



HEYE

Centro Higher Education
and Youth Employability

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI BERGAMO

CESC

Centro sulle dinamiche economiche,
sociali e della cooperazione

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI BERGAMO

Giovani, lavoro e lavori

Università degli studi di Bergamo

Position Paper



*Coordinamento: Federica Maria Origo e Vera Lomazzi
Team di ricerca: Federico Segato e Cristiana Zanzottera*

Executive Summary

Transizione scuola-lavoro

- Gli ingressi nel mercato del lavoro dei diplomati mostrano la forte influenza della crisi pandemica, con un recupero immediato per le coorti che entrano nel mercato del lavoro nel periodo post-pandemico.
- La qualità del primo impiego resta fragile: prevale il tempo determinato, cresce il lavoro intermittente e i contratti sono mediamente sempre più brevi.
- La stabilizzazione migliora a 3 e 5 anni; la continuità con la prima impresa rimane il fattore più rilevante per il passaggio al tempo indeterminato.
- Persistono divari di genere nella stabilizzazione a sfavore delle donne.

Skill mismatch

- La provincia di Bergamo presenta una quota elevata di lavoratori sovra-istruiti, più alta di Lombardia e Italia, soprattutto tra i giovani.
- A Bergamo l'over-education non comporta penalizzazioni salariali.
- Il mismatch riflette caratteristiche settoriali locali e richiede ulteriori indagini.

NEET in tempi di crescita economica

- La provincia di Bergamo mostra livelli di NEET inferiori alla media nazionale ed europea, ma il fenomeno rimane significativo.
- L'analisi ha evidenziato tre gruppi principali di NEET: giovani drop-out; madri straniere inattive; giovani donne inattive.
- Il principale fattore di rischio è la presenza di altri NEET in famiglia.
- Le politiche attive del lavoro possono da sole risultare inefficaci nell'abbattere lo "zoccolo duro" che rimane NEET in una fase favorevole del ciclo economico.

Istruzione, salari e lavoro povero

- La provincia di Bergamo registra una mobilità intergenerazionale dei livelli di istruzione più alta che nel resto della Lombardia e dell'Italia, ma ritorni salariali della laurea più ridotti per i giovani. I laureati registrano salari inferiori ai coetanei lombardi. Anche il diploma di maturità non offre un premio salariale significativo.
- Il lavoro povero è meno diffuso che in Italia, ma permane anche in provincia di Bergamo un rischio più elevato per giovani, migranti, lavoratori con contratti temporanei e studenti-lavoratori.
- L'analisi evidenzia tre principali profili a rischio di povertà lavorativa: giovani laureati con contratti di lavoro a tempo determinato; lavoratori con bassa istruzione e background migratorio; adulti con carichi familiari.

Valori e aspettative dei giovani sul lavoro

- Il lavoro rimane importante ma perde centralità; cresce il valore del tempo libero.
- Nelle motivazioni al lavoro, i giovani valorizzano maggiormente le dimensioni estrinseche (paga, orari).
- In provincia di Bergamo si profilano due tendenze principali: accanto all'orientamento alla sicurezza economica, emerge un orientamento alla realizzazione personale.

1. Introduzione e contesto del progetto

*"Le aziende italiane vogliono assumere, ma non trovano il personale che cercano"; "I giovani snobbano il lavoro in fabbrica"; "A Milano non si trovano camerieri? Il titolare del ****: "Da noi tutti hanno due sere libere per la famiglia, vale più di 100 o 400 euro in busta paga".*

Era l'estate del 2022, e questi sono alcuni titoli usciti in quel periodo in cui non si trovava personale, soprattutto nel settore turistico e alberghiero e si iniziava ad avere segnali che qualcosa, nel modo di relazionarsi al lavoro, forse era cambiato.

La stampa locale bergamasca, sempre attenta ai risvolti dei cambiamenti sociali ed economici in provincia di Bergamo, si rivolge all'Università degli studi di Bergamo per provare a cogliere il contributo di due lenti interpretative, quella economica e quella sociologica. Da questa convergenza di interessi nasce, nella visione del Rettore, la proposta di rendere queste riflessioni iniziali un progetto di respiro più ampio attraverso cui approfondire il rapporto tra giovani e lavoro nel territorio bergamasco, interagendo direttamente con gli attori che, da diversi punti di vista, incontrano i giovani e il loro rapporto con il lavoro. Il progetto, co-coordinato dalle prof.sse Federica Origo e Vera Lomazzi è nato da un'intuizione del territorio e, nell'arco di poco più di due anni (a partire dal kick off workshop di ottobre 2023), si è sviluppato con e per il territorio.

A tal fine, anche grazie al contributo degli attori locali, abbiamo immaginato un percorso di approfondimento scientifico intorno a temi specifici che caratterizzano il rapporto tra giovani e lavoro nel contesto attuale: l'ingresso nel mondo del lavoro e lo skill mismatch, il tema dei salari e del lavoro povero, il fenomeno dei NEET, gli orientamenti valoriali nei confronti del lavoro. Per ciascuno di questi temi abbiamo analizzato le caratteristiche della provincia di Bergamo nel panorama regionale e nazionale, interpretando le stime alla luce delle specificità locali e fornendo spunti per la riflessione dei policy maker locali (siano essi amministrazioni, parti sociali, imprese, enti del terzo settore, ecc.). I principali risultati sono stati condivisi e discussi nell'ambito di workshop tematici con gli stakeholder del territorio, realizzati tra giugno 2024 e novembre 2025. Grazie alle diverse forme di sapere messe in condivisione, dalla ricerca universitaria, agli osservatori locali di altri attori del territorio, alla conoscenza maturata nelle attività quotidiane dei diversi attori coinvolti, i workshop tematici sono stati momenti di discussione e di interpretazione delle sfide emergenti dai dati. In questo rapporto sintetizziamo il lavoro svolto in questi due anni, descrivendo gli approfondimenti tematici per tendere a delle linee di indirizzo per le strategie e le azioni future.

Premessa e obiettivi del progetto

Il declino demografico, il progresso tecnologico e Industria 4.0, l'instabilità generata dagli effetti cumulati delle crisi che si sono susseguite (dalla crisi finanziaria del 2008 a quella pandemica, passando per quella climatica ed energetica), sono elementi che, se da un lato stanno caratterizzando il contesto di tutte le generazioni, dall'altro hanno un particolare impatto su quelle più giovani. Queste ultime si trovano a fronteggiare, forse per la prima volta dal secondo dopoguerra del secolo scorso, uno scenario in cui l'idea del progressivo benessere intergenerazionale (inteso sia come wealth che wellbeing), che assume che le future generazioni sarebbero state meglio delle precedenti, è ormai in crisi (Duffy, 2021). Al tempo stesso è mutata l'etica del lavoro, così come la gerarchia dei valori associati alla dimensione lavorativa, con i più giovani che danno maggiore enfasi alla soddisfazione personale e al senso del proprio lavoro rispetto al passato. Secondo i dati dell'European Values Study (2021), questo vale per il 76% dei giovani tra i 18-24 anni e il 71% dei 25-34 anni. Questa dimensione diventa meno popolare tra le generazioni più anziane.

Se queste trasformazioni demografiche e socio-economiche accomunano le tendenze generali del contesto europeo, la situazione italiana presenta elementi di criticità che rendono l'Italia un paese particolarmente "youth unfriendly" (Istituto Giuseppe Toniolo 2020, 2022; Bonanomi et al. 2021;

Migliavacca 2021), ed in cui il rapporto tra giovani e lavoro assume contorni sempre più articolati e sfidanti, soprattutto nella prospettiva di sviluppo socio-economico sostenibile.

L’Italia figura tra i paesi OCSE con la transizione scuola-lavoro più lunga e con il tasso NEET (*Not in Employment, Education or Training*) più elevato, con una situazione ancora peggiore per le giovani donne (Comi et al., 2022; Malo et al., 2023; Pastore et al., 2021; OECD, 2016). L’ingresso nel mercato del lavoro è inoltre generalmente caratterizzato da contratti di lavoro temporaneo che, soprattutto nel caso di soggetti poco qualificati, possono alternarsi a periodi di disoccupazione o inattività, aumentando i rischi di emarginazione sociale e povertà. Infine, la scarsa domanda di lavoro altamente qualificato, associata a ritorni salariali dell’istruzione più contenuti rispetto agli altri paesi OCSE, generano fenomeni di *overeducation* (ovvero, gli occupati possiedono un titolo di studio/competenze più elevate rispetto a quanto richiesto dalla mansione svolta) o di “fuga dei cervelli” all’estero, con una conseguente perdita di talenti e di investimento in capitale umano, riducendo le potenzialità di crescita socio-economica di lungo periodo (Esposito e Scicchitano, 2022; Caroleo e Pastore, 2018).

Queste tendenze sono state acute dalla Grande Recessione del 2008 e dalla prima fase della crisi economica susseguita all’emergenza pandemica del 2020, quando il mancato rinnovo di contratti temporanei e la riduzione delle assunzioni ha colpito prevalentemente l’occupazione giovanile (Fiaschi e Tealdi, 2022; Istat, 2021; Liotti, 2020), intensificando perciò una fragilità economica preesistente. Il perdurare dell’emergenza sanitaria, unitamente al susseguirsi di shock dirompenti, come la guerra in Ucraina, hanno significativamente aumentato il senso di incertezza e la capacità di fare previsioni sul futuro, sfidando le potenzialità dei giovani come driver di innovazione e cambiamento sociale (Ziemer et al., 2021). All’interno di uno scenario di trasformazione dei modelli culturali e degli stili di vita, queste tendenze hanno influenzato anche le aspettative e la graduatoria di valori dei giovani, che sembrano meno disposti a sacrificare il proprio tempo libero per la carriera e il salario. Si tratta di cambiamenti generazionali probabilmente già in atto anche prima dello shock pandemico, ma che il Covid, come nel caso di altri processi (si pensi allo smart working), ha contribuito ad accelerare.

Accanto a questi shock, il calo demografico e il progressivo invecchiamento della popolazione stanno generando nuove sfide anche nel mercato del lavoro che, nel giro di pochi anni, potrebbe registrare una riduzione significativa della popolazione in età lavorativa.

La “questione giovanile” interessa molte istituzioni: dalle famiglie alla scuola, dalle imprese alle amministrazioni pubbliche. In questo contesto, riteniamo che **un ruolo centrale possa essere giocato dall’Università**, che può contribuire a:

- a) **studiare il fenomeno dal punto di vista scientifico**, adottando una prospettiva multidisciplinare;
- b) offrire una serie di strumenti e competenze per **orientare i giovani** e favorire sia la transizione scuola-università, sia il successivo ingresso nel mercato del lavoro;
- c) **formare le competenze** necessarie per ridurre lo skill mismatch nel mercato del lavoro, anche rivedendo la propria offerta formativa sulla base delle nuove competenze richieste dal mercato;
- d) e, nella prospettiva di uno sviluppo socio-economico del territorio che sia sostenibile e frutto di un percorso condiviso, **offrire un contesto di dialogo e scambio** tra conoscenza scientifica e expertise specifiche degli attori locali.

2. Il contesto socio-economico

Le opportunità e le sfide che i giovani affronteranno nel mercato del lavoro in provincia di Bergamo nei prossimi anni saranno profondamente influenzate dall’interazione tra tendenze demografiche e specificità del settore produttivo.

Da un punto di vista socio-economico, il territorio si contraddistingue per alcuni paradossi: si tratta di una provincia relativamente ricca (con un valore aggiunto pro-capite di circa 43mila euro nel 2024, si colloca al 16mo posto tra le province italiane secondo la recente classifica sulla qualità della vita pubblicata dal Sole 24 Ore), ma con una bassa quota di popolazione, anche giovane, con un livello di istruzione terziario (intorno al 25% nel 2024 (dati Istat-Bes aggiornati a luglio 2025), oltre 5 punti inferiore alla media nazionale (31%) e quasi 10 punti in meno della media in Lombardia, che si attesta al 34,4%).

Come il resto del paese, la provincia di Bergamo si avvia verso una fase di progressivo rallentamento della crescita della popolazione, anche se i primi segnali di effettivo declino saranno visibili più tardi rispetto ad altri territori, dopo il 2030. Questo perché il saldo naturale stabilmente negativo a causa della bassa natalità e del progressivo allungamento delle aspettative di vita sarà ancora per alcuni anni più che compensato da un saldo migratorio positivo. Bergamo continua ad attrarre popolazione immigrata, soprattutto in età attiva, grazie alla dinamicità della domanda di lavoro nei settori manifatturieri e in alcuni comparti sia dei servizi più tradizionali (come ristorazione e turismo), sia dei servizi avanzati collegati alle filiere industriali (quali attività professionali, finanziarie e tecniche). Pur mantenendo una specializzazione produttiva più marcatamente manifatturiera rispetto alla media nazionale (la quota di occupati nell'industria è intorno al 29%, rispetto al 20% in Lombardia e al 17% in Italia), con un ruolo centrale dei settori meccanico, chimico, metallurgico, gomma-plastica ed elettrotecnico, si registra una progressiva trasformazione del modello economico verso una maggiore terziarizzazione e integrazione tra industria e servizi (Unioncamere-Tagliacarne, 2024).

Tuttavia, le proiezioni Istat mostrano che l'attrattività verso l'esterno non sarà un fenomeno persistente, e tra meno di un decennio potrebbe non essere più sufficiente a invertire la tendenza all'invecchiamento demografico. Ulteriore preoccupazione desta la crescente emigrazione verso l'estero dei giovani bergamaschi, soprattutto di quelli in possesso di titoli di studio elevati, attratti da opportunità professionali e retributive più competitive. Questo fenomeno riduce ulteriormente la base demografica giovane e aumenta lo skill mismatch nel mercato del lavoro, soprattutto con riferimento alle figure più qualificate. Il saldo totale negli scenari dell'Istat al 2050 delinea un futuro caratterizzato da una popolazione più anziana, una forza lavoro più ridotta e, almeno nel breve-medio periodo, una crescente dipendenza dall'immigrazione per sostenere i fabbisogni del sistema economico locale.

Le opportunità lavorative per i giovani nel breve periodo sono favorite dalle tendenze particolarmente favorevoli registrate nel mercato del lavoro nel periodo post-Covid. Il tasso di disoccupazione provinciale nel 2024 si attesta attorno all'1,5%, il più basso in Italia e valore record da quando viene condotta l'Indagine sulle forze di lavoro dell'Istat. Il tasso di occupazione (68,4%) è superiore alla media nazionale e vicino ai livelli lombardi. Queste condizioni favorevoli si riflettono anche sulla condizione occupazionale dei giovani: secondo i dati Istat-Bes, la provincia di Bergamo mostra livelli di occupazione giovanile superiori alla media nazionale e regionale, e un basso tasso di NEET (ovvero di giovani che non lavorano e non studiano). Il tasso di occupazione della fascia 15-29 anni è nel 2024 pari al 44,4% in provincia di Bergamo, al 42% in Lombardia e al 34,4% in Italia. Nello stesso anno, il tasso di NEET in provincia è pari all'8,4%, mentre supera il 10% in Lombardia ed il 15% nella media nazionale.

Dal punto di vista della domanda, secondo i dati Unioncamere-Excelsior il mercato del lavoro locale è caratterizzato da una domanda sostenuta di figure tecniche qualificate (intorno al 60% delle entrate previste nel 2024, di poco inferiore alla media nazionale).¹

Seppure in un quadro nel complesso molto favorevole, il mercato del lavoro presenta ancora alcuni fattori di criticità: una bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro, anche tra i giovani,² uno "zoccolo duro" di giovani NEET che sembra difficile da scalfire, una transizione scuola-università (o, più in generale, scuola-istruzione terziaria, comprendendo in quest'ultima anche gli ITS Academy) significativamente

¹ Il 22,3% delle entrate previste sono professioni qualificate nei servizi, il 17,4% operai specializzati, il 13,7% figure tecniche ad elevata qualifica e il 5,7% professioni intellettuali o scientifiche ad elevata specializzazione. A livello nazionale, risulta significativamente più elevata la domanda di professioni qualificate nei servizi (30,4% delle entrate previste nel 2024), a fronte di una minor incidenza sia degli operai specializzati (15,2%) che delle figure tecniche (11,7%).

² Il tasso di inattività femminile nella fascia d'età 15-34 anni è nel 2024 al 46%, leggermente inferiore alla media lombarda (47,8%) ma superiore al tasso di inattività dei giovani maschi in provincia (41,6%).

inferiore alla media nazionale – e ancor più a quella delle altre regioni motori d'Europa. A questo si aggiunge la necessità di analizzare più nel dettaglio la qualità del lavoro dei giovani, anche per comprendere se una bassa qualità o, peggio ancora, la diffusione di forme di lavoro povero o un basso riconoscimento salariale dell'istruzione, possano essere tra i fattori determinanti i crescenti flussi migratori dei giovani qualificati verso l'estero.

Nei prossimi paragrafi analizzeremo più nel dettaglio alcuni di questi aspetti.³

Box: Dati e progetti sui giovani in Provincia di Bergamo

Nell'ambito della ricerca, abbiamo invitato le istituzioni del territorio a compilare un questionario per raccogliere informazioni sui dati in loro possesso e sui progetti che hanno svolto negli anni, o stanno svolgendo attualmente, sul tema dei giovani e del lavoro.

L'invito alla compilazione del questionario è stato inoltrato a tutte le organizzazioni che hanno partecipato al convegno di lancio del progetto effettuato nell'ottobre 2023 e che, in fase di registrazione, hanno dato il loro consenso ad essere contattate per altre iniziative legate al progetto stesso.

Le istituzioni che hanno compilato il questionario sono sette: Confcommercio, Camera di Commercio, Confindustria, Cisl, Cgil, Acli, Adapt.

La totalità delle suddette istituzioni ha dichiarato di raccogliere dati o di realizzare indagini sul tema dei giovani e del lavoro, che quindi si rivela essere oggetto di grande attenzione da parte delle organizzazioni che operano, a vario titolo, nel territorio di Bergamo.

Ai fini del progetto di Ateneo, è rilevante sottolineare che cinque delle sette istituzioni hanno espresso anche la loro disponibilità in generale a mettere a disposizione i dati che raccolgono con il gruppo di ricerca dell'Università di Bergamo per effettuare ulteriori analisi che consentano di approfondire al meglio il tema del progetto.

I dati raccolti da queste organizzazioni sul tema dei giovani e del lavoro sono di vario tipo: analisi sull'occupazione – anche con un focus di genere – e sulla formazione dei giovani; analisi sulle competenze richieste dal mercato del lavoro (inclusi i dati Excelsior); analisi del mercato del lavoro in settori specifici di attività economica; ricerche su temi specifici; dati relativi agli accessi ai servizi offerti dalle diverse organizzazioni, alle richieste pervenute relativamente all'orientamento scolastico, formativo e lavorativo e dati sulle aspettative e prospettive future dei giovani.

Tutte le sette istituzioni hanno dichiarato di aver condotto negli ultimi tre anni studi o analisi relativi al tema dei giovani e del lavoro, attivando un numero di progetti variabile da un minimo di tre ad un massimo di nove e fornendo i dettagli di almeno uno dei progetti realizzati. I progetti per cui sono stati forniti dati dettagliati sono stati 15 in totale e hanno riguardato prevalentemente l'orientamento (5 progetti), e a seguire l'inserimento lavorativo (4 progetti), la formazione (3 progetti) e i servizi informativi (2 progetti), mentre in un caso non è stato indicato nessun ambito di intervento specifico.

Dei quindici progetti monitorati 6 sono stati attivati nel 2022, altri 6 nel 2023, 2 sono partiti nel 2024 mentre in un caso non è stata indicata la data di partenza. Inoltre, 5 progetti hanno avuto una durata di 24 mesi, 3 di 12 mesi, 2 di 36 mesi, 2 di 3 mesi e 1 di 1 mese. Un progetto non aveva una durata specifica e per un altro progetto l'informazione non era disponibile.

Più nel dettaglio, nell'ambito dell'**orientamento** un progetto ha riguardato la ricerca di strumenti per cambiare la condizione dei giovani, soprattutto nelle città che offrono in generale minori opportunità, anche attraverso l'analisi di buone prassi di politiche giovanili e la loro sperimentazione attiva in alcuni territori. La gestione di questo progetto purtroppo ha visto emergere delle difficoltà relative alla situazione abitativa e ai costi della vita molto elevati presenti nelle grandi città e comunque sproporzionati rispetto ai redditi dei giovani. Un altro progetto si è concentrato sull'orientamento per l'ingresso nel mondo del lavoro e sull'orientamento culturale, e ha previsto l'attivazione di alcuni laboratori per le scuole superiori e/o docenti per aiutare gli studenti ad orientarsi rispetto al mondo del lavoro. Questo progetto ha evidenziato che in effetti molti studenti di quarta e quinta superiore non conoscono le varie forme contrattuali e come funziona la ricerca di un lavoro. Infine un altro progetto nell'ambito dell'orientamento ha cercato di favorire la cittadinanza attiva e l'inclusione dei giovani dell'ambito di riferimento, di favorire la transizione scuola/università-lavoro, di ingaggiare gli studenti delle scuole secondarie di secondo grado del territorio di riferimento, di proporre esperienze di co-progettazione per coinvolgere attivamente i giovani e favorire il matching tra i loro interessi e le loro aspirazioni con le risorse del territorio attraverso l'inserimento lavorativo basato su servizi informa-giovani di orientamento lavorativo e borse lavoro. Da riportare che purtroppo a causa di una mancanza di fondi questo progetto si è interrotto.

³ Per ciascuno dei temi trattati, il periodo di riferimento delle analisi dipende dalla natura e aggiornamento dei dati disponibili, nonché dal periodo in cui l'analisi è stata effettuata.

Fra i progetti di **inserimento lavorativo** sono da menzionare un corso per addetti ai servizi di ristorazione e accoglienza, che tuttavia ha mostrato difficoltà nel reclutare candidati e nel reclutare le imprese; un progetto per formare giovani disoccupati da inserire nelle imprese turistiche, che ha segnalato difficoltà di reclutamento di candidati motivati; un progetto per potenziare le competenze di base e trasversali dei soggetti disoccupati fragili, che si è concentrato anche sulle esigenze dei giovani NEET al fine di ridurre il loro rischio di isolamento sociale e di promuovere la sensibilizzazione generale attorno ai valori di diversità e inclusione nel contesto lavorativo; un progetto per facilitare l'accesso dei cittadini alle opportunità offerte dai servizi del territorio, incluso il sostegno alle persone in condizione o a rischio di fragilità per ridurre il loro rischio di marginalità e di esclusione sociale, anche promuovendo attività di informazione, orientamento e accompagnamento per favorire l'accesso alla rete dei servizi e interventi sociali del territorio.

I progetti di **formazione** hanno previsto, in un caso, la mappatura dei percorsi IFTS nella provincia di Bergamo, e in un altro caso l'analisi della formazione terziaria altamente specialistica (ITS) per favorire il matching con le imprese del territorio. Un altro progetto ha avuto l'obiettivo principale di sostenere la realizzazione di cinque proposte culturali da parte di giovani di Bergamo e provincia, promuovendo un approccio attivo alla cultura, alla progettazione e alla realizzazione di eventi e attività culturali anche se purtroppo i fondi disponibili non sono stati sufficienti a rispondere alla elevata richiesta registrata.

Infine, i progetti relativi ai **servizi informativi** hanno riguardato, in un caso, la costruzione di un video informativo sulle storie di giovani che hanno scelto di fare il/la sindacalista, e in un altro caso un'attività di diffusione della conoscenza del mondo del lavoro in un'ottica di sostenibilità.

Territorio: 9 progetti hanno interessato il territorio dell'intera provincia di Bergamo, mentre 3 progetti hanno riguardato comuni specifici - e in particolare i comuni di Bergamo, Nembro, Alzano Lombardo, Gandino, Vertova, Gazzaniga - e 2 progetti hanno coinvolto ambiti territoriali specifici quali quello di Bergamo e della Valle Seriana in un caso e quello di Bergamo, di Monte Bronzone e del Basso Sebino, della Valle Brembana in un altro caso. Infine, per un progetto non è stata indicata l'area geografica di intervento.

Finanziamento: i progetti monitorati sono stati finanziati principalmente attraverso l'utilizzo di fondi interni (nel caso di 8 progetti), cui è seguita la contribuzione da parte della Regione (5 progetti). Sono stati residuali invece i progetti finanziati anche con il contributo di fondazioni ed enti vari (3 progetti) e del Ministero, della Provincia e dell'Unione Europea (ciascuno dei quali è stato citato come ente finanziatore, insieme ad altri, solo in un progetto fra quelli monitorati).

Partnership: due terzi dei progetti monitorati sono stati attivati in collaborazione con partner appartenenti ad altri enti, anche stranieri nel caso di un progetto di Cgil Lombardia - relativo all'orientamento - che ha visto il coinvolgimento di un sindacato della Polonia, della Grecia, della Slovacchia e della Catalogna.

Target: i destinatari dei progetti monitorati sono stati in prevalenza i giovani fra i 18 e i 24 anni (11 progetti) seguiti dai giovani fra i 25 e i 34 anni (9 progetti) e infine dai giovani fra i 15 e i 17 anni (7 progetti). Inoltre, nel caso di 2 progetti le persone coinvolte appartengono a diverse fasce di età. In particolare, fra i progetti monitorati, 6 hanno avuto come target i giovani e le giovani attualmente disoccupati/e, 4 i giovani con background migratorio, 4 studenti e studentesse a rischio di dispersione scolastica (drop-out), 3 i giovani con background socio-economico svantaggiato, 3 le ragazze, 2 i giovani con disabilità, 2 altri studenti o studentesse mentre 5 progetti non avevano un target di riferimento specifico.

Partecipanti: il numero di giovani che partecipano o hanno partecipato alle iniziative attivate non è noto per 3 progetti fra quelli monitorati, mentre per 7 progetti i partecipanti sono stati oltre 100, per 2 progetti ci sono stati fino a 10 partecipanti, per 2 progetti fra i 51 e i 100 partecipanti e per 1 progetto tra gli 11 e i 25 partecipanti.

Raccolta dati: Dei 15 progetti monitorati, 10 hanno previsto o prevedono anche una raccolta dati (ad esempio dati di monitoraggio, rilevazione di opinioni e di comportamenti, presenze, composizione del gruppo, etc...) rispetto alla quale tutte le istituzioni hanno dichiarato di essere disponibili alla condivisione con il gruppo di ricerca dell'Università di Bergamo per effettuare ulteriori analisi sui progetti monitorati. Inoltre, e in prospettiva, tutte le organizzazioni hanno dichiarato di essere disponibili ad un ulteriore contatto da parte dell'Università di Bergamo per eventuali approfondimenti relativi ai progetti per i quali hanno già fornito informazioni in questa fase.

3. Giovani e mercato del lavoro

3.1. Transizione scuola-lavoro e skill mismatch

La transizione scuola-lavoro è un passaggio cruciale nella vita di ciascun individuo, che può avere effetti significativi di lungo periodo sulla carriera, la qualità del lavoro e la possibilità di condurre una vita dignitosa una volta in pensione. Nel 2024, nella provincia di Bergamo, circa 4.000 diplomati sono entrati nel mercato del lavoro. È essenziale valutare la qualità del primo impiego post-diploma (tipologia

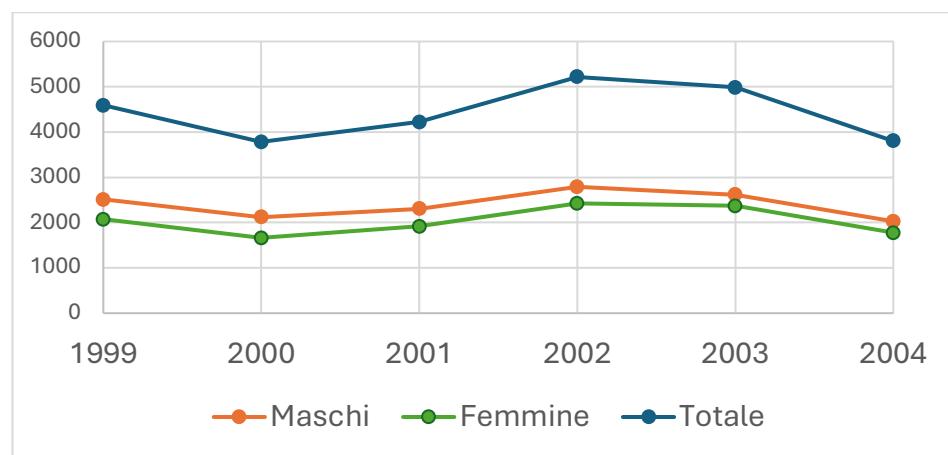
contrattuale, settore economico, qualifica professionale) e i tempi necessari per una stabilizzazione, per avere un quadro chiaro. Il primo passo è verificare se la situazione sia migliorata o peggiorata nelle coorti più recenti.

L'evoluzione degli ingressi nel mercato del lavoro

I dati delle Comunicazioni Obbligatorie sono una fonte preziosa per analizzare la transizione-scuola lavoro e le caratteristiche del primo impiego dei giovani in provincia di Bergamo.⁴ Per la nostra analisi abbiamo selezionato alcune coorti di diplomati, nati tra il 1999 e il 2004 che, una volta conseguito il diploma, sono presumibilmente entrate nel mercato del lavoro tra il 2019 e il 2024.

L'evoluzione degli ingressi dei diplomati nel mercato del lavoro in provincia di Bergamo mostra come le **dinamiche recenti** siano state **condizionate dalla crisi pandemica**.⁵ Le coorti di diplomati nati nel 2000-2001, che hanno fatto il loro ingresso nel mercato del lavoro nel 2020-2021, registrano infatti una flessione che si può ricondurre alle restrizioni legate al Covid e alla conseguente contrazione della domanda di lavoro. Tuttavia, già con la coorte dei 2002 si osserva un effetto "rebound", che ha portato la quantità di ingressi su valori superiori a quelli pre-pandemia. Questo può essere ipotizzato come un potenziale segnale della capacità di recupero del mercato locale. Considerando separatamente maschi e femmine si osserva un andamento sostanzialmente parallelo. Il trend è il medesimo, ma gli uomini mantengono livelli di ingresso sempre più elevati (anche se le differenze non sono sostanziali), confermando un **divario di genere persistente all'ingresso nel mercato del lavoro post-diploma**. Nel complesso la Figura 1 evidenzia anche una **lieve tendenza alla riduzione degli ingressi complessivi nell'ultimo anno osservato (2024)**, che potrebbe segnalare un rallentamento congiunturale o l'inizio di una nuova fase. Questa lettura dei dati non consente però di valutare la qualità del lavoro all'ingresso nel mercato del lavoro (post-diploma), per fare questo occorre analizzare le principali tipologie contrattuali, i settori economici e le qualifiche professionali.

Figura 1: Ingressi nel mercato del Lavoro (per coorte d'età)



Fonte: Elaborazione degli autori su dati derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie

Tipologie contrattuali all'ingresso nel mercato del lavoro

L'analisi delle tipologie contrattuali del primo lavoro permette di comprendere meglio le condizioni di avvio delle carriere dei diplomati. La Tabella 1 e la Tabella 2 mostrano che **il contratto di lavoro a tempo determinato rappresenta la tipologia contrattuale più diffusa per tutte le coorti considerate** (30%). Diverso è invece il caso dei **tirocini**, dove questa tipologia nelle prime coorti aveva un peso consistente, mentre **per le coorti più giovani mostra una riduzione a favore di** altre tipologie

⁴ Si ringrazia il Servizio Lavoro della Provincia di Bergamo, in particolare Elisabetta Donati e Marco Lo Giudice per aver fornito i dati e il supporto tecnico per la loro elaborazione e interpretazione.

⁵ La procedura di identificazione dei diplomati è spiegata nella nota in appendice metodologica.

contrattuali, in particolare le **collaborazioni e il lavoro intermittente**. Le restanti forme contrattuali mantengono invece percentuali stabili nel tempo. Nel complesso, le differenze tra la prima e l'ultima coorte non modificano l'immagine di un mercato del lavoro che all'ingresso continua a poggiare principalmente sul tempo determinato, anche se con qualche segnale di cambiamento nelle forme contrattuali minori. Anche i **contratti a tempo parziale**, che si attestano intorno al 30% per tutte le coorti, sono un ulteriore elemento di continuità.

Tabella 1: Tipologie contrattuali all'ingresso nel mercato del lavoro (%)

Tipologia Contrattuale	%
Lavoro a tempo determinato	30.3
Lavoro a tempo indeterminato	4.0
Apprendistato	14.5
Lavoro intermittente	18.0
Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione)	14.8
Collaborazioni	2.5
Tirocini	15.6
Altre esperienze	0.4

*Percentuali per tipologia contrattuale del primo impiego post-diploma.
Sono calcolate considerando tutte le coorti. Fonte: dati derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie*

Tabella 2: Tipologie contrattuali al primo ingresso nel mercato del lavoro (%)

Tipologia Contrattuale	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Lavoro intermittente	16.1	17.0	16.6	20.0	18.3	19.9
Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione)	13.8	13.5	16.9	16.6	15.0	11.9
Collaborazioni	1.0	1.6	0.9	0.7	4.1	7.3
Tirocini	18.3	20.0	17.6	14.2	12.4	11.9

Qui sono riportate solo le tipologie contrattuali che mostrano maggiore eterogeneità tra coorti. Le tabelle più dettagliate si possono trovare negli annessi. Fonte: dati derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie

Questi risultati offrono un utile punto di partenza per esaminare la successiva dimensione di analisi: i settori economici in cui i diplomati ottengono il loro primo contratto di lavoro.

Settori economici e qualifiche di partenza

L'analisi dei settori economici permette di comprendere in quale comparto trovino la loro prima occupazione i neodiplomati. I dati mostrano che l'industria in senso stretto e le attività dei servizi di alloggio e ristorazione da sole raccolgono circa la metà degli ingressi complessivi nel mercato del lavoro.

La quota dell'industria ha registrato un **calo progressivo nelle coorti più giovani**, evidente sia in termini relativi (dal 21,4% al 16,1%) sia assoluti (da 983 ingressi del 1999 ai 611 del 2004).⁶ Al contrario, le attività dei servizi di alloggio e ristorazione e i servizi alla persona hanno guadagnato peso, divenendo settori incrementalmente rilevanti per la prima occupazione. Gli altri comparti presentano invece percentuali sostanzialmente stabili per le diverse coorti. Nel complesso emerge quindi un quadro di **graduale spostamento dell'occupazione giovanile dal settore industriale verso quello dei servizi**.

⁶ Tabella riportante gli ingressi per settore (in valori assoluti) in appendice statistica

Tabella 3: Settori Economici all'ingresso nel mercato del lavoro (%)

Settore Economico	%
Agricoltura	2.4
Industria in senso stretto	20.6
Costruzioni	6.5
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	14.5
Trasporto e magazzinaggio	5.5
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	27.2
Servizi alle imprese	12.5
Pubblica amministrazione, istruzione e sanità	4.2
Servizi alla persona	6.7

Percentuali per settore economico del primo impiego post-diploma.

Sono calcolate considerando tutte le coorti. Fonte: dati derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie

Tabella 4: Settori Economici all'ingresso nel mercato del lavoro (%)

Settore Economico (%)	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Industria in senso stretto	21.4	20.5	23.0	22.8	19.3	16.1
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	27.2	25.3	24.9	27.0	28.1	30.5
Servizi alle imprese	13.7	13.4	11.8	12.4	12.0	11.3
Servizi alla persona	5.6	5.7	5.6	5.4	8.5	10.1

Qui sono riportati solo i settori economici che mostrano maggiore eterogeneità tra coorti. Le tabelle più dettagliate si possono trovare negli annessi. Fonte: dati derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie

Gli andamenti settoriali si riflettono nella composizione dell'occupazione per qualifica professionale. Le evidenze riportate nelle tabelle 5 e 6 indicano che la qualifica più diffusa è rappresentata dalle **professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi**, che raccolgono circa il 40% degli ingressi complessivi e la cui incidenza è aumentata nelle coorti più giovani (dal 38,6% del 1999 al 46,5% del 2004).

Tabella 5: Qualifiche Professionali all'ingresso nel mercato del lavoro (%)

Qualifica Professionale	%
Legislatori, Imprenditori e Alta Dirigenza	0.1
Professioni Intellettuali, Scientifiche e di elevata specializzazione	2.9
Professioni Tecniche	7.1
Professioni Esecutive nel Lavoro d'Ufficio	11.5
Professioni Qualificate nelle Attività commerciali e nei servizi	39.5
Artigiani, Operai Specializzati e Agricoltori	12.4
Conduttori di Impianti, Operai di Macchinari Fissi e Mobili e Conducenti di Veicoli	7.8
Professioni Non Qualificate	18.8

Percentuali per qualifiche professionali del primo impiego post-diploma.

Sono calcolate considerando tutte le coorti. Fonte: dati derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie

Parallelamente si osserva una contrazione degli artigiani, operai specializzati e agricoltori (la cui quota scende dal 14,5% al 10,3%) e delle professioni non qualificate (che passano dal 19,3% al 16,8%). Le restanti qualifiche mantengono valori sostanzialmente stabili in tutte le coorti. Nel complesso emerge dunque un progressivo aumento delle opportunità di ingresso verso professioni qualificate nei servizi e nel commercio e una **riduzione delle mansioni artigiane e non qualificate**. L'aumento delle professioni qualificate nel commercio e nei servizi si collega direttamente al tema della stabilità e della durata del primo contratto.

Tabella 6: Qualifiche Professionali all'ingresso nel mercato del lavoro (%)

Qualifica Professionale	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Professioni Qualificate nelle Attività commerciali e nei servizi	38.6	35.8	35.4	37.9	43.1	46.5
Artigiani, Operai Specializzati e Agricoltori	14.5	12.5	13.8	12.5	10.7	10.3
Professioni Non Qualificate	19.3	19.8	19.8	19.7	17.4	16.8

Qui sono riportate solo le qualifiche professionali che mostrano maggiore eterogeneità tra coorti. Le tabelle più dettagliate si possono trovare negli annessi. Fonte: dati derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie

Durata media primo contratto

L'analisi della durata media del primo contratto consente di valutare la stabilità all'ingresso nel mercato del lavoro e di rispondere a una domanda cruciale: quanto dura mediamente il primo contratto di lavoro dei diplomati? Nel complesso si osserva che **i contratti associati al primo impiego sono diventati progressivamente più brevi**, passando da una media di 224 giorni per la coorte del 1999 a 156 giorni per la coorte 2004.⁷ Allo stesso tempo, circa la terminazione del primo contratto, si può riscontrare un aumento del peso delle cessazioni, delle quali quasi due su tre sono dovute alla scadenza naturale del contratto (quota che cresce fino al 69% nell'ultima coorte). Si riduce invece la quota di trasformazioni a tempo indeterminato, che passa da oltre il 5% delle prime coorti a poco più del 2% nelle più recenti, mentre anche le proroghe risultano in diminuzione. L'analisi dei dati mostra inoltre che, per le prime coorti osservate, **la stabilizzazione avviene in media dopo circa un anno e mezzo**. Questo tempo si è tuttavia ridotto fino a 4 mesi per la coorte più giovane (nel 2024) con riferimento però a un numero limitato di individui (82), situazione che potrebbe riflettere la presenza di "over-performer", cioè di soggetti eccezionalmente produttivi, più che un trend strutturale. Emerge quindi un quadro in cui **i contratti sono diventati progressivamente più brevi e instabili**, sollevando l'interrogativo se tale andamento rifletta un effetto di coorte o piuttosto una dinamica ciclica del mercato del lavoro.

Tabella 7: Modalità di conclusione del primo contratto di lavoro (%)

Termine Contratto	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Cessazione	55.4	54.0	52.3	58.2	62.3	71.9
Proroga	33.5	37.2	39.0	34.7	32.6	24.5
Trasformazione	11.1 (5.9)	8.8 (5.0)	8.7 (5.1)	7.0 (4.0)	5.1 (3.0)	3.7 (2.2)

*Tra parentesi, passaggi a tempo indeterminato (% sul totale delle tipologie)
Fonte: dati derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie*

⁷ Durata media per le restanti coorti disponibile in appendice statistica.

E cosa succede dopo? L'analisi a 3 e 5 anni dal primo ingresso nel mondo del lavoro

A questo punto dell'analisi è interessante osservare la progressione occupazionale dei diplomati nel tempo. La domanda implicita è se la qualità del lavoro migliori quando si osservano gli individui a tre e a cinque anni dall'ingresso nel mercato del lavoro. Poiché a cinque anni è possibile seguire solo le coorti relativamente più anziane, si parte dall'osservazione a tre anni. I risultati mostrano che circa il 26% dei rapporti di lavoro è a tempo parziale, mentre tra le tipologie contrattuali prevalgono l'apprendistato (tra 27,2% e 33,1%) e il tempo indeterminato, quest'ultimo in crescita progressiva nelle coorti più recenti (31,1% per i nati nel 2002). Per tutte le coorti considerate, la **stabilizzazione** è avvenuta in media dopo quattro contratti e nel 55% dei casi si concretizza **all'interno della stessa azienda della prima occupazione**. Tuttavia, circa l'80% di coloro che hanno ottenuto un contratto a tempo indeterminato ha successivamente cambiato impresa, segnalando una **mobilità occupazionale elevata** anche dopo la stabilizzazione.⁸

L'osservazione a cinque anni mostra **in media un miglioramento nella qualità del lavoro**. Il tempo indeterminato diventa la tipologia contrattuale prevalente, mentre il tempo determinato e l'apprendistato si riducono. La quota di contratti a tempo parziale si attesta intorno al 22%, ancora in calo rispetto alle percentuali osservate a 3 anni. È inoltre interessante rilevare che la coorte più giovane è quella che mostra la maggior incidenza in termini relativi dei contratti a tempo indeterminato.

Tabella 8: Tipologie contrattuali a 5 anni dall'ingresso nel mercato del lavoro (%)

Tipologia Contrattuale	1999	2000
Lavoro a tempo determinato	13.9	14.6
Lavoro a tempo indeterminato	46.0	53.8
Apprendistato	22.0	15.7
Lavoro intermittente	6.1	5.5
Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione)	9.0	6.5
Collaborazioni	0.8	1.8
Tirocini	1.9	1.8
Altre esperienze	0.5	0.2

Fonte: dati derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie

Tabella 9: Qualifiche professionali a 5 anni dall'ingresso nel mercato del lavoro (%)

Qualifica Professionale	1999	2000
Legislatori, Imprenditori e Alta Dirigenza	0.2	0.2
Professioni Intellettuali, Scientifiche e di elevata specializzazione	4.8	5.1
Professioni Tecniche	13.1	14.2
Professioni Esecutive nel Lavoro d'Ufficio	20.0	20.2
Professioni Qualificate nelle Attività commerciali e nei servizi	25.1	25.1
Artigiani, Operai Specializzati e Agricoltori	14.7	14.2
Conducenti di Veicoli, Operai di Macchinari Fissi e Mobili e Conducenti di Veicoli	11.9	11.4
Professioni Non Qualificate	10.3	9.6

Fonte: dati derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie

Le professioni non qualificate sono diminuite, passando dal 20% al 10%, a vantaggio delle professioni tecniche ed esecutive. Per entrambe le coorti la stabilizzazione avviene in media dopo sei contratti

⁸ Tabelle complete sulle percentuali per tipologia contrattuale e qualifiche professionali per coorte in appendice statistica.

(corrispondenti a circa un anno e mezzo). Nel 40% dei casi la stabilizzazione è avvenuta nella stessa azienda del primo impiego ma circa il 70% dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato ha cambiato azienda. Queste evidenze a 3 e 5 anni indicano un miglioramento graduale della qualità occupazionale nel medio/lungo periodo e pongono le basi per la successiva analisi delle determinanti che favoriscono il passaggio a un contratto a tempo indeterminato.

Quali fattori sono determinanti nel passaggio dal lavoro temporaneo a quello a tempo indeterminato?

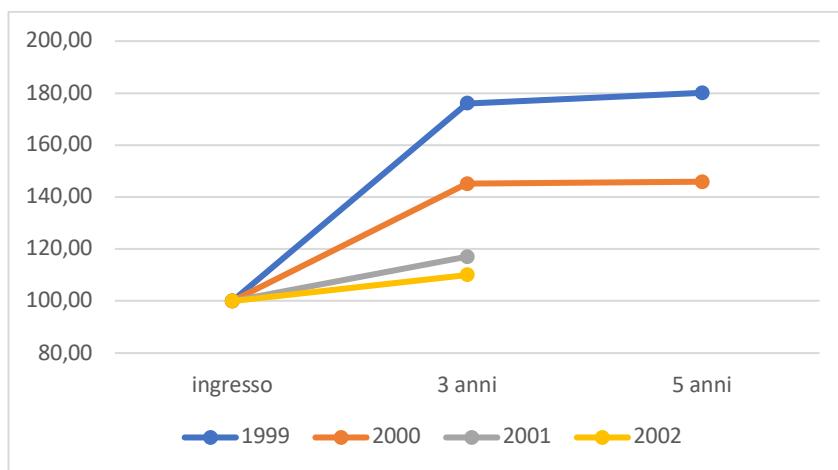
La stima dell'influenza dei diversi fattori demografici (genere, età, cittadinanza extra europea) e relativi alla storia occupazionale (sede di lavoro, contratto a tempo parziale, tipologia contrattuale, settore economico, qualifica professionale, durata dell'occupazione precedente, passaggio a tempo indeterminato nell'azienda della prima occupazione) sulla probabilità di ottenere un contratto a tempo indeterminato consente di individuare quali elementi incidano maggiormente sulla stabilizzazione del lavoro per i giovani.⁹

I risultati dell'analisi di regressione (disponibili in Appendice statistica) evidenziano che, a parità di altri fattori socio-demografici, tra tutti i contratti temporanei quello a tempo determinato costituisce la condizione di partenza più favorevole per il passaggio a tempo indeterminato: la probabilità aumenta infatti di circa il 20% rispetto all'apprendistato. Tutte le altre **forme contrattuali atipiche riducono significativamente la probabilità di stabilizzazione**. Tra le caratteristiche individuali, le donne neodiplomate presentano una probabilità inferiore di circa il 5%. A livello di settore economico l'agricoltura rappresenta il comparto più svantaggiato per la probabilità di passaggio. Infine, il principale fattore determinante della stabilizzazione è la **continuità aziendale**: è molto più probabile ottenere un contratto a tempo indeterminato quando la stabilizzazione avviene nella stessa azienda del primo impiego (circa 22%), un segnale dell'importanza del processo di inserimento all'interno dell'azienda. Questi risultati permettono di delineare il profilo dei lavoratori che più facilmente raggiungono la stabilità contrattuale e permette di introdurre il tema successivo delle dinamiche retributive, utile a valutare come la qualità del lavoro evola anche in termini salariali.

Le dinamiche retributive

Le seguenti figure riportano l'evoluzione delle retribuzioni lorde medie giornaliere (aggiustate per l'inflazione) delle diverse coorti di diplomati all'ingresso nel mercato del lavoro, a tre e a cinque anni.

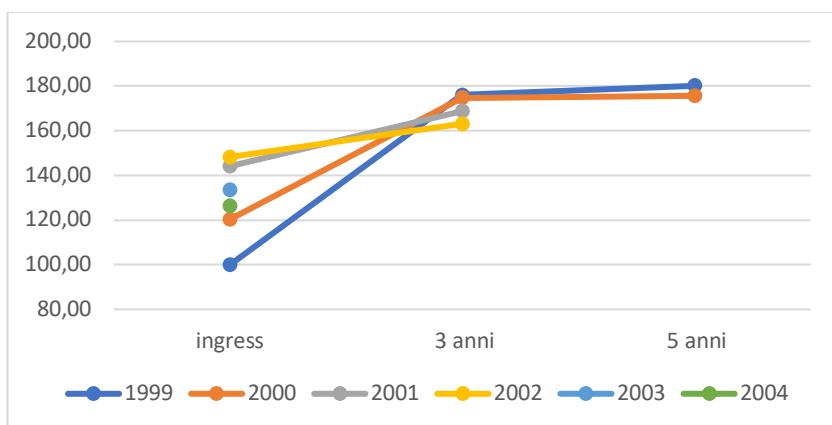
Figura 2a: Indice retribuzione giornaliera (riferimento anno d'ingresso per coorte)



Fonte: Elaborazione degli autori su dati derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie

⁹ I controlli utilizzati comprendono anche: primo contratto già a tempo indeterminato e anno dell'avvenuta stabilizzazione.

Figura 2b: Indice retribuzione giornaliera (riferimento ingresso 1999)



Fonte: Elaborazione degli autori su dati derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie

Nella prima figura le retribuzioni di ciascuna coorte sono indicizzate rispetto al proprio anno di ingresso (valore 100 al momento dell'ingresso), così da osservare l'andamento relativo nel tempo per ogni coorte di diplomati. Nella seconda figura tutte le coorti sono ricondotte a un indice comune con riferimento all'ingresso della coorte del 1999 (valore 100), per consentire un confronto diretto tra coorti in termini di livelli retributivi.

I risultati mostrano che, per ogni coorte, le retribuzioni aumentano progressivamente nel tempo. Sia a tre che a cinque anni dalla prima occupazione si osserva un miglioramento rispetto ai valori iniziali. Tuttavia, il confronto tra coorti evidenzia alcune differenze: le **coorti più giovani** (2001–2004) **entrano con salari più elevati** rispetto alle coorti del 1999–2000, **ma sperimentano progressioni più contenute**, tanto che a tre anni la loro posizione relativa risulta leggermente inferiore rispetto alle prime coorti (1999–2000). Queste ultime, pur partendo da livelli più bassi, hanno beneficiato di una crescita retributiva più marcata quando si osservano a tre anni dal primo impiego post-diploma. Inoltre le coorti del 2003–2004 mostrano retribuzioni d'ingresso inferiori rispetto alle due coorti precedenti, nonostante non sia ancora possibile osservarle a 3 anni.

In sintesi

I risultati appena discussi mostrano come la **struttura del lavoro per i neo-diplomati all'ingresso nel mercato del lavoro sia mutata nel tempo**. Si può notare un progressivo **ridimensionamento del peso dell'industria** e una maggiore incidenza dei servizi, in particolare quelli legati all'alloggio, alla ristorazione e alla cura della persona. Questo cambiamento riflette la progressiva terziarizzazione che anche l'economia bergamasca sta registrando. Il risultato va anche giudicato in luce alle evidenze proposte in ELA (2025), secondo cui il settore dei servizi si caratterizza per maggiore instabilità occupazionale e contratti di durata più breve rispetto alla media degli altri settori. Anche nel contesto bergamasco, l'aumento in percentuale del primo impiego nei servizi si è accompagnato ad una **contrazione della durata del contratto e del passaggio a tempo indeterminato** nel contratto successivo.

Nel tempo **la qualità del lavoro tende comunque a migliorare**. Si registra un aumento della quota di contratti a tempo indeterminato e una diminuzione delle professioni non qualificate, sebbene le coorti più recenti mostrino una crescita salariale più contenuta e retribuzioni iniziali inferiori rispetto alle prime. In una fase particolarmente favorevole del ciclo economico, l'ingresso nel mercato del lavoro con un contratto temporaneo non sembra essere un "binario morto" per i giovani diplomati, ma occorre indagare più in profondità le caratteristiche socio-demografiche e lavorative di chi ha più difficoltà a raggiungere la stabilizzazione dell'occupazione, di modo da mettere in campo le politiche di supporto più adeguate.

I processi di **stabilizzazione lavorativa** sono caratterizzati da una certa gradualità, come si evince dall'osservazione a tre e cinque anni. Inoltre, i percorsi di stabilizzazione sono accompagnati da elevata mobilità aziendale. Dopo aver ottenuto un contratto a tempo indeterminato molti lavoratori cambiano impresa ed è da sottolineare come **la probabilità di stabilizzazione risulti significativamente più alta per chi resta nella stessa azienda** del primo impiego. Tale evidenza potrebbe riflettere un effetto di selezione legato alle capacità individuali, con i lavoratori più performanti che raggiungono la stabilità più rapidamente. Un'ipotesi che sarebbe interessante investigare più nel dettaglio.

Anche nella transizione scuola-lavoro e, soprattutto, la probabilità di passaggio dal lavoro temporaneo a un contratto a tempo indeterminato emerge **un significativo divario di genere**. Le donne neodiplomate presentano una probabilità inferiore di stabilizzazione rispetto agli uomini, segnalando possibili differenze nelle opportunità di ottenere contratti più stabili e, nel lungo periodo, nella ricchezza pensionistica.

Lo skill mismatch

Il concetto di skill mismatch sottintende una situazione di disallineamento tra il titolo di studio e/o le competenze richieste per un lavoro e quelle effettivamente possedute dal lavoratore. Tale fenomeno può essere analizzato considerando due dimensioni, quella verticale e quella orizzontale. Il **mismatch verticale** considera se il livello di istruzione conseguito è superiore o inferiore a quello richiesto per il lavoro svolto e può quindi essere anche chiamato Educational Mismatch. Il **mismatch orizzontale** consiste in una situazione nella quale le competenze acquisite attraverso il percorso formativo non corrispondono a quelle richieste dal lavoro (anche a parità di livello di istruzione).

Le modalità di misurazione del mismatch possono essere soggettive o oggettive. Le prime si basano sulla percezione del lavoratore rispetto all'adeguatezza della propria formazione nel contesto del suo lavoro mentre le seconde derivano da confronti statistici degli elementi osservabili di formazione e competenze. In questa analisi si adotta una **misurazione oggettiva dell'Educational Mismatch**, considerando come mismatch quando gli anni di studio completati da un lavoratore risultino superiori o inferiori di una deviazione standard dalla media del proprio codice professionale ISCO (a due cifre).¹⁰

L'obiettivo è quello di analizzare se esistano disallineamenti tra il titolo di studio richiesto e quello posseduto nella provincia di Bergamo, verificando inoltre eventuali differenze tra giovani (fino a 34 anni di età) e popolazione complessiva e confrontando i risultati con quelli della Lombardia e del resto d'Italia.

L'incidenza dello skill mismatch tra i giovani

Le due tabelle a seguire (Tabella 10 e Tabella 11) riportano le percentuali di lavoratori sovra-istruiti, sotto-istruiti o con un livello di istruzione adeguato alla propria professione per l'Italia e separatamente per Lombardia e Bergamo. La Lombardia si attesta a livelli molto simili a quelli dell'Italia sia per quanto riguarda la popolazione complessiva che per i soli giovani. La provincia di Bergamo, diversamente, si contraddistingue per una presenza più marcata di sovra-istruiti per entrambi i gruppi. L'over-education in questo caso si concentra nel settore dell'Industria, mentre l'under-education nei servizi. Nella provincia di Bergamo si può altresì osservare come la quota di sovra-istruiti tra i giovani sia maggiore rispetto alla popolazione complessiva dei lavoratori bergamaschi (18,4 vs 17,2), effetto opposto a quello osservato per Lombardia e Italia. Allo stesso tempo, diminuiscono però di molto gli under-educated (da 51,9 nella popolazione a 26,9 tra i giovani).

¹⁰ Per ulteriori informazioni si rimanda alla nota metodologica in appendice.

Tabella 10: Adeguatezza del titolo di studio rispetto alla professione (%). Popolazione complessiva.

Incidenza	Italia	Lombardia	Bergamo
Sovra-istruiti	9.5	10.0	17.2
Sotto-istruiti	47.8	47.0	51.9
Correttamente istruiti per la professione	42.7	43.0	30.9

Fonte: Elaborazione degli autori su microdati Istat, RCFL

Tabella 11: Adeguatezza del titolo di studio rispetto alla professione (%). Giovani.

Incidenza (giovani)	Italia	Lombardia	Bergamo
Sovra-istruiti	8.2	8.7	18.4
Sotto-istruiti	24.9	25.1	26.9
Correttamente istruiti per la professione	66.9	66.2	54.7

Fonte: Elaborazione degli autori su microdati Istat, RCFL

Cosa determina lo skill mismatch?

Il test empirico dei rendimenti del mismatch educativo è stato eseguito seguendo Duncan and Hoffman (1981) e Cainarca and Sgobbi (2011), maggiori dettagli sono forniti nella nota metodologica in appendice. Nella regressione utilizzata sono presenti i controlli per genere, contratto a tempo parziale, età, cittadinanza non europea, lavoro in provincia di Milano, tipologia contrattuale, settore economico e lavoro in somministrazione.

Considerando le stime per tutti i lavoratori d'Italia, Lombardia e Bergamo separatamente, si possono osservare solo differenze trascurabili. A Bergamo non è possibile identificare un effetto negativo della sovra-istruzione sul reddito, mentre invece nel resto della regione essere sovra-istruiti è associato ad una retribuzione inferiore di circa il 5% e del 4% in Italia. Le restanti differenze nelle stime puntuali non possono essere considerate attendibili per via dell'ampiezza degli intervalli di confidenza (le direzioni degli effetti non differiscono tra le varie aree). Va però notato che la sotto-istruzione è una condizione associata ad una retribuzione maggiore di circa il 13% rispetto a chi possiede una formazione adeguata per la posizione.

I risultati per quanto riguarda i soli giovani sono interessanti specie se si considerano Lombardia e Provincia di Bergamo a confronto con l'Italia. Per queste due aree non si riscontra un effetto negativo sul

reddito della sovra-istruzione, come invece avviene per l'Italia (circa 3%). Va sottolineato come per Bergamo si possa identificare una penalizzazione retributiva del 21% per le donne, mentre questa scende a 12% in Lombardia e 11% in Italia.¹¹

In sintesi

Nel complesso in Provincia di Bergamo osserviamo una più **alta incidenza degli occupati sovra-istruiti** rispetto alla Lombardia e all'Italia, incidenza che inoltre si intensifica se si considerano solo i giovani. Tale evidenza empirica può essere dovuta a molteplici fattori, dalle specificità del tessuto economico alle caratteristiche socio-demografiche, un tema che meriterebbe ulteriori approfondimenti. Circa l'effetto dello skill mismatch sulle retribuzioni, **non emerge un chiaro effetto negativo della sovra-istruzione sui salari**. Tale risultato ci dice che, nonostante la presenza marcata di lavoratori sovra-istruiti rispetto alla posizione ricoperta, essi non subiscono una penalizzazione retributiva rispetto ai chi possiede un livello di istruzione adeguato alla posizione, come invece avviene sia in Lombardia che in Italia.

3.2. I NEET in tempi di crescita economica

L'Italia è tra i paesi europei con la più alta quota di giovani che non lavorano e non studiano (Not in Employment, Education or Training, NEET). Il tasso dei NEET nella popolazione dai 15 ai 29 anni è nel 2024 intorno al 15% per l'Italia, 11% nella media UE. La riduzione dei NEET al di sotto del 9% rientra tra i target dell'Agenda 2030 dell'Unione Europea. La Lombardia e la provincia di Bergamo, con un tasso dei NEET al 10,1% e 8,4%, registrano una performance anche migliore della media europea, e nel caso della provincia di Bergamo è già stato superato il target fissato al 2030.

In questo contesto, è importante chiedersi se la provincia di Bergamo si differenzi rispetto al resto della regione e dell'Italia, sia in termini di incidenza complessiva del fenomeno, sia in relazione alla composizione e ai fattori di rischio associati. Le analisi presentate in questo paragrafo si propongono di indagare: 1) l'evoluzione del tasso NEET negli ultimi anni; 2) la composizione del gruppo dei NEET; 3) i fattori che influenzano la probabilità di trovarsi in tale condizione.

Le analisi si basano sui microdati della Rilevazione Campionaria sulle Forze Lavoro (RCFL) dell'Istat (Versione Microdati per la Ricerca), che consentono di osservare a livello individuale un ampio insieme di caratteristiche socio-demografiche, tra cui il livello di istruzione e la situazione familiare. Il focus dell'analisi riguarda i giovani tra i 15 e i 34 anni nel periodo 2018–2023, articolato in tre fasi: pre-Covid (2018–19), Covid (2020–21) e post-Covid (2022–23).

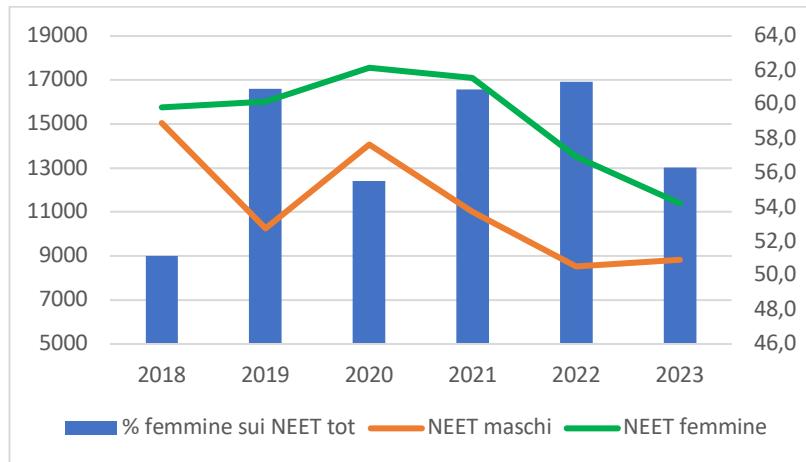
A Bergamo nel corso del tempo si è registrata una contrazione complessiva della numerosità dei NEET, anche considerando il periodo Covid. Ciononostante i NEET rappresentano ancora una considerevole quota della popolazione. Nel 2023 (media primi 3 trimestri) circa 20mila giovani tra i 15 e i 29 anni non lavorano e non studiano, pari all'11,3% della popolazione di questa fascia d'età (19,6 mila secondo stime della CCIAA di Bergamo su 4 trimestri 2023). Sia i maschi che le femmine hanno fatto registrare una contrazione, ma durante il periodo Covid i maschi risultano quelli maggiormente colpiti. Già nel 2021 però, i maschi hanno recuperato meglio e il loro numero di NEET è diminuito maggiormente rispetto alle donne. Concentrandosi sul gap tra uomini e donne, questo era molto minore nel 2018 rispetto a quanto non sia nel 2023, con le donne che ora costituiscono il 56% dei NEET.

Sebbene l'Istat adotti la fascia d'età 15–29 anni per definire i NEET, l'estensione del range fino ai 34 anni può consentire di considerare anche i cosiddetti "giovani adulti". Si tratta di una fascia di età che dovrebbe aver completato ufficialmente il percorso d'istruzione, ma molti individui potrebbero essere ancora coinvolti in una fase di transizione (prolungata) tra scuola e lavoro (percorsi formativi aggiuntivi, tirocini o periodi di inattività temporanea). In un contesto come quello italiano, includere i 30–34enni

¹¹ Grafici dei coefficienti riportati in appendice statistica.

permette di cogliere una quota potenzialmente rilevante di persone che, seppur non più giovanissime, si trovano ancora in una condizione di esclusione da istruzione, formazione o occupazione.

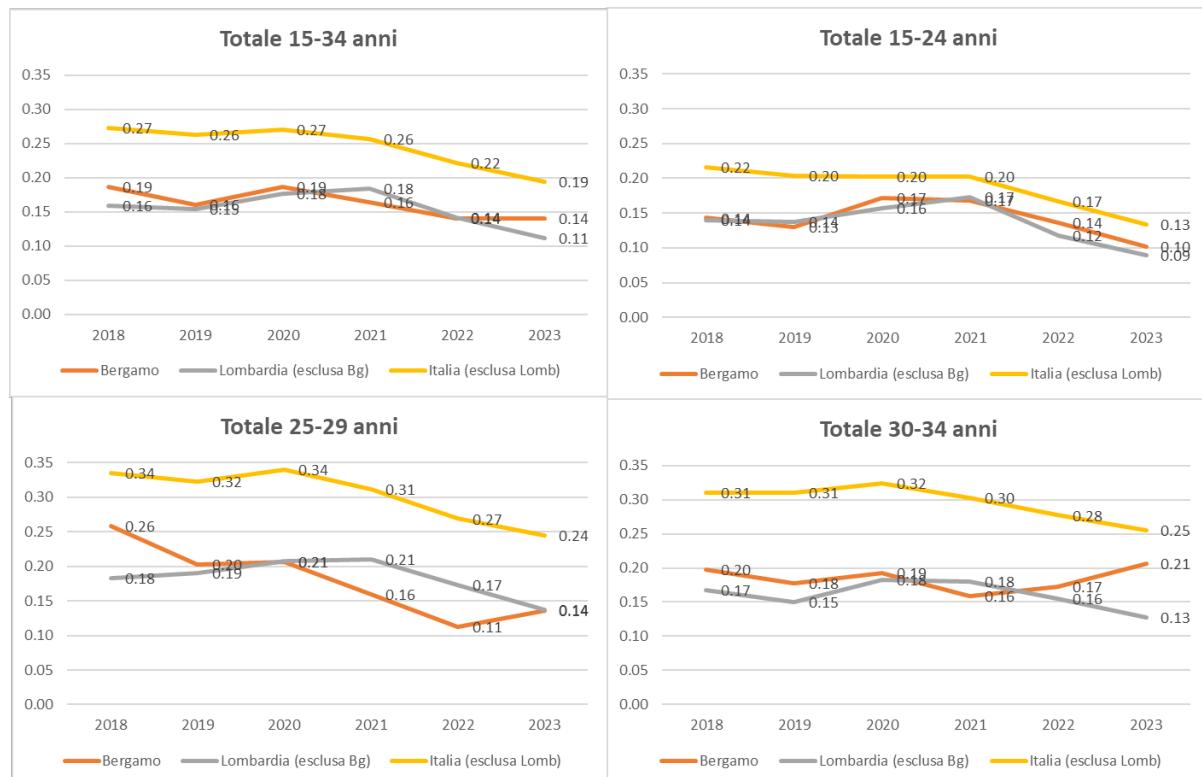
Figura 3: NEET 15-29 anni in provincia di Bergamo



Fonte: Elaborazione degli autori su microdati Istat, RCFL

Nel caso della Provincia di Bergamo, nel 2023 non lavorano e non studiano circa 14 mila persone tra i 30 e 34 anni, di cui l'88% femmine. Rispetto all'anno precedente, sono aumentati significativamente sia i maschi che le femmine, con un aumento in termini relativi maggiore per i maschi. L'incidenza delle femmine sui NEET 30-34 anni è passata da 91 a 88%. Se consideriamo anche questa fascia d'età, la stima del numero di NEET a Bergamo sale da circa 20mila a oltre 34mila.¹²

Figura 4: NEET 15-34, 15-24, 25-29, 30-34 anni (Italia, Lombardia e provincia di Bergamo)



Fonte: Elaborazione degli autori su microdati Istat, RCFL

¹² Un tema non affrontato qui è se questi NEET tra i 30 e i 34 anni fossero già NEET 25-29 5 anni prima.

Come già fatto notare, nel corso degli ultimi anni il tasso NEET si è ridotto significativamente, ma l'impatto del Covid su questo indicatore è stato a Bergamo più elevato che in Lombardia e nel resto dell'Italia. Mentre nel resto dell'Italia la quota dei NEET ha registrato un lieve aumento nel 2020, in Lombardia questo aumento è stato più marcato e in provincia di Bergamo specialmente, superando il 19% (dal 16,5 del 2019). Nonostante si sia registrata una significativa riduzione negli anni successivi, questa è stata più marcata in Lombardia e al 2023 la quota di NEET a Bergamo è superiore (14% contro 11%).

La crescita dell'incidenza dei NEET nel periodo Covid ha interessato sia la componente maschile che quella femminile della popolazione, ma è stata più rilevante per i maschi.

Ciononostante, in tutto il periodo di osservazione, Bergamo registra una performance migliore rispetto all'Italia, mentre rispetto alla Lombardia questo è vero solo per quanto riguarda le femmine. Nel 2023 la differenza di genere nel tasso dei NEET in provincia di Bergamo è maggiore rispetto a quella registrata in Italia e in Lombardia (intorno a 12 punti percentuali).¹³

L'eterogeneità della popolazione dei NEET emerge chiaramente se si fa riferimento alle caratteristiche socio-demografiche. La tabella 12 riporta la composizione dei NEET in Provincia di Bergamo, in Lombardia e nel resto dell'Italia (media 2022-2023). In tutte le aree, **la maggior parte dei NEET sono inattivi, con una prevalenza del genere femminile, con meno di 25 anni e conviventi coi genitori**. Un dato preoccupante è che **la condizione di NEET non è un fenomeno individuale, ma coinvolge spesso l'intero nucleo familiare**: tre NEET su quattro a Bergamo e in Italia e due NEET su tre in Lombardia sono infatti in nuclei familiari in cui almeno un altro componente non lavora o non studia.

Tabella 12: Le caratteristiche socio-demografiche dei NEET 15-29 anni (media 2022-2023, composizione %)

	Bergamo	Lombardia (esclusa Bg)	Italia (esclusa Lomb)
Disoccupato	18.5	31.7	32.5
Inattivo	81.5	68.3	67.5
Femmina	72.0	61.3	57.6
età media	26.0	25.9	26.6
giovani_1524	42.3	39.3	35.0
giovani_2529	21.5	30.5	30.8
giovani_3034	36.3	30.2	34.1
nati all'estero	37.5	34.3	17.3
titolo di studio medie	48.9	37.7	38.4
partner	45.8	34.5	29.8
figlio	49.0	57.8	60.5
genitore	48.3	37.2	35.3
neet_altri	76.7	71.4	78.2

Fonte: Elaborazione degli autori su microdati Istat, RCFL

La Provincia di Bergamo e la Lombardia si differenziano dal resto dell'Italia soprattutto per la maggior incidenza della componente straniera: quasi il 40% dei giovani NEET a Bergamo sono nati all'estero, il doppio rispetto a quanto registrato nel resto dell'Italia.

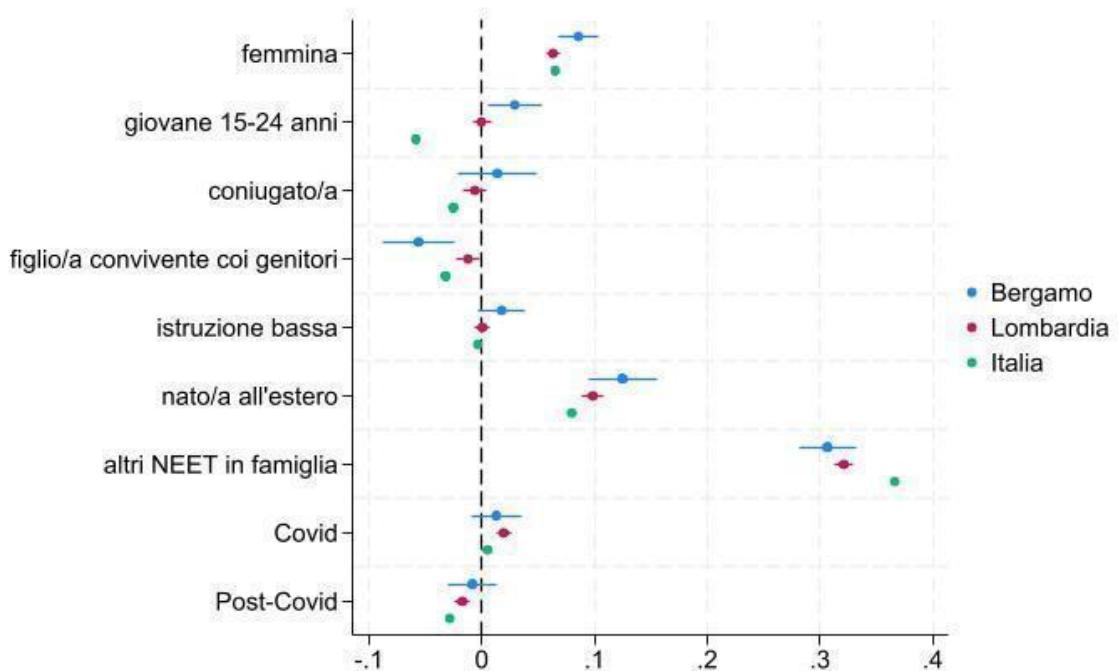
¹³ Grafici separati per maschi e femmine sono disponibili in appendice statistica.

I dati per genere sembrano evidenziare in media due principali gruppi di NEET in provincia di Bergamo: dei giovani maschi NEET (probabilmente) drop-out in famiglie in condizioni socio-economiche favorevoli e donne straniere sposate e inattive, figlie di genitori stranieri, in condizioni socio-economiche meno favorevoli. Si può ipotizzare che per il primo gruppo siano fattori di mercato o condizioni di fragilità non osservabili nei dati sulle forze di lavoro a determinare la condizione di NEET, mentre per il secondo siano principalmente dei fattori culturali.¹⁴

La letteratura socioeconomica ha identificato alcuni fattori individuali e familiari che, a parità di altre caratteristiche, influenzano la probabilità che un giovane possa essere un NEET (Quintano et al., 2018). Tra i principali fattori di rischio figurano il genere, la dispersione scolastica (e quindi un basso livello di istruzione), problemi di salute mentale, associati anche a comportamenti rischiosi (come l'abuso di sostanze stupefacenti) e una situazione familiare di svantaggio economico o sociale (genitori disoccupati o con bassi salari, con bassi livelli di istruzione o con un background migratorio). La famiglia di origine può avere anche un effetto indiretto, aumentando la probabilità di abbandono precoce degli studi o di povertà educativa (Gladwell et al., 2022).

Utilizzando i microdati sulle forze di lavoro per il periodo 2018-2023, abbiamo stimato come diversi fattori individuali (genere, età, livello di istruzione, cittadinanza, stato civile) e familiari (presenza di figli, presenza di altri NEET in famiglia, livello di istruzione dei genitori, presenza di almeno un genitore nato all'estero) influenzano la probabilità di essere NEET nella popolazione dei giovani tra i 15 e i 34 anni nella Provincia di Bergamo, in Lombardia e in Italia. I risultati dell'analisi di regressione sono riportati nelle due figure seguenti, che riportano l'effetto marginale sulla probabilità di essere NEET di ciascun fattore considerato, a parità degli altri fattori riportati. Dal 2021, la Rilevazione Campionaria sulle Forze di Lavoro chiede informazioni sul titolo di studio e luogo di nascita dei genitori a tutti i rispondenti.¹⁵ La seconda figura riporta quindi le stime del modello includendo queste ulteriori informazioni, nel sotto periodo 2021-2023 per la popolazione 15-34 anni.

Figura 5: Fattori determinanti la probabilità di essere NEET in Provincia di Bergamo, in Lombardia e in Italia, 2018-2023 - Stime degli effetti marginali da modelli di regressione



Fonte: Elaborazione degli autori su microdati Istat, RCFL

¹⁴ Tabelle complete per genere riportate in appendice statistica.

¹⁵ Quota di valori mancanti a livello nazionale bassa (1% per titolo studio, 0.5% per luogo nascita).

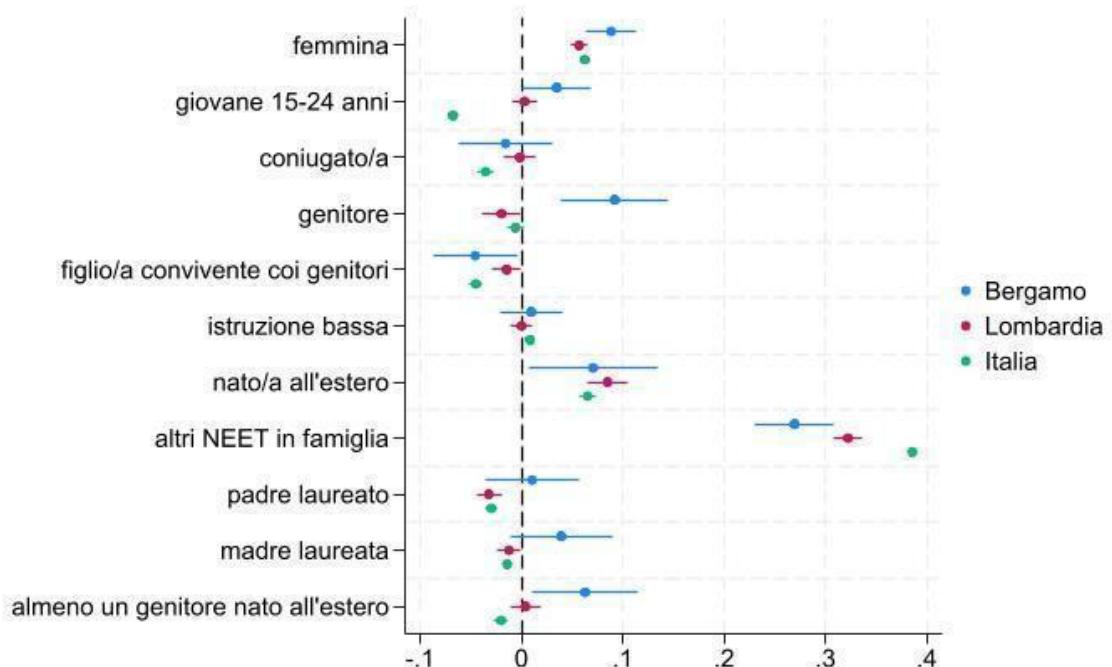
La prima figura evidenzia chiaramente che il principale fattore di rischio consiste nella presenza di altri NEET in famiglia (a parità di altri fattori, aumenta la probabilità di essere NEET più del 30% in Lombardia e a Bergamo, del 37% in Italia). Anche essere femmina e l'essere nati all'estero aumenta il rischio di essere NEET. L'unico fattore protettivo che emerge da questa prima analisi è il vivere ancora con i genitori.

In generale, non emergono differenze significative nei fattori di rischio tra le tre aree, con l'eccezione dell'età: mentre a Bergamo avere meno di 24 anni aumenta leggermente la probabilità di essere NEET, in Lombardia è irrilevante e in Italia la giovane età è un fattore che riduce il rischio di trovarsi in questa condizione.

La figura 6 mostra i risultati dell'analisi di regressione quando vengono considerate alcune caratteristiche della famiglia di origine.¹⁶

Ne risulta che solo a Bergamo avere almeno un genitore nato all'estero ed essere genitori a propria volta è una condizione rilevante per essere NEET e che ad importare maggiormente è ancora la presenza di altri NEET in famiglia. Circa i principali fattori protettivi, la presenza di genitori laureati non è rilevante a Bergamo, a differenza che nel resto di Lombardia e d'Italia.¹⁷

Figura 6: I fattori determinanti la probabilità di essere NEET, 2021-23: il ruolo della famiglia



Fonte: Elaborazione degli autori su microdati Istat, RCFL

I risultati della nostra analisi suggeriscono l'esistenza di un'elevata eterogeneità della popolazione dei NEET a Bergamo, e proprio in una fase congiunturale favorevole ed in una provincia con un basso livello di disoccupazione come quella di Bergamo, è importante identificare le peculiarità di diversi gruppi/categorie all'interno dei NEET, di modo da disegnare politiche efficaci per quel tipo di target. L'analisi cluster ha identificato tre principali gruppi di soggetti:

¹⁶ Viene anche considerato l'essere genitore.

¹⁷ L'analisi per il range d'età 15-29 e per genere è riportata in Appendice statistica.

1) **giovani italiani/e drop-out**: si tratta di ragazzi (principalmente) inattivi molto giovani (l'età media è intorno ai 19 anni), nati in Italia, che vivono coi genitori e che hanno probabilmente abbandonato la scuola (quasi la metà ha un basso livello di istruzione);

2) **madri straniere inattive in famiglie svantaggiate**: si tratta di donne nate all'estero o con un background migratorio, relativamente meno giovani (l'età media è 31,5 anni), inattive sul mercato del lavoro e in famiglie in cui sono presenti altri NEET. Questo gruppo contiene una quota rilevante di giovani mamme (81%);

3) **giovani donne inattive nate in Italia**: si tratta di un gruppo di giovani donne (24,1 anni in media) che si contraddistingue per una condizione di svantaggio personale o familiare relativamente meno evidente rispetto ai gruppi precedenti (solo il 40% ha un basso titolo di studio e sono il gruppo con la quota relativamente più elevata di genitori laureati).

Tabella 13: Principali gruppi di Neet identificati dall'analisi Cluster

	Giovani donne inattive nate in Italia	giovani italiani/e drop-out	madri straniere inattive in famiglie svantaggiate
Femmina	66.3%	49.8%	88.6%
età media	24.1	18.9	31.5
nato/a all'estero	26.9%	8.6%	60.9%
basso livello di istruzione	40.5%	42.3%	57.9%
disoccupato	18.4%	31.0%	11.2%
Inattivo	81.6%	69.0%	88.8%
partner	28.5%	0.0%	83.4%
genitore	28.5%	0.0%	81.1%
figlio/a convivente coi genitori	71.5%	93.9%	8.7%
altri NEET in famiglia	77.5%	57.6%	87.5%
padre laureato	16.2%	3.8%	0.0%
madre laureata	12.0%	11.3%	2.9%
almeno un genitore nato all'estero	45.5%	34.9%	63.2%

Fonte: Elaborazione degli autori su microdati Istat, RCFL

Da questa classificazione è facile intuire che il tipo di interventi necessari per favorire l'uscita dalla condizione di NEET può (e deve) essere molto differenziato tra un gruppo e l'altro. Ad esempio, mentre interventi di orientamento e formazione potrebbero essere utili per il primo gruppo, per il secondo potrebbero risultare poco efficaci se l'inattività è determinata dalla presenza di figli piccoli o da un contesto culturale che scoraggia la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Inoltre, per il primo ed il terzo gruppo sarebbe importante verificare la presenza di problemi di salute mentale o altre fragilità (informazioni non disponibili nei dati sulla rilevazione delle forze di lavoro), aumentate significativamente tra le giovani generazioni a causa della pandemia. In questi casi, le politiche attive del lavoro citate in precedenza potrebbero risultare poco o per nulla efficaci se non affiancate da interventi a supporto della salute e inclusione sociale del soggetto. Ad esempio, un recente rapporto dell'Unione Europea evidenzia che il mancato soddisfacimento delle aspettative dei giovani, soprattutto con riferimento al lavoro e alla ricerca di un'abitazione, può generare fenomeni di depressione e aumentare la probabilità di essere NEET (Eurofound 2024). Nel caso della Lombardia, è stato evidenziato che le diverse forme di fragilità (occupazionale, sociale e ambientale) sono spesso tra loro correlate e tendono a concentrarsi tra i giovani residenti in alcune province, soprattutto nel sud della regione (Luppi et al., 2024).

In un contesto di bassa disoccupazione, questi risultati confermano che non sempre – o non solo – lo skill mismatch è la principale causa dell'essere NEET, e che le politiche attive del lavoro possono non essere sufficienti nel favorire la fuoriuscita da questa condizione. Come sottolineato anche a livello europeo, sono necessari interventi sempre più articolati e personalizzati, in cui le politiche attive del lavoro vengono combinate, a seconda dei casi e dei contesti, con politiche per la salute, politiche sociali (inclusi i servizi di cura) o anche politiche abitative.

In sintesi

Nonostante la provincia di Bergamo presenti **livelli di NEET inferiori alle medie nazionale e regionale**, la **composizione** di questo gruppo mostra **elementi di forte eterogeneità e vulnerabilità**. L'analisi evidenzia come la presenza di altri NEET in famiglia rappresenti il principale fattore di rischio, mentre emergono differenze rilevanti di genere e sulla base del background migratorio. La cluster analysis identifica tre profili distinti (giovani italiani drop-out, madri straniere inattive in contesti familiari svantaggiati e giovani donne inattive nate in Italia) che richiedono interventi mirati e multidimensionali. **In un contesto di piena occupazione** come quello bergamasco, **le politiche attive del lavoro da sole non appaiono sufficienti** per ridurre lo "zoccolo duro" di NEET: per essere efficaci devono integrarsi con misure di sostegno alla salute mentale, alla conciliazione familiare e/o all'inclusione sociale, a seconda delle ragioni sottostanti il fenomeno.

3.3. Giovani, salari e lavoro povero

L'istruzione formale non è solamente un elemento fondamentale del processo che determina il reddito da adulti (Corak, 2013), ma anche un fattore chiave di trasmissione intergenerazionale dello status socio-economico (Bowles e Gintis, 2002). Inoltre, l'istruzione gioca un ruolo centrale nella formazione del capitale umano e quindi nella creazione di un bacino di lavoratori qualificati che contribuisca al miglioramento della produttività e supporti la competitività delle imprese (Gennaioli et al., 2013). Visto il ruolo cruciale dell'investimento in istruzione nel plasmare le traiettorie lavorative e di vita individuali e nel determinare la crescita economica, in questa sezione si è cercato di rispondere a una serie di domande di ricerca:

- Qual è stata l'evoluzione del livello d'istruzione nella provincia di Bergamo, mettendo a confronto i giovani con i loro genitori?
- Chi studia di più ha effettivamente un ritorno sul mercato del lavoro?
- Lavorare è sufficiente per sfuggire alla povertà?
- La provincia di Bergamo si differenzia dalla media regionale (o dal resto della regione) o nazionale (o dal resto dell'Italia) in termini di istruzione e ritorni salariali?

Le analisi guidate da queste domande si basano sui microdati della Rilevazione Campionaria sulle Forze Lavoro (RCFL) dell'Istat. Questi dati permettono di osservare a livello individuale l'istruzione ottenuta e le retribuzioni lorde mensili, nonché il livello d'istruzione dei genitori.¹⁸ Il focus sarà sui giovani tra i 15 e i 34 anni tra il 2021 e il 2022, anni per i quali sono disponibili informazioni sulle retribuzioni nella RCFL.

La (im)mobilità Intergenerazionale

Analizzare la distribuzione dei livelli educativi di genitori e figli e la loro associazione statistica, oltre a fornire un quadro sull'evoluzione del livello d'istruzione medio, consente di comprendere se ci sia una relazione tra il contesto familiare e i risultati educativi. Questo tipo di analisi fornisce un'istantanea dello stato di accessibilità delle opportunità educative.¹⁹ Per mobilità intergenerazionale si intende generalmente la misura in cui lo status socio-economico di un individuo differisce da quello dei suoi

¹⁸ Per ulteriori dettagli si veda la nota in appendice metodologica.

¹⁹ L'accumulazione di capitale umano dipende dalle risorse economiche che le famiglie possono investire (Becker and Tomes, 1986).

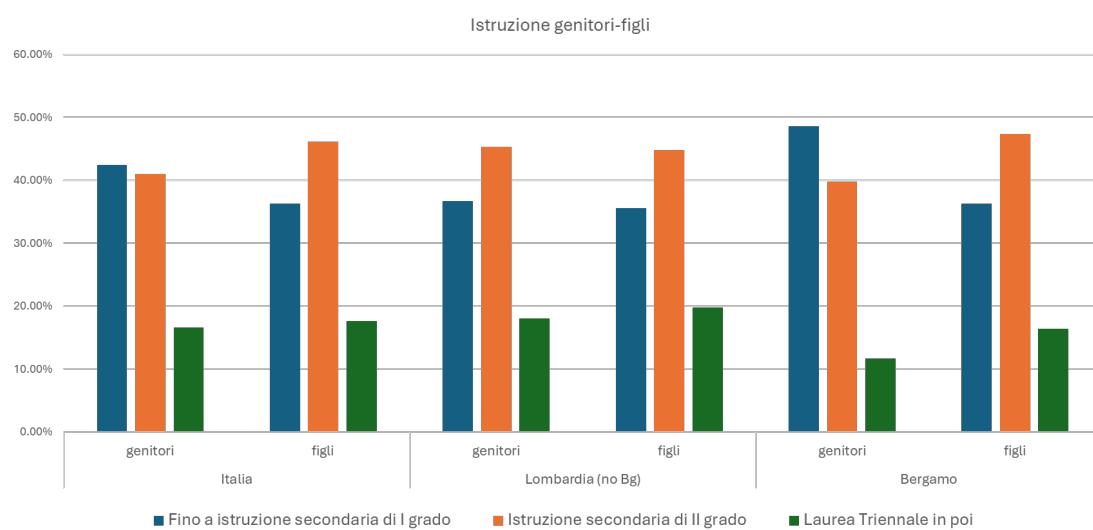
genitori (Cholli e Durlauf, 2022). Quando si considera l'istruzione, questo concetto riflette quanto il titolo di studio raggiunto dipenda dal livello di istruzione dei propri genitori.

Per misurare quantitativamente questa relazione in questa sezione si utilizza **l'elasticità intergenerazionale (IGE)**, che stima l'associazione statistica tra gli anni di studio dei genitori e dei figli a parità di altre condizioni per il tramite di un'analisi di regressione. Il coefficiente IGE è compreso tra 0 (perfetta mobilità, l'istruzione dei genitori non influenza quella dei figli) e 1 (completa/forte persistenza, l'istruzione dei figli è fortemente correlata a quella dei genitori). Una maggiore mobilità sottintende la stessa possibilità di raggiungere un alto livello di istruzione sia avendo genitori laureati che senza alcun titolo di studio. Un'alta persistenza sottintende le scarse possibilità di raggiungere un alto livello d'istruzione per chi, ad esempio, ha genitori con bassi titoli di studio, una situazione problematica specie in un contesto dove il ritorno dell'istruzione sui risultati socio-economici è rilevante. In questa analisi l'IGE è stato stimato utilizzando la media degli anni di studio dei due genitori, così da rappresentare meglio il livello d'istruzione della famiglia di origine nel complesso.

Per comprendere l'evoluzione del livello d'istruzione tra generazioni è utile osservare le distribuzioni dei livelli raggiunti da genitori e figli. Di seguito è riportato un istogramma che riassume tali distribuzioni (per l'Italia, la Lombardia e la Provincia di Bergamo).²⁰ Sono distinti 3 livelli di istruzione raggiunti: fino all'istruzione secondaria di I grado; istruzione secondaria di II grado (diploma); laurea triennale in poi.

Il confronto ci mostra un chiaro innalzamento del livello medio d'istruzione per la generazione dei figli rispetto a quella dei genitori. Tale dinamica risulta più marcata in Lombardia e a Bergamo rispetto all'intero paese. Inoltre, non solo a Bergamo i giovani hanno raggiunto un livello di istruzione più elevato rispetto a quello dei loro genitori (sia più diplomati che laureati rispetto all'istruzione di base), ma il miglioramento è stato più marcato che per il resto della Lombardia. Queste evidenze forniscono una spinta verso la questione successiva: quanto il titolo raggiunto dipende dal livello di istruzione dei propri genitori, a parità di condizioni? In altri termini, qual è il valore dell'elasticità intergenerazionale (IGE)?

Figura 7: Confronto tra l'istruzione dei genitori e quella dei figli



Fonte: Elaborazione degli autori su microdati Istat, RCFL

Le stime dell'elasticità intergenerazionale (IGE) confermano che la provincia di Bergamo presenta un grado di mobilità educativa superiore rispetto alla Lombardia e all'Italia. Le stime, tutte significative all'1%, sono riportate integralmente in appendice. Il valore dell'IGE stimato per Italia e Lombardia è pari a 0,33, mentre si riduce a 0,28 per Bergamo. Questo risultato segnala una minore dipendenza tra il livello

²⁰ Una tabella più dettagliata è disponibile in appendice statistica.

d'istruzione dei figli e quello dei genitori. **Nella provincia bergamasca il titolo di studio ottenuto risulta meno influenzato dal background familiare.** L'analisi evidenzia inoltre che alcune caratteristiche individuali sono associate a minori livelli di istruzione. Gli individui con un background migratorio mostrano circa il 12% di anni di studio in meno e chi è nato nel mezzogiorno circa il 14%.²¹

A Bergamo i figli non solo hanno studiato più dei genitori, ma vi è maggior mobilità rispetto alla Lombardia ed al resto d'Italia. Come si traduce questo risultato positivo per l'educazione ai risultati nel mercato del lavoro? Quali sono i ritorni salariali associati ai diversi titoli di studio?

Salario medio per livelli di Istruzione

La provincia di **Bergamo** si distingue non solo per una **maggior incidenza di lavoratori con basso livello di istruzione ma anche per salari medi inferiori rispetto alla Lombardia e all'Italia** per quanto riguarda i profili più qualificati.

La tabella seguente riporta il salario medio lordo mensile, la quota di lavoratori e le ore medie settimanali per tre categorie di istruzione (fino alla secondaria di I grado, secondaria di II grado e laurea triennale o superiore) distinguendo tra provincia di Bergamo, Lombardia e Italia. A Bergamo, la quota di individui che hanno al massimo finito la scuola secondaria di primo grado è più elevata (54,8%) rispetto a Lombardia (45,2%) e Italia (48,1%), mentre i laureati risultano in minor percentuale (10,3%, contro 16,8% e 15,3%). Considerando le retribuzioni, **i laureati in provincia di Bergamo percepiscono salari medi inferiori rispetto alla Lombardia e all'Italia**. Inoltre, **pure i diplomati guadagnano meno della media regionale** ma al contrario, **chi ha completato al massimo l'istruzione secondaria di I grado mostra retribuzioni leggermente superiori rispetto agli analoghi gruppi nelle altre aree**. Infine, si può osservare che i laureati lavorano in media per meno ore a settimana a Bergamo.

Tabella 14: Salario medio lordo mensile per livello d'istruzione, occupati totali (media 2021-22)

	Bergamo	%	ore	Lombardia (esclusa Bg)	%	ore	Italia (esclusa Lomb)	%	ore
Fino a istruzione secondaria di I grado	2086.2	54.8	34.6	2013.2	45.2	36.3	1808.2	48.1	36.5
Istruzione secondaria di II grado	2323.7	34.8	34.7	2449.6	38.0	36.7	2224.0	36.7	36.3
Laurea Triennale in poi	2798.3	10.3	33.5	3169.7	16.8	37.1	2895.0	15.3	35.3

Fonte: Elaborazione degli autori su microdati Istat, RCFL

²¹ Le elasticità sono state stimate controllando per età, età al quadrato, genere, background migratorio, origine meridionale. Questo al fine di limitare la distorsione delle stime. Il procedimento è ulteriormente discusso nell'appendice metodologica.

Considerando solo i giovani lavoratori (15-34 anni), emergono alcune differenze significative nel profilo del capitale umano e delle retribuzioni tra provincia di Bergamo, Lombardia e Italia. **Anche tra i giovani, i laureati pesano meno sul totale degli occupati nella provincia di Bergamo** (14,9%) rispetto alla Lombardia (20,1%) e alla percentuale media nazionale (17,8%). Sul piano delle retribuzioni, **i giovani laureati di Bergamo percepiscono un salario medio lordo mensile inferiore a quello dei loro coetanei lombardi** (2.272 euro contro 2.499,7 euro). Il dato più peculiare riguarda però i diplomatici, che risultano retribuiti meno rispetto a chi ha conseguito al massimo la licenza media (1.863,9 euro contro 1.929,4 euro). Questa peculiarità non è osservata né in Lombardia né a livello nazionale. In **media i giovani bergamaschi lavorano inoltre meno ore settimanali rispetto ai coetanei lombardi** per tutte le categorie di istruzione. Infine, considerando separatamente maschi e femmine, le donne mostrano sempre salari medi inferiori agli uomini in ogni livello di istruzione e minori ore lavorate in media.²²

Tabella 15: Salario medio lordo mensile per livello d'istruzione (Giovani 15-34)

	Bergamo	%	ore	Lombardia (esclusa Bg)	%	Ore	Italia (esclusa Lomb)	%	ore
Fino a istruzione secondaria di I grado	1929.4	36.9	33.2	1714.5	34.9	36.0	1517.5	35.7	36.1
Istruzione secondaria di II grado	1863.9	48.2	33.2	1900.5	45.0	36.4	1720.6	46.4	35.8
Laurea Triennale in poi	2272.0	14.9	34.7	2499.7	20.1	36.7	2196.3	17.8	35.0

Fonte: Elaborazione degli autori su microdati Istat, RCFL

I ritorni salariali dell'istruzione

Il passo successivo dell'analisi è stato stimare il ritorno percentuale medio associato ai diversi livelli di istruzione, al fine di misurare il premio salariale derivante dai titoli di studio più elevati. I ritorni sono stati stimati tramite un'equazione Minceriana, che ha consentito di stimare il differenziale salariale in percentuale rispetto alla retribuzione media associata al livello di istruzione più basso (fino al diploma di scuola secondaria di primo grado). I risultati derivano da modelli di regressione che includono controlli per caratteristiche socio-demografiche (quali genere, età, cittadinanza, condizioni familiari) e caratteristiche del lavoro svolto. Informazioni dettagliate sulla specificazione dei modelli e sulla procedura di stima sono illustrati nell'appendice metodologica.

Per la popolazione complessiva dei lavoratori, i ritorni percentuali medi per la provincia di Bergamo risultano in linea con quelli della Lombardia e superiori a quelli nazionali. Il diploma è associato ad un salario più alto del 17,4% rispetto a chi ha al massimo conseguito la licenza media (16,5% in Lombardia), mentre la laurea comporta un differenziale del 36,5% (37,3% in Lombardia).²³ Queste evidenze confermano come **anche nella provincia di Bergamo l'istruzione rappresenti un investimento remunerativo per i lavoratori**.

²² La tabella completa con i valori distinti per genere è riportata in appendice statistica.

²³ Le stime complete sono riportate nell'appendice statistica.

Considerando solo i giovani occupati con meno di 35 anni, la provincia di Bergamo emerge come un contesto in cui i ritorni di diploma e laurea risultano più contenuti rispetto alla Lombardia e all'Italia. È inoltre peculiare che il diploma di scuola secondaria di II grado non comporti un premio salariale significativo rispetto a chi ha completato al massimo le scuole medie. Il ritorno del diploma per Bergamo è stimato intorno al 3,3%, ma non è statisticamente differente da zero, indicando che, a parità di altre condizioni, il salario dei diplomati a Bergamo non è statisticamente diverso da chi ha al massimo completato la scuola secondaria di primo grado. Va sottolineato che **a Bergamo chi possiede solo la licenza media guadagna in media l'11,1% in più rispetto agli altri lombardi con lo stesso livello di istruzione.**²⁴

Questi risultati non sono influenzati da possibili differenze non osservate. Il background migratorio è incluso tra le variabili di controllo e risulta associato a retribuzioni più basse, con un differenziale medio negativo di circa il 9%. Gli studenti lavoratori rappresentano il 7,1% dei giovani lavoratori in Italia, il 5,4% in Lombardia e il 6,4% a Bergamo. Il ritorno salariale dei diversi titoli di studio è stato stimato tenendo conto della loro presenza. Inoltre, le differenze tra Bergamo e la Lombardia non risultano dipendere dalla presenza di Milano. Analizzando le altre provincie Lombarde con un tessuto simile (Brescia, Como, Lecco, Pavia), solo Pavia e Como mostrano risultati simili, le altre mostrano stime coerenti con quelle Lombarde.

Disaggregare le stime dei ritorni differenziando tra le principali tipologie di percorso di studi completati dai giovani lavoratori ha permesso di chiarire quali siano i percorsi con maggiori ritorni e quelli più penalizzati in termini salariali.²⁵ Per quanto riguarda i diplomi, i ritorni sono stati stimati differenziando tra istituti professionali, tecnici e licei. Circa le lauree, le stime dei ritorni considerano separatamente le lauree STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) dagli altri percorsi di studio universitari. Per quanto riguarda i risultati, non vi è differenza tra i ritorni salariali per gli studi professionali e tecnici tra Bergamo e il resto di Lombardia. **Il diploma di liceo risulta avvantaggiato a Bergamo (+10%) rispetto al resto della regione. Aver completato una laurea STEM è associato ad un miglioramento salariale inferiore rispetto al resto della regione.**

In sintesi

Da questa analisi emerge un quadro in cui, **nella provincia di Bergamo, coesistono elevata mobilità educativa e basso rendimento dell'istruzione.** Tale risultato è coerente con il modello proposto da Solon (2004), secondo cui in contesti caratterizzati da ritorni educativi modesti, le famiglie con più alto capitale umano non dispongono di risorse sufficientemente maggiori né trovano forti incentivi economici per investire ulteriormente nell'istruzione dei figli.

Il migliore risultato in termini di mobilità del livello d'istruzione a Bergamo appare in parte legato al più basso punto di partenza. Solo il 10,5% dei genitori risulta laureato, contro circa il 18% nel resto della Lombardia e in Italia. Parallelamente, il fatto che i diplomati non ottengano un ritorno salariale significativo rispetto a chi ha al massimo completato la scuola secondaria di primo grado indica **un mercato del lavoro locale che offre opportunità relativamente più favorevoli ai profili meno qualificati**, rispetto sia alla Lombardia che all'Italia. Al tempo stesso, si osserva un riconoscimento economico più debole per i giovani laureati, con ritorni inferiori rispetto agli adulti e alle altre aree considerate. Non è possibile con i dati a disposizione distinguere se ciò riflette un effetto di coorte (mutamento strutturale nei rendimenti) o un effetto di ciclo di vita (salari iniziali più bassi che crescono nel tempo).

Se consideriamo separatamente i percorsi di studio, **particolarmente penalizzati risultano i diplomi tecnici, un segnale di una situazione per la quale le qualifiche intermedie non garantiscono un vantaggio economico evidente.**

²⁴ Le stime per genere sono riportate in appendice; per entrambi i gruppi la narrazione non cambia, si nota solo un ritorno della laurea leggermente maggiore per le donne.

²⁵ Stime complete riportate in appendice.

La diffusione del lavoro povero

Esiste un'ampia evidenza nazionale e internazionale che mostra come essere occupati non sia una condizione sufficiente per sfuggire alla povertà (Hick e Marx, 2023; Bavaro e Raitano, 2024). Nello studio del fenomeno del cosiddetto lavoro povero (o working poors), vanno definite due dimensioni complementari: quella individuale, legata al reddito percepito dal lavoratore e quella familiare che riflette la condivisione delle risorse economiche all'interno della famiglia.²⁶

Secondo la definizione adottata dall'Unione Europea, un individuo può essere considerato a rischio di povertà lavorativa quando il suo reddito disponibile annuo, corretto per la dimensione del nucleo familiare (reddito equivalente), è inferiore al 60% del reddito mediano nazionale. Non basta dunque avere un'occupazione per evitare la povertà, sia il reddito individuale che quello familiare giocano un ruolo decisivo nel determinare il livello effettivo di benessere economico.

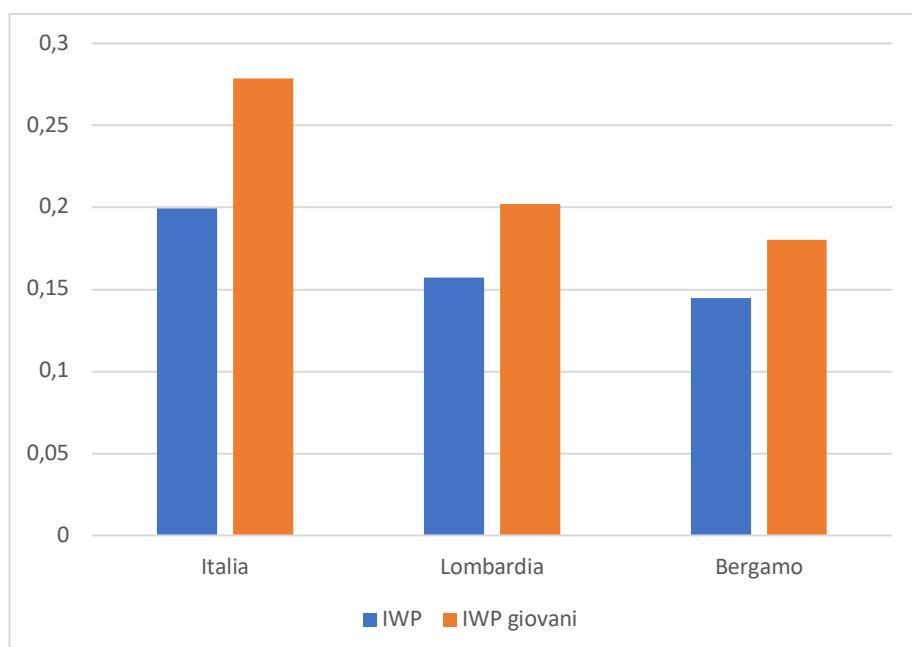
Va osservato che i dati dell'indagine sulle forze di lavoro dell'Istat riportano le retribuzioni (quindi reddito da lavoro) soltanto per i lavoratori dipendenti. Inoltre, non è disponibile il reddito netto, ma la retribuzione lorda.

Alla luce delle caratteristiche dei dati, l'analisi in questa sezione è stata guidata dalle seguenti domande: qual è l'incidenza del lavoro povero in provincia di Bergamo? Si tratta di un fenomeno che colpisce più i giovani rispetto agli adulti?

Per iniziare a rispondere a queste domande, ogni barra del grafico in Figura 8 misura la percentuale di lavoratori a rischio povertà considerando la dimensione individuale. Considerando solo l'occupazione dipendente, è definito lavoratore a rischio di povertà ogni individuo la cui retribuzione mensile linda è inferiore al 60% della retribuzione mediana nazionale. Si distingue tra Italia, Lombardia e Bergamo e si considerano anche i giovani (fino a 34 anni) separatamente.

A livello individuale, nella provincia di Bergamo la quota di lavoratori a rischio di povertà si attesta a livelli leggermente inferiori rispetto a quelli del resto della Lombardia (specie per i giovani). È invece notevole la differenza tra il 18% bergamasco e il 27,9% nazionale per la popolazione dei giovani lavoratori.

Figura 8: Lavoratori a rischio di povertà (dimensione individuale)



Fonte: Elaborazione degli autori su microdati Istat, RCFL

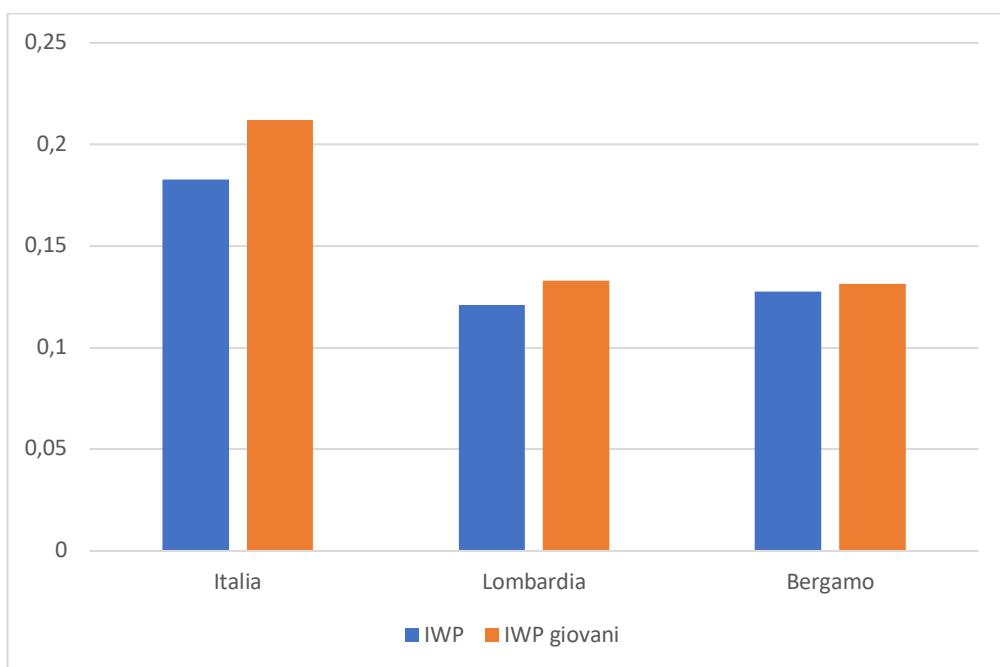
²⁶ Per una discussione più approfondita si rimanda a Bavaro e Raitano (2024).

È utile a questo punto capire se esista un effetto di “scudo” alla povertà dovuto alla condivisione dei redditi all’interno del nucleo familiare. In questa prospettiva, un giovane working poor potrebbe in realtà avere un tenore di vita dignitoso se inserito in una famiglia con altri componenti che percepiscono redditi elevati.

Il grafico successivo (Figura 9) considera la definizione dell’Unione Europea presentata sopra, che tiene conto della condivisione delle risorse all’interno della famiglia. Anche in questo caso, occorre specificare che, per la natura dei dati disponibili, il reddito familiare considera solo i redditi da lavoro degli occupati alle dipendenze.

Qui si può notare come **nella provincia di Bergamo vi sia una minore incidenza del rischio di povertà lavorativa rispetto alla Lombardia solo considerando il contesto individuale**. I giovani lavoratori a rischio povertà sono il 13,1% nella provincia di Bergamo e 13,3% in Lombardia. Si può ipotizzare che la famiglia abbia un ruolo protettivo minore in provincia di Bergamo. Un dato rilevante, visto che nella bergamasca solo il 18% dei giovani vive fuori dalla famiglia di origine (contro il 21% della Lombardia) e il 20% degli over 30 vive ancora nella famiglia di origine. Va comunque evidenziato che anche in questo caso le percentuali siano decisamente inferiori rispetto a quelle nazionali. Queste stime vanno però interpretate con cautela: la posizione relativa della provincia potrebbe essere migliore di quella regionale se si considerassero anche i redditi da lavoro autonomo, considerando che quest’ultimo risulta più diffuso nel territorio bergamasco rispetto alla media regionale.

Figura 9: Lavoratori a rischio di povertà (dimensione familiare)



Fonte: Elaborazione degli autori su microdati Istat, RCFL

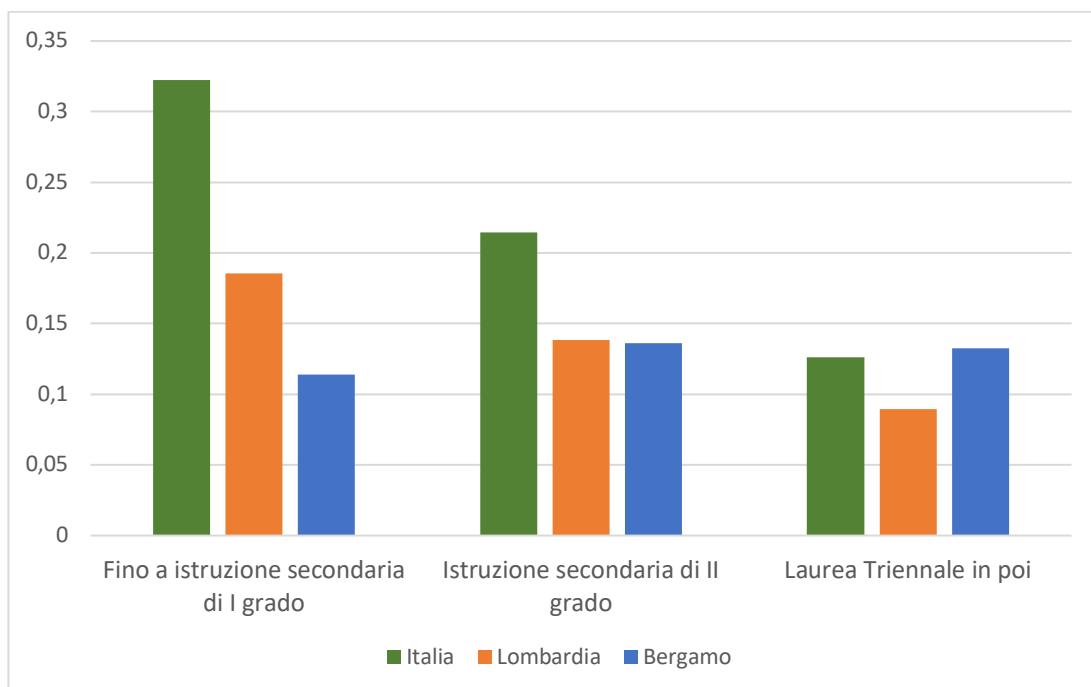
Il ruolo del livello di istruzione

Il prossimo grafico mantiene la prospettiva familiare, ma tiene conto del livello di istruzione dei giovani lavoratori, distinguendo tra chi ha al massimo completato l’istruzione secondaria di primo grado, chi ha completato quella di secondo grado e chi ha conseguito almeno una laurea triennale.

In provincia di Bergamo la laurea sembra avere solo un lieve effetto protettivo e **la quota di laureati a rischio povertà è maggiore che nel resto della Lombardia**. Mentre in Lombardia la quota di giovani lavoratori a rischio di povertà scende dal 13,8% dei diplomati all’ 8,9% dei laureati, a Bergamo la quota è praticamente la stessa (13,6% e 13,3%). Risalta il fatto che a Bergamo vi siano molti meno diplomati a

rischi di povertà rispetto alle altre aree investigate (21,5% in Italia) e che vi siano meno lavoratori poco istruiti a rischio di povertà che nelle categorie più istruite.

Figura 10: Lavoratori a rischio povertà (giovani)



Fonte: Elaborazione degli autori su microdati Istat, RCFL

Quali fattori aumentano il rischio di povertà lavorativa?

Viste queste evidenze empiriche, è interessante verificare le principali determinanti della condizione di lavoratore povero e cercare di definire un'identità di questi lavoratori.

Le determinanti della povertà lavorativa sono state analizzate stimando un modello di regressione che consente di osservare l'effetto dei diversi fattori a parità di altre condizioni. L'analisi considera la dimensione familiare, le caratteristiche socio-demografiche individuali e dei genitori, gli aspetti occupazionali e lo status di studente lavoratore.²⁷ Il grafico seguente riporta le stime e i relativi intervalli di confidenza per Bergamo, Lombardia e Italia.

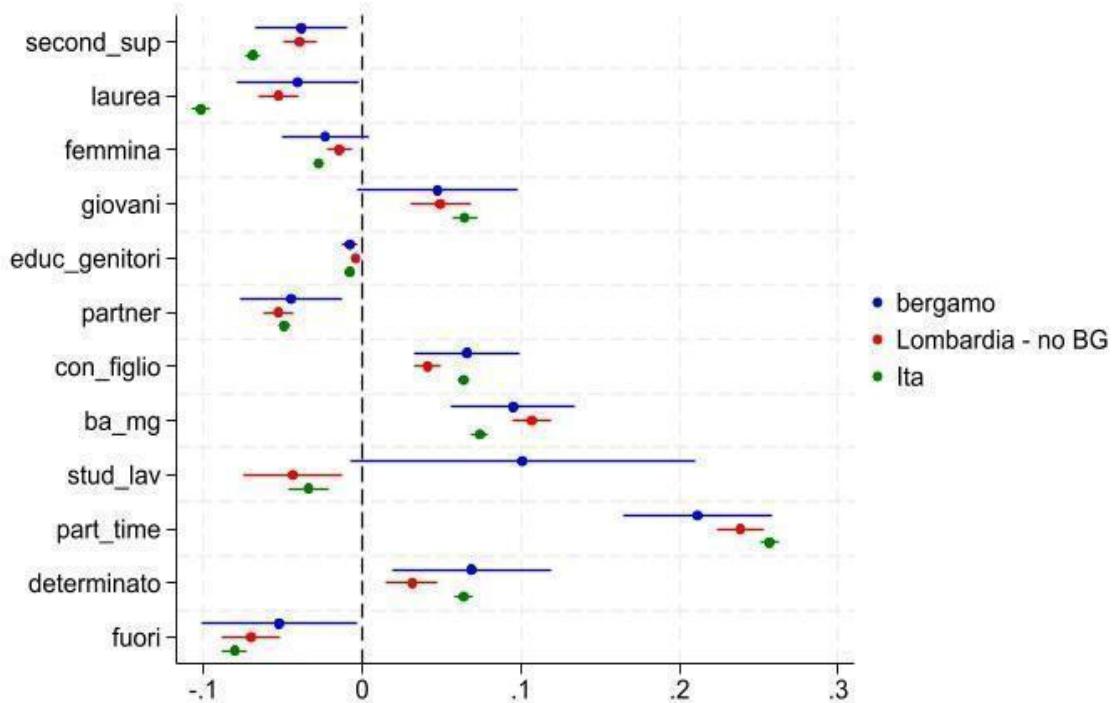
I risultati indicano che **il titolo di studio rappresenta un importante fattore protettivo**. Il diploma, e ancor più la laurea, riducono la probabilità di essere a rischio povertà pur lavorando. Sebbene sia possibile osservare come questi effetti siano più marcati per l'Italia nel suo insieme, l'ampiezza degli intervalli di confidenza non permette di concludere che vi siano differenze significative tra la provincia di Bergamo e il resto della Lombardia.

Un risultato particolarmente interessante riguarda lo status di studente lavoratore. Solo nella provincia di Bergamo questa condizione è associata a una maggiore probabilità di povertà lavorativa, effetto stimato considerando la distinzione tra chi vive ancora in famiglia e chi vive al di fuori di essa.

Tra gli altri **fattori che aumentano il rischio di povertà** lavorativa si possono elencare l'età (i giovani sono più a rischio), **l'avere figli, avere un background migratorio e la tipologia contrattuale atipica** (part-time e/o a tempo determinato).

²⁷ Per maggiori dettagli sul modello si rimanda alla nota metodologica.

Figura 11: I fattori determinanti la condizione di povertà lavorativa, 2021-23



Fonte: Elaborazione degli autori su microdati Istat, RCFL

L'analisi suggerisce condizioni diverse alla base della condizione di lavoratore povero. Una cluster analysis ha permesso di identificare le combinazioni di caratteristiche che descrivono i lavoratori più esposti al rischio di povertà, delineando un identikit dei principali profili a rischio.

L'analisi cluster evidenzia la presenza di 3 principali gruppi di working poor:

- 1) Giovani laureati con contratto a tempo determinato.
- 2) Persone con un background migratorio e con un'istruzione non oltre la secondaria di I grado.
- 3) Adulti italiani diplomati, con un partner e almeno un figlio.

In sintesi

Una quota non trascurabile di lavoratori risulta esposta al rischio di povertà, con differenze significative tra territori e gruppi socio-demografici. In provincia di Bergamo l'incidenza del lavoro povero, considerata nella dimensione individuale, risulta inferiore rispetto alla media nazionale e leggermente più contenuta rispetto al resto della Lombardia, soprattutto tra i giovani. Tuttavia, quando si considera la dimensione familiare (cioè la somma dei redditi all'interno del nucleo), il vantaggio relativo della provincia tende a ridursi, suggerendo un minor "effetto scudo" derivante dal contesto familiare.

I risultati mostrano anche che **il livello di istruzione svolge un ruolo protettivo**, riducendo la probabilità di trovarsi in condizione di povertà lavorativa, sebbene tale effetto sia più marcato a livello nazionale rispetto a Bergamo e Lombardia. Un esito particolarmente rilevante riguarda gli studenti-lavoratori: solo nella provincia di Bergamo questa categoria presenta un rischio significativamente maggiore di povertà, segnalando potenziali fragilità specifiche del territorio.

Tra le **principal determinanti del lavoro povero** emergono l'**età** (maggiore rischio tra i giovani), la **presenza di figli**, il **background migratorio** e le **forme contrattuali non standard** (part-time e tempo determinato). La cluster analysis individua **tre profili principali di lavoratori a rischio: giovani laureati con contratti temporanei, persone con basso livello di istruzione e background migratorio, e adulti italiani diplomati con carichi familiari**. Nel complesso, il fenomeno del lavoro povero appare multidimensionale e diversificato, richiedendo interventi specifici che combinino politiche del lavoro, misure di conciliazione familiare e sostegno al reddito.

3.4. Il ruolo dei valori e delle aspettative

Quanto è centrale il lavoro nel sistema valoriale dei giovani?

Nel passato il lavoro a tempo indeterminato rappresentava spesso il cardine intorno a cui ruotavano i progetti di vita. I paragrafi precedenti ci hanno però descritto un mercato del lavoro bergamasco sostanzialmente più frammentato e instabile, caratterizzato da contratti più brevi e da un passaggio al tempo indeterminato sempre più posticipato. In questo scenario, il lavoro può perdere parte della sua centralità tradizionale o assumere significati diversi rispetto al passato. Nelle pagine che seguono proveremo quindi a capire quanto il lavoro conti davvero per i giovani rispetto agli altri ambiti della vita, quali aspetti dell'esperienza lavorativa risultino oggi più importanti e se ci siano differenze tra i vari gruppi sociali e tra Bergamo e il resto del paese. Prima di entrare nel merito, è utile introdurre le definizioni operative di "valore" e "sistema di valori".

Per valori si intendono degli obiettivi desiderabili o modalità di condotta che trascendono situazioni specifiche e fungono da principi guida nella vita di una persona. Un valore è importante relativamente agli altri valori. Il sistema di valori di un individuo è quindi l'insieme gerarchicamente ordinato dei suoi valori, che lo caratterizza come persona e orienta le sue azioni (Schwartz 1994, 2006). All'interno di questo quadro, i valori del lavoro definiscono l'importanza generale del lavoro nella vita di una persona, gli elementi che si cercano nel lavoro, ma anche che tipo di lavoro una/o cerchi.

L'analisi dei valori relativi al lavoro è importante per molteplici motivi. Innanzitutto hanno uno stretto legame con il grado di adesione alle norme sociali connesse al lavoro. In secondo luogo, in base alla convergenza tra valori individuali e quelli collettivi, per esempio espressi dal contesto lavorativo così come per la definizione personale delle priorità di vita, hanno potenziali conseguenze individuali sulla soddisfazione personale, l'indipendenza economica e la partecipazione alla vita politica. Infine, una consapevolezza sugli orientamenti valoriali, di giovani (e non) offre ai datori di lavoro indicazioni utili per comprendere le aspettative dei lavoratori e selezionare candidati adeguati. (Gesthuizen et al., 2019). La stessa selezione su base valoriale viene sempre più spesso fatta anche da chi si candida a una posizione lavorativa, che valuta l'incontro tra il proprio sistema valoriale e quello dell'azienda (Benitez-Màrquez et al., 2022; Leslie et al., 2021). Negli ultimi anni, una generale trasformazione dello spazio dato al lavoro nel proprio sistema valoriale, ed in particolare dei giovani, è stato infatti oggetto di studi che collocano il cambiamento valoriale all'interno di un più generalizzato trend che riposiziona il lavoro in una dinamica più ampia e che, soprattutto dopo la pandemia, mette in discussione l'egemonia del lavoro a discapito di altre dimensioni importanti della vita come il tempo per sé e per la cura delle relazioni (Bellini e Lomazzi, 2024; Marini e Lovato, 2024). La letteratura sociologica ed economica è concorde nel considerare multidimensionali i valori del lavoro. Per comprendere il ruolo del lavoro nel sistema valoriale dei giovani non basta quindi chiedersi quanto il lavoro sia importante, ma è necessario distinguere in che modo esso è importante e quali aspetti vengono privilegiati. Una distinzione ormai consolidata è quella tra dimensione intrinseca ed estrinseca dei valori del lavoro (Gesthuizen e Verbakel, 2014; Ros et al., 1999).

- I valori intrinseci riguardano la dimensione personale e realizzativa del lavoro. Descrivono il contenuto desiderato del proprio lavoro, il modo in cui lo si svolge e non le circostanze generali dello stesso. Rientrano in questa sfera, ad esempio, la possibilità di prendere iniziativa, la crescita personale e la percezione di svolgere un lavoro significativo.

- I valori estrinseci riguardano gli aspetti più tangibili e materiali del lavoro, che non sono legati al modo in cui uno lavora o al contenuto stesso dell'attività lavorativa. Includono, ad esempio, la retribuzione, la tipologia di contratto e le ore di lavoro.

Nelle analisi a seguire questa distinzione tra valori intrinseci ed estrinseci è stata impiegata per comprendere in modo più articolato le tendenze espresse dai giovani rispetto al lavoro.

Le analisi presentate in questo capitolo si basano su due distinte fonti di dati, armonizzate per quanto possibile, al fine di consentire un confronto tra Italia, Lombardia e Provincia di Bergamo. La popolazione di riferimento sono gli adulti residenti in queste tre aree, con un focus sui giovani fino a 34 anni. La prima fonte è la versione dati trend dell'European Values Study (EVS), uno studio internazionale che dal 1981 al 2017 (5 wave) ha raccolto informazioni sui valori della popolazione adulta residente in 49 paesi, con domande su famiglia, lavoro, religione, politica e società. Questo dataset ha permesso di inquadrare le tendenze generali e il confronto tra Italia e Lombardia. La seconda fonte sono i microdati del progetto di ricerca PoweR (Promoting inclusive and Responsible companies as agents of change), uno studio sulle aziende come agenti del cambiamento condotto tra dicembre 2014 e gennaio 2015 su lavoratori dipendenti di aziende delle province di Bergamo, Brescia e Milano, finanziato da Fondazione Cariplò²⁸. L'analisi dei dati PoweR ha permesso di approfondire il contesto bergamasco. Si rimanda alla nota metodologica in appendice per una descrizione più dettagliata delle scelte di armonizzazione e i relativi limiti.

Centralità del lavoro nel sistema valoriale delle persone, e in particolare dei giovani

La Tabella 16 mostra che, pur restando un ambito ritenuto importante dalla maggioranza delle persone, il lavoro ha perso peso relativo nel sistema di valori, soprattutto tra i giovani. La tabella riporta la distribuzione delle risposte ad alcune domande sulla centralità del lavoro per l'Italia e per la Lombardia. Queste domande non sono state poste nell'indagine PoweR, per cui le stesse informazioni non sono disponibili per la provincia di Bergamo. In tutti gli anni considerati i giovani sono in percentuale minore d'accordo, rispetto alla popolazione complessiva, con l'affermazione secondo cui **"il lavoro dovrebbe venire sempre prima, anche se significa meno tempo libero"**. Nel 2018, ad esempio, **in Lombardia è d'accordo il 35% dei giovani contro il 44% della popolazione complessiva**. Guardando alle differenze per reddito familiare, l'idea che il lavoro debba venire prima riguarda una quota minore di persone nei livelli di reddito più alti, anche se le differenze tra gruppi si sono ridotte nel tempo.²⁹ In Lombardia nel 2018 emerge inoltre **un marcato divario di genere** (42,1% dei giovani uomini contro il 25,9% delle giovani donne) mentre risultano più contenute le differenze per titolo di studio del padre (meno di 10 punti percentuali tra padre laureato, diplomato o con al massimo la licenza media) e **si è ridotta nel tempo la distanza tra chi ha e chi non ha un background migratorio** (da circa 25 punti percentuali nel 2009 a 6,8 nel 2018).

Se si guarda alle domande sull'importanza generale delle diverse sfere della vita, **la famiglia rimane** quasi universalmente considerata **importante**, indipendentemente dal reddito o dal background socio-economico, mentre **il tempo libero cresce di importanza in tutte le fasce d'età** e in misura particolarmente accentuata tra i giovani. Questo trend, riguardando tutte le fasce d'età, è indicativo di un cambiamento culturale più ampio. Il lavoro continua a essere importante per la quasi totalità della popolazione, ma la crescita del peso attribuito al tempo libero suggerisce uno spostamento dell'equilibrio complessivo tra le diverse dimensioni della vita negli ultimi dieci anni. Nel paragrafo successivo entreremo più nel dettaglio di quali aspetti del lavoro risultano oggi più importanti per i giovani.

²⁸ <https://projettopower.it/>

²⁹ Le distribuzioni del reddito familiare sono state analizzate su base annua e considerando distintamente i redditi fino al reddito mediano, quelli da reddito mediano ai top 10% e i top 10%.

Tabella 16: Importanza di lavoro, famiglia e tempo libero

Domanda / aspetto	Anno	Italia	Italia (giovani)	Lombardia	Lombardia (giovani)
Il lavoro dovrebbe venire sempre prima, anche se significa meno tempo libero (quota in accordo con l'affermazione)	1999	49.52%	36.37%	43.75%	24.57%
	2009	45.26%	30.17%	42.29%	20.69%
	2018	54.28%	43.17%	44.22%	35.38%
"Quanto è importante nella tua vita..." - La famiglia (quota che ritiene importante l'aspetto)	1990	98.6%	98.5%	98.8%	97.9%
	1999	98.4%	98.4%	98.4%	100.0%
	2009	99.0%	98.4%	100.0%	100.0%
	2018	99.6%	99.8%	99.4%	96.9%
"Quanto è importante nella tua vita..." - Tempo libero (quota che ritiene importante l'aspetto)	1990	82.9%	89.2%	87.9%	92.5%
	1999	80.2%	90.2%	82.5%	89.8%
	2009	81.8%	90.0%	87.4%	93.1%
	2018	91.6%	96.3%	93.1%	95.4%
"Quanto è importante nella tua vita..." - Il lavoro (quota che ritiene importante l'aspetto)	1990	95.1%	95.7%	96.0%	95.7%
	1999	94.4%	96.3%	94.1%	96.6%
	2009	95.3%	96.7%	98.0%	100.0%
	2018	97.1%	98.8%	92.2%	98.5%

Fonte: Elaborazione degli autori su microdati EVS e PoweR.

Laddove le domande EVS prevedevano risposte su scala di importanza, le categorie "molto importante" e "piuttosto importante" sono state accorpate in un'unica categoria "importante".

La dimensione intrinseca del lavoro

La Tabella 17 mostra quanto siano considerati importanti alcuni aspetti intrinseci del lavoro, come la possibilità di prendere iniziative, la crescita personale, assumersi responsabilità, o avere un impatto positivo sulla società. In Italia e in Lombardia tutti questi aspetti risultano in crescita fino al sondaggio del

1999, per poi diminuire nelle rilevazioni successive. Questo andamento può essere letto anche alla luce dei cambiamenti economici e istituzionali degli anni Duemila, come l'introduzione dell'euro e le fasi di crisi che hanno seguito. Nei dati PoweR relativi alla provincia di Bergamo, raccolti circa sei anni dopo l'ultima rilevazione EVS, tutti gli aspetti intrinseci risultano importanti per una percentuale di persone più elevata rispetto alla Lombardia nel suo complesso. La differenza più marcata riguarda la possibilità di prendere iniziative, ritenuta importante dal 34,4% degli intervistati lombardi contro il 58,6% degli intervistati bergamaschi.

La centralità di questi aspetti intrinseci non è tuttavia uniforme tra i diversi gruppi sociali. In generale **chi appartiene a famiglie con redditi più elevati e chi ha livelli di istruzione più alti attribuisce (in percentuale) maggiore importanza a tutti gli aspetti della dimensione intrinseca**, con l'eccezione dell'impatto sulla società, dove solo nei dati bergamaschi sono più i laureati a ritenere l'aspetto importante.³⁰ **I giovani lombardi e bergamaschi tendono, in percentuale, a considerare tutti questi aspetti meno importanti rispetto alla popolazione complessiva**, così come chi ha un'origine migratoria. Per quanto riguarda le differenze di genere, **iniziativa e responsabilità sono in media meno valorizzate dalle donne** (con scarti di circa 10 punti percentuali, salvo un'eccezione sull'iniziativa a Bergamo), **mentre crescita personale e impatto sociale risultano più importanti per le donne**, con differenze comprese tra i 5 e i 10 punti percentuali. Questi elementi mostrano come la dimensione intrinseca del lavoro sia già fortemente stratificata, nel paragrafo successivo vedremo come, accanto ad essa, pesino anche gli aspetti più estrinseci e materiali del lavoro.

Tabella 17: Importanza attribuita agli aspetti intrinseci del lavoro, per anno, area, età (%)

Domanda / aspetto	Anno	Italia	Italia (giovani)	Lombardia	Lombardia (giovani)	Bergamo	Bergamo (giovani)
Possibilità di prendere iniziative (quota che ritiene importante l'aspetto)	1981	37.0%	41.6%				
	1990	47.3%	52.4%	48.6%	54.8%		
	1999	64.2%	70.8%	65.6%	67.8%		
	2009	51.7%	56.0%	49.8%	56.9%		
	2018	37.9%	38.3%	34.4%	36.9%		
	Dic. 2024–Gen. 2025					58.6%	57.6%
Possibilità di crescita personale (quota che ritiene importante l'aspetto)	1981	43.0%	45.1%				
	1990	54.2%	61.5%	52.6%	51.6%		
	1999	75.5%	81.3%	74.4%	78.0%		
	2009	67.5%	75.5%	67.6%	69.0%		
	2018	68.6%	73.9%	61.0%	66.2%		
	Dic. 2024–Gen. 2025					77.3%	80.8%
Un lavoro di responsabilità (quota che ritiene	1981	24.5%	22.7%				
	1990	33.4%	35.1%	31.6%	29.0%		
	1999	53.0%	54.7%	50.9%	51.7%		
	2009	44.8%	48.4%	34.8%	34.5%		
	2018	29.8%	31.5%	29.2%	24.6%		

³⁰ Sono i redditi più bassi a valutare più importante l'impatto sulla società

importante l'aspetto)	Dic. 2024- Gen. 2025					40.2%	44.4%
Avere un impatto positivo sulla società (quota che ritiene importante l'aspetto)	1981	41.5%	41.0%				
	1990	48.9%	47.5%	39.7%	36.6%		
	1999	66.3%	65.4%	60.9%	55.1%		
	2009	51.5%	50.5%	43.5%	36.2%		
	2018						
	Dic. 2024- Gen. 2025					46.2%	46.5%

Fonte: Elaborazione degli autori su microdati EVS e PoweR.

La dimensione estrinseca del lavoro

Come già menzionato per la dimensione intrinseca, anche qui i dati per la provincia di Bergamo (indagine Power) sono raccolti circa sei anni dopo l'ultima rilevazione EVS e mostrano percentuali sistematicamente più alte di persone che considerano importanti questi aspetti rispetto alla Lombardia nel suo complesso. Nel caso del **buon guadagno**, ad esempio, la quota di chi lo ritiene importante passa dal 74,3% in Lombardia nel 2018 al 77,3% a Bergamo nel 2024–2025, con un **valore particolarmente elevato tra i giovani bergamaschi (86,9%)**. In generale, **sia in Lombardia sia nella provincia di Bergamo i giovani mostrano una sensibilità maggiore verso tutta la dimensione estrinseca**. Si nota come **tra il 2009 e il 2018 solo in Lombardia cresce la quota di persone che considera importanti un buon guadagno e buoni orari, con aumenti più marcati proprio tra i più giovani** (evidenza presente anche nella provincia di Bergamo).

Disaggregando per caratteristiche socio-economiche si rilevano delle eterogeneità tra gruppi. Le persone con origine migratoria attribuiscono maggiore importanza a tutti gli aspetti estrinseci del lavoro, mentre chi appartiene alle fasce di reddito più elevate tende a considerarli meno centrali. Diversamente, **nei dati di Bergamo si evince che livelli di istruzione più alti si associano a una maggiore attenzione alla dimensione estrinseca**, segnalando che per i lavoratori più qualificati condizioni economiche e organizzative favorevoli sono parte integrante di un “buon lavoro”. Le donne (specialmente giovani) mostrano percentuali più basse tra chi giudica importanti il buon guadagno, la bassa pressione e i buoni orari, indice di un rapporto con la dimensione estrinseca del lavoro in parte diverso rispetto agli uomini.

Tabella 18: Importanza attribuita agli aspetti intrinseci del lavoro, per anno, area, età (%)

Domanda / aspetto	Anno	Italia	Italia (giovani)	Lombardia	Lombardia (giovani)	Bergamo	Bergamo (giovani)
Buon guadagno (quota che ritiene importante l'aspetto)	1981	64.6%	63.0%				
	1990	71.5%	73.3%	72.9%	76.3%		
	1999	86.1%	88.4%	77.2%	81.4%		
	2009	78.1%	82.6%	68.4%	70.7%		
	2018	69.5%	74.4%	74.3%	75.4%		
	Dic. 2024- Gen. 2025					77.3%	86.9%
	1981	17.0%	15.4%				

Non troppa pressione (quota che ritiene importante l'aspetto)	1990	31.5%	33.8%	29.6%	31.2%		
	1999	61.9%	66.3%	51.9%	45.8%		
	2009	53.0%	54.9%	45.5%	46.6%		
	2018						
Buoni orari (orario di lavoro flessibile a Bergamo) (quota che ritiene importante l'aspetto)	1981	35.5%	33.9%				
	1990	41.3%	42.2%	32.0%	34.4%		
	1999	65.8%	69.5%	55.3%	52.5%		
	2009	54.8%	57.9%	46.6%	50.0%		
	2018	45.7%	50.7%	56.1%	64.6%		
	Dic. 2024–Gen. 2025					77.5%	85.9%

Fonte: Elaborazione degli autori su microdati EVS e PoweR.

Questi elementi suggeriscono che l'importanza attribuita agli aspetti intrinseci ed estrinseci del lavoro possa dipendere in modo significativo, oltre che dall'età e dalla generazione, dalle condizioni materiali e dalle risorse dei diversi gruppi socio-economici. Su questo tema si concentrerà il paragrafo successivo, dove verranno analizzati i fattori associati a valori più o meno elevati per le due dimensioni.

I fattori determinanti le dimensioni valoriali e il lavoro ideale

Le determinanti della dimensione intrinseca ed estrinseca dei valori del lavoro sono state analizzate stimando un modello di equazioni strutturali (Structural Equation Modeling, SEM) (Kline, 2023). Nella specificazione del modello, le due dimensioni dei valori del lavoro (estrinseca e intrinseca) sono state rappresentate come variabili latenti misurate a partire dalle domande analizzate nelle sezioni precedenti del capitolo.³¹ Il modello è stato stimato separatamente sui dati EVS e PoweR, maggiori dettagli sono riportati nella nota metodologica in appendice.

La Figura 12 riassume i risultati del modello strutturale stimato sui dati EVS, i coefficienti riportati nel grafico sono standardizzati e mostrano quindi l'effetto diretto delle diverse caratteristiche individuali su ciascuna dimensione a parità delle altre condizioni (per i dettagli tecnici si rimanda alla nota metodologica).³²

Per quanto riguarda la dimensione estrinseca emergono alcune tendenze chiare. In media, gli intervistati residenti in Lombardia attribuiscono a questa dimensione un'importanza leggermente inferiore rispetto al resto d'Italia (-0.178 deviazioni standard) anche controllando per reddito, istruzione completata e altre caratteristiche. L'interesse per gli aspetti estrinseci del lavoro diminuisce con l'età, a parità di condizioni i più giovani risultano quindi incrementalmente orientati a valorizzare salario e condizioni di lavoro. Non si osservano differenze per livello di reddito familiare, mentre chi ha più anni di istruzione completata

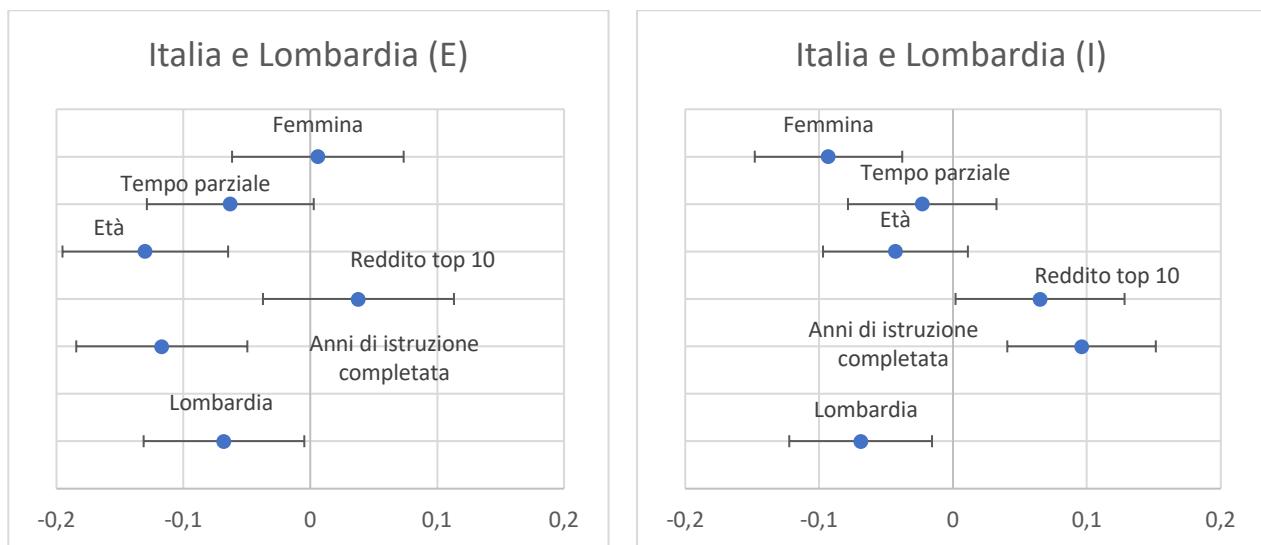
³¹ Dal momento che non in tutte le edizioni di EVS sono state poste le stesse domande, alcune domande sono state rimosse o sostituite. Si rimanda alla nota metodologica per i dettagli.

³² I coefficienti sono standardizzati in modo che l'interpretazione sia: "Se la variabile X aumenta di una deviazione standard, la variabile Y aumenta di [coefficiente]*deviazioni standard." Per le variabili dummy nel testo verranno riportati i coefficienti dove la standardizzazione coinvolge solo le variabili latenti.

tende in media a dare un po' meno peso alla dimensione estrinseca. I lavoratori part-time mostrano un coinvolgimento leggermente inferiore verso questi aspetti rispetto ai full-time (differenza contenuta, -0.159 deviazioni standard) e non emergono differenze tra uomini e donne.

Per quanto concerne la dimensione intrinseca, il quadro si mostra molto diverso. Anche in questo caso i residenti in Lombardia, a parità di condizioni, attribuiscono in media un'importanza leggermente minore all'insieme degli aspetti intrinseci rispetto al resto del Paese (-0.180 deviazioni standard). Qui contano soprattutto le risorse socio-economiche: livelli più elevati di istruzione e redditi familiari si associano a un maggior peso attribuito alla dimensione intrinseca del lavoro, mentre non si osservano differenze tra lavoratori part-time e full-time, né tra giovani e resto della popolazione. A differenza di quanto visto per la dimensione estrinseca, le donne tendono a considerare nel complesso un po' meno importanti gli aspetti intrinseci del lavoro rispetto agli uomini (-0.188 deviazioni standard). Il paragrafo successivo analizzerà se queste associazioni si confermano o se assumono caratteristiche specifiche quando si considera la sola provincia di Bergamo.

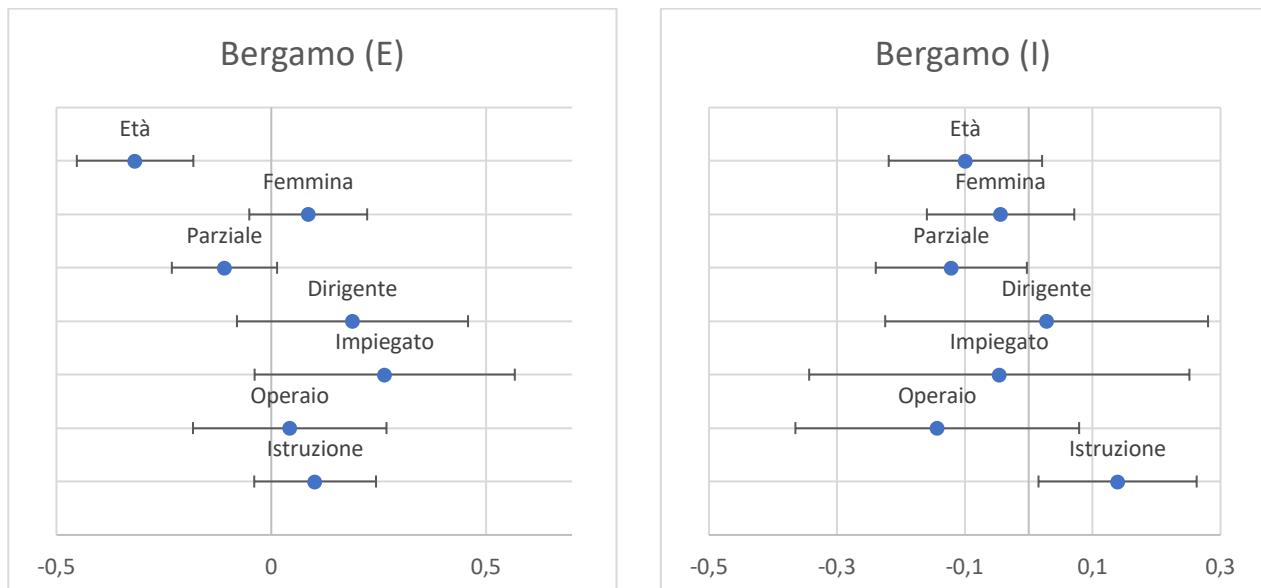
Figura 12: I fattori determinanti delle dimensioni valoriali, Italia e Lombardia



Part-time coefficiente significativo solo al 10% (E)

Fonte: Elaborazione degli autori su microdati EVS.

Figura 13: I fattori determinanti delle dimensioni valoriali, provincia di Bergamo



Fonte: Elaborazione degli autori su microdati PoweR.

Applicando lo stesso modello strutturale ai dati PoweR sulla provincia di Bergamo emerge un quadro solo in parte diverso rispetto a quello osservato a livello nazionale. La Figura 13 mostra come per la dimensione estrinseca solo gli impiegati risultano significativamente più orientati a valorizzare questi aspetti rispetto alle altre categorie occupazionali (circa 0,6 deviazioni standard in più, con significatività del 10%). Il lavoro a tempo parziale è invece associato a un minore interesse per la dimensione estrinseca (-0,345 deviazioni standard). L'età mostra un effetto negativo, **i lavoratori più anziani sono meno attenti alle condizioni economiche e di lavoro rispetto ai più giovani**. Né il livello di istruzione né il genere presentano differenze statisticamente significative.

Per la dimensione intrinseca, **anche in provincia di Bergamo i più istruiti attribuiscono maggiore importanza alla dimensione intrinseca**, mentre i lavoratori a tempo parziale tendono a considerarla meno rilevante rispetto ai full-time. Sorprendentemente, **non emergono differenze significative di genere né dovute all'età dei rispondenti**.

Rispetto a quanto osservato per l'insieme di Italia e Lombardia, il contesto bergamasco si caratterizza quindi per un differente ruolo del part-time, che è associato a un minore interesse sia per la dimensione estrinseca sia per quella intrinseca. Inoltre il livello di istruzione gioca un ruolo solo sulla dimensione intrinseca. Nel complesso questi risultati suggeriscono che nel mercato del lavoro della provincia di Bergamo le condizioni contrattuali e le risorse educative siano associate diversamente ai valori attribuiti al lavoro.

Per approfondire l'analisi e la comprensione delle preferenze lavorative è stata effettuata un'analisi delle classi latenti (LCA) sui dati EVS relativi alla Lombardia nel 2018. La scelta di utilizzare il campione regionale (Lombardia) anziché quello bergamasco è metodologica: oltre ad una minore disponibilità di domande sui valori del lavoro, i dati sulla provincia di Bergamo sono limitati ai dipendenti di specifiche aziende. Questa omogeneità comprime la varianza necessaria alla LCA, mentre il dato regionale permette di far emergere dei profili valoriali più distinti. L'obiettivo è stato quello di individuare gruppi di lavoratori che condividono pattern di risposta simili rispetto agli aspetti intrinseci ed estrinseci dei valori del lavoro. In pratica, invece di guardare a ogni domanda singolarmente, l'analisi prova a ricostruire dei "profili di lavoro ideale" combinando insieme priorità materiali (paga, orari, ferie) e immateriali (opportunità per l'iniziativa, responsabilità, crescita personale).³³ L'analisi delle classi latenti evidenzia la presenza di due classi, la Tabella 19 riporta le statistiche descrittive sia circa le caratteristiche socio-economiche sia riguardo i diversi aspetti del lavoro valutati.

La prima classe mostra una più marcata presenza di donne (56% contro il 46% della seconda classe) e di lavoratori con contratto a tempo parziale (15,5% contro 9,5%). Per questo gruppo il lavoro ideale è definito soprattutto da aspetti estrinseci, una buona paga (ritenuta importante dal 78,6% dei membri della classe) e buoni orari (70%), mentre contano molto meno l'opportunità di usare iniziativa (16,5%) o avere responsabilità (1,5%). La seconda classe è composta per la quasi totalità da lavoratori a tempo pieno (90,5%), con redditi più alti e leggermente più istruiti. Per queste persone gli aspetti chiave sono quelli della sfera intrinseca come l'opportunità di usare iniziativa (58,7%), la crescita personale (70,3%) e la responsabilità (66,1%). È soprattutto interessante, e da sottolineare, come pur in questo caso permanga un'attenzione elevata per la paga (70,7%). In sintesi, l'analisi mette in luce due modi diversi di pensare il "lavoro ideale": uno più orientato alla sicurezza economica e alla conciliazione con il tempo libero, l'altro più centrato sul contenuto del lavoro e sulla realizzazione personale.

³³ Ulteriori informazioni in appendice metodologica.

Tabella 19: Analisi per classi latenti

	Classe 1	Classe 2
anni di istruzione completata	11.2	11.9
età	51.6	53.6
femmina	56.0%	46.0%
Categorie di reddito:		
top 10	41.2%	51.6%
da mediana a top 10	29.6%	22.2%
fino a reddito mediano	29.2%	26.2%
part-time	15.5%	9.5%
full-time	84.5%	90.5%
Opportunità di usare iniziativa	16.5%	58.7%
Possibilità di crescita personale	55.1%	70.3%
Un lavoro di responsabilità	1.5%	66.1%
Buona paga	78.6%	70.7%
Buoni orari	70.0%	39.5%
Ferie generose	11.3%	15.5%

Fonte: Elaborazione degli autori su microdati EVS.

4. Conclusioni e implicazioni di policy: il ruolo dell'Università

I risultati delle analisi restituiscono un quadro articolato del rapporto tra giovani e lavoro nella provincia di Bergamo, caratterizzato da dinamiche complessivamente favorevoli sul piano occupazionale, ma anche da criticità strutturali che incidono sulla **qualità del lavoro**, sulle traiettorie di transizione scuola-lavoro e sulle prospettive di medio-lungo periodo delle giovani generazioni. In particolare, emergono segnali di **fragilità** legati alla diffusione di contratti temporanei, alla presenza di forme di lavoro povero anche tra i laureati, a un persistente skill mismatch e a ritorni salariali dell'istruzione – soprattutto terziaria – più contenuti rispetto ad altri contesti territoriali.

In questo scenario, le implicazioni di policy a livello locale appaiono rilevanti e richiedono un **approccio integrato**, capace di andare oltre interventi settoriali o di breve periodo. I risultati della ricerca suggeriscono l'opportunità di rafforzare politiche che accompagnino le transizioni scuola-lavoro e scuola-università-lavoro, con particolare attenzione alla qualità dei primi inserimenti occupazionali, alla riduzione delle disuguaglianze di genere e al sostegno dei giovani più esposti al rischio di precarietà e povertà lavorativa.

In questo senso, gli spunti emersi dal progetto possono essere utilmente messi in relazione con alcune iniziative già in atto sul territorio, come il Patto di Comunità per le giovani generazioni e il lavoro o il progetto Ze.Neet promosso dal Comune di Bergamo, e l'Osservatorio sul disagio giovanile coordinato dalla

Prefettura di Bergamo, che vedono coinvolte molte delle istituzioni, Università inclusa, che si occupano dei giovani sul territorio. Alcune delle tematiche analizzate – in particolare la transizione scuola-lavoro, lo skill mismatch, il lavoro povero e le questioni valoriali – sono pienamente coerenti con gli obiettivi del Patto e potrebbero costituire ambiti di ulteriore approfondimento e sperimentazione.

La **sperimentazione** di nuove modalità di azione – o di policy mix innovativi – rappresenta un nodo cruciale, soprattutto alla luce del fatto che **non tutte le misure sono efficaci** nei confronti di particolari target della popolazione giovanile. Ad esempio, è molto difficile ingaggiare i giovani NEET con interventi informativi tramite canali istituzionali, o aumentarne l'occupabilità ricorrendo solo a politiche attive del lavoro “standard”, quali azioni non personalizzate di orientamento o formazione (Stea et al, 2024; Redmond and McFadden, 2023; Card e al., 2011). I sussidi all'occupazione dei giovani possono essere efficaci nel breve termine nel favorire la transizione scuola-lavoro, ma l'evidenza internazionale mostra che l'effetto positivo sull'occupazione tende a sparire se gli incentivi alle imprese non sono accompagnati da formazione di qualità, tutoraggio aziendale o garanzie di continuità nel rapporto lavorativo (Krekò et al, 2021). Da questo punto di vista, le recenti riforme volte a potenziare il ruolo dell'apprendistato e, in generale, la formazione duale, dovrebbero rappresentare delle buone pratiche da perseguire, mentre andrebbe attentamente monitorato l'utilizzo dei tirocini e di altri contratti formativi, soprattutto al termine di percorsi di studi universitari o di elevata qualifica.

In questo contesto, **l'Università degli studi di Bergamo** può svolgere un ruolo strategico **nell'analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche pubbliche** locali.

Dall'avvio del progetto, l'Ateneo ha già intrapreso alcune azioni significative in questo ambito, tra cui:

- la creazione, nella primavera del 2025, di un centro di ricerca e terza missione dedicato ai temi dell'**istruzione terziaria e dell'occupabilità dei giovani** (Higher Education and Youth Employability, HEYE), nel quale sta per essere attivato un **Osservatorio delle tendenze demografiche e del loro impatto socio-economico**. La transizione demografica sta già ponendo nuove sfide al territorio in termini di attrattività e retention di giovani talenti. Come evidenziato nel position paper del Tavolo Bergamo 2030 *“Welcome in Bergamo. Strategie per l'attrattività del territorio”* (Marzo 2025), in un contesto di progressivo invecchiamento della popolazione, bassa fertilità, saldi migratori positivi ma flussi crescenti in uscita di giovani laureati, l'aggiornamento e analisi delle tendenze demografiche è necessaria per adattare l'offerta formativa del sistema di istruzione terziaria alla numerosità e caratteristiche della potenziale popolazione studentesca, per offrire condizioni di lavoro che siano attrattive verso giovani qualificati, per la programmazione delle politiche economico-sociali a livello locale. Le peculiarità del territorio richiedono di calibrare le previsioni demografiche sulle specificità socio-economiche locali, ma occorre adottare anche un approccio comparato con altri territori, in Italia e in Europa, che presentano caratteristiche simili alla provincia di Bergamo in termini di specializzazione produttiva e fattori socio-economici che favoriscono l'attrattività dei giovani e dei lavoratori con elevate qualifiche.

- l'avvio di un progetto, a giugno 2025, in collaborazione con l'Università di Brescia e con il finanziamento della Fondazione Cassa Depositi e Prestiti, per la creazione di un Sistema integrato di PrEvenzione E contrasto alla Dispersione universitaria nelle province di Bergamo e Brescia (**Progetto SPEED**). L'obiettivo del progetto è contrastare il fenomeno dell'abbandono degli studi universitari attraverso due principali linee di intervento: 1) Definizione di un modello predittivo, basato sui dati amministrativi, del rischio di abbandono; 2) con il coinvolgimento degli enti del terzo settore operanti sul territorio dei due Atenei partner del progetto, l'offerta di interventi volti a minimizzare il rischio di abbandono che, sulla base dei bisogni specifici, possono comprendere azioni di mentoring, counseling, formazione e possibile ri-orientamento. Il progetto SPEED rappresenta un esempio di utilizzo del prezioso patrimonio informativo “nascosto” negli archivi amministrativi degli Atenei per identificare precocemente i soggetti a rischio di abbandono degli studi, consentendo quindi di offrire servizi mirati sulla base degli effettivi bisogni.

I risultati della ricerca evidenziano ulteriori spunti di riflessione per approfondimenti o interventi futuri.

Il primo aspetto concerne la **disponibilità di dati rappresentativi almeno a livello provinciale**. La ricerca ha evidenziato particolari carenze soprattutto sulle indagini relative agli aspetti valoriali ma, anche con riferimento al mercato del lavoro, la RCFL non consente di svolgere analisi con un elevato grado di

disaggregazione a livello provinciale. In questa prospettiva, emerge la necessità di avviare **un'indagine campionaria rappresentativa sui giovani tra i 15 e i 34 anni in provincia di Bergamo**, possibilmente con una componente longitudinale, per raccogliere informazioni oggi non disponibili sulle transizioni scuola-lavoro e sui valori e le aspettative dei giovani. In alternativa, grazie al supporto di altre organizzazioni presenti sul territorio, è possibile valutare **l'integrazione tra dati amministrativi** sulle carriere lavorative (come i dati sulle Comunicazioni Obbligatorie, utilizzati anche in questo report grazie alla collaborazione con il Servizio Lavoro della Provincia di Bergamo) e **dati da indagini campionarie**.

Un tema che meriterebbe ulteriori approfondimenti concerne la **qualità del lavoro**, che dovrebbe diventare un target prioritario nell'agenda di policy di un territorio, come quello bergamasco, che presenta il tasso di disoccupazione più basso mai registrato dal 2004 (da quando esistono le attuali serie storiche sul mercato del lavoro), e che evidenzia chiaramente la necessità di spostare l'attenzione dalla "quantità" alla "qualità" del lavoro creato, anche per i giovani.

Un ulteriore ambito di azione, direttamente collegato ai risultati della ricerca e coerente con la mission dell'Ateneo, consiste nel rafforzamento delle **azioni di orientamento e formazione rivolte alle famiglie e alle imprese sui ritorni dell'istruzione** e sul premio salariale legato all'istruzione terziaria. In questo ambito, l'Università di Bergamo ha già avviato delle sperimentazioni con la Rete ITS Lombardia, anche nell'ambito del Tavolo Provinciale dell'Orientamento, per l'attuazione di iniziative congiunte di orientamento sulle scelte di istruzione post-diploma.

Infine, l'Università può offrire supporto ai policy maker locali nel disegno, **monitoraggio e valutazione degli interventi rivolti a favorire l'occupabilità dei giovani**, contribuendo alla costruzione di politiche evidence-based e rafforzando il dialogo tra ricerca e territorio.

Bibliografia

- Bavaro, M., & Raitano, M. (2024). Is working enough to escape poverty? Evidence on low-paid workers in Italy. *Structural Change and Economic Dynamics*, 69, 495-511.
- Becker, G. S., & Tomes, N. (1986). Human capital and the rise and fall of families. *Journal of labor economics*, 4(3, Part 2), S1-S39.
- Bellini, F., & Lomazzi, V. (2024). Changing Work Values: Beyond Hustle Culture. *Sociología*, 56(6).
- Benítez-Márquez, M. D., Sánchez-Teba, E. M., Bermúdez-González, G., & Núñez-Rydman, E. S. (2022). Generation Z within the workforce and in the workplace: A bibliometric analysis. *Frontiers in psychology*, 12, 736820.
- Bowles, S., & Gintis, H. (2002). The inheritance of inequality. *Journal of economic Perspectives*, 16(3), 3-30.
- Bonanomi, A., Luppi, F., & Rosina, A. (2021). Il futuro tenuto a distanza: progetti di vita in sospeso. In *La condizione giovanile in Italia Rapporto Giovani 2021* (pp. 87-112). Il Mulino.
- Card D, Ibarrar, xe n P, Regalia F, Rosas-Shady D, et al. (2011). The Labor Market Impacts of Youth Training in the Dominican Republic. *Journal of Labor Economics*, 29(2):267-300.
- Carlo Cainarca, G., & Sgobbi, F. (2012). The return to education and skills in Italy. *International Journal of Manpower*, 33(2), 187-205.
- Caroleo, F. E., & Pastore, F. (2018). Overeducation at a glance. Determinants and wage effects of the educational mismatch based on AlmaLaurea data. *Social Indicators Research*, 137(3), 999-1032.
- Cholli, N. A., & Durlauf, S. N. (2022). Intergenerational mobility.
- Comi, S. L., Grasseni, M., & Origo, F. (2022). Sometimes it works: the effect of a reform of the short vocational track on school-to-work transition. *International Journal of Manpower*, 43(7), 1601-1619.
- Corak, M. (2013). Income inequality, equality of opportunity, and intergenerational mobility. *Journal of Economic Perspectives*, 27(3), 79-102.
- Duffy, B. (2021). The generation myth: Why when you're born matters less than you think. Hachette UK.
- Duncan, G. J., & Hoffman, S. D. (1981). The incidence and wage effects of overeducation. *Economics of education review*, 1(1), 75-86.
- Esposito, P., & Scicchitano, S. (2022). Educational mismatch and labour market transitions in Italy: Is there an unemployment trap?. *Structural Change and Economic Dynamics*, 61, 138-155.
- Eurofound (2024). *Becoming adults: Young people in a post-pandemic world*, Publications Office of the European Labour Authority (2025) *EURES report on labour shortages and surpluses 2024*, Publications Office of the European Union.
- EVS (2022): European Values Study 2017: Integrated Dataset (EVS2017). GESIS Data Archive, Cologne. ZA7500 Data file Version 5.0.0, doi:10.4232/1.13897.
- Fiaschi, D., & Tealdi, C. (2022). Young people between education and the labour market during the COVID-19 pandemic in Italy. *International Journal of Manpower*, 43(7), 1719-1757.
- Gennaioli, N., La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., & Shleifer, A. (2013). Human capital and regional development. *The Quarterly journal of economics*, 128(1), 105-164.
- Gesthuizen, M., Kovarek, D., & Rapp, C. (2019). Extrinsic and intrinsic work values: Findings on equivalence in different cultural contexts. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), 60-83.

Gladwell, D., Popli, G., & Tsuchiya, A. (2022). Predictors of becoming not in education, employment or training: A dynamic comparison of the direct and indirect determinants. *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 185, S485-S514.

Hick, R., & Marx, I. (2023). Poor workers in advanced democracies: on the nature of in-work poverty and its relationship to labour market policies. In *Handbook of Labour Market Policy in Advanced Democracies* (pp. 495-507). Edward Elgar Publishing.

Istat (2021), "Il capitale umano: divari e disuguaglianze", in *Rapporto Annuale 2021 – La situazione del Paese*, 115-161.

Istituto Giuseppe Toniolo (A c. Di). (2020). Giovani ai tempi del Coronavirus. *Rapporto Giovani 2020*. Il Mulino.

Istituto Giuseppe Toniolo (A c. Di). (2022). La condizione giovanile in Italia. *Rapporto giovani 2022*. Il Mulino.

Kline, R. B. (2023), Principles and practice of structural equation modeling, Guilford publications.

Krekó, J. et al. (2021). Can a short-term job trial programme kick-start young jobseekers' career?, Budapest Institute for Policy Analysis, http://www.budapestinstitute.eu/uploads/YPE_wage_subsidies_study_16022021.pdf.

Leslie, B., Anderson, C., Bickham, C., Horman, J., Overly, A., Gentry, C., ... & King, J. (2021). Generation Z perceptions of a positive workplace environment. *Employee responsibilities and rights journal*, 33(3), 171-187.

Liotti, G. (2020). Labour market flexibility, economic crisis and youth unemployment in Italy. *Structural Change and Economic Dynamics*, 54, 150-162.

Luppi, F., S. Maiorino, M. Migliavacca, S. Poy (2024). La condizione giovanile in Lombardia, in Istituto Giuseppe Toniolo (a cura di), *La condizione giovanile in Italia. Rapporto giovani 2024*, Il Mulino, p. 143-160.

Malo, M. A., Mussida, C., Cueto, B., & Baussola, M. (2023). Being a NEET before and after the Great Recession: persistence by gender in Southern Europe. *Socio-Economic Review*, 21(1), 319-339.

Marini, D., & Menin, I. L. (2024). Il posto del lavoro: la rivoluzione dei valori della GenZ. Gruppo 24 Ore.

Migliavacca, M. (2021). Diseguali opportunità. Il peso della povertà sulle giovani generazioni. In *La Condizione Giovanile in Italia. Rapporto giovani 2021* (pp. 157-178). Il Mulino.

OECD (2016). "The NEET challenge: What can be done for jobless and disengaged youth?". In *Society at a Glance 2016: OECD Social Indicators*: 13-68. Paris, France: OECD Publishin

Pastore, F., Quintano, C., & Rocca, A. (2021). Some young people have all the luck! The duration dependence of the school-to-work transition in Europe. *Labour Economics*, 70, 101982.

Quintano, C., Mazzocchi, P., & Rocca, A. (2018). The determinants of Italian NEETs and the effects of the economic crisis. *Genus*, 74(1), 5.

Redmond, P., e McFadden, C. (2023). Young People Not in Employment, Education or Training (NEET): Concepts, Consequences and Policy Approaches. *The Economic and Social Review*, Vol. 54, No. 4, pp. 285-327.

Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied psychology: an international review*, 48(1), 49-71.

Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values?. *Journal of social issues*, 50(4), 19-45.

Schwartz, S. H. (2006). Les valeurs de base de la personne: théorie, mesures et applications. *Revue française de sociologie*, 47(4), 929-968.

Solon, G. (2004). "A Model of Intergenerational Mobility Variation over Time and Place." Chap. 2 in Generational Income Mobility in North America and Europe, edited by Miles Corak. Cambridge University Press.

Stea TH, Bertelsen TB, Fegran L, Sejersted E, Kleppang AL, Fyhn T (2024) Interventions targeting young people not in employment, education or training (NEET) for increased likelihood of return to school or employment—A systematic review. PLoS ONE 19(6): e0306285. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0306285>.

Verdugo, R. R., & Verdugo, N. T. (1989). The impact of surplus schooling on earnings: Some additional findings. *Journal of human resources*, 629–643.

Vermunt, J. K., and Magidson, J. (2005). "Structural equation models: mixture models," in Encyclopedia of Statistics in Behavioral Science, eds B. Everitt and D. Howell (Chichester: Wiley), 1922–1927.

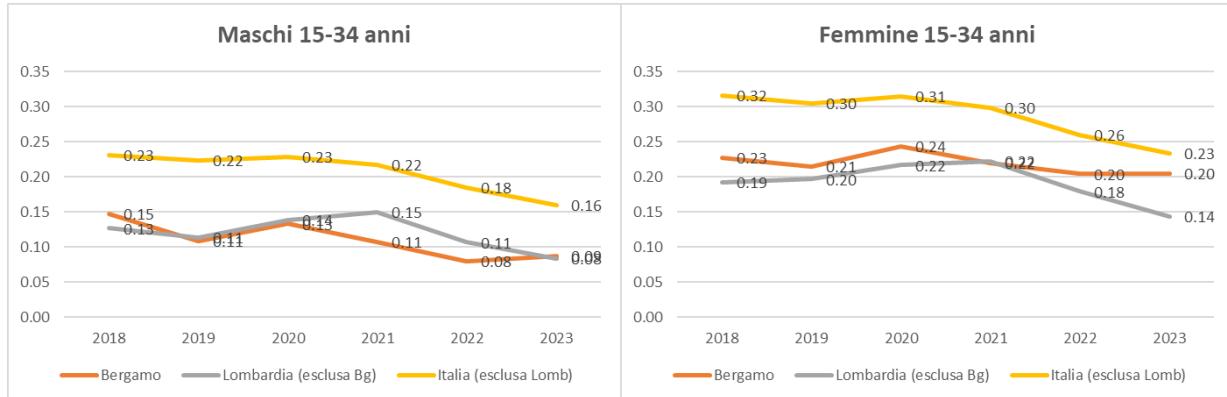
Wurpts, I. C., & Geiser, C. (2014). Is adding more indicators to a latent class analysis beneficial or detrimental? Results of a Monte-Carlo study. *Frontiers in psychology*, 5, 920.

Ziesemer, F., Hüttel, A., & Balderjahn, I. (2021). Young people as drivers or inhibitors of the sustainability movement: The case of anti-consumption. *Journal of Consumer Policy*, 44(3), 427–453.

APPENDICE STATISTICA

1.1. I Neet in tempi di crescita economica

Figura A1.1: NEET 15-34, maschi e femmine (Italia, Lombardia e provincia di Bergamo)



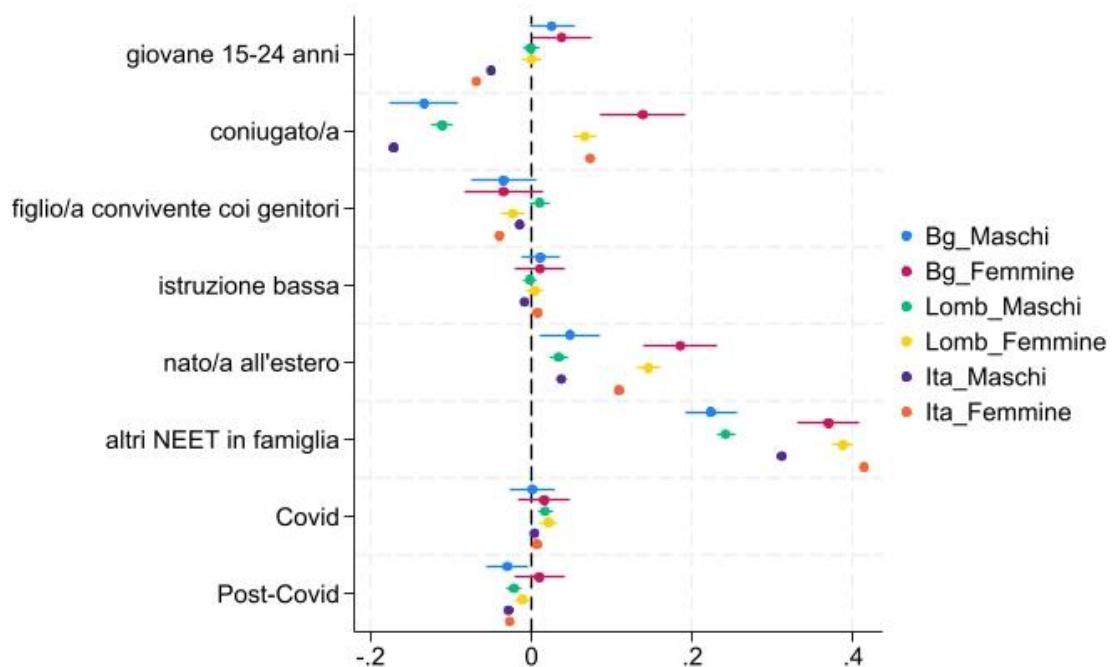
Fonte: Elaborazione degli autori su microdati Istat, RCFL

Tabella A1.1: Le caratteristiche socio-demografiche dei NEET 15-29 anni, maschi e femmine (media 2022-2023, composizione %)

	Maschi	Femmine
disoccupato	32.7	12.5
inattivo	67.3	87.5
età media	23.0	27.3
giovani_1524	66.6	32.6
giovani_2529	20.6	20.5
giovani_3034	12.8	46.9
nati all'estero	16.5	46.9
titolo di studio medie	53.6	47.7
partner	3.1	62.2
figlio	81.6	35.6
genitore	10.8	63.0
neet_altri	59.3	85.1

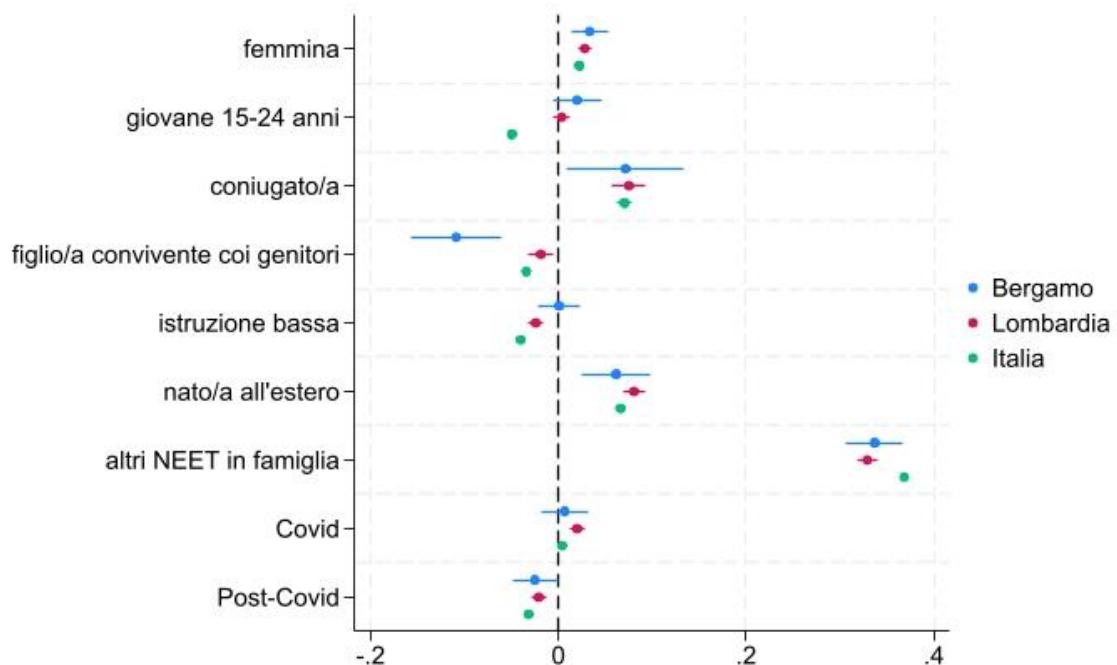
Fonte: Elaborazione degli autori su microdati Istat, RCFL

Figura A1.2: Fattori determinanti la probabilità di essere NEET in Provincia di Bergamo, in Lombardia e in Italia, 2018-2023 - Stime degli effetti marginali da modelli di regressione (stimati separatamente per genere)



Fonte: Elaborazione degli autori su microdati Istat, RCFL

Figura A1.2: Fattori determinanti la probabilità di essere NEET (15-29) in Provincia di Bergamo, in Lombardia e in Italia, 2018-2023 - Stime degli effetti marginali da modelli di regressione



Fonte: Elaborazione degli autori su microdati Istat, RCFL

1.2. Istruzione, salari e lavoro povero

Tabella A1.2: Confronto tra l'istruzione dei genitori e quella dei figli

Titolo di studio	Italia	Lombardia (no BG)	Bergamo	Titolo di studio dei genitori	Italia	Lombardia (no BG)	Bergamo
Nessun titolo	0.3%	0.3%	1.2%				
Licenza elementare- Attestato di valutazione finale / Istruzione primaria	1.0%	0.7%	2.0%	Licenza elementare (compreso nessun titolo)	9.1%	8.3%	10.0%
Licenza media- Diploma di istruzione secondaria di I grado / Istruzione secondaria inferiore	34.5%	33.9%	33.6%	Licenza media	33.1%	28.5%	40.4%
Diploma di qualifica professionale di scuola secondaria superiore (di II grado) di 2-3 anni che non permette l'iscrizione all'Università – Attestato di qualifica professionale triennale leFP o Diploma professionale leFP (quarto anno) / Istruzione secondaria superiore senza accesso all'università	5.0%	8.5%	10.1%				
Diploma di maturità - Diploma di istruzione secondaria superiore (di II	41.4%	36.5%	38.2%	Diploma	41.4%	45.0%	39.1%

grado) di 4-5 anni che permette l'iscrizione all'Università - Certificato di specializzazione tecnica superiore IFTS / Istruzione secondaria superiore con accesso all'università e Istruzione post-secondaria non terziaria							
ITS, Diploma universitario di due-tre anni (vecchio ordinamento), Laurea triennale, Diploma AFAM di I livello, / Tertiary education (Short-cycle and Bachelor)	8.8%	9.9%	7.8%	Laurea e oltre	16.5%	18.3%	10.5%
Laurea biennale specialistica-magistrale, Laurea a ciclo unico 4-6 anni, Diploma AFAM di II livello (e del vecchio ordinamento) / Tertiary education (Master)	8.8%	10.0%	7.0%				
Dottorato, Diploma accademico di formazione alla ricerca AFAM / Phd	0.2%	0.2%	0.1%				

Fonte: Elaborazione degli autori su microdati Istat, RCFL

Tabella A1.3: Salario medio lordo mensile per livello d'istruzione (Giovani 15-34, maschi e femmine)

	Bergamo (femmine)	%	ore	Bergamo (maschi)	%	ore
Fino a istruzione secondaria di I grado	1398.0	34.8	29.5	2200.2	38.8	35.0
Istruzione secondaria di II grado	1519.2	47.5	31.0	2091.7	48.9	34.5
Laurea Triennale in poi	2096.1	17.7	33.6	2498.5	12.2	36.0

Fonte: Elaborazione degli autori su microdati Istat, RCFL

Tabella A1.4: Ritorno percentuale medio per livelli Istruzione

	Secondaria II grado	Laurea
Bergamo	17.40	36.51
Lombardia (Bergamo esclusa)	16.52	37.25
Italia	15.36	34.46

Fonte: Elaborazione degli autori su microdati Istat, RCFL

NOTA: stima del differenziale salariale % tra il titolo di studio indicato e il livello di istruzione più basso (fino al diploma di scuola secondaria di primo grado). Stime da modelli di regressioni che includono controlli per caratteristiche socio-demografiche e del lavoro svolto

Tabella A1.5: Ritorno percentuale medio per livelli Istruzione (Giovani)

	Secondaria II grado	Laurea
Bergamo	3.32	18.47
Lombardia (Bergamo esclusa)	9.21	25.15
Italia	8.55	22.25

Fonte: Elaborazione degli autori su microdati Istat, RCFL

NOTA: stima del differenziale salariale % tra il titolo di studio indicato e il livello di istruzione più basso (fino al diploma di scuola secondaria di primo grado). Stime da modelli di regressioni che includono controlli per caratteristiche socio-demografiche e del lavoro svolto. Il ritorno della secondaria per Bergamo non è statisticamente differente da zero (a parità di altre condizioni, il salario dei diplomati a Bergamo non è statisticamente diverso da chi ha fino al diploma di scuola secondaria di primo grado)

Tabella A1.6: Ritorno percentuale medio per livelli Istruzione (maschi e femmine)

	Secondaria II grado	Laurea
Femmine	5.86	20.46
Maschi	1.80	17.33

Fonte: Elaborazione degli autori su microdati Istat, RCFL

NOTA: stima del differenziale salariale % tra il titolo di studio indicato e il livello di istruzione più basso (fino al diploma di scuola secondaria di primo grado). Stime da modelli di regressioni che includono controlli per caratteristiche socio-demografiche e del lavoro svolto. Il ritorno della secondaria non è statisticamente differente da zero sia per i maschi che per le femmine.

1.3. Transizione scuola-lavoro e skill mismatch

Tabella A1.7: Tipologie contrattuali al primo ingresso nel mercato del lavoro (%)

Tipologia Contrattuale	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Lavoro a tempo determinato	31.6	28.9	30.1	30.1	31.1	29.4
Lavoro a tempo indeterminato	4.3	4.8	3.7	3.4	3.6	4.4
Apprendistato	14.4	13.8	13.7	14.6	15.22	14.9
Lavoro intermittente	16.1	17.0	16.6	20.0	18.3	19.9
Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione)	13.8	13.5	16.9	16.6	15.0	11.9
Collaborazioni	1.0	1.6	0.9	0.7	4.1	7.3
Tirocini	18.3	20.0	17.6	14.2	12.4	11.9
Altre esperienze	0.5	0.5	0.6	0.3	0.3	0.3

Tabella A1.8: Settori Economici all'ingresso nel mercato del lavoro (%)

Settore Economico (%)	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Agricoltura	2.5	2.9	2.6	2.2	2.0	2.2
Industria in senso stretto	21.4	20.5	23.0	22.8	19.3	16.1
Costruzioni	6.6	7.1	6.9	6.0	6.4	6.2
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	14.5	15.8	14.1	14.0	14.2	14.9
Trasporto e magazzinaggio	5.3	4.9	6.0	5.9	5.4	5.0
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	27.2	25.3	24.9	27.0	28.1	30.5
Servizi alle imprese	13.7	13.4	11.8	12.4	12.0	11.3
Pubblica amministrazione, istruzione e sanità	3.4	4.4	5.1	4.3	4.1	3.8
Servizi alla persona	5.6	5.7	5.6	5.4	8.5	10.1

Tabella A1.9: Qualifiche Professionali all'ingresso nel mercato del lavoro (%)

Qualifica Professionale	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Legislatori, Imprenditori e Alta Dirigenza	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0
Professioni Intellettuali, Scientifiche e di elevata specializzazione	2.6	3.4	3.2	3.0	2.9	2.5
Professioni Tecniche	7.3	8.9	6.1	6.7	7.2	6.5
Professioni Esecutive nel Lavoro d'Ufficio	11.1	12.7	12.7	11.2	10.9	10.8
Professioni Qualificate nelle Attività commerciali e nei servizi	38.6	35.8	35.4	37.9	43.1	46.5
Artigiani, Operai Specializzati e Agricoltori	14.5	12.5	13.8	12.5	10.7	10.3
Conduttori di Impianti, Operai di Macchinari Fissi e Mobili e Conducenti di Veicoli	6.7	6.9	9.0	9.1	7.8	6.7
Professioni Non Qualificate	19.3	19.8	19.8	19.7	17.4	16.8

Tabella A1.10: Settori Economici all'ingresso nel mercato del lavoro (valori assoluti)

Settore Economico (Valori)	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Industria in senso stretto	983	777	969	1190	962	611
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	1246	956	1050	1409	1402	1161
Servizi alle imprese	628	507	500	649	598	429
Servizi alla persona	255	216	237	281	422	383
Ingressi	4590	3783	4223	5216	4987	3806

Tabella A1.11: Durata media (in giorni) del primo contratto per coorte d'età.

Coorte	Durata media primo contratto
1999	224
2000	220
2001	185
2002	173
2003	167
2004	156

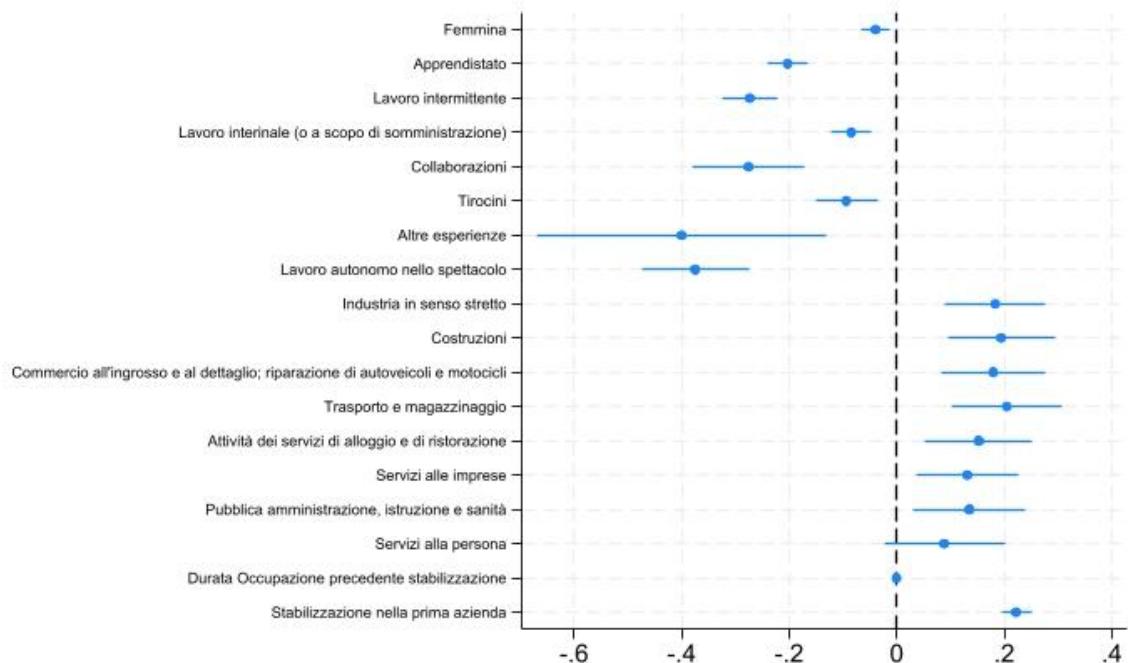
Tabella A1.12: Tipologie contrattuali a 3 anni dall'ingresso nel mercato del lavoro (%)

Tipologia Contrattuale	1999	2000	2001	2002
Lavoro a tempo determinato	16.8	17.6	17.7	16.6
Lavoro a tempo indeterminato	24.3	29.2	31.2	31.1
Apprendistato	33.1	30.8	27.9	27.2
Lavoro intermittente	10.6	9.8	10.3	11.4
Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione)	11.5	9.7	10.7	10.0
Collaborazioni	0.7	0.5	0.4	1.6
Tirocini	2.7	2.2	1.6	1.8
Altre esperienze	0.3	0.3	0.2	0.4

Tabella A1.13: Qualifiche professionali a 3 anni dall'ingresso nel mercato del lavoro (%)

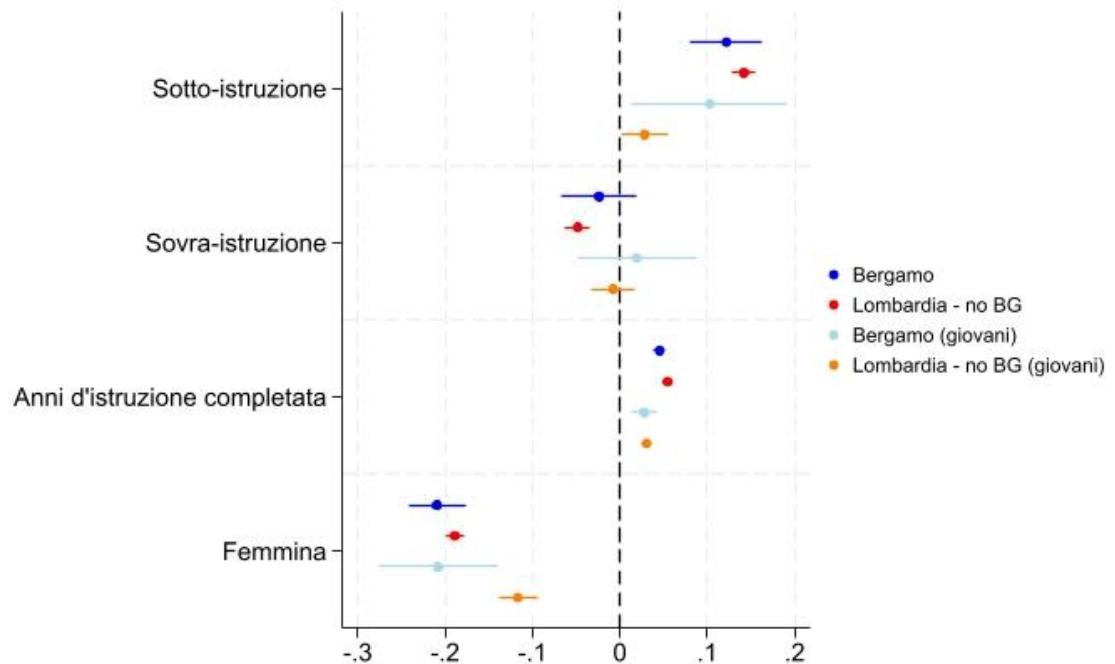
Qualifica Professionale	1999	2000	2001	2002
Legislatori, Imprenditori e Alta Dirigenza	0.0	0.1	0.1	0.0
Professioni Intellettuali, Scientifiche e di elevata specializzazione	2.8	2.9	2.8	3.5
Professioni Tecniche	9.2	11.6	9.3	10.6
Professioni Esecutive nel Lavoro d'Ufficio	16.9	17.4	17.9	17.6
Professioni Qualificate nelle Attività commerciali e nei servizi	29.1	27.8	29.8	31.6
Artigiani, Operai Specializzati e Agricoltori	16.3	15.3	14.5	14.2
Conduttori di Impianti, Operai di Macchinari Fissi e Mobili e Conducenti di Veicoli	11.4	11.2	13.6	10.9
Professioni Non Qualificate	14.2	13.7	12.0	11.7

Figura A1.3: Fattori determinanti la probabilità del passaggio dal lavoro temporaneo a quello a tempo indeterminato a 5 anni dall'ingresso nel mercato del lavoro (coorti del 1999 e del 2000)



Fonte: Elaborazione degli autori su dati derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie

Figura A1.4: Rendimenti del mismatch educativo



Fonte: Elaborazione degli autori su microdati Istat, RCFL

APPENDICE METODOLOGICA

1.1. Istruzione salari e lavoro povero

Per stimare l'associazione statistica tra il livello di istruzione dei genitori e quello dei figli, le variabili relative al titolo di studio sono state trasformate in anni di istruzione completati. In pratica, a ciascuna categoria di titolo (licenza media, diploma, laurea, ecc.) è stato attribuito un numero di anni di istruzione corrispondente. La Tabella A2.1 riporta il dettaglio di questa ricodifica, indicando gli anni di istruzione completati associati al titolo di studio dell'individuo parte del sondaggio e dei suoi genitori.

Tabella A2.1: Ricodifica dei titoli di studio di genitori e figli

Titolo di studio	anni di istruzione completati	Titolo di studio dei genitori	anni di istruzione completati
Nessun titolo	0		
Licenza elementare-Attestato di valutazione finale / Istruzione primaria	5	Licenza elementare (compreso nessun titolo)	5
Licenza media-Diploma di istruzione secondaria di I grado / Istruzione secondaria inferiore	8	Licenza media	8
Diploma di qualifica professionale di scuola secondaria superiore (di II grado) di 2-3 anni che non permette l'iscrizione all'Università - Attestato di qualifica professionale triennale IeFP o Diploma professionale IeFP (quarto anno) / Istruzione secondaria superiore senza accesso all'università	12		
Diploma di maturità - Diploma di istruzione secondaria superiore (di II grado) di 4-5 anni che permette l'iscrizione all'Università - Certificato di specializzazione tecnica superiore IFTS / Istruzione secondaria superiore con accesso all'università e Istruzione post-secondaria non terziaria	13	Diploma	13
ITS, Diploma universitario di due-tre anni (vecchio ordinamento), Laurea triennale, Diploma AFAM di I livello, / Tertiary education (Short-cycle and Bachelor)	16	Laurea e oltre	16
Laurea biennale specialistica-magistrale, Laurea a ciclo unico 4-6 anni, Diploma AFAM di II livello (e del vecchio ordinamento) / Tertiary education (Master)	18		
Dottorato, Diploma accademico di formazione alla ricerca AFAM / Phd	21		

L'associazione statistica tra il livello di istruzione dei genitori e quello dei figli è stata stimata a partire dal modello standard che rappresenta questa relazione:

$$\ln \text{educ}_{1,i} = \alpha + \beta \ln \ln \text{educ}_{0,i} + \theta' z_i + e_i$$

Il coefficiente β rappresenta l'elasticità intergenerazionale (IGE) ed è compreso tra 0 (perfetta mobilità, l'istruzione dei genitori non influenza quella dei figli) e 1 (completa/forte persistenza, l'istruzione dei figli è fortemente correlata a quella dei genitori). z_i rappresenta i controlli (età, età al quadrato, femmina, origine meridionale, background migratorio, anno), $educ_{1,i}$ gli anni di istruzione completata dai figli, $educ_{0,i}$ la media degli anni di istruzione completati dai genitori. La stima dell'IGE da questo modello è stata ottenuta tramite il metodo dei minimi quadrati ordinari (OLS).

Per stimare il ritorno percentuale medio dell'istruzione sono state utilizzate delle equazioni salariali di Mincer (o Minceriane) simili alla precedente, in cui la variabile dipendente è il logaritmo del salario lordo mensile. In questo modo i coefficienti stimati sui livelli di istruzione possono essere interpretati come differenze percentuali nel salario rispetto al gruppo di riferimento. Il livello di istruzione è stato modellato tramite variabili dummy (fino al diploma di scuola secondaria di primo grado, diploma, laurea). I rendimenti dell'istruzione sono stati poi stimati separatamente per l'Italia, la Lombardia e la provincia di Bergamo. Le regressioni (e le analisi di robustezza) hanno incluso un ampio insieme di controlli: esperienza potenziale (differenza tra età e età quando iniziato a lavorare), genere, età, istruzione dei genitori, anzianità nella posizione (tenure), presenza di un partner, avere figli, background migratorio, condizione di studente-lavoratore, lavoro part-time, settore di attività economica, dimensione dell'azienda, lavoro a Milano e anno di osservazione. Le stime sono effettuate utilizzando i pesi campionari e errori standard robusti.

Sono stati stimati quattro modelli distinti al fine di cogliere l'eterogeneità dei rendimenti. Un primo modello considera l'insieme della popolazione occupata, un secondo è focalizzato sui soli giovani (fino a 34 anni), un terzo include stime separate per uomini e donne e un modello in cui il titolo di studio è specificato in modo più dettagliato (diploma professionale, tecnico, di liceo, laurea STEM, ecc.). In tutti i casi l'impianto di base rimane lo stesso (logaritmo del salario come variabile dipendente, dummy di istruzione e controlli) così da rendere confrontabili i rendimenti stimati tra gruppi e specifiche diverse.

Per investigare i fattori determinanti la condizione di povertà lavorativa è stato stimato un linear probability model (LPM), in cui la variabile dipendente è dicotomica e indica se l'individuo è un lavoratore a rischio povertà secondo la definizione adottata dall'Unione Europea.³⁴ I coefficienti del modello sono da interpretare come variazioni (in punti percentuali) della probabilità di essere a rischio povertà lavorativa, mantenendo costanti le altre caratteristiche osservabili (o variabili di controllo). Tra le variabili di controllo incluse figurano: il titolo di studio (dummies per titolo di secondaria superiore e laurea), l'esperienza potenziale (differenza tra età ed età di ingresso nel mercato del lavoro), il genere, l'età, l'istruzione dei genitori, l'anzianità nella posizione (tenure), la presenza di un partner, l'avere figli, il background migratorio, la condizione di studente-lavoratore, il lavoro part-time, il settore di attività economica, avere un contratto a tempo determinato e l'anno di osservazione. Sono stati stimati tre modelli distinti per l'Italia, la Lombardia (escludendo la provincia di Bergamo) e per la provincia di Bergamo. In ciascun modello è stata considerata la popolazione complessiva, includendo una variabile dicotomica che identifica i giovani (fino a 34 anni) al fine di distinguere l'incidenza del rischio di povertà lavorativa tra le due fasce d'età. Le stime sono effettuate utilizzando i pesi campionari e errori standard robusti.

1.2. Transizione scuola-lavoro

L'analisi è stata condotta utilizzando i microdati delle Comunicazioni Obbligatorie forniti dal Servizio Lavoro della Provincia di Bergamo. In particolare, sono state selezionate le coorti degli individui nati tra il 1999 e il 2004 in possesso di diploma di scuola secondaria superiore, e sono stati seguiti considerando i rapporti di lavoro dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2024.³⁵ Si assume che il diploma di scuola secondaria superiore venga conseguito al termine dell'anno scolastico in cui l'individuo compie 19 anni (tipicamente a giugno). Prendendo come esempio i nati nel 1999, l'anno teorico di diploma è quindi il 2018. A partire da questa ipotesi, un individuo viene considerato diplomato se non risulta alcun rapporto di lavoro prima dell'anno di diploma teorico e il primo rapporto compare in una finestra temporale che va da giugno

³⁴ Si identificano come lavoratori a rischio povertà coloro con mostrano un reddito disponibile annuo equivalente inferiore al 60% del reddito mediano nazionale.

³⁵ Non è possibile sapere se un ingresso sia avvenuto fuori dalla provincia di Bergamo.

dell'anno di diploma alla fine dell'anno successivo (nel caso dei nati nel 1999, tra il 1° giugno 2018 e il 31 dicembre 2019). Lo stesso criterio è stato applicato alle coorti successive fino ai nati nel 2004 (primo lavoro tra giugno 2023 e dicembre 2024). In questo modo sono stati selezionati solo i lavoratori entrati nel mercato del lavoro in corrispondenza dell'ipotetico completamento dell'istruzione secondaria, che sono quindi identificati come neodiplomati.

1.3. Skills mismatch

Per analizzare empiricamente i rendimenti del mismatch educativo è stato utilizzato il modello ORU (Over, Required and Undereducation) proposto da Duncan e Hoffman (1981), applicato ai microdati della Rilevazione campionaria sulle Forze di Lavoro (RCFL) Istat per gli anni 2021 e 2022.³⁶ La wage equation consiste in:

$$\ln y_i = \alpha + \beta_1 + \beta_2 S_i^o + \beta_3 S_i^u + \theta' z_i + e_i$$

Dove la variabile dipendente è il logaritmo del salario lordo mensile e il possibile mismatch è catturato tramite il livello d'istruzione richiesto per la posizione (S_i^r) e delle misure di sovra/sotto-istruzione (S_i^o e S_i^u). Sono state utilizzate le misure proposte in Verdugo e Verdugo (1989). L'istruzione richiesta è stata rappresentata in termini di anni di istruzione completata, mentre la sovra(sotto)-istruzione è stata definita come una variabile dicotomica che prende valore 1 quando un lavoratore è più di una deviazione standard sopra(sotto) gli anni di istruzione medi per la sua classificazione ISCO (a due digit). In z_i rientrano le seguenti variabili di controllo: età, genere, esperienza potenziale (differenza tra età e età quando iniziato a lavorare), istruzione dei genitori, anzianità nella posizione (tenure), presenza di un partner, presenza di figli, background migratorio, condizione di studente-lavoratore, lavoro part-time, settore di attività economica, dimensione dell'azienda. Sono stati stimati modelli distinti per l'Italia, per la Lombardia (escludendo la provincia di Bergamo) e per la provincia di Bergamo, sia per l'occupazione complessiva, sia per i giovani fino a 34 anni. Le stime sono state ottenute tramite il metodo dei minimi quadrati ordinari (OLS), considerando pesi campionari e errori standard robusti.

1.4. Valori e aspettative dei giovani sul lavoro

L'analisi dei valori si basa su due distinte fonti di dati (European Values Study e dati PoweR) e ha richiesto delle operazioni preliminari di armonizzazione per rendere confrontabili i risultati ottenuti dai due dataset. Le domande inerenti alla dimensione intrinseca ed estrinseca del lavoro sono state individuate seguendo Gesthuizen et al. (2019) e selezionate sulla base di due criteri: sono state considerate le domande presenti in più di una wave di EVS (idealemente fino al 2018) e si è privilegiata la presenza di una corrispondenza almeno concettuale con gli item presenti in PoweR. Laddove le domande EVS prevedevano risposte su scala di importanza, le categorie "molto importante" e "piuttosto importante" sono state accorpate in un'unica categoria "importante". La Tabella A2.2 riporta, per tutte le domande utilizzate, come sono formulate in ciascun dataset, il grado di corrispondenza e per quali analisi sono state impiegate (descrittive, SEM, LCA).

Il tentativo di armonizzazione tra EVS e PoweR presenta tuttavia alcuni limiti che è importante tenere in considerazione. In primo luogo, le domande non coincidono sempre perfettamente e in alcuni casi la comparabilità è garantita solo da una corrispondenza a livello concettuale. In secondo luogo, le due indagini si riferiscono a campioni distinti: EVS raccoglie informazioni rappresentative della popolazione residente, mentre i dati PoweR non sono rappresentativi dei lavoratori Bergamaschi ma solo delle imprese. Ciononostante, i dati Power sono l'unica fonte che permette di indagare il contesto locale e integrare l'analisi condotta su base regionale e nazionale offrendo comunque delle indicazioni utili.

³⁶ Questi sono gli unici anni per i quali sono disponibili informazioni sulle retribuzioni.

Tabella A2.2: Corrispondenza tra domande EVS e PoweR

Dimensione	Domanda – EVS (wave)	Domanda - PoweR	Corrispondenza	Utilizzo Nell'analisi
Centralità del lavoro nel sistema valoriale	Il lavoro dovrebbe venire sempre prima, anche se significa meno tempo libero (1999, 2009, 2018)	-	-	Statistiche descrittive
	"Quanto è importante nella tua vita..." – La famiglia (1990,1999,2009,2018)	-	-	Statistiche descrittive
	"Quanto è importante nella tua vita..." – Tempo libero (1990,1999,2009,2018)	-	-	Statistiche descrittive
	"Quanto è importante nella tua vita..." – Il lavoro (1990,1999,2009,2018)	-	-	Statistiche descrittive
Intrinseca	"quali aspetti per lei, personalmente, sono importanti in un lavoro...." – Possibilità di prendere iniziative (1981, 1990,1999,2009,2018)	"quali aspetti per lei, personalmente, sono importanti in un lavoro...." – Possibilità di prendere iniziative	Piena corrispondenza	Statistiche descrittive, SEM, analisi classi latenti
	"quali aspetti per lei, personalmente, sono importanti in un lavoro...." – Un lavoro in cui senti di poter realizzare qualcosa (1981, 1990,1999,2009,2018)	"quali aspetti per lei, personalmente, sono importanti in un lavoro...." – Possibilità di crescita personale	Concettualmente simili	Descrittive, SEM, analisi classi latenti
	"quali aspetti per lei, personalmente, sono importanti in un lavoro...." – Un lavoro di responsabilità (1981, 1990,1999,2009,2018)	"quali aspetti per lei, personalmente, sono importanti in un lavoro...." – Un lavoro di responsabilità	Piena corrispondenza	Descrittive, SEM, analisi classi latenti

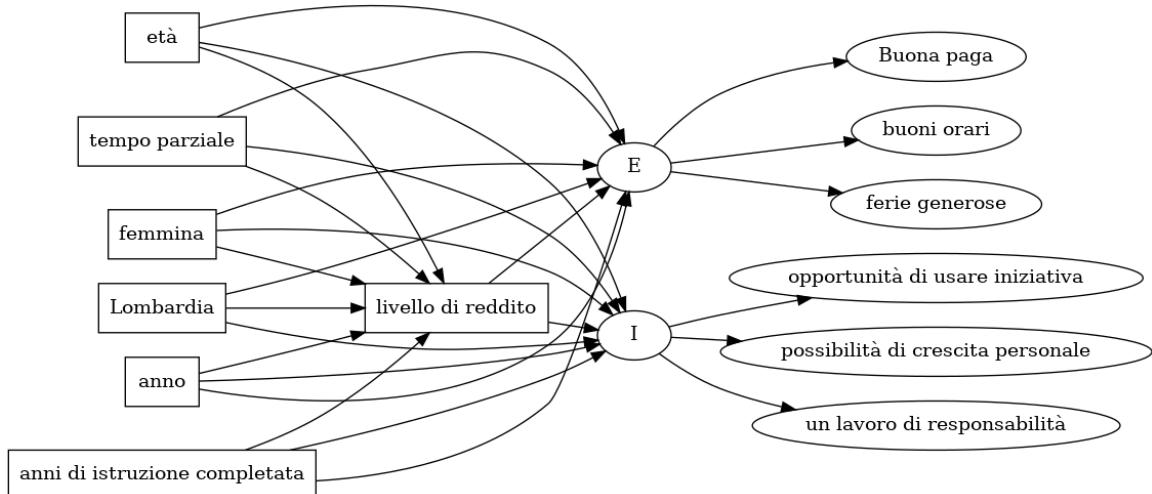
	"quali aspetti per lei, personalmente, sono importanti in un lavoro...." - Avere un impatto positivo sulla società (1981, 1990, 1999, 2009, 2018)	"quali aspetti per lei, personalmente, sono importanti in un lavoro...." – Avere un impatto positivo sulla società	Piena corrispondenza	Descrittive
Estrinseca	"quali aspetti per lei, personalmente, sono importanti in un lavoro...." – Buon guadagno (1981, 1990, 1999, 2009, 2018)	"quali aspetti per lei, personalmente, sono importanti in un lavoro...." – Buon guadagno	Piena corrispondenza	Descrittive, SEM, analisi classi latenti
	"quali aspetti per lei, personalmente, sono importanti in un lavoro...." – Non troppa pressione (1981, 1990, 1999, 2009, 2018)	-	-	Descrittive
	"quali aspetti per lei, personalmente, sono importanti in un lavoro...." – Buoni orari (1981, 1990, 1999, 2009, 2018)	"quali aspetti per lei, personalmente, sono importanti in un lavoro...." – orario di lavoro flessibile	Concettualmente simili	Descrittive, SEM, analisi classi latenti
	"quali aspetti per lei, personalmente, sono importanti in un lavoro...." – Ferie generose (1981, 1990, 1999, 2009, 2018)	-	-	Analisi classi latenti

Per analizzare i fattori associati a valori più o meno elevati delle dimensioni estrinseca e intrinseca del lavoro è stato utilizzato un modello appartenente alla famiglia dei modelli a equazioni strutturali (SEM). Questi modelli sono particolarmente adatti quando l'interesse è rivolto a costrutti non osservabili direttamente e che vengono stimati tramite delle variabili di misurazione (qui le domande relative ai valori del lavoro). Nello stesso modello è possibile considerare simultaneamente le relazioni con le variabili osservate (Kline, 2023).

Il metodo di stima impiegato è WLSMV (metodo dei minimi quadrati ponderati con aggiustamento di media e varianza) vista la presenza di variabili endogene categoriche e dicotomiche. La Fig. A2.1 riporta la specificazione del modello stimato sui dati EVS per Italia e Lombardia, mentre la Fig. A2.2 mostra il modello adattato ai dati PoweR per la provincia di Bergamo. Le differenze tra i due modelli riguardano l'assenza dell'informazione sul reddito e dell'item relativo alle ferie per Bergamo.

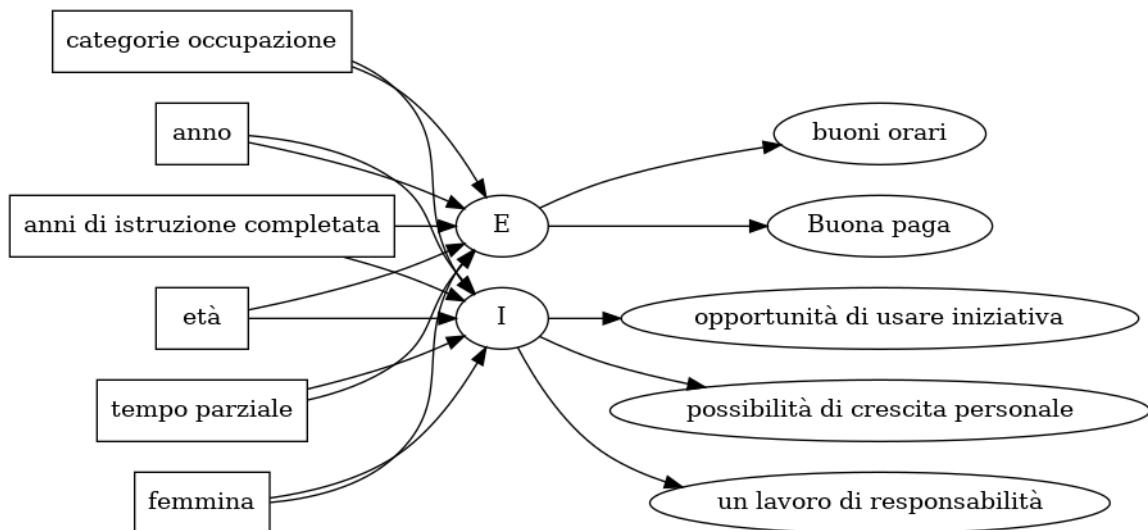
Non tutte le domande disponibili sono state incluse come indicatori delle variabili latenti. Si è preferito selezionare un sottoinsieme delle variabili che risultano teoricamente coerenti con il costrutto da misurare, quelle che contribuiscono maggiormente a misurare le latenti. In questo modo si evita la presenza di indicatori ridondanti che avrebbero potuto portare ad una situazione di over-fitting (kline, 2023).

Figura A2.1: Specificazione del Modello Strutturale stimato per Italia e Lombardia



Fonte: Elaborazione degli autori su microdati EVS

Figura A2.2: Specificazione del Modello Strutturale stimato per la provincia di Bergamo



Fonte: Elaborazione degli autori su microdati PoweR

Sia il modello per Italia e Lombardia ($CFI\ 0.897 < 0.900$, $TLI\ 0.949 > 0.900$, $RMSEA\ 0.047 < 0.05$, $SRMR\ 0.037 < 0.08$) che quello per la provincia di Bergamo ($CFI\ 0.898 < 0.900$, $TLI\ 0.956 > 0.900$, $RMSEA\ 0.059 > 0.05$, $SRMR\ 0.028 < 0.08$) mostrano un adattamento ai dati complessivamente buono. Sebbene il CFI risulti leggermente inferiore alla soglia ideale, il TLI (indice che penalizza la mancanza di parsimonia) risulti in entrambi i casi superiore al CFI e ampiamente sopra la soglia di 0.90, a conferma che la struttura

specificata è parsimoniosa. Il basso CFI è attribuibile alle basse correlazioni tra items e, visti gli altri indici, i modelli si possono considerare accettabili.

Per verificare se esistono gruppi con profili valoriali distinti, associati a caratteristiche socio-demografiche e lavorative differenti (anni di istruzione, livello di reddito, ore di lavoro, genere, ecc.), è stato stimato un modello a classi latenti (Latent Class Analysis, LCA). Si tratta di una tecnica di stima di variabili latenti che consente di individuare sottogruppi non osservati all'interno di una popolazione sulla base dei pattern di risposta a indicatori categorici (Vermunt e Magidson, 2004). In una prima fase è stato stimato un modello LCA includendo tutti gli item disponibili relativi ai valori del lavoro. Questo modello ha però mostrato problemi di non convergenza, non legati al numero di classi, segnale di una eccessiva sparsità nella matrice di covarianza dei dati. Per affrontare questa criticità è stata calcolata l'entropia di ciascuna variabile, escludendo dal modello gli item con minore contenuto informativo, che contribuivano poco alla distinzione tra gruppi (Wurpts & Geiser, 2014).³⁷ Il numero di classi latenti è stato definito in modo iterativo, stimando modelli da 2 a 6 classi. Le soluzioni con più di 4 classi non hanno raggiunto la convergenza, suggerendo che la struttura dei dati non supporta una frammentazione troppo fine. Tra i modelli convergenti il confronto dei criteri informativi (AIC e BIC) ha individuato la soluzione a 2 classi come quella ottimale. Su questa base sono state infine analizzate le statistiche descrittive delle due classi, così da caratterizzare i due profili in termini di "lavoro ideale".

³⁷ Gli item mantenuti sono: paga, orari, ferie, opportunità per l'iniziativa, responsabilità e crescita personale.



HEYE

Centro Higher Education
and Youth Employability

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI BERGAMO

CESC

Centro sulle dinamiche economiche,
sociali e della cooperazione

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI BERGAMO

Giovani, lavoro e lavori

Università degli studi di Bergamo

Position Paper

© UniBg_febbraio 2022

Coordinamento: Federica Maria Origo e Vera Lomazzi
Team di ricerca: Federico Segato e Cristiana Zanzottera



www.unibg.it 