha mai pensato di abbandonare l'università e di intraprendere una nuova professione oppure di fare ricerca all'estero?)
5. Quali sono le principali difficoltà che hai incontrato da quando hai iniziato il dottorato? Quanto hanno pesato queste difficoltà anche sulla tua vita privata?
6. Per il futuro, cosa ti preoccupa maggiormente? (Viste le difficoltà dei giovani a inserirsi nel mondo accademico e della ricerca, cosa ti aspetti per il futuro? Come pensi di fronteggiare l'ipotizzabile periodo di precariato che deve affrontare chi decide di intraprendere la carriera universitaria?)
7. Sempre più spesso si parla della difficoltà dei giovani a inserirsi nel mondo accademico e della ricerca. In base alla tua esperienza, quali sono le cause principali?
8. Sei soddisfatto della tua condizione attuale? Rispetto a quali aspetti sei maggiormente soddisfatto e rispetto a quali aspetti sei maggiormente insoddisfatto?

Profilo 4 (Giovani che dopo aver intrapreso la carriera universitaria hanno deciso di orientarsi verso altre professioni)

Breve presentazione: anni, stato civile, facoltà e materia del dottorato, città nella quale ha svolto il dottorato

1. Una volta conseguita la laurea, come è nata la decisione di rimanere all'interno del mondo universitario?
2. Attualmente di cosa ti occupi?

3. Mi puoi indicare qual è stato il tuo percorso, ricostruendo le tappe che dal conseguimento della laurea ti hanno portato a ricoprire il ruolo attuale? Hai ancora qualche rapporto di collaborazione con l'università? (Se si specificare di che tipo e quali sono le aspettative rispetto a queste eventuali collaborazioni)
4. Inizialmente, quali erano le tue prospettive di carriera all'interno dell'università (Eri ottimista e fiducioso rispetto al tuo progetto professionale oppure eri consapevole che avresti incontrato delle difficoltà?)
5. Durante la tua esperienza universitaria quali attività eri chiamato a svolgere? Quali rapporti avevi con i tuoi colleghi e con il personale docente?
6. Quali sono stati i fattori che ti hanno spinto a intraprendere un percorso diverso da quello che avevi scelto inizialmente? (Perché hai deciso di abbandonare la carriera universitaria?)
7. In che misura le difficoltà che hai incontrato lungo il tuo percorso hanno avuto ricadute sulla tua vita privata?
8. Sempre più spesso si parla della difficoltà dei giovani ad inserirsi nel mondo accademico e della ricerca, in base alla tua esperienza, quali sono le cause principali?
9. Sei soddisfatto della tua condizione attuale? Rispetto a quali aspetti sei maggiormente soddisfatto e rispetto a quali aspetti sei maggiormente insoddisfatto?
10. Da un punto di vista professionale, quali sono le principali differenze tra la tua esperienza attuale e quella vissuta all'interno dell'università?
11. Rispetto alla tua attuale professione quanto è stata utile l'esperienza universitaria?

Tab. A.4 – *Il panel dei giornalisti*

<i>Nome</i>	<i>Età</i>	<i>Profilo</i>
Angelo	30 anni	Giornalista professionista. Lavora all'estero e collabora con un'emittente televisiva nazionale
Elena	30 anni	Giornalista professionista. Collabora con un'emittente televisiva nazionale
Ettore	33 anni	Giornalista professionista. Lavora per una testata nazionale
Giovanni	27 anni	Pubblicista. Collabora con un giornale locale
Irene	28 anni	Giornalista professionista. Collabora con un'emittente radiofonica locale
Licia	31 anni	Documentarista. Collabora con un'emittente televisiva nazionale
Maura	28 anni	In attesa di diventare pubblicista. Collabora con un'agenzia di stampa

<i>Nome</i>	<i>Età</i>	<i>Profilo</i>
Margherita	29 anni	Pubblicista. Collabora con una testata nazionale
Miriam	34 anni	Giornalista professionista. Lavora presso una testata nazionale
Mirko	27 anni	In attesa di diventare pubblicista. Collabora con una testata nazionale
Sergio	31 anni	Giornalista professionista. Lavora presso un'emittente televisiva nazionale
Teresa	34 anni	Giornalista professionista. Lavora presso un'emittente televisiva nazionale
Valerio	30 anni	Pubblicista. Collabora con una testata nazionale
Guido	34 anni	Pubblicista. Collabora con un'agenzia di stampa

I giornalisti

Breve presentazione: anni, stato civile, titolo di studio

1. Mi puoi raccontare in modo sintetico quale è stato il tuo percorso formativo e scolastico?
2. Oltre a te, ci sono altri giornalisti nella tua famiglia? Da dove è nata la volontà di intraprendere questa professione?
3. Quale è stato il primo articolo che hai scritto? (Farsi raccontare nel dettaglio il percorso che ha portato l'intervistato ad avvicinarsi alla professione del giornalista). Dopo questa prima esperienza, come è andata avanti la tua carriera? (Arrivare alla situazione attuale descrivendo nel dettaglio il tipo di attività che svolge e la tipologia contrattuale con la quale lavora)
4. Ritornando indietro negli anni, quali aspettative nutrivisti e quali erano le tue prospettive di carriera (Eri ottimista e fiducioso rispetto al tuo progetto professionale oppure eri consapevole delle difficoltà che avresti incontrato? Come si sono modificate queste aspettative nel corso del tempo? Ha mai pensato di intraprendere una nuova professione?)
5. Quali sono le tue principali esperienze professionali? In che tipo di redazioni hai lavorato (stampa locale, nazionale, televisioni, radio, internet)?
6. Hai frequentato o hai mai pensato di frequentare una scuola/corso per giornalisti? Quanto ritieni che siano utili questo tipo di scuole?
7. In base alla tua esperienza, come sono i rapporti tra i giovani e i giornalisti della vecchia guardia? (Solidarietà, competizione, indifferenza)
8. Quali sono le principali difficoltà che hai incontrato lungo il tuo percorso? (ad esempio economiche, nei rapporti, ecc.). Quanto queste difficoltà hanno pesato anche sulla tua vita privata?

Se si sta intervistando una donna chiedere se, in quanto tale, ha incontrato maggiori difficoltà rispetto ai colleghi di sesso maschile

9. Ritieni che il compenso che percepisci sia commisurato al tipo di lavoro che ti viene richiesto? Hai bisogno d'integrare il reddito con altri tipi di lavori?

10. Quali sono i criteri in base ai quali le redazioni selezionano i loro collaboratori? Nella redazione presso la quale lavori ci sono molti giovani? Con che tipo di contratto lavorano (specificare se qualcuno è assunto a tempo indeterminato?)
11. La maggior parte dei giovani che collabora con le redazioni giornalistiche che prospettive ha?
12. Secondo te, è difficile il percorso di chi vuole intraprendere questa professione? Per quali ragioni?
13. Al di là della tua storia personale, qual è il percorso tipo di chi decide di intraprendere la professione giornalistica? Ragionevolmente, quali possono essere i tempi e le condizioni per poter uscire da una condizione di precariato?
14. Sei iscritto a qualche albo professionale (giornalisti, pubblicisti, praticanti)? (Specificare dettagli)
15. Pensi che sia necessaria l'esistenza di un ordine professionale che tuteli i giornalisti? (Specificare il perché della risposta)
16. Facendo un bilancio della tua esperienza, quanto sei soddisfatto della tua condizione attuale? Attualmente quali sono le tue prospettive di carriera; cosa ti aspetti per il futuro?

Tab. A.5 – Il panel dei medici

<i>Nome</i>	<i>Età</i>	<i>Profilo</i>
Silvia	29	Specializzanda
Livia	29	Specializzanda
Claudia	30	Specializzanda
Leonardo	27	Specializzando
Serena	31	Specializzanda
Marco	32	Specializzando
Enrico	25	Specializzando
Paola	28	Specializzanda
Daniilo	28	Medico
Federica	30	Medico
Iberio	35	Medico
Daniele	33	Medico
Edoardo	35	Medico
Gabriele	30	Medico

I medici

Profilo 1 (Specializzandi)

Breve presentazione: anni, stato civile, tipo di formazione specialistica

1. Oltre a te, ci sono altri medici nella tua famiglia? Da dove è nata la volontà di intraprendere questa professione?

2. Qual è la tua condizione professionale attuale? (Descrivere nel dettaglio l'università presso la quale si svolge la specializzazione, il tipo di specializzazione, ecc.).
3. Mi puoi indicare qual è stato il tuo percorso, ricostruendo le tappe che dal conseguimento della laurea ti hanno portato alla frequenza di una scuola specialistica (Specificare l'Università presso la quale ci si è laureati, si svolge la specializzazione, ecc. Ricostruire in modo puntuale tutti i passaggi con particolare attenzione ai fallimenti, come ad esempio concorsi non vinti, periodi di lavoro non retribuito, la tempistica, quanto tempo è passato dal conseguimento della laurea all'inizio della specializzazione, ecc.)
4. Nella scelta della formazione specialistica quali aspetti hai considerato (hai valutato anche opportunità occupazionali)?
5. Quali sono i criteri per accedere alla formazione specialistica? Cosa ne pensi?
6. Quali sono le principali difficoltà che hai incontrato lungo il tuo percorso? (ad esempio economiche, nei rapporti, ecc.). Quanto queste difficoltà hanno pesato anche sulla sua vita privata?

Se si sta intervistando una donna chiedere se, in quanto tale, ha incontrato maggiori difficoltà rispetto ai colleghi di sesso maschile

7. In qualità di specializzando, quali attività sei chiamato a svolgere? (Partecipazione ad attività formative, partecipazione/interventi a convegni, attività ospedaliera/ambulatoriale, ecc.).
8. Ritieni che il compenso che percepisci sia commisurato al tipo di lavoro che ti viene richiesto? Oltre alla specializzazione, svolgi altre attività?
9. Si fa un gran parlare dei vincoli che pone la condizione di specializzando (ad esempio l'impossibilità di svolgere qualsivoglia attività lavorativa), secondo te come andrebbe modificata la normativa?
10. Quali rapporti hai con i tuoi colleghi e con il personale medico di ruolo?
11. La preparazione garantita dalla formazione specialistica è sufficiente per poter entrare nel mondo del lavoro con le competenze e l'autonomia professionale necessarie?
12. Una volta terminata la specializzazione quali sono le tue prospettive di carriera (Cercare di specificare anche la tempistica)?
13. Secondo te, è difficile il percorso di chi vuole intraprendere questa professione? Per quali ragioni? A tuo parere, la maggior parte dei laureati in medicina quali prospettive ha?
14. Pensi che sia necessaria l'esistenza di un ordine professionale che tuteli i medici? (Specificare il perché della risposta)

Profilo 2 (Giovani medici)

Breve presentazione: anni, stato civile, specializzazione conseguita, struttura presso la quale lavora

1. Oltre a te, ci sono altri medici nella tua famiglia? Da dove è nata la volontà di intraprendere questa professione?
2. Qual è la tua condizione professionale attuale? (Descrivere nel dettaglio il tipo di struttura presso la quale lavora, tipo di contratto, ecc.).
3. Mi puoi indicare qual è stato il tuo percorso, ricostruendo le tappe che dal conseguimento della laurea ti hanno portato alla frequenza di una scuola specialistica (Specificare l'Università presso la quale ci si è laureati, si svolge la specializzazione, ecc. Ricostruire in modo puntuale tutti i passaggi con particolare attenzione ai fallimenti, come ad esempio concorsi non vinti, periodi di lavoro non retribuito, la tempistica, quanto tempo è passato dal conseguimento della laurea all'inizio della specializzazione, ecc.)
4. Nella scelta della formazione specialistica quali aspetti hai considerato (hai valutato anche opportunità occupazionali)?
5. Quali sono i criteri per accedere alla formazione specialistica? Cosa ne pensi?
6. In qualità di specializzando, quali attività eri chiamato a svolgere? (Partecipazione ad attività formative, partecipazione/interventi a convegni, attività ospedaliera/ambulatoriale, ecc.). Il compenso percepito era adeguato? Come riuscivi a integrare il reddito?
7. Si fa una gran parlare dei vincoli che pone la condizione di specializzando (ad esempio l'impossibilità di svolgere qualsivoglia attività lavorativa), secondo te come andrebbe modificata la normativa?
8. Che rapporti avevi con i tuoi colleghi e con il personale medico di ruolo?
9. La preparazione garantita dalla formazione specialistica è sufficiente per poter entrare nel mondo del lavoro con le competenze e l'autonomia professionale necessarie?
10. Una volta conseguita la specializzazione, quale è stato il percorso che ti ha portato a ricoprire la posizione attuale?
11. Quali sono le principali difficoltà che hai incontrato lungo il tuo percorso? (ad esempio nei concorsi, economiche, nei rapporti, ecc.). Quanto queste difficoltà hanno pesato anche sulla tua vita privata?

Se si sta intervistando una donna chiedere se, in quanto tale, ha incontrato maggiori difficoltà rispetto ai colleghi di sesso maschile

12. Ora che sei un medico qual è il tuo rapporto con gli specializzandi? E il tuo rapporto con i colleghi più anziani?
13. Secondo te, è difficile il percorso di chi vuole intraprendere questa professione? Per quali ragioni? A tuo parere, la maggior parte dei laureati in medicina quali prospettive ha?
14. Conosci l'associazione giovani medici Italiani (Approfondire)?
15. Pensi che sia necessaria l'esistenza di un ordine professionale che tuteli i medici? (Specificare il perché della risposta)

Gli avvocati

Tab. A.6 – *Il panel degli avvocati*

<i>Nome</i>	<i>Età</i>	<i>Profilo</i>
Giancarlo	32 anni	Avvocato
Rosa	31 anni	Avvocato
Clara	34 anni	Avvocato
Davide	31 anni	Avvocato
Fabrizio	34 anni	Avvocato
Vincenzo	29 anni	In attesa di conoscere l'esito dell'esame di Stato
Stefania	27 anni	In attesa di conoscere l'esito dell'esame di Stato
Domenico	30 anni	Dopo aver concluso la pratica ha deciso di non sostenere l'esame di Stato. Attualmente è impiegato presso la Pubblica Amministrazione
Fabiana	29 anni	Dopo aver concluso la pratica ha deciso di non sostenere l'esame di Stato. Attualmente lavora come impiegata
Elisabetta	25 anni	Praticante
Carlo	25 anni	Praticante
Gianni	27 anni	Praticante
Luigi	33 anni	Praticante
Diana	25 anni	Praticante

Profilo 1 (Giovani avvocati)

Breve presentazione: anni, stato civile, università presso la quale si è laureato

1. Lavori in proprio o presso uno studio? Di cosa ti occupi? (Approfondire la natura dei rapporti con i colleghi)
2. Oltre a te, ci sono altri avvocati nella tua famiglia? Da dove è nata la volontà di intraprendere questa professione?
3. Mi puoi indicare brevemente qual è stato il tuo percorso, ricostruendo le tappe che dal conseguimento della laurea ti hanno portato a ricoprire il ruolo attuale?
4. Come hai trovato lo studio legale presso il quale svolgere il tirocinio? Hai avuto difficoltà?
5. Da praticante quali attività eri chiamato a svolgere? Come erano i rapporti con i colleghi dello studio? Avevi un rimborso spese?
6. Hai frequentato una scuola che ti aiutasse a preparare l'esame di stato? (Come hai scelto la scuola? È stata utile?). In generale cosa pensi di queste scuole?
7. Quanto tempo è passato tra la fine dei due anni di pratica e il conseguimento del titolo di avvocato? (Quante volte hai sostenuto l'esame di Stato e in quale città). Quali sono le principali difficoltà che s'incontrano nell'affrontare l'esame di Stato?

8. Quali sono le principali difficoltà che hai incontrato lungo il tuo percorso? (ad esempio economiche, nei rapporti, ecc.). Quanto queste difficoltà hanno pesato anche sulla tua vita privata?
9. Qual è stato lo scoglio più arduo da superare per poter arrivare a svolgere la professione?

Se si sta intervistando una donna chiedere se, in quanto tale, ha incontrato maggiori difficoltà rispetto ai colleghi di sesso maschile

10. Hai mai pensato di abbandonare questa strada e di intraprendere una nuova professione?
11. Una volta superato l'esame di Stato quali prospettive avevi?
12. La maggior parte dei giovani laureati che vogliono intraprendere la professione di avvocato quali prospettive ha?
13. Secondo te, è difficile il percorso di chi vuole intraprendere questa professione? Per quali ragioni?
14. Conosci l'Associazione Italiana Giovani Avvocati? (Approfondire)
15. Pensi che sia necessaria l'esistenza di un ordine professionale che tuteli gli avvocati? (Specificare il perché della risposta)
16. Facendo un bilancio della tua esperienza, quanto sei soddisfatto della tua condizione attuale? Al momento quali sono le tue prospettive di carriera?

Profilo 2 (Giovani avvocati che hanno lasciato la professione)

Breve presentazione: anni, stato civile, università presso la quale si è laureato, Occupazione attuale

1. Mi puoi indicare brevemente qual è stato il tuo percorso, ricostruendo le tappe che dal conseguimento della laurea ti hanno portato a ricoprire il ruolo attuale?
2. Quando ti sei iscritto a Giurisprudenza come pensavi che sarebbe stato il tuo futuro professionale? In che modo le tue aspettative sono state deluse?
3. Come hai trovato lo studio legale presso il quale svolgere il tirocinio? Hai avuto difficoltà?
4. Da praticante quali attività eri chiamato a svolgere? Come erano i rapporti con i colleghi dello studio?
5. Quali sono le principali difficoltà che hai incontrato lungo il tuo percorso? (ad esempio economiche, nei rapporti, ecc.). Quanto queste difficoltà hanno pesato anche sulla tua vita privata?

Se si sta intervistando una donna chiedere, se in quanto tale, ha incontrato maggiori difficoltà rispetto ai colleghi di sesso maschile

6. Quando hai deciso di rinunciare alla professione di avvocato e di intraprendere una nuova professione?
7. Quali sono state le principali ragioni che ti hanno spinto a questa scelta? Te ne sei pentito?

8. La maggior parte dei giovani laureati che vogliono intraprendere la professione di avvocato quali prospettive ha?
9. Secondo te, è difficile il percorso di chi vuole intraprendere questa professione? Per quali ragioni?
10. Pensi che sia necessaria l'esistenza di un ordine professionale che tuteli gli avvocati? (Specificare il perché della risposta)
11. Facendo un bilancio della tua esperienza, quanto sei soddisfatto della tua condizione attuale? Al momento quali sono le tue prospettive di carriera?

Profilo 3 (Praticanti)

Breve presentazione: anni, stato civile, università presso la quale si è laureato

1. Ci sono avvocati nella tua famiglia? Da dove è nata la volontà di intraprendere questa professione?
2. Mi puoi raccontare brevemente qual è stato il tuo percorso, ricostruendo le tappe che dal conseguimento della laurea ti hanno portato a ricoprire il ruolo attuale?
3. Come hai trovato lo studio legale presso il quale svolgere il tirocinio? Hai avuto difficoltà?
4. Da praticante quali attività sei chiamato a svolgere? Come sono i rapporti con i colleghi dello studio? Hai un rimborso spese? (Ritieni che il rimborso percepito sia commisurato al lavoro che ti viene richiesto? Integri il reddito con altre attività?)
5. Quando diventerai avvocato quale pensi che sarà il tuo comportamento nei confronti dei praticanti che frequenteranno il tuo studio?
6. Quanto tempo pensi passerà tra la fine dei due anni di pratica e il conseguimento del titolo di avvocato? Nel frattempo pensi che svolgerai altre attività?
7. Pensi che frequenterai una scuola che ti aiuti a preparare l'esame di Stato? (Approfondire i perché della risposta). In generale cosa pensi di queste scuole?
8. Quali sono le principali difficoltà che hai incontrato lungo il tuo percorso? (ad esempio economiche, nei rapporti, ecc.). Quanto queste difficoltà hanno pesato anche sulla tua vita privata?
9. Fino a questo momento quale è stato lo scoglio più arduo da superare?

Se si sta intervistando una donna chiedere se, in quanto tale, ha incontrato maggiori difficoltà rispetto ai colleghi di sesso maschile

10. Hai mai pensato di abbandonare questa strada e di intraprendere una nuova professione?
11. La maggior parte dei giovani laureati che vogliono intraprendere la professione di avvocato quali prospettive ha?
12. Secondo te, è difficile il percorso di chi vuole intraprendere questa professione? Per quali ragioni?
13. Conosci l'Associazione Italiana Giovani Avvocati? (Approfondire)

14. Pensi che sia necessaria l'esistenza di un ordine professionale che tuteli gli avvocati? (Specificare il perché della risposta)
15. Facendo un bilancio della tua esperienza, quanto sei soddisfatto della tua condizione attuale? Al momento quali sono le tue prospettive di carriera?

I notai

Tab. A.7 – *Il panel dei notai*

<i>Nome</i>	<i>Età</i>	<i>Profilo</i>
Giulio	35 anni	Notaio
Ada	31 anni	Notaio
Pietro	33 anni	Notaio
Saverio	42 anni	Notaio
Ludovica	31 anni	Notaio
Cinzia	36 anni	Notaio
Nicolò	35 anni	Notaio
Caterina	32 anni	Praticante
Elda	33 anni	Praticante
Giuseppe	24 anni	Praticante
Antonio	29 anni	Praticante
Loredana	26 anni	Praticante
Lidia	26 anni	Praticante
Mario	26 anni	Praticante

Profilo 1 (Praticanti)

Breve presentazione: anni, stato civile, università presso la quale si è laureato, città in cui vive

1. Mi puoi indicare brevemente qual è stato il tuo percorso professionale, ricostruendo le tappe che dal conseguimento della laurea ti hanno portato a ricoprire il ruolo attuale?
2. Ci sono notai nella tua famiglia? Da dove è nata la volontà di intraprendere questa professione?
3. Come hai trovato lo studio presso il quale svolgere il tirocinio? Hai avuto difficoltà?
4. Da praticante quali attività sei chiamato a svolgere? Come sono i rapporti con i colleghi dello studio? Hai un rimborso spese? (Ritieni che il rimborso percepito sia commisurato al lavoro che ti viene richiesto? Integri il reddito con altre attività?)
5. Quando diventerai notaio quale pensi che sarà il tuo comportamento nei confronti dei praticanti che frequenteranno il tuo studio?

6. Quanto tempo pensi passerà tra la fine dei due anni di pratica e il conseguimento del titolo di notaio? Nel frattempo pensi che svolgerai altri tirocini o attività?
7. Pensi che frequenterai una scuola che ti aiuti a preparare l'esame di Stato? (Approfondire i perché della risposta). In generale cosa pensi di queste scuole?
8. Quali sono le principali difficoltà che hai incontrato lungo il tuo percorso? (Ad esempio economiche, nei rapporti, ecc.). Quanto queste difficoltà hanno pesato anche sulla tua vita privata?
9. Fino a questo momento quale è stato lo scoglio più arduo da superare?

Se si sta intervistando una donna chiedere se, in quanto tale, ha incontrato maggiori difficoltà rispetto ai colleghi di sesso maschile

10. Hai mai pensato di abbandonare questa strada e di intraprendere un'altra professione?
11. Una volta superato l'esame di Stato, quali prospettive pensi di avere?
12. La maggior parte dei giovani laureati che vogliono intraprendere questa professione quali prospettive ha?
13. Secondo te, è difficile il percorso di chi vuole intraprendere questa professione? Per quali ragioni?
14. Conosci l'Associazione Italiana Giovani Notai? (Approfondire)
15. Pensi che sia necessaria l'esistenza di un ordine professionale che tuteli i notai? (Specificare il perché della risposta)
16. Facendo un bilancio della sua esperienza, quanto sei soddisfatto della tua condizione attuale? Al momento quali sono le tue prospettive di carriera?

Profilo 2 (Giovani notai)

Breve presentazione: anni, stato civile, università presso la quale si è laureato, città in cui vive

1. Lavori in proprio o presso uno studio?
2. Mi puoi indicare brevemente qual è stato il tuo percorso professionale, ricostruendo le tappe che dal conseguimento della laurea ti hanno portato a ricoprire il ruolo attuale?
3. Oltre a te, ci sono altri notai nella tua famiglia? Da dove è nata la volontà di intraprendere questa professione?
4. Come hai trovato lo studio presso il quale svolgere il tirocinio? Hai avuto difficoltà?
5. Da praticante quali attività eri chiamato a svolgere? Come erano i rapporti con i colleghi dello studio? Avevi un rimborso spese?
6. Qual è il tuo comportamento nei confronti dei praticanti che frequentano il tuo studio?
7. Quanto tempo è passato tra la fine dei due anni di pratica e il conseguimento del titolo di notaio? (Quante volte ha sostenuto l'esame di Stato?). Nel frattempo hai svolto altri tirocini o attività?

8. Hai frequentato una scuola che ti aiutasse a preparare l'esame di Stato? (Come hai scelto la scuola? È stata utile?). In generale cosa pensi di queste scuole?
9. Quali sono le principali difficoltà che hai incontrato lungo il tuo percorso? (ad esempio economiche, nei rapporti, ecc.). Quanto queste difficoltà hanno pesato anche sulla tua vita privata?
10. Qual è stato lo scoglio più arduo da superare per poter arrivare a svolgere la professione di notaio?

Se si sta intervistando una donna chiedere se, in quanto tale, ha incontrato maggiori difficoltà rispetto ai colleghi di sesso maschile

11. Hai mai pensato di abbandonare questa strada e di intraprendere un'altra professione?
12. Una volta superato l'esame di Stato, quali prospettive avevi (Approfondire i diversi aspetti legati all'inizio della professione di notaio, anche le questioni più pratiche come, ad esempio, l'apertura di uno studio, ecc.)?
13. La maggior parte dei giovani laureati che vogliono intraprendere questa professione quali prospettive ha?
14. È difficile il percorso di chi vuole intraprendere questa professione? Per quali ragioni?
15. Pensi che sia necessaria l'esistenza di un ordine professionale che tuteli i notai? (Specificare il perché della risposta)
16. Conosci l'Associazione Italiana Giovani Notai (Approfondire)?
17. Facendo un bilancio della tua esperienza, quanto sei soddisfatto della tua condizione attuale? Al momento quali sono le tue prospettive di carriera?

Note sugli autori dei capitoli

Giulia Bucalossi è laureata in Scienze Politiche e collabora in qualità di ricercatrice con diversi enti pubblici e privati

Cristiano Caltabiano è direttore scientifico dell'Iref di Roma (Istituto Ricerche Educative e Formative), ente di ricerca delle ACLI. Ha scritto diversi saggi sul terzo settore, sul welfare e sulle forme di partecipazione politica e sociale dei cittadini.

Cristian Carrara, fondatore e portavoce del Forum Nazionale dei Giovani.

Antonio Marzano, Presidente del Cnel.

Ilaria Pelle è laureata in Sociologia e collabora in qualità di ricercatrice con diversi enti pubblici e privati.

Marco Piras è componente del consiglio direttivo del Forum Nazionale dei Giovani con delega agli studi e all'istituto di ricerca del Forum.

Biagio Tornatore è laureato in Scienze della Comunicazione e collabora in qualità di addetto al marketing e alle pubbliche relazioni con diversi enti privati.

Silvia Vitelli è laureata in Giurisprudenza collabora con il Dipartimento Diritto Pubblico dell'Università di Tor Vergata.

Gianfranco Zucca è ricercatore presso l'IREF (Istituto Ricerche Educative e Formative), ente di ricerca delle ACLI, dove si occupa di metodologie qualitative; svolge studi e ricerche sulle dinamiche collegate ai fenomeni migratori e s'interessa dei cambiamenti nella sfera del lavoro.

Bibliografia

- Accornero A., 1997, *Era il secolo del lavoro. Come era e come cambia il grande protagonista del '900*, il Mulino Bologna.
- Agenzia delle Entrate – Ufficio Studi – Sezione analisi giuridiche, 2008, *Studi di settore: principali evidenze registrate nei periodi d'imposta dal 1998 al 2005*, n.1.
- Amenta G., 2001, *La professione forense nell'Italia comunitaria*, Giappichelli Editore Torino.
- Bacialli L., 2008, *La Casta Stampata: vizi, virtù e privilegi dei giornalisti*, Mursia Milano.
- Bandiera, O., Guiso, L., Prat, A., Sadun, R. (2008), *Italian Managers: Fidelity or Performance?*, rapporto di ricerca Fondazione Rodolfo Debenedetti, Milano.
- Barbieri P., Scherer S., 2007, *Vite svendute. Uno sguardo analitico sulla costruzione sociale delle prossime generazioni di outsider*, www.portalecnel.it.
- Barni M., 2000, “L'ordine professionale dei medici: l'esperienza italiana e la tendenza europea”, in «Europa Europe», fascicolo 3 - volume 9.
- Becchi M. A., 2005, “Cambia la società, cambia il lavoro dei medici, cambia la sua formazione”, in «Medico d'Europa», n. 1.
- Benato M., 2006, «Formazione specialistica», in «La Professione», n. spec., www.fnomceo.it.
- Berti F., Zanotelli F. (a cura di), 2008, *Emigrare nell'ombra. La precarietà delle nuove migrazioni interne*, Franco Angeli Milano.
- Berton F., Pacelli L., Segre G., 2003, “Tra lavoro dipendente e lavoro parasubordinato: chi sono, da dove vengono e dove vanno i lavoratori parasubordinati”, LABORatorio R. Revelli, Centre for Employment Studies, WP n. 25.
- Berlinguer A. (a cura di), 2008, *La professione forense: modelli a confronto*, Giuffrè Milano.
- Boeri T., Galasso V., 2007, *Contro i giovani*, Mondadori Milano.
- Boeri, T., Dessy, O., Garibaldi, P., Monti, P., Pellizzari, M. (2007), *Per un atterraggio morbido*, paper preparato per il convegno della Fondazione Rodolfo Debenedetti “I vantaggi dell'Italia”, Roma, 22 marzo.
- Bologna, S., Fumagalli, A. (a cura di), 1997, *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Feltrinelli Milano.

- Bompiani A. (a cura di), 2006, *Formare un buon medico*, FrancoAngeli Milano.
- Bonanni M. (a cura di), 1998, *L'ordine inutile? Gli ordini professionali in Italia*, FrancoAngeli Milano.
- Bonomi A., 2003, "Capitalismo personale" in «*Corriere Economia*», 10 novembre; disponibile in <http://www.aaster.it/editoriali/capitalismo.htm>? 40.
- Bonomi A., Rullani E., 2005, *Il capitalismo personale. Vite al lavoro*, Einaudi Torino.
- Bonomi A., 2008, *Rancore. Alle radici del malessere nel nord*, Feltrinelli Milano.
- Buzzi C., Cavalli A., De Lillo A., 2002, a cura di, *Giovani del nuovo secolo. Quinto rapporto IARD sulla condizione giovanile in Italia*, il Mulino Bologna.
- Calamandrei P., 2006, *Troppi avvocati*, Fondazione Forense Bolognese Bologna; ristampa anastatica della Pubblicazione della Soc. Anon. Edit. "La Voce", Quaderno n. 46, serie quarta, Firenze, 1921.
- Caltabiano C.; Gianturco G., 2005, *Giovani oltre confine. I discendenti e gli epigoni dell'emigrazione italiana nel mondo*, Carocci Roma.
- Carboni C. (a cura di), 2007, *Élite e classi dirigenti in Italia*, Laterza Bari.
- Casaleggio G., "Il social network dei consigli d'amministrazione delle società italiane quotate", in «*Milano Finanza*», 18 settembre 2004.
- Cazzola G., 2004, *Lavoro e welfare. Giovani versus anziani. conflitto tra generazioni o lotta di classe del XXI secolo?*, Rubbettino Soveria Mannelli.
- Censis, 2006, *Un'Italia articolata per ceti. Un mese di sociale 2006*, FrancoAngeli Milano.
- Censis, 2007, *XLI Rapporto annuale sulla situazione sociale del Paese*, FrancoAngeli Milano.
- Cesviter, 2006, *Indagine Conoscitiva sugli Ordini Professionali in Italia e loro confronto con le altre realtà europee*, <http://www.cesviter.it/Studi.php>.
- Cecchi D., Fiorio C.V., Leonardi M., 2006, "Sessanta anni di istruzione in Italia" in «*Rivista di Politica Economica*», n. VII-VIII.
- CNEL, 2008, *Rapporto sul mercato del lavoro 2007*, Roma.
- Cobalti A., Schizzerotto A., 1994, *La mobilità sociale in Italia*, il Mulino Bologna.
- Commissione Europea – Education and Culture DG, 2007, *Key data on Higher Education in Europe*.
- Consiglio Nazionale del Notariato, 2007, *Notaio, sicurezza giuridica, sviluppo economico*, Roma.
- Consorzio AlmaLaurea (a cura di), 2006, *VIII Profilo dei laureati italiani. I primi figli della riforma*, il Mulino Bologna.
- Consorzio AlmaLaurea (a cura di), 2006, *VIII Rapporto sulla condizione occupazionale dei laureati. I laureati di primo livello alla prova del lavoro*, il Mulino Bologna.
- Consorzio AlmaLaurea, 2008, *Condizione Occupazionale dei Laureati pre e post riforma. Indagine 2007*.

- Consorzio AlmaLaurea, 2008, *X Rapporto sulla condizione occupazionale dei laureati italiani*.
- Conte L., 2004, "Il nuovo esame di abilitazione all'esercizio della professione medica", in «La Professione», n. 3-4, www.fnomceo.it.
- Cosmacini G., 2005, *Storia della medicina e della sanità in Italia*, Laterza Bari.
- Cossiri A., "Tariffe professionali forensi tra diritto interno e comunitario: le liberalizzazioni viste alla luce del diritto antitrust e della libera circolazione dei servizi", in «Studium Iuris», n. 4/2007.
- Da Empoli G., 2008, *Obama. La politica nell'era di facebook*, Marsilio Editori Venezia.
- D'Antonio M., Scarlato M., 2007, "I laureati del mezzogiorno: una risorsa sottoutilizzata o dispersa" in «Quaderni SVIMEZ», n. 10 (ottobre), Roma.
- Dall'Ongaro, "La carica dei professori nonni", in «Galileo. Giornale di scienza e problemi globali», 28 settembre 2007.
- Della Zuanna G., 2007, "Quel test è uno specchio della scuola italiana", www.lavoce.info.it.
- Diamanti I., 2007, "Il Paese dove il tempo si è fermato", in «il Mulino», anno LVI, n.3.
- Di Lernia V., 2007, "Le baronie feudali del terzo millennio", www.ragionpolitica.it.
- Di Nicola P., Mingo I., 2007, *Flessibilità e dintorni: definizioni concettuali, empiriche e risultati a confronto*, paper presentato al convegno "Esplorare la coesione sociale: teorie, ipotesi, modelli, tecniche di analisi dei dati", Trento, Facoltà di Sociologia, 28-30 giugno.
- Ehrenreich B., 2004, *Una paga da fame. Come (non) si arriva a fine mese nel paese più ricco del mondo*, Feltrinelli Milano.
- Eurispes, 2008, *XX Rapporto Italia*, Eurolink Editori.
- Federazione Nazionale della Stampa Italiana (a cura di), 2006, *Libro bianco sul lavoro nero: storie di violazioni e soprusi nel mondo dell'informazione*, Centro documentazione Giornalistica Roma.
- Ferrarotti F., "Durare meglio che decidere", in «Il Sole-24 Ore», 15 ottobre 2005 (intervista a cura di L. Palmerini).
- Fittipaldi E., "Notai in un mare di guai. Orali non verbalizzati. Prove scritte prima bocciate e poi promosse. Errori gravi premiati. Così il concorso finisce nella bufera. E scatta l'inchiesta dei magistrati", in «L'Espresso», 7 febbraio 2008.
- Floris G., 2007, *Mal di merito. L'epidemia di raccomandazioni che paralizza*, Rizzoli Milano.
- Fullin G., 2002, "Instabilità del lavoro e vulnerabilità: dimensioni, punti di equilibrio ed elementi di fragilità" in «Rassegna italiana di sociologia», XLIII/4.
- Fullin G., 2004, *Vivere l'instabilità del lavoro*, il Mulino Bologna.
- Gallino L., 1998, *Se tre milioni vi sembrano pochi. Sui modi per combattere la disoccupazione*, Einaudi, Torino.
- Gallino L., 2001, *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari.

- Gallino L., "In quella piramide bloccata ristagna la classe dirigente", in «La Repubblica», 9 giugno 2006.
- Gambetta D. (1990), *Per amore o per forza? Le decisioni scolastiche individuali*, il Mulino Bologna.
- Gasperini G., 1998, *Sociologia degli interstizi. Viaggio, attesa, silenzio, sorpresa, dono*, Mondadori Milano.
- Gellner E. (1985), *Nazioni e nazionalismo*, Editori Riuniti Roma.
- Gianni P., 2007, "Sull'età dei docenti universitari in Italia", <http://cnu.cineca.it/notizie06/2007-8-eta-docenti.doc>.
- Giavazzi F., "Come evitare i rischi di programmismo. Cinque impegni per i cento giorni", in «Corriere della Sera», 26 novembre 2005.
- Giavazzi F., 2005, *Lobby d'Italia. L'Italia dei monopoli, delle corporazioni e dei privilegi. Di giornalisti, farmacisti, professori, banchieri, notai... Le strutture di un Paese bloccato*, Bur Futuropassato Milano.
- Gobbi B., "Medici, allarme precari da Roma", in «Il Sole 24 Ore Sanità», 27 maggio - 2 giugno 2008.
- Golini A., Iacoucci R., 2003, "Tendenze demografiche e rapporti fra le generazioni", <http://w3.uniroma1.it/goliniweb>.
- Iacovou M., 2001, *Leaving Home in the European Union*, ISER Working Papers of the Institute for Social and Economic Research, paper 18, University of Essex Colchester.
- INPGI Comunicazione, 2008, *Contratti a termine e stati di crisi pesano sui conti dell'istituto. Bilancio 2007: 110 milioni di euro di attivo. Preoccupa l'andamento del mercato del lavoro*, n.1-2-3-4-5-6.
- Inps - Coordinamento Generale Statistico Attuariale, 2007, *Il lavoro parasubordinato nel 2005*.
- Intravaia S., "Italia, università di matusalemme, docenti più anziani d'Europa", in «La Repubblica», 17 maggio 2008.
- Irer, 2007, *Sulla strada della Seniority. I lavoratori Over40 tra fuoriuscita forzata e ri-collocazione qualificata*, rapporto di ricerca, Milano.
- Istat, 2007, *La vita quotidiana nel 2006. Indagine multiscopo annuale sulle famiglie "Aspetti della vita quotidiana"*.
- Istat, 2007, "Le statistiche di genere" in *Approfondimenti Istat*, marzo, Roma; disponibile in http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20070307_00/
- Istat, 2008, *Spesa delle Amministrazioni pubbliche per funzione*, Serie SEC95 - anni 1990-2006.
- Lazari A., Mancaleoni A.M., 2008 *La professione forense in Spagna*, in A. Berlinguer, *La professione forense: modelli a confronto*, Giuffrè Milano.
- Livi Bacci M. (2008), *Avanti giovani alla riscossa. Come uscire dalla crisi giovanile in Italia*, il Mulino Bologna.

- Livi Bacci M., De Santis G., 2007, "La prerogative perdute dei giovani", in «Il Mulino», anno LVI, n. 3.
- Luiss, 2007, *Primo rapporto Luiss 2007. Generare classe dirigente. Un percorso da costruire*, Luiss University Press Roma.
- Luiss, 2008, *Rapporto Luiss 2008. Generare classe dirigente. Una sintonia positiva da ritrovare con il paese*, Luiss University Press e Il Sole 24 Ore Pirola.
- Manganaro A., "Tariffe notarili, divieto di deroga", in «Il Sole 24 Ore», 24 aprile 2008.
- Mannheim K., 2008, *Le generazioni*, il Mulino Bologna.
- Mariani Marini A., 2008, "Questo esame è da buttare. Nuovo esame, nuovo scandalo, nulla di nuovo", www.scuolasuperioreavvocatura.it.
- MIUR – Ufficio di statistica, 2008, "Il personale a contratto 2006/2007", «notiziario statistico», n. 11.
- MIUR – Comitato nazionale per la valutazione del sistema universitario, 2007, *Ottavo Rapporto sullo Stato del Sistema Universitario. Rilevazione Nuclei 2007*.
- MIUR – Ufficio di statistica, 2008, "La formazione post-laurea", «notiziario statistico», n. 3.
- Negri G., "Avvocati, l'esame resta un incubo", in «Il Sole 24 Ore», 14 aprile 2008.
- Nies G., Pedersini R., 2003, *I giornalisti free-lance nell'industria europea dei media*, Rapporto per la federazione europea dei giornalisti.
- Piccone Stella S., 2007, *Tra un lavoro e l'altro. Vita di coppia nell'Italia postfordista*, Carocci Roma.
- Polchi V., 2007, "Di padre in figlio nei posti di potere, quando i medici diventano casta", in «La Repubblica», 13 settembre 2007.
- Prat, A., Sadun, R. (2006), "Una gerontocrazia solo presunta" in «www.lavoce.info» del 13/06/2006
- Prosperetti G., 2006, "Il decreto Bersani e l'autonomia degli ordini professionali", www.patronatoforense.com/documenti/doc49.htm - 15k
- Puato A., "L'Antitrust agli Ordini: apriteli ai giovani", in «Corriere Economia», 7 aprile 2008.
- Isfol (2006), *PLUS Participation Labour Unemployment Survey, Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro*, I libri del Fondo Sociale Europe Roma.
- Rampini F., 2004, *San Francisco*, Laterza Roma-Bari.
- Reyneri E., 2002, *Sociologia del mercato del lavoro*, 2^a ed., il Mulino Bologna.
- Rizza R., 2003, *Il lavoro mobile: diffusione del lavoro atipico e nuovi paradigmi occupazionali*, Carocci, Roma.
- Roccella M., 2008, "Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi" in «Quaderni di Sociologia», vol. LII/48, pp. 71-112.
- Rizzo, S., Stella G.A., 2007, *La casta. Così i politici italiani sono diventati intoccabili*, Rizzoli Milano.

- Rizzo S., Stella G.A., 2008, *La deriva. Perché l'Italia rischia il naufragio*, Rizzoli Milano.
- Rosina A., 2008, sintesi della relazione "Un ritratto degli under 35 italiani. Una generazione nata perdente?" presentata al convegno "20 e 30. È ora di cambiare? L'Italia delle nuove generazioni".
- Rosina A., 2008, "L'Italia nella spirale del 'degiovanimento'", in www.lavoce.info.it.
- Rossi P., 2006, "L'innalzamento dell'età media dei docenti universitari: un fenomeno di lungo periodo", <http://www.df.unipi.it/~rossi/documenti.html>.
- Salmieri L., 2006, *Coppie flessibili. Progetti e vita quotidiana dei lavoratori atipici*, il Mulino Bologna.
- Scarpa C., 2003, "Quel silenzio assordante sulle liberalizzazioni", www.lavoce.info.
- Sgritta, G.B., 2002 "L'Europa delle generazioni: l'ipoteca del passato"; in AA.VV., *Famiglie: mutamenti e politiche sociali. Vol. I*, Osservatorio Nazionale sulle famiglie e le politiche locali di sostegno alle responsabilità familiari, il Mulino, Bologna.
- Sylos Labini F., Zapperi S., 2006, "Lo tsunami dell'università Italiana", www.lavoce.info.it.
- Solow, R. (1994), *Il mercato del lavoro come istituzione sociale*, il Mulino Bologna.
- Soresina M., 1998, *I medici tra Stato e società*, FrancoAngeli Milano.
- Sorrentino C., 2002, *Il giornalismo. Che cos'è e come funziona*, Carocci Roma.
- Speranza L., 1998, *Professioni e professionalismo*, in M. Bonanni, *L'ordine inutile?*, FrancoAngeli Milano.
- Toriello F., 2008, *La professione forense in Francia*, in A. Berlinguer, *La professione forense: modelli a confronto*, Giuffrè Milano.

Indice

<i>Presentazione</i> , Antonio Marzano	p.	5
<i>Prefazione</i> , Cristian Carrara e Marco Piras		9
<i>Introduzione</i> , Marta Simoni		11
1. <i>Paradossi generazionali: dove, come e perché</i> , Marta Simoni		25
1.1 Ancora loro: i giovani e il loro posto nella società		25
1.2 I confini della crisi: qualche cifra sulla gerontocrazia italiana		26
1.3 Volere o potere: i giovani italiani alle prese con la sindrome del ritardo		28
1.4 «Le strutture elementari della parentela»		33
1.5 La famiglia: nido e gabbia		37
1.6 Compromessi al ribasso: l'autopercezione di una generazione		40
1.7 Spettatori o protagonisti? Non dipende solo da noi		45
2. <i>Mercato del lavoro e generazioni: cosa è cambiato e cosa è rimasto uguale</i> , Gianfranco Zucca		49
2.1 È tempo di voltare pagina: il mercato del lavoro italiano e il suo ciclo di rinnovamento		49
2.2 Prendere o lasciare: oltre le grandi cifre, precariato e defezione dal mercato del lavoro		52
2.3 La centralità del lavoro dipendente e l'affollamento nelle posizioni professionali di mezzo		63
2.4 Il ruolo della fedeltà aziendale nell'accesso alle posizioni professionali superiori		68
2.5 Quale lavoro per i giovani? Sperequazioni e derive occupazionali che ostacolano l'alternanza tra le generazioni		74
3. <i>Non è un paese per giovani: l'emarginazione politica di una generazione</i> , Cristiano Caltabiano		77
3.1 Lezioni americane (antefatto)		77
3.2 Il deficit democratico: la debole rappresentanza dei giovani in Parlamento		79
3.3 La dimensione locale: luci e ombre		88

3.4	Il circolo vizioso della dipendenza: come fuoriuscirne	p.	100
3.5	Crono sta divorando il futuro dei suoi figli...		104
4.	<i>Il sistema di potere dell'università italiana nelle storie di vita dei giovani ricercatori</i> , Marta Simoni		107
4.1	Lealtà, defezione e nessuna protesta		107
4.2	Over50: le rendite di posizione di una generazione		110
4.3	La lunga attesa e la logica della «coda»		115
4.4	La porta d'ingresso: il dottorato		119
4.5	La carriera universitaria: pochi soldi e poco merito		126
4.6	Talvolta rischiare paga		132
5.	<i>Dalla passione al mestiere: le peripezie dei giovani nel mondo del giornalismo</i> , Giulia Bucalossi e Marta Simoni		137
5.1	Diventare giornalista: una missione quasi impossibile		137
5.2	Gli iscritti all'Albo: la supremazia degli over50		139
5.3	Le due vie del giornalismo professionistico: l'accesso «pratico» e l'accesso «colto»		143
5.4	Diventare pubblicista: un percorso più semplice, ma non senza insidie		151
5.5	Freelance e collaboratori, due figure poco «atipiche»		153
5.6	L'Ordine e i «lavoratori dell'informazione»		159
6.	<i>In paziente attesa del proprio turno. Diventare medico in Italia</i> , Ilaria Pelle		165
6.1	Tappe, soste e ripartenze nell'avvio della carriera medica		165
6.2	Programmazione e improvvisazione: strategie per contrastare il «sistema delle attese»		173
6.3	«Sala d'aspetto»: l'internato come processo di accreditamento		176
6.4	Le scuole di specializzazione: nodi irrisolti e proposte		177
6.5	Studenti «tutto fare»: la vita dei giovani specializzandi		182
6.6	L'inizio della professione: l'attesa più lunga		188
7.	<i>L'odissea dei giovani avvocati tra la libera professione e la trappola del precariato</i> , Silvia Vitelli		195
7.1	Troppi avvocati! Ma gli spazi per i giovani sono ancora pochi		195
7.2	La pratica forense: difficoltà ed esperienze		199
7.3	L'esame di Stato tra perplessità, speranze e scandali		205
7.4	Finalmente l'abilitazione: le prospettive di un giovane avvocato e la formazione infinita		214
7.5	La confusione dei giovani avvocati tra Ordini Forensi e liberalizzazioni		218
7.6	La parola ai giovani: il punto di vista delle associazioni giovanili		221

8. <i>I notai: una lobby rigorosa che non vuole aprirsi al libero mercato</i> , Biagio Tornatore	p. 225
8.1 Tra Stato e mercato: liberi professionisti con funzioni amministrative	225
8.2 Notai: non prima dei 40 anni	227
8.3 Il praticantato notarile: molta teoria e poca pratica	231
8.4 Il concorso notarile tra mito e realtà	237
8.5 La garanzia del numero chiuso: sinonimo di efficienza o rendita monopolistica?	244
 <i>Appendice. Gli intervistati e le tracce d'intervista</i>	 249
 <i>Nota sugli autori dei capitoli</i>	 267
 <i>Bibliografia</i>	 269

Finito di stampare nel mese di marzo 2009
dalla Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali
per conto di Rubbettino Editore Srl
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)

