

Materiali di discussione | N. 7/2022

Francesco Alifano, Lilli Casano, Tommaso Galeotto,
Annamaria Guerra, Sofia Milani, Michele Tiraboschi

Scuola/Università e mercato del lavoro: la transizione che non c'è

*Quello che raccontano i percorsi di formazione
e le esperienze di lavoro dei nostri studenti*

seconda edizione

ADAPT

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali

Materiali di discussione

DIRETTORE RESPONSABILE

Emmanuele Massagli

REDAZIONE

Matteo Colombo (*coordinatore editoriale*)

Laura Magni

Maddalena Magni

Giuseppe Manzella

[ADAPT University Press](#) | aup@adapt.it

I volumi pubblicati nella presente collana sono oggetto di **double blind peer review**, secondo un procedimento standard concordato dalla Direzione della collana con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

Francesco Alifano, Lilli Casano, Tommaso Galeotto,
Annamaria Guerra, Sofia Milani

Scuola/Università e mercato del lavoro: la transizione che non c'è

*Quello che raccontano i percorsi di formazione
e le esperienze di lavoro dei nostri studenti*

seconda edizione

ISBN 979-12-80922-09-0

Publicato il 19 dicembre 2022

© **2022 ADAPT University Press**

Publicazione on-line della Collana ADAPT

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

INDICE

<i>Prefazione</i>	VI
Parte I. Una lettura di insieme dei cv degli studenti	1
I contenuti delle prime esperienze di lavoro, settori e attività prevalenti	2
Modalità di ingresso nel mondo del lavoro	10
Parte II. I temi chiave	16
L'alternanza formativa	17
1. L'alternanza scuola-lavoro e i PCTO: breve inquadramento normativo	17
2. I numeri dei PCTO nei CV analizzati	20
3. Le tipologie di profilo professionale di riferimento	20
4. I contesti professionali in cui vengono svolti i PCTO	21
5. Coerenza e qualità dei percorsi	22
6. Considerazioni conclusive	23
Le esperienze di volontariato	24
1. Brevi cenni sull'inquadramento normativo del volontariato	24
2. Il volontariato nei CV degli studenti	25
3. Alcune considerazioni	26
La redazione del CV: un compito difficile	28
1. Criticità tecniche ed espositive	28
2. Il posto delle competenze	31
<i>Notizie sugli autori</i>	35

Prefazione

Quale è l'effetto dei cosiddetti "lavoretti" sui percorsi di carriera dei giovani studenti italiani? Quanto la qualità di queste prime esperienze di contatto con il mondo del lavoro impatta sulle mete professionali da loro desiderate? Gli schemi di alternanza scuola-lavoro e i sempre più numerosi tirocini, curricolari e non, hanno un effetto positivo sui percorsi di apprendimento e sullo sviluppo di competenze utili per l'ingresso nel mercato del lavoro? Il volontariato contribuisce al raggiungimento di migliori risultati occupazionali per i giovani?

Con questi interrogativi si apriva la prima edizione di questi Materiali di discussione, dedicati alla riflessione sulla transizione dalla scuola/università al lavoro dei giovani, attraverso una analisi delle prime esperienze in contesto di lavoro degli studenti frequentanti due diversi corsi di studio universitari, che sono stati coinvolti in un esercizio collettivo di scrittura dei curriculum vitae (e di ricostruzione delle proprie esperienze formative e lavorative) nell'ambito dei rispettivi insegnamenti di Diritto del lavoro. Gli stessi interrogativi hanno guidato la riflessione oggi qui proposta.

La ricerca di nessi di causalità nella analisi delle dinamiche dei mercati del lavoro è infatti sempre ardua, e ancora di più se ci si concentra sui fenomeni specificamente connessi al rapporto tra studio e lavoro, su cui intervengono molteplici variabili difficilmente inquadrabili negli schemi teorici utilizzati per spiegare i comportamenti legati alle scelte (individuali e politiche) che ruotano intorno al lavoro. Di fronte a tale incertezza emerge l'importanza della osservazione del dato di realtà per spiegare, comprendere e valutare anche le diverse opzioni di regolazione, che d'altra parte, almeno nel nostro Paese, raramente discendono da una adeguata base di conoscenza empirica dei fenomeni su cui intervengono.

L'analisi "dal basso" della delicata fase di transizione dalla scuola/università al lavoro dei giovani può allora consentire di fare emergere dati preziosi per riflettere, fuori da schemi teorici astratti e dogmatismi, sugli interrogativi sopra richiamati, e anche per stimolare i giovani che si accostano allo studio del diritto del lavoro a porsi le giuste domande, partendo dalla osservazione di dati provenienti dalle loro concrete esperienze. Questo è l'obiettivo dell'esercizio collettivo su cui si

basa l'analisi qui presentata, ormai ampiamente sperimentato (M. Ori, Lezioni di employability: insegnare a scrivere un CV per progettare il futuro degli studenti ed educarli al "pensiero alternativo", in Boll. ADAPT, 25 marzo 2013, n. 11, e similmente L. Casano, Giovani e lavoro in Italia, attraverso l'analisi di 170 CV di studenti universitari, in Boll. ADAPT, 29 ottobre 2014, n. 39) e codificato in termini di metodologia didattica (M. Tiraboschi, Teoria e pratica dei contratti di lavoro, ADAPT University Press, 2021, § 61).

*Anche in questa edizione, quindi, le riflessioni raccolte prendono le mosse dagli esercizi avviati nel corso di questo anno accademico nelle Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia e dell'Insubria. **Nell'ambito degli insegnamenti di Diritto del lavoro di tre corsi universitari (triennale di Economia a Modena, e Giurisprudenza ciclo unico a Como e a Varese) gli studenti dei primi anni sono stati invitati a elaborare il loro curriculum vitae come primo passo per la comprensione della materia, che incontravano per la prima volta. Nel complesso sono stati raccolti e analizzati 254 curriculum vitae dalla cui lettura è innanzitutto emerso come gli studenti entrino frequentemente in contatto con il mondo del lavoro e con contesti professionali durante i percorsi di studio di istruzione secondaria superiore o universitario. In media ognuno delle ragazze e dei ragazzi coinvolti ha già fatto esperienza del lavoro – inteso in senso lato – almeno due volte. Si tratta di esperienze eterogenee, formali e informali, inquadrare in schemi giuridici e non, retribuite o gratuite.***

I curriculum vitae raccolti hanno offerto una base di dati preziosa per la riflessione su giovani, formazione e lavoro: le caratteristiche delle esperienze lavorative nella prima fase di ingresso nel mercato del lavoro (mestieri e schemi giuridici di riferimento), il lavoro nero e la scarsa diffusione di strumenti contrattuali pensati per la valorizzazione e la tutela del lavoro dei più giovani, il volontariato e le altre forme di lavoro senza contratto come i tirocini, o il lavoro familiare.

*Diversi i settori economici e i mestieri nei quali è più frequente che i giovani siano impegnati e impiegati: servizi di bar e ristorazione (camerieri), lavoro amministrativo e segretariale, aiuto allo studio e ripetizioni. **Rispetto ai risultati emersi nella precedente indagine, risultano maggiormente diffuse le esperienze nell'ambito della animazione sociale e dei servizi educativi, seguite dal lavoro come addetti alle vendite nei servizi commerciali.***

In molti casi dalla lettura del curriculum vitae è stato impossibile rilevare la forma giuridica con cui si è svolta l'esperienza professionale. A determinare un tale tasso non sono soltanto le (pur presenti) difficoltà degli studenti a tradurre nel linguaggio giuridico le esperienze fatte, quanto, almeno in parte, la prassi del lavoro nero. Seppur (quasi) mai esplicitamente

menzionati nei curriculum vitae raccolti, non sono pochi i casi di impiego nell'economia informale, spesso tralasciati dagli stessi CV, anche per il timore di non riuscire a documentare in alcun modo quell'attività né di poter riferirvi alcuna referenza.

Va anche notato che, tra le poche tipologie contrattuali di lavoro dichiarate (principalmente contratti a termine), risultano assenti non soltanto i percorsi in apprendistato, vuoi nella forma professionalizzante vuoi nella forma del sistema duale alla tedesca che da noi resta ancora una chimera, ma anche la somministrazione di lavoro che pure dovrebbe canalizzare e aggregare gli spezzoni di lavoro temporaneo.

Sono altresì segnalate molte esperienze di “lavoro” gratuito, che fuoriesce dal perimetro delle attività finalizzate alla produzione di un bene o alla esecuzione di un servizio in cambio di un corrispettivo. Ciò è senza dubbio legato alla diffusione di tirocini curriculari (o altre forme di attività) nell'ambito di quella che fu l'Alternanza scuola lavoro introdotta dal d.lgs. n. 59/2017, oggi Percorsi per le Competenze Trasversali e di Orientamento (PCTO) regolati dalla l. n. 145/2018, che sono riportate nel 60% dei CV. A queste si aggiungono anche le non poche esperienze di volontariato, presenti nel 21% dei CV analizzati (in oratori e parrocchie, nella assistenza ad anziani o disabili, oppure in associazioni e fondazioni con varie finalità).

Nel complesso, i risultati dell'esercizio di mappatura ed analisi confermano anche quest'anno come tra lavoro nero, tirocini, volontariato, i giovani incontrino il mercato del lavoro in modo frammentato, disordinato e – a tacere della assenza di tutele retributive, previdenziali e assicurative – sembra mancare una intenzionalità orientata alla acquisizione di competenze o comunque un seppur minimo canale di comunicazione tra l'impegno di studio e l'esperienza lavorativa.

Tuttavia, queste esperienze più o meno casuali sono anche nella maggior parte dei casi l'unica occasione di maturazione di soft e hard skills. Per quanto molti CV non menzionino le competenze tecnico-professionali né le competenze di base e trasversali, quando queste sono esplicitate non sono mai ricondotte al periodo di studi quanto piuttosto a queste attività “grigie” svolte all'esterno del mercato del lavoro. Questo dato conferma la necessità di promuovere condizioni, strumenti e politiche in grado di concretizzare la prospettiva dello sviluppo della professionalità dei giovani nel lavoro “fuori mercato”, di recente evidenziata da ricerche empiriche che hanno mappato le transizioni biografiche e lavorative di gruppi di giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni, al fine di individuare le condizioni che possono favorirne o ostacolarne la caratterizzazione come transitional employment e momenti di socializzazione lavorativa “capacitante” (Fondazione ADAPT, Unipolis,

I giovani tra mercato e non mercato. Lavoro, competenze e nuove professionalità, Rapporto di ricerca, dicembre 2021).

*Sono inoltre confermate le **difficoltà incontrate dai giovani nell'affacciarsi con consapevolezza al mercato del lavoro, non solo per deficit informativi o scarsa esperienza**, che rendono ancora più inspiegabile e sconcertante la scelta di ANPAL e dall'allora Ministro del lavoro Giuliano Poletti di occultare i CV degli studenti e dei neo laureati e diplomati in contrasto con quanto ancora oggi afferma la legge Biagi (si veda M. Tiraboschi, La disoccupazione giovanile e il business dei curricula degli studenti: tre domande al Ministro Poletti, in *Boll. ADAPT*, 29 aprile 2017, n. 16) **ma anche per l'assenza di momenti istituzionali di orientamento e/o di strumenti di comprensione e descrizione della realtà del lavoro che ancora oggi (e a dispetto delle numerose riforme intervenute) non sono oggetto di attenzione nei percorsi formativi**. I giovani (anche quelli già inseriti in percorsi universitari) non conoscono il linguaggio delle competenze e dei profili professionali e applicano schemi cognitivi ampiamente influenzati da uno stile di apprendimento nozionistico, che è ancora prevalente nei diversi ordini e gradi del sistema di istruzione.*

*Ciò si riflette anche nei numerosi ed evidenti **difetti redazionali dei CV** che rivelano scarsa capacità da parte degli studenti universitari di comunicare chi sono, di precisare cosa cercano e conseguentemente di redigere un documento di presentazione di attitudini, qualità e competenze professionali. L'analisi dei CV ha, infatti, anche quest'anno fatto emergere **non solo criticità di carattere stilistico, ma anche difficoltà nel tradurre le esperienze lavorative (con o senza contratto) svolte in competenze professionali acquisite**. Le competenze e le abilità sono indicate in modo sommario, non collocate nel loro contesto di sviluppo e di apprendimento e sono spesso inserite in una sezione unica senza alcuna distinzione tra quelle tecniche e quelle trasversali.*

*Anche in questa edizione, l'esperimento ha consentito di formulare, ovviamente nei limiti dei dati effettivamente osservati e senza alcuna valenza di analisi campionaria, alcune considerazioni sulle **esperienze di alternanza formativa (e PTCO) e di volontariato, che si confermano le più diffuse tra i giovani coinvolti**, e rispetto alle quali emergono criticità sul piano dei contenuti, della durata, della coerenza con i percorsi formativi delle esperienze, e di conseguenza su quello della effettiva utilità per la crescita personale e professionale dei giovani e per la riduzione del disallineamento tra domanda e offerta di lavoro che li penalizza.*

Con riferimento alla alternanza formativa e ai percorsi per le competenze trasversali, nel corso degli anni di studio presso le scuole secondarie superiori si contano da un minimo di una a un massimo di quattro

esperienze all'interno dei diversi luoghi di "lavoro". In molti casi le ragazze e i ragazzi sono assegnati a studi professionali presso i quali svolgono prevalentemente attività di assistenza agli uffici di segreteria o – in minor parte – di affiancamento ai professionisti che li ospitano nella loro struttura. Ancor più frequentemente il lavoro di segreteria e archiviazione è svolto in prevalenza all'interno di aziende di diversi settori (in particolare immobiliare, tessile, sanitario, agenzie viaggi). Non mancano anche esperienze in contesti educativi presso le stesse scuole superiori, oppure presso scuole di primo grado o d'infanzia, in luoghi di cura o presso enti pubblici.

*Non sono pochi i casi in cui risulta carente e inadeguata la progettazione dei percorsi, con occasioni di conoscenza del mondo del lavoro del tutto scollegate da quanto gli studenti studiano e apprendono a scuola. Una progettazione in capo, in primo luogo, all'istituto scolastico (soggetto promotore) affiancato dal soggetto ospitante, tramite la sottoscrizione della convenzione, che indica gli obblighi delle due parti, le modalità di attivazione, la durata dei percorsi, il piano formativo e le modalità di integrazione con il programma scolastico, di monitoraggio e di valutazione degli apprendimenti e delle competenze oggetto del tirocinio. L'inadeguatezza della progettazione dei piani può ben desumersi anche dalla durata delle esperienze e dal tasso di incoerenza tra gli ambiti disciplinari di provenienza (scuola) e di destinazione (università) e i contesti professionali ai quali sono assegnati i ragazzi. **In molti casi la durata della esperienza non supera le due settimane e la durata media non è comunque superiore a un mese: un tempo limitato per un reale coinvolgimento dello studente nel contesto lavorativo, che non poche volte si limita a una semplice osservazione, quando non ad attività manuali pure. Inoltre, in molti casi non c'è alcun collegamento tra la teoria e il programma scolastico e i settori di destinazione e le attività svolte in alternanza.** Un dato che si riflette anche in uscita, sulle capacità di orientamento per la scelta degli studi universitari, se si considera che sono pochi i casi in cui le ragazze e i ragazzi coinvolti proseguono il loro percorso formativo in ambiti disciplinari che hanno qualche correlazione con l'esperienza vissuta in contesto lavorativo durante gli anni di istruzione secondaria superiore.*

*Con riferimento al **volontariato**, si conferma variegato il ventaglio di esperienze, scopi e dunque conseguenti criticità. Se comunemente il volontariato è svolto per finalità etiche, morali e religiose, **sempre più spesso è anche inteso come un'occasione per accrescere le proprie competenze di base e trasversali e il proprio network professionale**, se non addirittura per procurarsi una entrata economica. Pur nella sua dimensione liberale e solidaristica, d'altronde, anche il volontariato ha un valore economico e dei profili giuridici, come confermano le previsioni di legge (n.*

117/2017) che prevedono il diritto al rimborso spese da parte del volontario e l'obbligo delle organizzazioni di tutele assicurative (contro gli infortuni e per la responsabilità nei confronti dei terzi).

I materiali qui raccolti non vogliono essere solo l'occasione per riflettere, partendo da alcuni dati di realtà, su alcuni dei temi centrali del rapporto tra giovani, formazione, e lavoro, ma anche uno stimolo alla riflessione sulla innovazione dei metodi e degli strumenti per la formazione dei nostri giovani, oggi più che mai necessaria di fronte al venire meno di certezze e schemi consolidati, che rappresenta però anche una opportunità di rinnovamento.

*Nel ventennale della morte di un giuslavorista che ha dato un contributo prezioso alla comprensione delle dinamiche e delle sfide che connotano la formazione e la transizione al lavoro dei giovani, il Prof. Marco Biagi, è d'obbligo qui ricordare nuovamente il suo invito a **«passare da un sistema educativo di trasmissione delle conoscenze ad una formazione basata sulle competenze**, superando la semplice logica di apprendimento in vista di una crescita cognitiva continua nell'ambito di processi di innovazione inaugurati dalle organizzazioni produttive» (L. Montuschi, M. Tiraboschi, T. Treu, Marco Biagi. Un giurista progettuale, Giuffrè, 2003, qui p. 122), che favorisca d'altro canto una «ricomposizione di conoscenze acquisite ma disperse in varie occasioni lavorative», ancora una volta «a favore di una prospettiva dove il singolo attenda sempre alla costruzione e al potenziamento delle proprie competenze» (L. Montuschi, M. Tiraboschi, T. Treu, op. cit., qui p. 114).*

Come già precisato nella Prefazione alla edizione precedente di questa serie di materiali di discussione, siamo oggi consapevoli che promuovere l'occupabilità e la formazione per competenze dei giovani non vuol dire piegare la formazione alle esigenze contingenti del mercato, ma impegnarsi per costruire un percorso di crescita e sviluppo integrale della persona che, oggi ancora di più, dopo l'esperienza traumatica della pandemia, aiuti i giovani a diventare padroni del loro destino in quanto formati non per superare un esame o per apprendere un singolo mestiere, che magari sarà già radicalmente mutato non appena si affacceranno al mercato del lavoro, ma per risolvere i problemi che via via incontreranno. Rimaniamo fermamente convinti che è in questo che dovrebbe esaltarsi il metodo della alternanza formativa come fare per imparare e meglio comprendere le nozioni che si sono apprese in aula e nelle lezioni (M. Tiraboschi, Cosa intendiamo quando parliamo di occupabilità. In ricordo di Guido Rossa, in Boll. ADAPT, 30 gennaio 2017, n. 4).

Parte I.
**UNA LETTURA DI INSIEME
DEI CV DEGLI STUDENTI**

I contenuti delle prime esperienze di lavoro, settori e attività prevalenti

Nell'analisi dei percorsi di transizione al lavoro dei giovani si tende spesso a focalizzarsi sugli aspetti connessi alle forme contrattuali ed alle condizioni sul piano normativo ed economico. Tuttavia, è altrettanto importante riflettere sui contenuti delle esperienze in ambito professionale. Infatti, il progressivo riconoscimento e la valorizzazione delle esperienze lavorative che coinvolgono i giovani si sono basati proprio sulla convinzione diffusa che attraverso le esperienze in contesto professionale lo studente abbia la possibilità di maturare competenze utili al completamento della propria formazione. In tale prospettiva, il presente contributo ha l'obiettivo di restituire un quadro dei contenuti delle prime esperienze professionali dei partecipanti all'esercizio collettivo di redazione del CV e di riflettere sulle criticità e le sfide che emergono rispetto all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

Un primo elemento da evidenziare, coerente con l'età degli interessati (la maggior parte degli studenti coinvolti ha tra i 20 e i 22 anni) è che ogni studente ha avuto in media due esperienze in contesto di lavoro. Con esperienza in contesto di lavoro si intende qui un ampio spettro di attività, sia dal punto di vista del settore economico che dell'inquadramento giuridico. Si tratta infatti sia di esperienze di lavoro in senso stretto, e dunque con un contratto di lavoro, che di lavoro "senza contratto": tirocini, PCTO, volontariato, fino al lavoro in nero.

Per fare riferimento ai contenuti delle attività svolte, si è scelto di indicare il profilo professionale di riferimento. Durante le esercitazioni svolte in aula, è emersa la difficoltà degli studenti di inquadrare ed utilizzare correttamente espressioni quali lavoro, mestiere, profilo professionale, occupazione, attività. L'esercizio ha offerto l'occasione per chiarire tali concetti e condividere un lessico comune, oltre che di raggiungere l'obiettivo (didattico) della comprensione di ciò che è possibile qualificare come lavoro in senso strettamente giuridico, e ciò che non lo è.

Si farà quindi riferimento ai profili professionali quali standard sintetici e descrittivi di "ancoraggio" di diverse tipologie di attività. L'evoluzione dei dispositivi giuridici e istituzionali in materia di individuazione, validazione e certificazione delle competenze (che hanno trovato un quadro unitario a livello nazionale con il d.lgs. n. 13/2013 e con i successivi provvedimenti

riguardanti la creazione di un quadro nazionale degli standard formativi e professionali), hanno fatto sì che esistano oggi profili codificati per ogni attività. Questi sono spesso il risultato finale di tavoli tecnici di lavoro, presenziati dalle istituzioni e dalle parti sociali settoriali/professionali; tali profili hanno un titolo, sono ricondotti ad aree di attività e processi di lavoro e si articolano in competenze. Il riferimento ai profili professionali, dunque, in quanto standard descrittivi di attività che possono essere svolte nell'ambito di diversi contesti e schemi giuridici, è utile nel contesto della presente analisi per inquadrare le diversificate esperienze professionali degli studenti, concentrandosi sui contenuti delle stesse.

Con riferimento ai profili professionali indicati, esposti nelle tabelle che seguono in ordine di frequenza nei CV, sono necessarie tuttavia alcune precisazioni preliminari. Innanzitutto, si segnala che i profili professionali indicati da una sola persona nel campione siano stati riportati nella voce "Altro" ed elencati solamente in nota. Inoltre, occorre tenere conto che non sempre il profilo professionale di riferimento era indicato nei CV. Questa criticità, di cui si parlerà in modo più esteso nel capitolo relativo alla stesura del CV (*La redazione del CV: un compito difficile*), implica che in alcuni casi la classificazione sia stata almeno in parte basata sull'interpretazione piuttosto che sul dato oggettivo, risalendo al profilo professionale attraverso la descrizione dei compiti, delle mansioni o del contesto in cui si è svolta l'esperienza, quando queste informazioni erano presenti. In alcuni casi, tuttavia, erano completamente assenti informazioni utili per l'individuazione dei contenuti delle esperienze: questi casi sono stati classificati nella categoria "informazione mancante".

Sono poi necessarie alcune precisazioni relative alle denominazioni dei profili professionali usate nelle tabelle.

Sotto la denominazione "cameriere/a" vanno a confluire tutti i ruoli che operano in sala, compresi commis di sala, capo sala e sommelier. Viene invece distinto il profilo del "barista", dal momento che, nonostante diverse volte l'attività sia svolta in concomitanza con il ruolo di cameriere, spesso implica un diverso contesto e diverse competenze.

Tabella 1 – Profilo professionale e numero studenti che dichiarano del CV di aver svolto attività ad esso riconducibili (Modena)*

PROFILO PROFESSIONALE	N. STUDENTI
Cameriere/a	21
Informazione mancante	15
Istruttore/trice sportivo	15
Impiegato/a	14
Insegnante privato/a (ripetizioni)	14
Animatore/trice	12
Educatore/trice	10
Commercialista (collaboratore/trice di studio)	9
Addetto/a vendita	9
Agricoltore	8
Assistente alla didattica	7
Operaio/a	6
Baby-sitter	6
Segretario/a	6
Allenatore/trice di calcio	5
Fattorino/a	5
Magazziniere/a	5
Barista	5
Hostess/steward	3
Insegnante di musica	3
Segretario/a	3
Addetto/a al marketing	3
Affiancamento personale sanitario	3
Addetto/a alla sicurezza	2
Cassiera/e	2
Collaboratore/trice fiera	2
Consulente finanziario/a	2
Addetto/a gestione risorse umane	2

Assistente studio legale	2
Arbitro/a	2
Altro**	23

*Numero CV (Modena): 128; Media esperienze di lavoro dichiarate: 2,3

**Nota: In “altro” sono stati inseriti i profili rilevati una sola volta: addetto/a spedizione; assistente televisivo/a; bibliotecario/a; cartografo/a; centro assistenza doganale; addetto/a confezionamento tessuti; designer grafico/a; farmacista; fioraio/a; guida turistica; calciatore/trice professionista; meccanico/a (assistente); musicista; operatore/trice amministrativo/a; operatore/trice di agenzia di viaggio; presentatore/trice di prodotti cosmetici; programmatore/trice informatico/a; promoter; tecnico/a computer; tecnico/a di laboratorio; tecnico/a di manutenzione macchinari industriali; programmatore/trice informatico/a; operatore/trice di pronto soccorso.

Tabella 2 – Profilo professionale e numero studenti che dichiarano del CV di aver svolto attività ad esso riconducibili (Como e Varese)*

PROFILO PROFESSIONALE	N. STUDENTI
Impiegato/a	39
Cameriere/a	36
Segretario/a	25
Animatore/trice	23
Addetto/a alla vendita	16
Assistente alla didattica	13
Insegnante privato	12
Commercialista (collaboratore/trice di studio)	11
Promoter	9
Operatore pronto soccorso	9
Magazziniere/a	7
Baby-sitter	7
Educatore/trice	6
Cassiere/a	6
Assistente studio legale	6
Istruttore/trice sportivo/a	5
Giornalista	4

Marketer	4
Bagnino/a	3
Guida turistica	3
Collaboratore/trice domestico/a	3
Arbitro/a	2
Presentatore/trice di prodotti cosmetici	2
Operaio/a	2
Agricoltore	2
Altro*	10

*Numero CV (Insubria): 126; Media esperienze di lavoro dichiarate: 2,1

**Nota: In “altro” sono stati inseriti i profili rilevati una sola volta: farmacista, bibliotecario/a, modello/a, parrucchiere/a, addetto/a alle pulizie, cadetto militare, sindaco, collaboratore/trice agenzia immobiliare, sportellista alle poste e giardiniere.

La voce “insegnante privato/a” va a indicare l’attività di ripetizioni, solitamente svolta in nero. Invece, con “assistente alla didattica” si indica chi ha svolto l’affiancamento agli insegnanti della scuola dell’infanzia e primaria, solitamente nell’ambito dell’alternanza scuola-lavoro o PCTO. La voce “insegnante di musica”, invece, va a indicare un’attività svolta nel privato, anche in questo caso prevalentemente in nero. Quando poi si va a indicare “educatore/trice” si intende un profilo che opera in ambito extra-scolastico, o di pre-scuola/doposcuola, e che viene solitamente associato ad attività di volontariato in parrocchia o nei centri estivi. Passando poi a “baby-sitter”, si tratta chiaramente di un servizio svolto nel privato, anch’esso prevalentemente in nero.

Le attività svolte negli studi legali o di commercialisti sono funzioni di affiancamento, vista l’età dei partecipanti, e spesso rientrano nei progetti di alternanza scuola-lavoro o PCTO.

La voce “agricoltore” comprende anch’essa diversi ruoli, che vanno dal bracciante, al raccogliitore di frutta, all’imprenditore agricolo.

Anche “giornalista” accorpa sia direttore editoriale, che giornalista, che gli altri ruoli di una redazione giornalistica (non sempre ben definiti nei CV analizzati).

Quando si va a indicare “affiancamento personale sanitario”, si intendono principalmente attività di supporto al corpo infermieristico nell’ambito

dell'ospedale, laddove spesso queste attività rientrano nella sfera del volontariato oppure in alcuni casi dell'alternanza scuola-lavoro/PCTO. Si noti invece come in "operatore pronto soccorso" rientrino anche diversi casi di operatori della Croce Rossa.

Chiariti questi punti di carattere metodologico, si può ora procedere a un commento dei dati risultanti dalla mappatura. I mestieri prevalenti sono piuttosto omogenei tra le diverse sedi. Nelle sedi di Como e Varese, i mestieri registrati con maggiore frequenza sono i seguenti: impiegato/a (39 partecipanti), cameriere/a (36), segretario/a (25), animatore/trice (23), addetto/a alla vendita (16). Invece, nel corso di Modena i profili professionali riscontrati in numero maggiore sono i seguenti: cameriere/a (21 persone), istruttore/trice sportivo (15), impiegato/a (14), insegnante privato/a (14), animatore/trice (12).

Si noterà come diverse attività tra quelle più frequenti (cameriere/a, animatore/trice, istruttore/trice sportivo, insegnante privato/a) risultino poco attinenti con il percorso universitario scelto dagli studenti (Giurisprudenza o Economia). Si tenga inoltre conto che anche attività che apparentemente potrebbero essere considerate abbastanza coerenti con la formazione, quali segretario/a e impiegato/a, non sempre erano descritte come particolarmente coerenti con gli studi intrapresi o come effettivamente utili allo sviluppo di competenze professionalizzanti.

Ciò non vuol dire che non si tratti di esperienze utili per la maturazione di competenze, soprattutto trasversali. Nella maggior parte delle esperienze osservate, in effetti, si riscontrano elementi che suggeriscono la possibilità di sviluppare tali competenze.

Le ragioni per cui i giovani si orientano verso esperienze che possono sembrare poco coerenti con il percorso di studi precedente (secondaria superiore), in corso (studi universitari) o con le aspirazioni professionali (che in pochissimi casi vengono tuttavia esplicitate, in termini di posizione lavorativa ricercata), sono diverse e imputabili non solo alle scelte dei giovani ma anche al contesto in cui si collocano le esperienze. Le attività svolte nei percorsi di alternanza e PCTO, infatti, rispondono alle logiche organizzative delle istituzioni scolastiche e alle opportunità effettivamente disponibili. Sebbene questi siano, in linea teorica, i canali privilegiati per accedere ad una esperienza in linea con la propria formazione, poiché tali strumenti nascono proprio con l'intento di agevolare l'esperienza professionale durante il percorso di studi, anche in questi casi la coerenza tra percorso di studi superiori e posizione lavorativa non è scontata, come sarà meglio approfondito nel capitolo dedicato (*L'alternanza formativa*).

Tabella 3 – Rilevazioni della coerenza dei percorsi indicati nei CV di Modena

INDICATORE	QUANTITÀ
Esperienze coerenti con il percorso formativo di provenienza	38
Esperienze coerenti con gli studi universitari intrapresi	23
Esperienze utili per lo sviluppo di competenze trasversali	114
Informazioni mancanti	14

Tabella 4 – Rilevazioni della coerenza dei percorsi indicati nei CV di Como e Varese

INDICATORE	QUANTITÀ
Esperienze coerenti con il percorso formativo di provenienza	58
Esperienze coerenti con gli studi universitari intrapresi	10
Esperienze utili per lo sviluppo di competenze trasversali	207
Informazioni mancanti	38

Con riferimento alle esperienze di lavoro, gli studenti ricercano invece, come prevedibile, occupazioni in grado di garantire una certa flessibilità: si tratta o di lavori stagionali, da svolgere al termine del periodo delle lezioni (animatore, educatore), o di attività che spesso occupano le ore serali o i giorni festivi (istruttore sportivo, cameriere), oppure di “lavori” (svolti spesso in modo irregolare) con possibilità di autogestione (insegnante privato).

Non sempre, dunque, la coerenza tra percorso formativo e professionale è la priorità di ragazzi e ragazze: il fattore retributivo gioca senza dubbio un ruolo importante, ed è in alcuni casi all’origine della scelta di lavorare “in nero”. Questo sia nei casi di effettivo bisogno di un’entrata economica (in cui diventa poco attrattivo un tirocinio formativo non retribuito, per quanto coerente con gli studi), sia nei casi in cui i giovani aspirino precocemente al raggiungimento di una prima forma di indipendenza economica nei confronti della famiglia di origine.

Diverse le caratteristiche (e presumibilmente le motivazioni) delle esperienze svolte nella sfera del volontariato: queste riguardano principalmente le attività di animatore/trice ed educatore/trice e si svolgono negli ambienti sociali della parrocchia o della comunità locale. Sebbene non siano da escludere valutazioni guidate dalla coerenza con gli studi o dalla spendibilità delle competenze eventualmente maturate, il valore di queste attività è nella capacità di rispondere ad un desiderio di socializzazione e di

appartenenza a una comunità (si veda il capitolo *Le esperienze di volontariato*).

Modalità di ingresso nel mondo del lavoro

La mappatura dei curriculum si presta, al di là della valenza didattica dentro le rispettive classi di insegnamento, ad alcune preliminari considerazioni di carattere generale sul tema dell'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Analizzando i CV raccolti nell'esercizio didattico, infatti, si evincono i principali **schemi giuridici** incontrati dagli studenti nelle loro prime esperienze lavorative.

Si osserva che tutti gli studenti hanno incontrato almeno una volta il mondo del lavoro nel loro percorso. La media che si riscontra è di 2,3 lavori per studente a Modena e 2,1 per Como e Varese. Le esperienze riportate sono eterogenee, formali e informali, inquadrare in schemi giuridici e non, retribuite o gratuite, e offrono numerosi spunti per procedere a valutazioni ulteriori.

Tabella 1 – Schemi giuridici delle esperienze indicate nei CV, Modena

SCHEMI GIURIDICI	N.
Lavoro senza contratto	123
Lavoro subordinato	105
Lavoro autonomo e parasubordinato	2
Altro	5
Non specificato	62

Tabella 2 – Schemi giuridici delle esperienze indicate nei CV, Como e Varese

SCHEMI GIURIDICI	N.
Lavoro senza contratto	146
Lavoro subordinato	71
Lavoro autonomo e parasubordinato	4
Altro	1
Non specificato	49

In una prima analisi, ci accorgiamo di come il **lavoro senza contratto** sia la modalità lavorativa che risulta prevalente nelle esperienze dei giovani. Lo riscontriamo per il 38% nei CV degli studenti frequentanti l'Università di Modena e Reggio Emilia e per ben il 54% dei casi sull'Università degli studi dell'Insubria. Chiariamo che l'espressione "lavoro senza contratto" non necessariamente indica attività prive di una regolamentazione giuridica più o meno specifica: il lavoro "in nero", ad esempio, è vietato e come tale è sanzionato dalla legge, mentre prestazioni di lavoro rese nell'ambito di esperienze formative (come i tirocini) restano pur sempre espressione di un vincolo giuridico, anche se non di natura espressamente contrattuale.

La seconda modalità di lavoro più diffusa è il lavoro di **tipo subordinato**, cioè la modalità lavorativa in cui il lavoratore è nella situazione descritta dall'art. 2094 c.c.: *è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore*. Lo riscontriamo per il 37% dei lavori presenti nei CV degli studenti dell'Università di Modena e Reggio Emilia e per il 27% di quelli presenti nei CV delle aule dell'Università degli studi dell'Insubria.

Poco o nulla sperimentata dagli studenti, è la forma di lavoro in **libera professione** o in **parasubordinazione**: si riscontrano solo due esperienze nei curriculum degli studenti dell'Università di Modena e se ne evidenziano solo per l'1,5% di quelli riportati su Como e Varese. Il lavoro in libera professione, sia con partita iva che senza, è definito dall'art. 2222 c.c. come *la casistica di lavoro in cui una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente*. Per quanto riguarda la nostra platea di riferimento, le poche esperienze riportate sono state svolte tramite prestazione occasionale, per cui senza partita iva. Non si rilevano, invece, casi in cui le prestazioni siano state svolte in regime di parasubordinazione, quindi come collaborazione coordinata e continuativa.

In diversi casi, lo schema giuridico non era né specificato, né ipotizzabile: si è scelto perciò di collocarlo sotto la voce "non specificato".

Per quanto riguarda il lavoro senza contratto, si evince che il canale preferenziale che mette in contatto i giovani con il mondo del lavoro è, spesso, costituito dai tirocini svolti nell'ambito dell'alternanza scuola lavoro, oggi **Percorsi per le Competenze Trasversali e di Orientamento (PCTO)** regolati dalla l. n. 145/2018 (si approfondirà di seguito nel capitolo dedicato, *L'alternanza formativa*). Regolamentati giuridicamente e legittimi, i tirocini formativi e di orientamento, non sono le uniche forme di "lavoro senza contratto", cioè svolte al di fuori di precisi vincoli contrattuali. A questi si aggiungono anche i tirocini svolti al di fuori dei percorsi scolastici, detti

tirocini extracurricolari: a Modena si registra un numero più alto delle province di Como e Varese, in cui comunque sono presenti.

Tabella 3 – Schemi giuridici (dettaglio) delle esperienze indicate nei CV, Modena

SCHEMI GIURIDICI	N.
Lavoro senza contratto	123
Lavoro familiare	6
Lavoro “in nero”	3
Lavoro occasionale tramite “Libretto Famiglia” (c.d. buoni lavoro o voucher)	
Tirocinio extracurricolare	24
Tirocinio curriculare e PCTO	55
Volontariato	35
Altro	
Lavoro subordinato	105
Apprendistato	
Contratto a tempo indeterminato	4
Lavoro intermittente (c.d. lavoro a chiamata)	2
Lavoro a tempo parziale	
Lavoro stagionale	13
Contratto a termine	45
Altro/non specificato	41
Lavoro autonomo e parasubordinato	2
Contratto d’opera e prestazioni d’opera professionale	
Lavoro coordinato e continuativo	
Lavoro etero-organizzato	
Prestazione occasionale	1
Partita IVA	
Altro/non specificato	1
Altro	5
Non specificato	62

Tabella 4 – Schemi giuridici (dettaglio) delle esperienze indicate nei CV, Insubria

SCHEMI GIURIDICI	N.
Lavoro senza contratto	146
Lavoro familiare	4
Lavoro “in nero”	
Lavoro occasionale tramite “Libretto Famiglia” (c.d. buoni lavoro o voucher)	
Tirocinio extracurricolare	4
Tirocinio curricolare PTCO	91
Volontariato	36
Altro	11
Lavoro subordinato	71
Apprendistato	3
Contratto a tempo indeterminato	1
Lavoro intermittente (c.d. lavoro a chiamata)	6
Lavoro a tempo parziale	
Lavoro stagionale	7
Contratto a termine	24
Altro/non specificato	30
Lavoro autonomo e parasubordinato	4
Contratto d’opera e prestazioni d’opera professionale	
Lavoro coordinato e continuativo	
Lavoro etero-organizzato	
Prestazione occasionale	2
Partita IVA	
Altro/non specificato	2
Altro	1
Non specificato	49

Si rilevano, inoltre, esperienze di **volontariato** svolte nelle parrocchie, nelle associazioni o come operatori di pronto soccorso. Tali esperienze sono state riportate dagli studenti nell’area professionale: ciò denota come, nella

scrittura dei loro curriculum, i giovani del nostro campione abbiano ritenuto che il vissuto di volontariato abbia costituito opportunità per acquisire competenze spendibili nel mondo del lavoro.

Ai suddetti dati relativi al lavoro senza contratto, si aggiungono i molti casi in cui dal CV non emerge univocamente la forma giuridica attraverso la quale è stata eseguita la prestazione. Per quanto riguarda il **lavoro in nero**, non si riscontrano esplicitazioni nei CV, seppur, in alcuni casi, fosse molto probabile che l'attività lavorativa fosse stata prestata in questa forma.

Tra i dati relativi al lavoro di tipo subordinato, il più rilevante è quello relativo al contratto a **tempo determinato**. Oltre a quelli in cui è esplicitamente riportata la forma giuridica, moltissimi di quelli in cui non era riportata e sono stati considerati sotto la voce "altro" avevano caratteristiche che facevano pensare a questa tipologia contrattuale (in quanto la prestazione aveva un intervallo di tempo prestabilito ed è stata svolta presso un'azienda). Seguono, poi, i **contratti stagionali**, riscontrabili in particolar modo nei settori turistico e agricolo. Tale rilevazione porta a riflettere su come le aziende utilizzino i contratti temporanei per rispondere alle esigenze di flessibilità rispetto a picchi di lavoro o stagionalità dell'attività che diventano per i giovani occasioni per primo ingresso nel mondo del lavoro.

Il lavoro intermittente (c.d. a chiamata) è un particolare contratto di lavoro subordinato che si inserisce nel contesto delle trasformazioni in atto che vedono le scelte dei consumatori mutare e i cicli economici sempre più brevi e imprevedibili. Questa modalità di lavoro prevede la disponibilità a rispondere volta per volta alla c.d. chiamata del datore di lavoro. Nei periodi in cui non lavora, il lavoratore non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia concordato con il datore di lavoro una disponibilità a rispondere sempre positivamente alla chiamata e quindi gli spetti un'indennità di disponibilità. I contratti intermittenti, nella nostra rilevazione, sono presenti in particolar modo nell'ambito della ristorazione e del turismo.

Presenti anche qualche contratto a **tempo indeterminato**, cioè il contratto che la normativa descrive come il contratto di lavoro standard: si riscontrano un caso a Como/Varese e quattro casi a Modena.

Nei CV troviamo anche qualche esperienza di **apprendistato**, contratto definito dalla legge come un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. È un contratto a tempo indeterminato a fasi successive che prevede la possibilità di risoluzione da entrambe le parti al termine del periodo di formazione. Gli artt. 41-47 del d.lgs. n. 81/2015 prevedono tre tipi di apprendistato: primo livello, secondo livello e terzo livello. Il primo e il terzo livello integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro: attraverso essi è

infatti possibile conseguire un titolo di studio contestualmente allo svolgimento dell'attività lavorativa. L'apprendistato professionalizzante o di secondo livello, invece, è pensato per i giovani tra i diciotto e i ventinove anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale valida. Prevede formazione tecnico-professionale interna e formazione trasversale esterna. Quest'ultima forma di apprendistato è l'unica riscontrata nei CV analizzati. Non si riscontrano esperienze di apprendistato di primo e di terzo livello.

I pochi casi di lavoro autonomo si configurano come **prestazioni occasionali**: tale tipologia di lavoro è regolata dall'art. 2222 c.c. e prevede lo svolgimento della prestazione in via non continuativa. Nessuno degli studenti ha quindi sperimentato il lavoro autonomo svolto con partita iva.

Dai dati riportati sopra, si conclude che il primo incontro degli studenti universitari con il mondo del lavoro avviene attraverso tipologie atipiche e flessibili di lavoro. Ciò può essere letto secondo due prospettive. La prima, è che gli studenti accettino tali forme di lavoro (contrattuali e non) per esigenze di organizzazione del tempo studio – lavoro e necessità di avere un'entrata economica per sostenere la propria formazione. Durante gli esercizi in aula è stato interessante indagare se gli studenti conoscessero le caratteristiche e le tutele (o la mancanza di tutele) delle forme contrattuali incontrate: ciò ha consentito di riflettere sull'autonomia privata e sulla consapevolezza lavoro nella scelta dello schema giuridico del rapporto di lavoro. La seconda prospettiva riguarda le opportunità che gli studenti trovano nel momento in cui si affacciano al mercato del lavoro. Cosa offrono le aziende ai giovani? quali opportunità di inserimento e sviluppo di competenze? Il basso numero di contratti di apprendistato riscontrati e l'elevato numero di contratti brevi (e di lavori senza contratto) fa pensare che, quanto meno per la nostra platea di riferimento, siano state basse le opportunità di imbattersi, per le prime esperienze, in offerte di lavoro tutelate, formative (anche sul piano tecnico) e stabili.

Parte II.
I TEMI CHIAVE

L'alternanza formativa

1. L'alternanza scuola-lavoro e i PCTO: breve inquadramento normativo

L'istituto dell'alternanza scuola-lavoro ha fatto breccia nel nostro sistema educativo agli inizi degli anni Duemila con la l. n. 53/2003, dove, all'art. 4, lett. *a*, veniva prevista la possibilità per i giovani dai 15 ai 18 anni di svolgere l'intera formazione «attraverso l'alternanza di periodi di studio e di lavoro, sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica, sulla base di convenzioni con imprese e con le rispettive associazioni di rappresentanza o con le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, o con enti, pubblici e privati, inclusi quelli del terzo settore, disponibili ad accogliere gli studenti per periodi di tirocinio che non costituiscono rapporto individuale di lavoro». Un impianto che, ancora scevro da ogni elemento di obbligatorietà, intendeva favorire la diffusione di una metodologia didattica innovativa, partecipativa e co-progettuale tra tutti gli attori coinvolti (istituzioni scolastiche, imprese, enti pubblici o privati e attori della rappresentanza) ⁽¹⁾ in una prospettiva di costruzione sociale del sistema di incontro tra mondo della scuola e mondo del lavoro e, conseguentemente, di costruzione progressiva del processo di transizione scuola-lavoro dei giovani.

A questo proposito, il d.lgs. n. 77/2005, che ha dato seguito alle previsioni del 2003, ha indicato tra le finalità dell'alternanza (art. 2) quella di attuare una modalità di apprendimento flessibile ed equivalente, sotto il profilo culturale ed educativo, rispetto agli esiti dei percorsi del secondo ciclo, collegando in modo sistemico la formazione in aula con l'esperienza pratica. A questo aspetto, si aggiungeva quello di arricchire il tradizionale assetto della formazione scolastico-formativa con l'acquisizione di competenze direttamente spendibili anche nel mercato del lavoro e con l'opportunità di orientare i giovani al fine di valorizzare le vocazioni personali, gli interessi e gli stili di apprendimento individuali. Non da ultimo, di estrema rilevanza era l'intento di realizzazione di un organico sistema di collegamento tra i diversi soggetti coinvolti all'interno del processo formativo e di correlazione dell'offerta da esso derivante alle specifiche del territorio. Elemento centrale in una prospettiva transizionale dei mercati del lavoro, già indicato nel

⁽¹⁾ Si veda E. MASSAGLI, *Il metodo dell'alternanza formativa*, in U. BURATTI, S. CAROLI, E. MASSAGLI (a cura di), *Gli spazi per la valorizzazione dell'alternanza scuola-lavoro*, ADAPT University Press, 2015, pp. 1-16.

provvedimento di legge del 2003, era poi la previsione all' art. 6 relativa alla valutazione, alla certificazione e al riconoscimento dei crediti derivanti dal completamento del percorso dell'alternanza da parte dell'istituzione scolastica o formativa anche sulla base delle indicazioni fornite dal referente del soggetto ospitante il giovane.

In questa cornice legislativa, che si poneva l'alto obiettivo di favorire la costruzione di veri e propri sistemi di scambio territoriali, occorre notare come, invero, il tentativo italiano si era inserito in un più ampio moto di adattamento. A livello europeo ⁽²⁾, già dalla fine degli anni Novanta si era infatti iniziato a promuovere un nuovo modello di sviluppo economico-sociale che aveva come pilastri la conoscenza e la possibilità per i propri cittadini di adattarsi al nuovo contesto globale segnato da sempre più profondi cambiamenti che richiedevano il potenziamento delle infrastrutture di orientamento e di collegamento tra mondo dell'istruzione e formazione e mondo del lavoro.

Su questa linea, l'evoluzione dell'alternanza scuola-lavoro nel nostro paese è proseguita con la l. n. 107/2015, nota come *Buona Scuola*, relativa alla riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione, che ha introdotto l'obbligatorietà dell'alternanza scuola-lavoro per tutti gli studenti delle scuole superiori, prevedendo alcune specifiche circa il monte ore a seconda dell'anno di riferimento e della tipologia di istituto (liceo, istituto tecnico/professionale, ecc.) ⁽³⁾. Come specificato all'art. 1, comma 33, il metodo e lo strumento dell'alternanza è stato reso strutturale all'interno del percorso di studi dei giovani al fine di incrementarne le opportunità lavorative e le capacità di orientamento, mettendo quindi questi aspetti come i poli centrali dell'intero sistema di costruzione dei percorsi. Di interesse, rispetto agli interventi precedenti è poi stata la previsione di un Registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro (comma 41) al fine di fornire una piattaforma tecnologica di supporto all'incontro tra domanda e offerta tra istituti scolastico-formativi e imprese nell'ambito del programma.

In riferimento alle modalità di svolgimento dei percorsi di alternanza scuola-lavoro, come emerge dalla Guida operativa predisposta dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, nel 2015 è stato fatto riferimento anche ad altre possibilità, oltre a quella del tirocinio in alternanza, già menzionato nelle indicazioni del 2003-2005, quale l'impresa

⁽²⁾ Per approfondimenti si veda F. D'ADDIO, *Origini, fondamenti e finalità dell'alternanza scuola-lavoro. Una lettura costituzionale*, in E. MASSAGLI (a cura di), *Dall'alternanza scuola-lavoro all'integrazione formativa*, ADAPT University Press, 2017, pp. 5-12.

⁽³⁾ Almeno 400 ore da svolgere nell'ultimo triennio degli istituti tecnici e professionali e di almeno 200 ore nei licei.

formativa simulata che mira a ricreare una dimensione lavorativa e aziendale in cui i giovani hanno la possibilità di acquisire competenze relative alla risoluzione di problemi, all'apprendimento continuo e alla collaborazione nell'ambito di lavori di gruppo. In tal senso, era chiaro l'intento del legislatore del 2015, che pure non si è risparmiato critiche provenienti dalle varie parti sociali coinvolte, di favorire un'ampia diffusione di questa modalità didattica, considerata cruciale per il rilancio del sistema scolastico e della futura occupazione dei giovani, arrivando addirittura a prevederne l'obbligatorietà e, pertanto, l'inserimento strutturale nei programmi didattico-formativi.

Nel più recente intervento di l. n. 145/2018 l'alternanza scuola-lavoro è stata ridenominata Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO), prevedendo una maggior messa in rilievo dell'importanza delle competenze trasversali e della valenza formativa dell'orientamento in itinere al fine di rispondere alle evoluzioni del mercato del lavoro, dei fabbisogni delle imprese e dei territori e di favorire la presa di consapevolezza dei giovani circa il proprio interesse in ambito lavorativo e formativo. Tra le più rilevanti novità, è poi stato operato un ridimensionamento del monte orario relativo agli obblighi di svolgimento dell'alternanza ⁽⁴⁾ e, come indicato tra le specifiche delle linee guida ministeriali per la progettazione dei percorsi, sono state esplicitate diverse modalità di svolgimento dell'alternanza tra cui le visite aziendali, le testimonianze di esperti, le esperienze all'estero, l'impresa simulata formativa e il tirocinio. Nel complesso si è quindi preferito alleggerire il sistema dell'alternanza scuola-lavoro provvedendo ad una riduzione del monte ore obbligatorio per tutte le tipologie di istituto senza quindi intervenire sul dato dell'obbligatorietà di questa modalità didattica all'interno dei percorsi di studi.

Al netto delle specifiche normative, è possibile rilevare come, al traguardo di quasi un ventennio dalla sua prima introduzione nell'ordinamento italiano, l'alternanza scuola-lavoro prima e i PCTO poi si siano posti in una prospettiva evolutiva che ha portato ad un progressivo, anche se tormentato, sviluppo dell'istituto, giunto fino all'integrazione strutturale all'interno dei programmi didattico-formativi degli istituti di istruzione o formazione. In questo quadro, il tema dell'orientamento e della formazione delle competenze di base e trasversali, seppur con accenti differenti in base alla tipologia di istituto (liceo, tecnico, professionale, ecc.), hanno rappresentato il faro di azione per un maggiore e migliore allineamento del sistema scuola e del sistema lavoro e per la sistematizzazione e l'efficientamento del

⁽⁴⁾ a) non inferiore a 210 ore nel triennio terminale del percorso di studi degli istituti professionali; b) non inferiore a 150 ore nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi degli istituti tecnici; c) non inferiore a 90 ore nel secondo biennio e nel quinto anno dei licei.

percorso di transizione scuola-lavoro. Tuttavia, nonostante i buoni presupposti, come emerge dalle esperienze pratiche rilevate nell'ambito dell'analisi proposta in questo volume, rimangono ancora alcuni ostacoli relativi alla costruzione di un sistema efficiente di alternanza scuola-lavoro e di valorizzazione dell'esperienza in coerenza ai principi che la hanno ideata.

2. I numeri dei PCTO nei CV analizzati

È possibile osservare come le esperienze di alternanza formativa, nell'ambito degli attuali PCTO, siano tra le esperienze di lavoro senza contratto più indicate dai giovani all'interno dei CV analizzati (146 in totale tra Modena, Como e Varese). Non vi è dubbio che la predominanza di questa tipologia di strumenti, anche in confronto alle altre forme di lavoro subordinato, autonomo e parasubordinato, sia anche il frutto dell'obbligatorietà prevista dalla legge circa lo svolgimento dell'alternanza formativa durante il percorso di studi secondario. A maggior ragione, la consistente presenza di questa forma di lavoro senza contratto pone sotto i riflettori i PCTO per ciò che riguarda le tipologie di profilo professionale di riferimento rientranti all'interno di questi programmi, i contesti professionali in cui vengono svolti, la qualità dei percorsi dal punto di vista formativo e la coerenza con il percorso di studi del giovane.

3. Le tipologie di profilo professionale di riferimento

Rispetto al primo punto, è possibile osservare come la stragrande maggioranza dei profili professionali di riferimento, pur molto diversi tra loro, riguardino l'ambito impiegatizio e segretariale. A questo proposito, le attività prevalentemente indicate sono riconducibili all'affiancamento di lavoratori qualificati nella gestione, compilazione, registrazione e archiviazione di documenti, sia in formato cartaceo che in formato elettronico. Invero, non raramente viene fatto esplicito riferimento a documentazione specifica (pratiche contabili, pratiche legali, ecc.), dando credito alla possibilità che al giovane possano essere trasmesse reali competenze di base (anche tecniche) relative a un certo ambito o settore, spesso utili a consolidare quanto già appreso durante il percorso di studi d'aula⁽⁵⁾. Sempre all'interno di queste tipologie di profilo professionale di riferimento non mancano le menzioni ad attività di tipo relazionale con altri collaboratori e/o clienti, sempre in un'ottica di primo supporto o di semplice

⁽⁵⁾ Si pensi in particolare agli indirizzi tecnici in ambito di amministrazione, finanza, economia aziendale, molto presenti nei CV dei giovani.

affiancamento e collaborazione, utili allo sviluppo e al rafforzamento di competenze di tipo trasversale fondamentali per muoversi all'interno dei contesti professionali.

Una quota minoritaria ma non indifferente è rappresentata da profili professionali di riferimento come l'assistente alla didattica e l'educatore/trice. Questi sono infatti presenti soprattutto tra coloro che hanno conseguito un diploma di liceo, con particolare riferimento all'indirizzo di Scienze umane e all'indirizzo Linguistico. Se nella maggior parte dei casi le attività riportate nell'ambito di queste esperienze fanno riferimento a semplici forme di affiancamento e di assistenza alla didattica, non mancano però anche casi di reale coinvolgimento nelle attività di apprendimento attraverso brevi corsi di lingua straniera, a cui contribuiscono direttamente gli stessi giovani in PCTO, affiancamento a studenti con disabilità o altre attività di stampo pedagogico; queste diffuse soprattutto tra le studentesse provenienti da percorsi in Scienze umane che non mancano in certi casi di riportare puntuale resoconto delle attività svolte e delle competenze acquisite o rafforzate attraverso il contatto con gli infanti.

Da ultimo, pur rappresentando una netta minoranza, vengono riportati casi che fanno esplicito riferimento ad attività legate al profilo professionale dell'addetto alla gestione delle risorse umane, alla guida turistica e al giornalista. Una piccola quota di studenti provenienti da indirizzi superiori di tipo scientifico ha inoltre riportato esperienze riconducibili al profilo professionale del/della collaboratore/trice farmaceutico/a, con particolare riferimento ad attività di archiviazione e gestione delle relative documentazioni.

4. I contesti professionali in cui vengono svolti i PCTO

I contesti professionali in cui vengono svolti i PCTO sono prevalentemente realtà aziendali, di vario tipo e settore. Un elemento che sembra combaciare con il coinvolgimento dei giovani nell'ambito di attività legate a profili professionali di riferimento di tipo segretariale e impiegatizio. All'interno dei CV, in genere, oltre al nome dell'azienda, non vengono riportate altri riferimenti più specifici quali ad esempio l'indicazione del settore e la dimensione dell'impresa. Per quanto concerne le aree in cui i giovani vengono coinvolti si rilevano prevalentemente gli uffici amministrativi, i dipartimenti di gestione delle risorse umane e, in certi casi, le aree relative alla produzione e ai servizi. Tra le realtà professionali più menzionate vi sono anche gli studi professionali (legali e commerciali). Anche in questo caso i giovani vengono coinvolti in attività di tipo segretariale nello svolgimento di comuni pratiche legali o contabili, a seconda della tipologia di studio. Ad

ogni modo, è significativo che queste realtà insieme alle aziende rappresentano tra i contesti professionali più quotati per l'assolvimento degli obblighi dei PCTO. Uno spazio abbastanza significativo è infine rappresentato dagli istituti scolastici in cui i giovani vengono coinvolti all'interno di attività di assistenza alla didattica. In porzione minore sono presenti anche attività svolte all'interno degli uffici amministrativi di Tribunali, Comuni ed altre Istituzioni pubbliche, nonché all'interno di strutture ospedaliere o riconducibili all'ambito medico in affiancamento al personale sanitario e farmaceutico.

5. Coerenza e qualità dei percorsi

Per quanto concerne la coerenza con il percorso di studi di provenienza e la qualità formativa delle attività, è possibile evidenziare come per entrambi i casi il livello si collochi in una posizione medio-alta, pur con alcune criticità. Inoltre, occorre premettere che la non sempre chiara esposizione da parte degli studenti delle attività svolte e delle aree di coinvolgimento rende complesso, se non in certi casi impossibile, esprimere un giudizio circa la coerenza e la qualità dei percorsi.

Rifacendosi a quanto è stato possibile osservare dall'analisi dei CV, il livello medio-alto di coerenza con il percorso di studi di provenienza è dato dal fatto che essendo i giovani, nella maggior parte dei casi, stati coinvolti in attività di tipo impiegatizio e segretariale queste sembrano essere maggiormente in linea con la grande prevalenza di studenti provenienti da indirizzi tecnici in ambito amministrativo, finanziario e aziendale che già preparano gli studenti a questo tipo di attività. Meno immediata è invece la correlazione tra alcune esperienze di PCTO e i percorsi secondari tradizionali (licei). Ciò non significa che in questo tipo di percorsi non debba ricercarsi un principio di coerenza con le attività svolte al proprio interno, bensì che se negli indirizzi di stampo tecnico-professionale risulta essere più evidente il collegamento, e quindi la possibilità di consolidare determinate competenze "tecniche" già acquisite nella didattica tradizionale, come anche altre di stampo trasversale, per i licei si tratta invece di un primo e importante affondo all'interno dei contesti professionali utile a sviluppare e rafforzare l'apprendimento e l'orientamento.

Al contrario, all'interno di attività relative all'educazione e all'assistenza alla didattica la quasi totalità fa riferimento a studenti provenienti da licei soprattutto di indirizzo linguistico e umanistico, facendo emergere una certa continuità e coerenza tra questi indirizzi e le attività di PCTO suddette.

Con riferimento alla qualità dei percorsi, è possibile osservare come il livello sia prevalentemente medio. In molti casi, pur trattandosi di attività

impiegatizio-segretariali molto basiche queste riguardano infatti documentazioni e pratiche specifiche che per studenti provenienti da un determinato percorso di studi possono rappresentare un utile banco di prova rispetto a quanto già acquisito in aula. Dall'altra parte, non mancano menzioni di esperienze in cui, effettivamente, le attività principali sono riconducibili a compiti eccessivamente basici come fotocopiare e scansionare documenti. Inoltre, in alcuni rari casi i giovani dichiarano di svolgere attività di magazzinaggio che, a fronte di un evidente basso valore formativo, possono facilmente essere scambiate per forme di lavoro vero e proprio.

Un aspetto interessante è che a fronte della stessa tipologia di profilo professionale di riferimento non sempre corrisponde per tutti lo stesso valore formativo delle attività svolte e dichiarate. In alcuni casi, ad esempio, nell'ambito di attività impiegatizio-segretariali per uno studio o per un'impresa alcuni studenti dichiarano di essere coinvolti nella gestione e nella programmazione di pratiche specifiche mentre altri lo sono solamente per attività molto più elementari. Un elemento che lascia pensare all'importanza che ricopre l'azienda, e più in generale l'ente ospitante, nel prendersi effettivamente a carico la responsabilità di offrire ai giovani un'opportunità formativa di livello.

6. Considerazioni conclusive

Come già avuto modo di evidenziare, le esposizioni delle esperienze di PCTO all'interno dei CV non sono sempre di facile lettura. Questo aspetto inevitabilmente ne condiziona le analisi relative al livello formativo e alla coerenza con il percorso di studi. Inoltre, si rileva come vengano indicate esperienze di *stage* di poche settimane che, con tutta probabilità, fanno riferimento a percorsi di alternanza formativa nell'ambito dei PCTO pur non venendo questi direttamente specificati. Il tema della durata dei percorsi si estende, invero, a quasi tutti i percorsi indicati, che spesso non vanno oltre poche settimane, lasciando quindi emergere perplessità circa la valenza formativa di esperienze forse fin troppo brevi. Un ultimo aspetto di interesse, fa riferimento al fatto che, per il campione preso a riferimento, il tirocinio rappresenta di gran lunga la modalità di assolvimento degli obblighi dell'alternanza più utilizzata. Sono poche, infatti, le menzioni di esperienze relative a *project work* e a forme di impresa simulata all'interno degli istituti scolastici o dei laboratori territoriali per l'occupabilità. La concentrazione su un unico strumento di assolvimento dell'alternanza può quindi essere sintomo di una forte difficoltà da parte delle istituzioni scolastiche di avvalersi di una vasta gamma di modalità di progettazione dei PCTO che dovrebbe invece confarsi anche alle esigenze di apprendimento dei giovani.

Le esperienze di volontariato

1. Brevi cenni sull'inquadramento normativo del volontariato

Il volontariato è un'attività prestata in assenza di vincoli contrattuali, estranea, dunque, all'area del lavoro subordinato e del lavoro autonomo. Il volontario, infatti, come definito dal Codice del terzo settore (d.lgs. n. 117/2017), è colui che, per sua libera scelta, svolge attività in favore della comunità e del bene comune, anche per il tramite di un ente del terzo settore, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro ed esclusivamente per fini di solidarietà. Le attività di volontariato, caratterizzate quindi da personalità, spontaneità e gratuità, possono essere svolte o al di fuori dell'appartenenza ad un ente (volontariato individuale) o nel contesto degli enti del terzo settore (oltre a organizzazioni di volontariato, anche associazioni di promozione sociale, enti filantropici, imprese sociali, reti associative, società di mutuo soccorso, associazioni, riconosciute o non riconosciute, fondazioni e altri enti di carattere privato, diversi dalle società, costituiti per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale mediante lo svolgimento di una o più attività di interesse generale).

Al fine di evitare l'uso del volontariato per mascherare un rapporto di lavoro subordinato, il Codice del terzo settore, in conformità alla natura ideale e solidaristica dell'istituto, ha escluso la possibilità che il volontario possa percepire una retribuzione, potendo al più godere di un rimborso per le spese sostenute nel limite previsto dall'ente stesso. Sul punto è da sottolineare anche che, in chiave antielusiva, è previsto un onere di documentazione, restando esclusa la possibilità di rimborsi di tipo forfettario. La posizione di volontario, inoltre, non è compatibile rispetto a rapporti lavorativi retribuiti nell'ambito del medesimo ente tramite il quale il volontario svolge la propria attività.

Un altro aspetto fondamentale della disciplina dell'istituto in questione riguarda l'assicurazione obbligatoria: essendo l'attività di volontariato, come ogni altra attività, non esente da rischi, l'Ente del terzo settore che si avvale della prestazione del volontario deve assicurarlo contro gli infortuni e le malattie professionali, ma anche per la responsabilità civile contro terzi.

2. Il volontariato nei CV degli studenti

L'analisi dei 254 CV raccolti tra i frequentanti dei corsi di laurea di Modena e di Como e Varese permette di rilevare che il volontariato è uno schema giuridico molto ricorrente nelle esperienze lavorative degli studenti. Sono state riportate, infatti, settantuno esperienze di volontariato, ovvero il 12,52% delle totali 567 esperienze lavorative dichiarate (le esperienze di volontariato rappresentano rispettivamente l'11,78% e il 13,33% delle esperienze contenute nei CV degli studenti di Modena e di Como e Varese). La percentuale di studenti che dichiara di aver svolto almeno una attività di volontariato è, invece, del 21,26% (22,6% a Modena e 19,84% a Como e Varese).

In questa stima non rientrano prestazioni identificate dagli studenti come attività di volontariato, ma in realtà riconducibili ad altri schemi giuridici. È da rilevare, infatti, la tendenza da parte degli studenti a considerare, all'interno dei propri CV, come attività di volontariato tutte quelle prestazioni svolte in assenza di una retribuzione e di finalità formative. Questa dilatazione dell'area concettuale del volontariato, però, finisce per trasformare l'istituto, fino a renderlo una categoria onnicomprensiva in cui rifluirebbero anche il lavoro familiare e le cosiddette prestazioni di cortesia. Per questo motivo, sono state considerate attività di volontariato, in conformità alle norme di legge, unicamente le prestazioni eseguite in assenza di vincoli contrattuali, in favore della comunità e del bene comune, in forma individuale o per il tramite di un Ente del terzo settore, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro ed esclusivamente per fini di solidarietà.

Limitato il campo di indagine, è possibile osservare che le attività svolte dagli studenti durante il volontariato coprono aree eterogenee: tra le più ricorrenti sono da segnalare quelle legate all'animazione (30,99% del totale delle attività di volontariato, 32,35% a Modena, 30,56% a Como e Varese), al supporto nello studio (16,9%, 23,53% a Modena, 13,89% a Como e Varese), all'assistenza sanitaria (15,49%, 14,71% a Modena, 16,67% a Como e Varese) e all'assistenza a soggetti in condizione di fragilità (15,49%, 11,76% a Modena, 19,44% a Como e Varese).

Per quanto concerne gli enti presso cui è prestata l'attività di volontariato, i più ricorrenti sono gli enti di carattere religioso come parrocchie e oratori (33,8% del totale, 37,14% a Modena, 30,56% a Como e Varese), le associazioni e gli altri Enti del terzo settore locali (32,39%, 28,57% a Modena, 36,11% a Como e Varese), le articolazioni locali di associazioni nazionali, come Croce Rossa, AVIS, FAI, AGESCI, ecc. (19,72%, 28,57% a Modena, 11,11% a Como e Varese) e le strutture sanitarie o di assistenza sanitaria (14,08%, 5,71% a Modena, 22,22% a Como e Varese). Sul punto è

interessante rilevare che, oltre agli enti storicamente connotati da finalità di volontariato, a seguito della riforma del terzo settore, iniziano a diffondersi anche le attività di volontariato presso altri enti, come le imprese e le cooperative sociali.

È da sottolineare anche che soltanto in due casi su settantuno, quindi con un'incidenza assolutamente marginale, è possibile rinvenire ipotesi genuine di c.d. volontariato individuale, ossia di attività lavorativa senza contratto svolta per finalità solidaristica, in modo autonomo e con spirito di liberalità, ma senza un rapporto di adesione con alcun Ente del terzo settore. Giova evidenziare che, in entrambi i casi, si è trattato di volontariato svolto per l'assistenza a soggetti fragili durante il periodo di emergenza pandemica.

Anche la durata è estremamente variabile: a partire dalle esperienze durate meno di un mese (7,04% del totale delle esperienze di volontariato considerate, 8,57% a Modena, 5,56% a Como e Varese), sono riportate anche esperienze di durata compresa tra un mese e un anno (33,8% del totale, 31,43% a Modena, 36,11% a Como e Varese), tra l'anno e i due anni (11,27%, 11,43% a Modena, 11,11% a Como e Varese) oppure oltre i due anni (32,39%, 28,57% a Modena, 36,11% a Como e Varese).

3. Alcune considerazioni

Osservando i dati che emergono dai CV degli studenti, appare evidente che è viva la funzione del volontariato come strumento di adempimento dei doveri di solidarietà previsti dall'art. 2 Cost.

Attraverso le esperienze di volontariato, però, gli studenti non si limitano solo a svolgere un'attività di carattere solidaristico, ma possono anche acquisire e maturare competenze e professionalità utili all'inserimento nel mercato del lavoro. Da questo punto di vista, è possibile rilevare che, sebbene abbia nella maggioranza dei casi ad oggetto attività svolte in ambiti totalmente estranei rispetto a quelli in cui gli studenti renderebbero, in coerenza con il loro percorso formativo, una prestazione lavorativa, il volontariato può in ogni caso essere utile all'acquisizione e maturazione di *soft skills* e competenze trasversali.

Dall'analisi dei CV, infatti, emerge che le attività di volontariato sono quasi sempre slegate ed estranee rispetto alle esperienze lavorative degli studenti, ma consentono ugualmente di ottenere conoscenze e competenze spendibili sul mercato del lavoro.

Un altro aspetto da considerare riguarda il rispetto delle norme di legge poste a tutela del volontario da parte degli Enti del terzo settore. È bene sottolineare che i volontari dovrebbero godere, oltre che di un rimborso per le spese

sostenute durante l'esecuzione della prestazione, anche della copertura assicurativa per infortuni e malattie professionali e per la responsabilità civile contro terzi.

Nella realtà, invece, come osservato anche nella precedente edizione di questo stesso studio, potrebbe accadere che tali prescrizioni vengano eluse poiché il rapporto è considerato come di volontariato individuale, solo accidentalmente svolto presso un determinato ente ospitante⁶. In questo modo, però, si otterrebbe l'effetto di traslare dall'Ente del terzo settore al volontario il rischio in materia di infortuni, malattie e responsabilità contro terzi, con la conseguente disapplicazione delle garanzie poste dal d.lgs. n. 117/2017 e un pesante aggravamento della posizione del volontario.

In conclusione, a pochi anni dall'introduzione del Codice del terzo settore, è auspicabile una sospensione del giudizio in attesa di dati più certi in materia, essendo necessario osservare come si andrà stabilizzando la difficile composizione di interessi che ruota attorno al volontariato, anche in considerazione del fatto che non è ancora pienamente attivo il Registro unico nazionale del terzo settore, strumento centrale nel sistema pensato dal legislatore.

In una prospettiva più ampia, però, è sin da ora possibile rilevare che, anche nella diversità intrinseca rispetto al lavoro subordinato e al lavoro autonomo che connota le attività di volontariato, da intendersi quali attività lavorative caratterizzate da un profilo solidaristico prestate al di fuori di logiche di mercato e in assenza di obblighi contrattuali, è necessaria l'effettività dello statuto protettivo posto a tutela del volontario, limitato al rimborso delle spese sostenute e documentate e alla copertura assicurativa.

Soltanto in questo modo, infatti, potrebbe dirsi soddisfatto il precetto dell'art. 2 Cost., cui si collega il volontariato per quanto attiene all'adempimento dei doveri di solidarietà, ma anche dell'art. 35 della stessa Carta fondamentale, che tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni e, dunque, anche il lavoro prestato senza contratto per fini solidaristici.

(⁶) L. CASANO, T. GALEOTTO, A. GUERRA, G. IMPELLIZZIERI, S. PROSDOCIMI, M. TIRABOSCHI, *Scuola/Università e mercato del lavoro: la transizione che non c'è. Quello che raccontano i percorsi di formazione e le esperienze di lavoro dei nostri studenti*, ADAPT University Press, Materiali di discussione, 2021, n. 1, p. 31.

La redazione del CV: un compito difficile

1. Criticità tecniche ed espositive

L'esercizio ha fatto emergere come la maggior parte dei partecipanti, iscritti ai primi anni dell'università, non avessero cognizione degli elementi necessari per la redazione di un CV efficace. Segue dunque un commento relativo alle principali criticità riscontrate, che riguardano sia aspetti formali che contenutistici.

Se diversi studi hanno attestato che il tempo medio di lettura di un CV da parte di un selezionatore non supera il minuto, ne consegue che la cura della struttura e della grafica sia cruciale. Il CV infatti può essere considerato come un biglietto da visita: i contenuti devono essere veicolati in modo sintetico e immediato, e questo è possibile solo attraverso una presentazione ordinata, efficace e piacevole. Al contrario, molti CV risultano caotici: spesso l'uso dei *font* è inspiegabilmente eterogeneo rendendo i paragrafi diversi tra loro, la gestione dello spazio è poco curata, lasciando spazi vuoti – se non pagine vuote – senza giustificazione, la cronologia dell'esposizione non è rispettata e in diversi casi sono presenti errori di battitura. Queste mancanze, oltre a rallentare la lettura del CV, denotano poca cura nella compilazione e un approccio né ordinato né sistematico. Un altro punto debole di molti CV è la mancanza di personalizzazione: oltre alla chiarezza, è importante che il documento sia ben riconoscibile. Ciò risulta cruciale per due motivi principali: innanzitutto un selezionatore normalmente visiona un numero elevato di CV, per cui sarà difficile che un documento particolarmente anonimo gli rimanga impresso, inoltre una grafica accattivante e curata può dare ulteriori informazioni sulla personalità del candidato. Al contrario, diversi CV sono semplici elenchi puntati su Word oppure utilizzano formati difficilmente personalizzabili.

La prima sezione del CV è la parte introduttiva, che comprende il “titolo”, ovvero il nome e cognome (di norma in maiuscolo), una fotografia (formato tessera), i dati personali e una breve presentazione o perlomeno la posizione lavorativa desiderata. Non si commenterà qui la presenza o meno dei dati personali, dal momento che, per tutelare la privacy dei ragazzi coinvolti, è stato consigliato di ometterli. Il nome alcune volte non è così in vista come dovrebbe, ma molto più frequente è la mancanza della foto. Questa non dovrebbe essere la fototessera usata per i documenti identificativi, altro elemento che contribuirebbe all'anonimato del CV, ma nemmeno una foto

poco professionale. Diversi CV riscontrano proprio queste criticità nella scelta della foto. Quanto alla presentazione personale, quando presente rischia di essere un mero riassunto del percorso formativo, quando dovrebbe piuttosto sottolineare le competenze e dare unità alle diverse esperienze. La posizione lavorativa desiderata è poi raramente presente, dato che, tuttavia, è da ricondurre all'età ed alla condizione (studente) dei giovani coinvolti.

Meno comprensibile è il poco risalto che viene dato agli studi universitari. Forse perché ancora in corso e non coronato dal certificato di laurea, il riferimento al percorso all'università spesso viene solo accennato nella presentazione e in alcuni casi non è nemmeno citato. Inoltre, non sempre viene indicato il voto di maturità, mancanza che può far pensare a una votazione bassa. Raramente poi vengono segnate le materie di indirizzo, elemento che potrebbe essere meglio sfruttato soprattutto per quei CV con esperienze professionali scarse o assenti.

Passando al paragrafo relativo alle esperienze professionali, le criticità principali sono due: la mancata individuazione del profilo professionale e dello schema giuridico. Il profilo professionale viene confuso con gli altri elementi della descrizione del mestiere: spesso con lo schema giuridico (per cui sembra sufficiente, ad esempio, indicare "stagista"), altre volte con il datore di lavoro o l'azienda, altre ancora con le mansioni svolte. L'inquadramento giuridico è poi l'ambito più lacunoso. Ciò è probabilmente dovuto al fatto che diverse esperienze sono state svolte in nero, ma, parlando con i ragazzi sia in classe che durante le esercitazioni a gruppi, è risultato che molti non avessero alcuna consapevolezza della forma contrattuale con cui avevano lavorato. Inoltre, spesso manca l'esplicitazione delle competenze maturate, elemento che potrebbe essere un'opportunità per dare coerenza al CV. Infatti, anche un'attività apparentemente non in linea con la formazione universitaria o la posizione lavorativa desiderata può essere stata occasione di sviluppo di competenze trasversali utili anche in ambiti diversi. Si noti infine come in alcuni casi il volontariato sia relegato nelle attività extra-professionali o negli hobby, senza quindi che ne venga riconosciuta l'appartenenza alle attività professionali.

Per quanto riguarda il paragrafo delle esperienze extra-professionali, questo è spesso mancante o incompleto. Quando presente, la sezione dedicata è ridotta a un elenco di hobby molto generici e senza spiegazione alcuna, quando invece sarebbe un'occasione per sottolineare la maturazione di competenze trasversali e per meglio delineare la personalità del candidato.

Tabella 1 – Rilevazioni delle criticità più frequenti nei CV per formato, grafica e contenuti (Modena)

CRITICITÀ		QUANTITÀ
Formato e grafica	Formato non efficace	40
	Grafica poco accattivante	73
	Presenza di refusi	40
CRITICITÀ		QUANTITÀ
Contenuti	Descrizione del percorso di studi assente o incompleta	36
	Individuazione dei profili professionali assente o scorretta	37
	Individuazione dello schema giuridico assente o scorretta	82
	Indicazione di attività extra-scolastiche/professionali assente	36
	Indicazione competenze maturate assente	44
	descrizione competenze maturate incompleta o Scorretta	37
	Informazioni personali inappropriate	23

Tabella 2 – Rilevazioni delle criticità più frequenti nei CV per formato, grafica e contenuti (Como e Varese)

CRITICITÀ		QUANTITÀ
Formato e grafica	Formato non efficace	44
	Grafica poco accattivante	61
	Presenza di refusi	45
CRITICITÀ		QUANTITÀ
Contenuti	Descrizione del percorso di studi assente o incompleta	26
	Individuazione dei profili professionali assente o scorretta	66
	Indicazione dello schema giuridico assente o scorretta	55

Indicazione di attività extra-scolastiche/professionali assente	43
Indicazione competenze maturate assente	65
Descrizione competenze maturate incompleta o scorretta	10
Informazioni personali inappropriate	14

2. Il posto delle competenze

Le competenze sono un elemento cruciale nella compilazione del curriculum. Infatti, l'indicazione del percorso formativo e lavorativo è proprio finalizzata a far emergere le competenze acquisite. Il concetto di competenza, veicolato dalle scienze pedagogiche e sociologiche, solo recentemente sta acquisendo centralità in ambito giuridico e lavoristico, anche mediante il recepimento di questo termine in atti normativi.

Secondo una definizione oramai recepita anche nel linguaggio giuridico (d.lgs. n. 13/2013, art. 2, lett. e) la “competenza” può essere definita come comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro, di studio o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale o informale.

Le competenze vengono tipicamente articolate (anche nei format di CV più utilizzati) in quattro gruppi principali: competenze tecnico-professionali, competenze linguistiche, competenze informatiche/digitali e competenze trasversali/comunicative/relazionali.

Le prime indicano le capacità più pratiche e specialistiche, come la redazione di un contratto di lavoro o la lettura di un bilancio. Sono importanti al fine di capire se il candidato ha le abilità tecniche necessarie per svolgere il mestiere per cui è stata aperta la posizione. Quando vengono espone nel CV è importante farlo con riferimento agli ambiti di formazione o professionali in cui sono state maturate. Questo esercizio di sintesi implica quindi un'attenta riflessione sulla propria esperienza, sia di istruzione che di lavoro.⁷

Le competenze linguistiche indicano il livello di conoscenza delle lingue straniere. Quelle informatiche indicano quali sistemi operativi si sanno

⁽⁷⁾ M. TIRABOSCHI, *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, ADAPT University Press, 2020.

utilizzare. Entrambe dovrebbero essere completate dalla presentazione dei relativi certificati, se presenti.

Infine, le competenze trasversali (o *soft skill*) indicano l'abilità di inserirsi in un dato ambiente di lavoro e di comprendere e adattarsi alle sue dinamiche. Tra queste, di cruciale importanza sono le competenze comunicative e relazionali. Queste indicano quei comportamenti che risultano funzionali all'inserimento in un dato contesto sociale e alla positiva gestione dei rapporti personali, al fine di lavorare in modo efficiente e cooperativo ⁽⁸⁾.

Quelle meno problematiche sembrano essere quelle linguistiche, le quali infatti sono quelle dalla definizione più chiara, dal momento che i vari livelli sono inoltre standardizzati dalle certificazioni internazionali. Le competenze informatiche sono spesso dimenticate, ma quando presenti sono spesso indicate in modo piuttosto ordinato. L'esposizione più caotica è invece quella delle competenze tecnico-professionali e trasversali. Le prime sono raramente presenti, quasi mai in un paragrafo dedicato. Quanto a quelle trasversali, quando presenti sono spesso esposte in modo disorganizzato o incompleto. In diversi casi non sono in un paragrafo dedicato ed emergono quindi solo implicitamente, oppure sono sì indicate, ma senza spiegazioni. Rispetto a quest'ultima considerazione è interessante notare come il formato *Almalaurea*, ampiamente diffuso tra gli studenti, proponga un'esposizione delle *soft skills* estremamente schematica: viene infatti data una votazione delle competenze proposte dal sistema stesso. Oltre alla mancanza di possibilità di personalizzare le competenze, la carenza principale deriva dal fatto che non vengono indicate le esperienze che hanno reso possibile la maturazione delle suddette competenze. Questa esposizione delle competenze è quella che va per la maggiore, al di là del formato *Almalaurea*. Tuttavia, una spiegazione circa la maturazione delle competenze in questione non solo dà maggiore credibilità, ma è inoltre un'occasione per dare coerenza ad esperienze apparentemente eterogenee.

L'esercizio di esplicitare le competenze, soprattutto quelle trasversali, risulta come uno sforzo di sintesi, cruciale in un mondo del lavoro dove i percorsi di carriera sono sempre meno lineari e prevedibili. Nel momento della compilazione delle competenze, la decisione di metterne in luce alcune piuttosto che scartarne altre può trasformarsi in una costruzione identitaria, sia a livello lavorativo che sociale, da cui può emergere con maggiore chiarezza in quale posizione o ambito il lavoratore si senta più a suo agio e quali siano le sue prospettive per il futuro. Se sottolineare le competenze rende il profilo più flessibile e agile (una competenza maturata in un ruolo può essere applicata anche in un ambito diverso), allo stesso tempo dà una - pur sempre necessaria- definizione di carattere ed intenti. Risulta quindi

⁽⁸⁾ M. TIRABOSCHI, *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, cit.

emblematico che gli studenti riscontrino le maggiori difficoltà proprio in questo esercizio, quasi a indicare una certa confusione sia rispetto al loro attuale ruolo (lavorativo, ma anche sociale), sia per il percorso da intraprendere nel futuro.

Tabella 3 – Rilevazioni delle competenze indicate nei CV per tipologia (Modena)

COMPETENZE	QUANTITÀ
Tecnico-professionali	32
Trasversali	75
Linguistiche	105
Informatiche	63

Tabella 4 – Rilevazioni delle competenze indicate nei CV per tipologia (Como e Varese)

COMPETENZE	QUANTITÀ
Tecnico-professionali	21
Trasversali	71
Linguistiche	91
Informatiche	61

Tabella 5 – Rilevazioni della coerenza dei percorsi indicati nei CV (Modena)

INDICATORE	QUANTITÀ
Esperienze coerenti con il percorso formativo di provenienza	38
Esperienze coerenti con gli studi universitari intrapresi	23
Esperienze utili per lo sviluppo di competenze trasversali	114
Informazioni mancanti	14

Tabella 6 – Rilevazioni della coerenza dei percorsi indicati nei CV (Como e Varese)

INDICATORE	QUANTITÀ
Esperienze coerenti con il percorso formativo di provenienza	58
Esperienze coerenti con gli studi universitari intrapresi	10
Esperienze utili per lo sviluppo di competenze trasversali	207
Informazioni mancanti	38

Notizie sugli autori

Francesco Alifano	Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
Lilli Casano	Ricercatrice in Diritto del lavoro, Università degli Studi dell'Insubria
Tommaso Galeotto	Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
Annamaria Guerra	Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
Sofia Milani	Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Siena
Michele Tiraboschi	Professore ordinario di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Soci ADAPT

Adecco Group	Confprofessioni	IAL FVG
ANCL Nazionale	Coopfond- Legacoop nazionale	Ifoa
ANCL Veneto		IHI Charging Systems International
Aninsei	Cremonini	
ANPIT	Danone Company	Inail
Assindustria Veneto- centro	Day Ristoservice	LavoroPiù
Assoimprenditori Alto Adige	Edenred Italia	Manageritalia
Assolavoro	Elettra Sincrotone Trieste	Manpower
Assolombarda	Enel	Manutencoop
ASSTRA	Esselunga	Marchesini Group
Baker Hughes	Farminindustria	MCL
Brembo	Federalberghi	Mercer
Cisl	Federdistribuzione	Nexi Payments
COESIA	FederlegnoArredo	Randstad Italia
Coldiretti	Federmanager	Scuola Centrale Formazione
Confartigianato	Federmeccanica	SNFIA
Confcommercio	Femca-Cisl	Synergie Italia
Confcooperative	Fim-Cisl	Ugl
Confimi Industria	Fincantieri	Uiltec
Confindustria Belluno Dolomiti	Fipe	Umana
Confindustria Bergamo	Fisascat	Unindustria Reggio Emilia
Confindustria Cuneo	Fondazione Fai-Cisl	WEC
	Gi Group	W. Training
	Heineken	



Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali

Materiali di discussione