Cosa significa avere vent'anni e cercare lavoro in Italia

Alice Facchini, giornalista

20 novembre 2017 09:58

"Io nelle statistiche sono dipinto come un giovane che non studia, non ha un lavoro e non lo cerca. Però le statistiche sono una cosa, i dati di fatto un'altra". Alessandro ha in testa un cappello scuro da cui spunta un groviglio di capelli castani e mentre parla non mi guarda negli occhi.

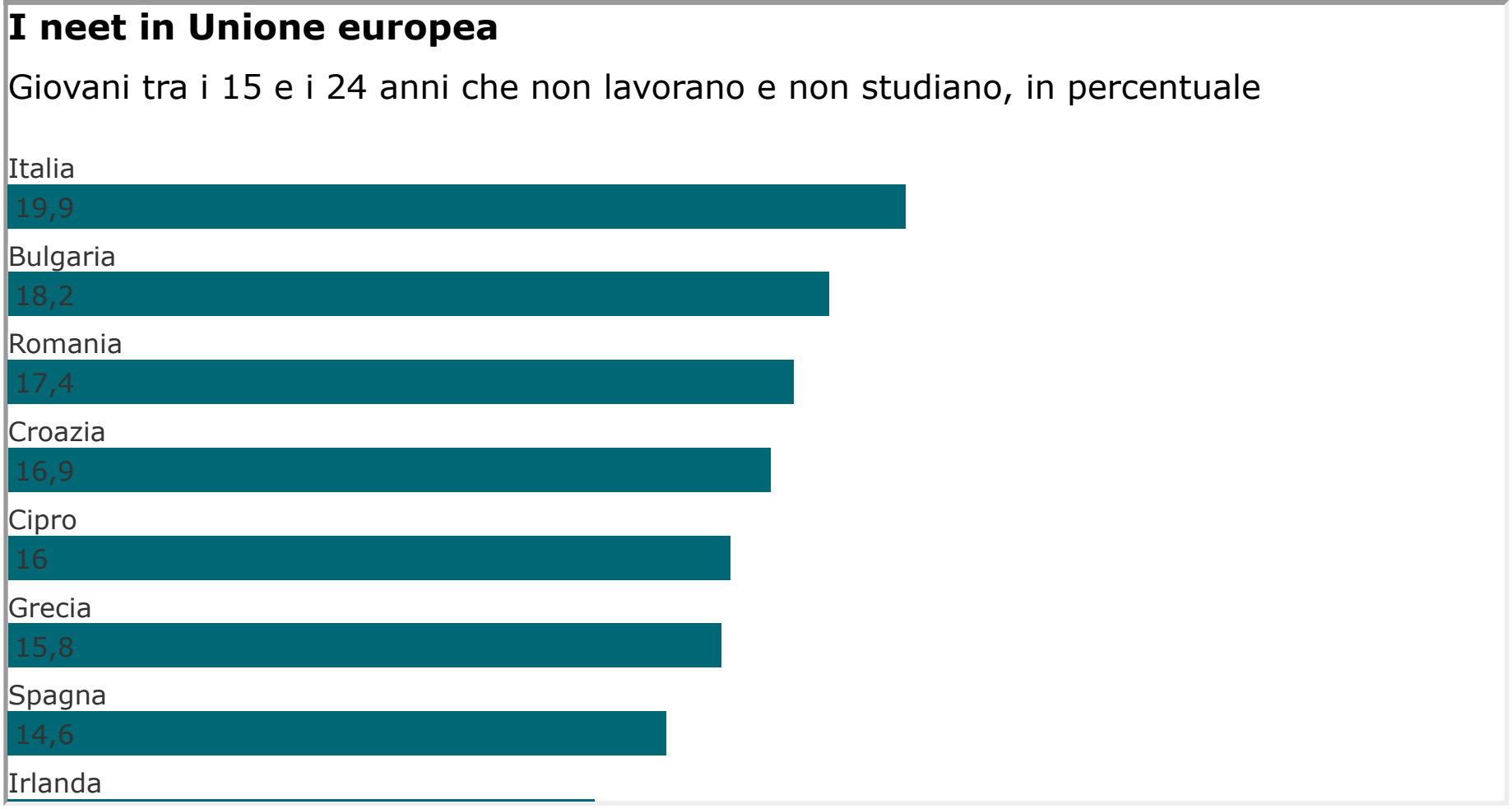
Ha 28 anni e secondo l'Istat è uno dei 2,2 milioni di *neet* italiani (*not in education, employment or training*), ossia giovani tra i 15 e i 29 anni che non lavorano, non studiano e non si stanno formando. "Io in teoria sono uno di loro, ma la verità è che se domani mi proponessero un lavoro, lo accetterei, non è una mia scelta trovarmi in questa situazione", dice.

Nel 2015 si è laureato all'università di Bologna e l'anno dopo si è abilitato come assistente sociale, superando l'esame di stato. Poi si è messo a cercare lavoro: "Facevo sei chilometri al giorno a piedi a Bologna per portare il curriculum di qua e di là, e parallelamente mandavo decine di candidature online. Su internet però sono scettico, più l'annuncio è graficamente accattivante e meno mi fido. Quando poi c'è scritto 'lavoro sicuro' è quasi sempre una fregatura".

Dopo tanti mesi senza risultati si è stancato e oggi ha smesso di cercare: "All'inizio mi sono dedicato alla lettura e alla scrittura, poi ho cominciato a fare volontariato con alcuni ragazzi disabili. Mi sono detto: ho già 28 anni, cosa posso fare? Non ho progetti, non ho una casa, non ho un lavoro, però ho un cervello, posso ancora rendermi utile in qualche modo".

I numeri su giovani e lavoro

L'Italia è il paese dove ci sono più neet in Europa: secondo il rapporto Occupazione e sviluppi sociali in Europa della Commissione europea, il 20 per cento tra i 15 e i 24 anni non ha un lavoro né sta studiando, quasi il doppio rispetto alla media europea, che è dell'11,6 per cento.



Anche il tasso di disoccupazione giovanile è preoccupante: nel 2016 toccava il 37,8 per cento e piazzava l'Italia al terzo posto in Europa dopo la Grecia (47,3 per cento) e la Spagna (44,4 per cento). Chi riesce a trovare un lavoro, poi, in più del 15 per cento dei casi ha contratti atipici, mentre chi ha meno di trent'anni guadagna in media il 60 per cento in meno di chi ne ha più di sessanta.

Nel nostro paese, dice l'Istat, più della metà dei neet è residente nel Mezzogiorno, solo uno su quattro non è interessato a lavorare e tre su quattro vivono ancora a casa dei genitori. Il livello di istruzione di questi giovani non è necessariamente basso, anzi: la metà ha il diploma e il 22,9 per cento è laureato.

Una neolaureata in cerca di lavoro

Ognuno di questi numeri nasconde una storia, come mi ha detto Alessandro, e le storie aiutano a capire meglio delle sigle e delle percentuali cosa significa cercare lavoro oggi in Italia. Per questo ho provato a fare un esperimento: ho costruito una storia che somigliasse alla mia e ho cominciato a inviare curriculum. Il nome che ho usato è Alessia Simoni, una ragazza di 23 anni con una laurea triennale in lettere moderne a Bologna, presa con il massimo dei voti. La mia alter ego parla inglese e francese, non ha avuto esperienze lavorative rilevanti e sta provando a entrare nel mondo dell'editoria.

Come molti giovani neolaureati, ho fatto qualche ricerca su internet in cerca di consigli su come valorizzare le competenze acquisite con gli studi e su come convincere un potenziale datore di lavoro. Insieme al curriculum ho scritto una lettera motivazionale e ho creato un

finto profilo Facebook. Navigando ho trovato anche siti che propongono revisioni dei curricula e delle lettere. Il tutto fatto a pagamento da "esperti del cv", ovvero professionisti delle risorse umane che dicono di sapere cosa interessa ai selezionatori e che affermano di poter aumentare le possibilità di trovare lavoro.

I costi vanno dai 30 ai 200 euro, così ho contattato alcuni di questi siti per chiedere come mai ci fosse tutta questa differenza di prezzo. Mi hanno risposto che dipende da quanto è qualificato l'esperto, ma soprattutto da quali servizi si vogliono includere oltre alla scrittura del curriculum: colloquio telefonico o di persona, scrittura della lettera motivazionale, traduzione in altre lingue, revisione del profilo LinkedIn o seduta di counseling.

Quando però ho chiesto se ci fossero dei dati per capire quanto fossero davvero efficaci tutti questi aiuti, nessuno mi ha saputo rispondere. Uno degli esperti che ho contattato usando l'identità di Alessia Simoni – uno psicologo del lavoro, esperto di scrittura curriculum – mi ha spiegato che "non si possono avere statistiche precise perché contano diversi fattori: quanto l'offerta di lavoro è adatta al candidato, come ci si pone al colloquio, se c'è qualcuno più preparato... Noi facciamo una parte del lavoro, il resto dipende dagli stessi candidati".

Un professionista per il curriculum

Dopo qualche giorno ho deciso di ricontattarlo. Gli ho inviato il mio curriculum per una prima consulenza gratuita e lui mi ha risposto che "indubbiamente necessita di un intervento". Ma per intervenire bisogna pagare. Così pago 35 euro e vado avanti.

Per prima cosa c'è un colloquio telefonico di un'ora, dove l'esperto mi chiede: "Che tipo di lavoro stai cercando? Il curriculum si scrive in modo diverso a seconda del ruolo a cui aspiri". Poi mi sconsiglia il formato europeo: "Molto meglio optare per un formato personalizzato, ma sobrio. È importante che il selezionatore si ricordi di te, quindi inseriamo anche una tua foto".

Il curriculum è analizzato punto per punto: "Ti devi domandare quali abilità ti hanno lasciato le varie esperienze che hai avuto, e poi devi metterle in evidenza". Ci salutiamo rimanendo d'accordo che dopo un paio di giorni mi avrebbe mandato via mail il curriculum riscritto. Due giorni dopo, puntualissimo, arriva: ha una grafica curata, è più ordinato ed emergono con chiarezza attitudini e interessi. Con il curriculum mi invia anche una revisione della lettera motivazionale, scorrevole e accattivante.

Vale quindi la pena di pagare per un servizio di questo tipo? Secondo Marco Fattizzo, esperto di risorse umane a capo del sito Euspert e del blog BiancoLavoro, “i pochi che in Italia usano servizi di scrittura professionale del curriculum hanno risultati eccezionali, tanto è vero che negli Stati Uniti e in Gran Bretagna è una pratica ormai consolidata”.

La pensa diversamente Gabriele Morandin, direttore del master in Human resources and organization della Bologna business school: “Non mi sentirei di consigliare questi siti ai giovani in cerca di un lavoro”, dice. “L’utilità è modesta, visto che il curriculum tradizionale sta ormai andando in pensione”.

Tradizione o innovazione?

Morandin non è il solo a pensare che oggi il curriculum classico sia destinato a sparire. Le grandi aziende stanno cambiando il modo in cui ricercano il personale. “I videocurriculum sono sempre più usati e per un selezionatore un video di autopresentazione caricato su LinkedIn può fare la differenza”, spiega Gabriele Morandin. “Ma la vera rivoluzione è quella dell’intelligenza artificiale: si stanno affermando algoritmi capaci di analizzare le espressioni, le parole usate, gli atteggiamenti, e di formulare previsioni sulle probabilità di successo di un candidato”.

Anche lo smartphone sta diventando parte integrante del processo di selezione del personale,

attraverso giochi digitali che valutano la capacità di concentrarsi sotto pressione e la reattività: "Aziende come Unilever e Vodafone stanno puntando moltissimo sulla cosiddetta *gamification*", racconta Morandin. "Il curriculum tradizionale è sempre meno usato, ecco perché consiglierei ai giovani di non focalizzarsi solo sulla forma e di impegnarsi di più sulla sostanza: meglio fare esperienze che li differenzino e che li facciano emergere dalla massa. Il mantra è ***stand out from the crowd***, distinguiti".

Chiara Sonaglioni, responsabile della selezione del personale di Lamborghini, dice che "il curriculum classico è ormai superato, oggi lo si richiede sempre di più in formato digitale, o un videocurriculum. Per questo non credo che affidarsi a un esperto di scrittura di curricula faccia la differenza, almeno per quanto riguarda la nostra azienda. Basta che sia semplice, chiaro e sintetico, e che metta in evidenza le competenze caratterizzanti della persona: per tutto il resto c'è il colloquio, che in Lamborghini è ancora un passaggio fondamentale".

Dalla Ferrero invece dicono che "il curriculum ha ancora un'importanza fondamentale nel percorso di selezione: è il primo biglietto da visita con cui ci si presenta all'azienda, anche se i nostri selezionatori usano molto anche LinkedIn. Ogni anno riceviamo decine di migliaia di curricula: nella selezione dei giovani diamo particolare rilievo al voto di laurea e a eventuali esperienze professionali, anche se di breve durata".

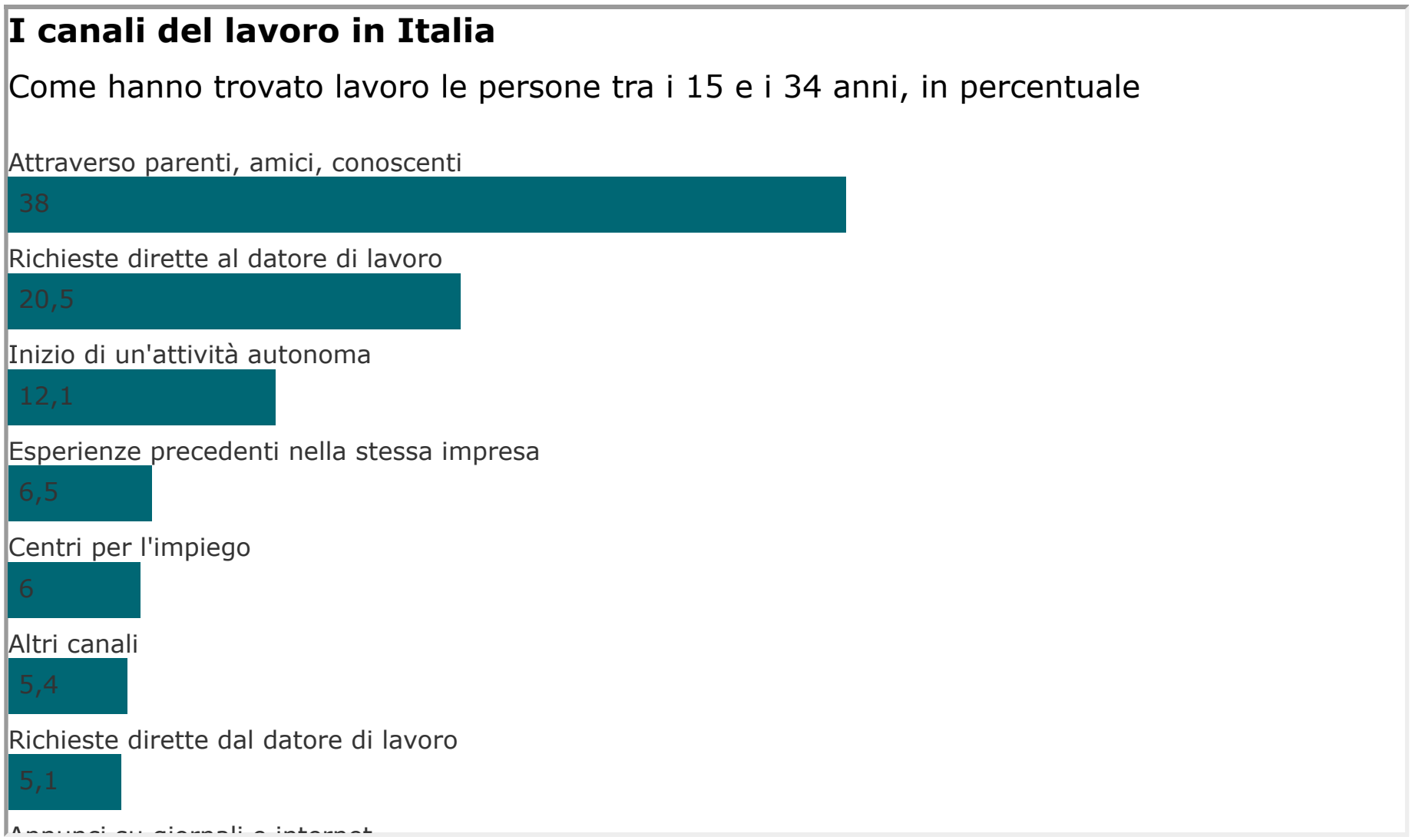
La ricerca di lavoro su Facebook

Vecchio o no, il curriculum per cui ho pagato un professionista ormai è bello e pronto, per cui comincio a inviarlo alle principali case editrici italiane e lo uso per iscrivermi a diverse agenzie del lavoro online. Intanto, spulcio i siti di annunci che contengono offerte di lavoro e creo un profilo su LinkedIn.

Sempre con il nome di Alessia Simoni mi iscrivo ad alcuni gruppi Facebook di ricerca lavoro, anche per chiedere consigli ad altri giovani nella mia situazione. Diverse ragazze mi parlano di network marketing o multilevel marketing, raccontandomi di aziende che permettono a chiunque di diventare un venditore e crearsi una propria rete di clienti a partire dai propri amici e parenti. L'esempio classico è quello dei prodotti per l'estetica e la cura del corpo – creme, profumi, trucchi.

In questi casi, per cominciare l'attività, quasi sempre bisogna comprare un kit di campioni, pagando dai 20 ai 150 euro. Le ragazze con cui parlo mi spiegano che "è un investimento irrisorio" vista la serietà delle aziende in cui loro stesse lavorano, "i soldi si riprendono molto in fretta", e quasi tutte ripetono le stesse frasi: "I prodotti si vendono da soli, all'inizio ci vuole pazienza per crearsi la propria rete ma poi i risultati arrivano, non c'è niente da perdere e tutto da guadagnare". Per convincermi parlano di ricavi che crescono in maniera progressiva,

bonus carriera, e una di loro promette anche un'auto aziendale completamente gratuita.



Informandomi scopro che il network marketing può nascondere alcune insidie: "Bisogna saper distinguere tra due tipi di network marketing", spiega Marco Fattizzo. "C'è il network marketing fine a se stesso, che mira a vendere solo il kit iniziale a più persone possibile, e poi ci sono le aziende serie che puntano invece a vendere i propri prodotti. Solo un 10 per cento degli annunci andrebbe preso in considerazione, le ditte affidabili sono poche e sempre le stesse. È importante quindi fare una ricerca approfondita su internet, avere una persona fidata che ti inserisca nel giro e controllare anche sul sito dell'agenzia delle entrate da quanto tempo esiste l'azienda e dove si trova la sede".

Nei vari gruppi Facebook di ricerca lavoro a cui mi sono iscritta, conosco anche ragazzi e ragazze che cercano altri tipi di lavoro. Elisabetta ha 24 anni, è di Taranto e mi racconta che negli ultimi mesi ha mandato moltissimi curriculum, usando soprattutto i siti di annunci e LinkedIn: "Il mio lavoro era cercare lavoro. Guardavo ovunque, ma ho capito che su Facebook non si trovano offerte serie. Anche a me hanno proposto di fare la venditrice di prodotti di bellezza, ma prima mi hanno chiesto un investimento di 120 euro per un kit. Ovviamente ho rifiutato. Altri offrono posti da *front office* o da *back office*, e poi quando vai al colloquio scopri che è un posto da venditore o da venditrice porta a porta".

Fattizzo conferma che "capita molto spesso che al colloquio il candidato scopra che la posizione è diversa da quella proposta nell'annuncio. Di solito si tratta di aziende che cercano

venditori porta a porta e che prenderebbero chiunque, ma per avere più candidature scrivono nell'annuncio che si tratta di un posto da segretaria o magazziniere".

Ci sono inoltre aziende che promettono una posizione lavorativa stabile e ben retribuita e poi al colloquio precisano che prima è necessario frequentare un corso di formazione a pagamento oppure che prima dell'impiego bisogna fare un tirocinio non retribuito. "Il problema è che spesso ti lasciano intendere che dopo il corso o lo stage l'assunzione è assicurata, anche quando non è affatto così", spiega Fattizzo. "Nell'annuncio le condizioni non vengono specificate in maniera chiara, sembra un'offerta di lavoro a tutti gli effetti".

Flessibili e sfruttati

Mentre continuo le ricerche, un ragazzo mi segnala la possibilità di lavorare con Supermercato24, un sito che permette di fare la spesa online e di ricevere i prodotti a domicilio. Il mio ruolo sarebbe quello della "shopper": dopo aver ricevuto un sms di richiesta, dovrei accettare la chiamata, fare la spesa per il cliente e consegnargliela a casa. È molto semplice, basta avere uno smartphone e un motorino o un'auto per spostarsi.

È così che il mio alter ego entra in contatto con il mondo della *gig* e della *sharing economy*. Attraverso siti e app il lavoratore può essere chiamato in ogni momento ed è lui a decidere quando e quanto lavorare. Molti giovani sono attirati da impieghi che sembrano flessibili e poco impegnativi, ma la verità è che spesso dietro questi lavori si nascondono nuove forme di sfruttamento: il basso compenso obbliga a lavorare molte ore al giorno per arrivare a guadagnare abbastanza e le condizioni sono molto sconvenienti per i dipendenti e vantaggiosissime per l'azienda.

Un anno fa a Torino si è svolto quello che La Stampa ha definito il primo sciopero della sharing economy. I *rider* di Foodora, i fattorini che portano a casa i pasti pronti, avevano organizzato una protesta e hanno diffuso un comunicato stampa in cui spiegavano: "Dietro i nostri sorrisi, i nostri 'grazie' e i nostri 'buona cena, arrivederci', si cela una precarietà estrema e uno stipendio da fame. Le decine di chilometri che maciniamo ogni giorno, i rischi che corriamo in mezzo al traffico, i ritardi, la disorganizzazione, i turni detti all'ultimo momento, venivano ripagati con 5 miseri euro all'ora, mentre adesso addirittura vengono pagati 2,70 euro per ogni consegna effettuata, senza un fisso, con l'ovvia conseguenza che tutto il tempo in cui non ci sono ordini non viene pagato, quindi è a tutti gli effetti tempo regalato all'azienda". Oggi un fattorino è pagato quattro euro lordi a consegna e fa in media due consegne all'ora, spiega l'azienda.

Anche Uber è stata messa sotto accusa per i salari bassi e le poche garanzie ai dipendenti. "Uber è a metà tra il lavoro dipendente e quello in proprio, e chi lavora per l'azienda paga gli

svantaggi di entrambi questi tipi di lavoro", racconta Carlo, autista di UberPop fino al 2015. "Gli autisti devono sottostare all'azienda, che stabilisce le tariffe – spesso troppo basse – e decide se puoi o non puoi lavorare, in che raggio di azione puoi farlo, ma in cambio non dà tutele legali. Godi della flessibilità degli orari, ma alla fin fine questo si traduce in più ore di lavoro pur di ottenere un guadagno accettabile".

Quando lavorava con Uber, Carlo guadagnava in media dieci euro all'ora, ai quali "bisognava togliere le spese di benzina, la revisione, il cambio gomme e gli altri costi di manutenzione dell'auto, per non parlare delle tasse", spiega. "Alla fine rimanevano circa due o tre euro all'ora. E non essendoci controlli da parte dell'azienda e dello stato, molti autisti finivano per risparmiare sulla manutenzione dell'auto, con ovvie ripercussioni sulla sicurezza, o non denunciando i redditi, il che era molto semplice visto che Uber pagava con bonifici e fatture provenienti dall'estero".

Carlo faceva l'autista di Uber, ma aveva già un altro lavoro, così come la maggior parte dei suoi colleghi: "Dubito ci siano persone che di fronte a una scelta tra impiego tradizionale e Uber preferiscano quest'ultima. Quando si parla di queste nuove app e dei lavoratori della *gig economy* molti si chiedono se si tratta di un lavoro vero, mentre la domanda giusta da farsi è: produce un reddito vero?".

Epilogo

Sono passati tre mesi da quando il mio alter ego Alessia Simoni ha cominciato a cercare lavoro. La sua casella di posta elettronica è intasata da avvisi automatici. Segnalano offerte che in teoria dovrebbero essere adatte per il suo profilo, ma che in realtà promuovono posti da addetto vendite, da commesso, da operaio, da magazziniere, da addetto alle pulizie, da babysitter, da insegnante privato di inglese o di pianoforte. L'offerta più interessante è quella per un tirocinio nel settore delle risorse umane, peccato che non sia retribuito.

Di annunci sul mondo dell'editoria neanche l'ombra. Niente colloqui. Niente risposte dalle case editrici che avevo contattato. Eppure Alessia è giovane, laureata con il massimo dei voti e parla tre lingue: se questa ragazza esistesse davvero avrebbe tutte le carte in regola, ma per cominciare a lavorare dovrebbe probabilmente accontentarsi di un impiego in un settore diverso dal suo. Chissà se avrebbe la forza di continuare a provarci o con il tempo diventerebbe anche lei parte delle statistiche sui giovani che non studiano e non lavorano, una storia in più che si perde nei grandi numeri.