

Giovani e transizioni verso l'età adulta: l'esordio nel mercato del lavoro e l'uscita dalla famiglia

Facoltà di Ingegneria dell'Informazione, Informatica e Statistica
Dipartimento di Scienze Statistiche
Dottorato in Scuola di Scienze Statistiche – XXXV Ciclo

Ilaria Rocco
Matricola 1889052

Supervisor
Cristina Giudici

Coordinatore
Donatella Vicari

Sommario

ELENCO DEI CONTENUTI.....	iv
Elenco delle tabelle	iv
Elenco dei grafici.....	vi
Elenco delle figure.....	vi
Elenco degli acronimi.....	vii
INTRODUZIONE	1
CAPITOLO 1.....	3
In transizione verso l'età adulta: uscita dalla famiglia di origine e ingresso nel mercato del lavoro.....	3
1.1 Il processo di transizione alla vita adulta	3
1.2 I cambiamenti nel mercato del lavoro e l'impatto sull'inserimento occupazionale dei giovani	6
1.3 I giovani tra le categorie vulnerabili nelle politiche per il lavoro	8
1.4 Un quadro sulla presenza straniera in Italia	10
<i>1.4.1 La partecipazione al mercato del lavoro</i>	13
<i>1.4.2 La transizione alla vita adulta</i>	15
1.5 Il Veneto come caso studio	17
1.6 Obiettivi della tesi	20
1.7 Fonti di dati	21
<i>1.7.1 Introduzione alla Rilevazione sulle Forze di Lavoro</i>	21
<i>1.7.1.1 Utilizzo della Rilevazione sulle Forze di Lavoro per l'analisi dell'uscita dalla famiglia</i>	23
<i>Convivenza con almeno un genitore</i>	24
<i>Uscita dalla famiglia</i>	24
<i>1.7.2 Le potenzialità dell'archivio amministrativo derivato dalle Comunicazioni Obbligatorie nello studio delle traiettorie individuali</i>	28
<i>1.7.2.1 Il Sistema Informativo Lavoro Veneto</i>	30
CAPITOLO 2.....	33
Le determinanti dell'uscita dalla casa dei genitori in Italia	33
2.1 Introduzione.....	33
<i>2.1.1 La dimensione individuale</i>	34
<i>2.1.2 La dimensione familiare</i>	36

2.1.3 <i>La dimensione contestuale</i>	38
2.1.4 <i>Obiettivi e ipotesi</i>	39
2.2 <i>Dati e metodi</i>	40
2.2.1 <i>Analisi cross-sectional</i>	40
2.2.2 <i>Analisi longitudinale</i>	42
2.3 <i>Il contesto abitativo dei giovani adulti residenti in Italia tra il 2012 e il 2020</i>	48
2.4 <i>Risultati</i>	49
2.4.1 <i>Caratteristiche associate ai tre contesti abitativi</i>	49
2.4.2 <i>Fattori associati all'uscita dalla casa dei genitori</i>	52
2.5 <i>Discussione e conclusioni</i>	56
CAPITOLO 3	60
<i>Il ruolo delle condizioni lavorative nell'uscita dalla casa dei genitori in Italia</i>	60
3.1 <i>Introduzione</i>	60
3.2 <i>Dati e metodi</i>	66
3.2.1 <i>Selezione del campione</i>	66
3.2.2 <i>Modelli e variabili</i>	69
3.3 <i>Contesto abitativo dei giovani occupati e caratteristiche del loro impiego</i>	71
3.4 <i>Risultati</i>	73
3.5 <i>Discussione e conclusioni</i>	76
CAPITOLO 4	81
<i>Esordi dei giovani nel mercato del lavoro dipendente in Veneto: profilazione delle traiettorie e ruolo del background migratorio</i>	81
4.1 <i>Introduzione</i>	81
4.1.1 <i>Opportunità occupazionali e background migratorio</i>	86
4.1.2 <i>Il Veneto come caso studio</i>	89
4.2 <i>Obiettivi</i>	91
4.3 <i>Dati e metodi</i>	92
4.3.1 <i>Analisi dell'età all'esordio nel mercato del lavoro regionale</i>	93
4.3.2 <i>Analisi delle carriere iniziali all'interno del mercato del lavoro regionale</i>	94
4.4 <i>Risultati</i>	100
4.4.1 <i>Analisi dell'età all'esordio nel mercato del lavoro regionale</i>	100
4.4.2 <i>Analisi delle carriere iniziali all'interno del mercato del lavoro regionale</i>	106
4.4.3 <i>Confronto tra background migratori</i>	115
4.5 <i>Conclusioni</i>	120

CONCLUSIONI	127
REFERENZE.....	133
APPENDICE.....	152

ELENCO DEI CONTENUTI

Elenco delle tabelle

<i>CAPITOLO 1</i>	25
<i>Tab. 1.1 (Segue) – Convivenza con genitori, per genere e classe di età: confronto tra indagine RFL e FSS</i>	25
<i>Tab. 1.1 (Continua) – Convivenza con genitori, per genere e classe di età: confronto tra indagine RFL e FSS</i>	26
<i>Tab. 1.2 - Uscita dalla casa dei genitori, per genere e classe di età: confronto tra indagine RFL e FSS</i>	27
 <i>CAPITOLO 2</i>	 40
<i>Tab. 2.1 – Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) del campione cross-sectional, per genere e classe di età</i>	40
<i>Tab. 2.2 - Distribuzione delle variabili indipendenti (frequenze assolute e percentuali), per contesto abitativo</i>	42
<i>Tab. 2.3 - Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) del campione longitudinale, per genere e classe di età</i>	44
<i>Tab. 2.4 (Segue) – Distribuzione (frequenze assolute e percentuali) delle principali variabili indipendenti e percentuale di uscite dalla casa dei genitori calcolata entro ciascuna modalità, per genere e classe di età</i>	46
<i>Tab. 2.4 (Continua) - Distribuzione (frequenze assolute e percentuali) delle principali variabili indipendenti e percentuale di uscite dalla casa dei genitori calcolata entro ciascuna modalità, per genere e classe di età</i>	47
<i>Tab. 2.5 - Stima del modello di regressione multinomiali (effetti marginali medi e livello di significatività) sulla probabilità di vivere in uno specifico contesto abitativo (modalità di riferimento: “vive con il partner”), per genere e classe di età</i>	51
<i>Tab. 2.6 - Stima del modello di regressione logistica (effetti marginali medi e livello di significatività) sulla probabilità di uscita dalla casa dei genitori, per genere e classe di età</i>	55
 <i>CAPITOLO 3</i>	 68
<i>Tab. 3.1: Distribuzione del campione oggetto di analisi (vedi Fig.3.1), per genere e classe di età</i>	68
<i>Tab. 3.2: Numero di uscite (o ingressi del partner) entro la IV intervista (15 mesi) e relativo peso (percentuale) sul totale degli individui con quelle caratteristiche, per genere e classe di età</i>	69
<i>Tab. 3.3: Living arrangement e caratteristiche dell’occupazione dei soggetti tra i 20 e i 34 anni occupati con lavoro dipendente e non coinvolti nella formazione, per genere</i>	72
<i>Tab. 3.4: Probabilità predette e intervallo di confidenza al 95% al variare della retribuzione oraria*, per genere</i>	75
<i>Tab. 3.5: Probabilità predette e intervallo di confidenza al 95% al variare delle ore lavorate*, per genere</i>	76

CAPITOLO 4.....	94
<i>Tab. 4.1 – Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) dei giovani nati tra il 1985 e il 1995 transitati nel mercato del lavoro dipendente veneto, per coorte di nascita, genere e cittadinanza.....</i>	<i>94</i>
<i>Tab. 4.2 – Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) del genere e della cittadinanza degli esordienti, per classe di età.....</i>	<i>97</i>
<i>Tab. 4.3 – Distribuzione del numero di rapporti successivi all’esordio, per coorte di nascita.....</i>	<i>105</i>
<i>Tab. 4.4 – Numero di rapporti successivi all’esordio, per genere e per cittadinanza.....</i>	<i>105</i>
<i>Tab. 4.5 – Variabili criterio, per classe di età all’esordio e genere.....</i>	<i>107</i>
<i>Tab. 4.6 – Classi e variabili criterio.....</i>	<i>111</i>
<i>Tab. 4.7 – Classi e anno di esordio.....</i>	<i>111</i>
<i>Tab. 4.8 – Classi e caratteristiche individuali.....</i>	<i>114</i>
APPENDICE.....	152
<i>Tab. A2.1 - Relazioni di parentela degli intervistati entro ciascun nucleo familiare.....</i>	<i>152</i>
<i>Tab. A2.2 - Stima del modello di regressione multinomiali (coefficienti e livello di significatività) sulla probabilità di vivere in uno specifico contesto abitativo (modalità di riferimento: “vive con il partner”), per genere e classe di età.....</i>	<i>153</i>
<i>Tab. A2.3a - Stima del modello di regressione logistica (coefficienti e p-value) sulla probabilità di uscita dalla casa dei genitori, per classe di età. Donne.....</i>	<i>154</i>
<i>Tab. A2.3b - Stima del modello di regressione logistica (coefficienti e p-value) sulla probabilità di uscita dalla casa dei genitori, per classe di età. Uomini.....</i>	<i>155</i>
<i>Tab. A3.1 - Matrice di associazione (V di Cramer) tra le soddisfazioni per guadagno, contratto e retribuzione.....</i>	<i>156</i>
<i>Tab. A3.2 - Stima del modello di regressione logistica (coefficienti, standard error e p-value) sulla probabilità di uscita dalla casa dei genitori, per genere. Modello senza interazioni....</i>	<i>156</i>
<i>Tab. A3.3: Stima del modello di regressione logistica (coefficienti, standard error e p-value) sulla probabilità di uscita dalla casa dei genitori. Modello con interazioni. Uomini.....</i>	<i>157</i>
<i>Tab. A3.4 - Stima del modello di regressione logistica (coefficienti, standard error e p-value) sulla probabilità di uscita dalla casa dei genitori. Modello con interazioni. Donne.....</i>	<i>158</i>

Elenco dei grafici

CAPITOLO 1	11
<i>Graf. 1.1 – Popolazione residente in Italia: totale (scala a sin.) e con cittadinanza straniera (scala a dx)</i>	11
<i>Graf. 1.2 – Popolazione residente in Veneto: totale (scala a sin.) e con cittadinanza straniera (scala a dx)</i>	18
CAPITOLO 2	48
<i>Graf. 2.1(Segue) - Percentuale di giovani che vivono con il partner, con i genitori o in altro contesto abitativo, per genere e classe decennale di età</i>	48
<i>Graf. 2.1(Continua) - Percentuale di giovani che vivono con il partner, con i genitori o in altro contesto abitativo, per genere e classe decennale di età</i>	49
CAPITOLO 4	96
<i>Graf. 4.1 – Numerosità (asse dx.) e composizione percentuale per classe di età (asse sin.) degli esordienti, per anno di esordio</i>	97
<i>Graf. 4.2 – Distribuzione (valori assoluti) dell'età all'esordio (in classi) nel mercato del lavoro dipendente regionale, per coorte di nascita</i>	100
<i>Graf. 4.3 – Esordi entro i 25 anni. Distribuzione percentuale dell'età all'esordio (in classi) nel mercato del lavoro dipendente regionale (scala a sin.), per coorte di nascita, e numerosità delle coorti (rombi bianchi, scala a dx). Totale</i>	101
<i>Graf. 4.4 – Esordi entro i 25 anni. Distribuzione percentuale dell'età all'esordio (in classi, scala a sin.), per coorte di nascita, e numerosità delle coorti (scala a dx). Donne e uomini</i>	103
<i>Graf. 4.5 – Esordi entro i 25 anni. Distribuzione percentuale dell'età all'esordio (in classi, scala a sin.), per coorte di nascita, e numerosità delle coorti (scala a dx). Italiani e stranieri</i>	103

Elenco delle figure

CAPITOLO 2	44
<i>Fig. 2.1 - Diagramma di flusso: scelta del campione longitudinale</i>	44
CAPITOLO 3	68
<i>Fig. 3.1: Diagramma di flusso - Scelta del campione longitudinale</i>	68
CAPITOLO 4	110
<i>Fig. 4.1 – Albero di regressione</i>	110
<i>Fig. 4.2 – Classificazione delle tipologie di traiettorie nel lavoro dipendente: albero di regressione e distribuzione delle classi per background migratorio</i>	116

Elenco degli acronimi

Acronimo	Descrizione
CO	Comunicazioni Obbligatorie
FSS	Famiglia, soggetti sociali e ciclo di vita
GOL	Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori
INPS	Istituto nazionale della previdenza sociale
ISTAT	Istituto Nazionale di Statistica
OCSE	Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico
ONU	Organizzazione delle Nazioni Unite
PNRR	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
RFL	Rilevazione sulle Forze di Lavoro
SDG	<i>Sustainable Development Goals</i> , Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile
SILV	Sistema Informativo Lavoro Veneto
SISCO	Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie
STD	Seconda Transizione demografica
TEA	Transizione all'età adulta
UE	Unione Europea

INTRODUZIONE

La transizione all'età adulta (TEA) è un processo complesso ed articolato che, a livello sociologico, si è soliti identificare con il superamento di determinate “soglie”, ovvero con alcuni passaggi di *status* tali da modificare in maniera sostanziale l'esperienza di vita dei singoli individui (Modell et al., 1976). Benché l'articolazione del processo nelle società occidentali sia fortemente mutata negli ultimi decenni – consolidandosi in un modello tardivo, prolungato e complesso –, le “soglie” che tipicamente lo compongono permangono: il completamento del circuito formativo, l'entrata nel mercato del lavoro, l'uscita dalla casa dei genitori, la creazione di una nuova famiglia, e la nascita di un figlio (Berlin et al., 2010; Modell et al., 1976; Settersten e Ray, 2010). Contrariamente a quanto accadeva in passato, tali “soglie” non vengono superate in un ordine fisso, tuttavia sono intrinsecamente collegate tra loro, tant'è che le tempistiche di raggiungimento di una di esse possono influenzare il superamento delle successive (Buzzi, 2002; Lesthaeghe, 2010), contribuendo al progressivo posticipo del completamento della TEA. La presente tesi si focalizza su due dei cinque “eventi-soglia”, ovvero l'uscita dalla casa dei genitori e l'entrata nel mercato del lavoro, osservando il comune e graduale incremento dell'età in cui tali eventi vengono sperimentati e ad approfondendo lo studio su queste due fasi della TEA sfruttando il potenziale di due fonti di dati poco o per nulla utilizzate per tali scopi conoscitivi.

La tesi si compone di cinque capitoli. Il Capitolo 1, a carattere introduttivo, presenterà brevemente i cambiamenti che hanno interessato la TEA negli ultimi decenni, prestando particolare attenzione alle due “soglie” successivamente approfondite; proseguirà poi descrivendo gli obiettivi della tesi, nonché le fonti utilizzate per perseguirli.

Nei Capitoli 2 e 3 il focus sarà posto sull'evento di uscita dalla famiglia di origine¹. Nel primo dei due capitoli dedicati al tema si analizzeranno le determinanti legate alla decisione di lasciare i genitori all'interno del contesto italiano, esaminando sia i fattori individuali che familiari e dedicando particolare attenzione al ruolo della condizione occupazionale, che verrà poi approfondito nel capitolo successivo. Il Capitolo 3 sarà infatti incentrato sui giovani che, seppur in possesso di un'occupazione, continuano a risiedere con i genitori per comprendere quali caratteristiche dell'impiego agevolano l'uscita dalla famiglia di origine.

Una volta approfondita la centralità del ruolo della condizione occupazionale sulla propensione dei giovani a lasciare la casa dei genitori, il capitolo successivo sarà quindi dedicato alla disamina delle carriere lavorative iniziali dei giovani. Nel Capitolo 4, infatti, inizialmente l'analisi verterà sull'evento di esordio nel mercato del lavoro, più nello specifico sull'ingresso dei giovani nel lavoro subordinato all'interno del sistema di impiego della regione Veneto – escludendo le altre forme contrattuali (para-subordinato, intermittente e domestico) e le esperienze (tirocini) – per concentrarsi sugli ingressi permanenti². Dopo aver illustrato il progressivo posticipo degli esordi occupazionali – prestando particolare attenzione alle differenze di genere e cittadinanza –, si proseguirà analizzando le carriere iniziali dei giovani tramite l'identificazione delle principali tipologie di traiettorie lavorative da essi sperimentate. Poiché all'interno del mercato del lavoro (nazionale e regionale) la componente immigrata riveste un ruolo di fondamentale importanza (Strozza e De Sanctis, 2017; Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, 2021), e si è deciso di approfondire inoltre l'influenza del *background* migratorio sulle opportunità di inserimento occupazionale e di mobilità sociale dei giovani.

L'ultimo capitolo trarrà infine le conclusioni del lavoro, sintetizzando le principali evidenze emerse e discutendo sui limiti dei dati utilizzati e delle analisi svolte, nonché sui possibili sviluppi futuri.

¹ Le analisi descritte nei Capitoli 2 e 3 sono state impostate e sviluppate sotto la supervisione del Prof. Gianpiero Dalla Zuanna (Dip. di Scienze Statistiche, Università degli studi di Padova).

² Le analisi proposte nel Capitolo 4 sono state svolte grazie alla collaborazione con l'Osservatorio regionale sul Mercato del Lavoro di Veneto Lavoro, ente strumentale della Regione Veneto.

CAPITOLO 1

In transizione verso l'età adulta: uscita dalla famiglia di origine e ingresso nel mercato del lavoro

1.1 Il processo di transizione alla vita adulta

Negli ultimi decenni nei Paesi Occidentali si sono verificati cambiamenti sociali e demografici sostanziali che hanno modificato fortemente la TEA (Badolato, 2023). Fin dagli anni Settanta, sociologi e storici sociali hanno suggerito di guardare a tale transizione come ad un processo segnato da una serie di eventi, i quali denotano il passaggio dai ruoli tipici della gioventù a quelli specifici dell'età adulta (Neugarten e Datan, 1973; Elder, 1975; Modell et al., 1976). Gli eventi del corso di vita tradizionalmente considerati come “soglie” della transizione all'età adulta sono cinque: il completamento dell'istruzione, l'ingresso nel mercato del lavoro, l'uscita dalla casa dei genitori, la formazione di un'unione e la genitorialità (Modell et al., 1976; Berlin et al., 2010; Settersten e Ray, 2010).

Gli anni tra l'adolescenza e l'età adulta che accolgono tali eventi rappresentano quindi un periodo “demograficamente denso” (Rindfuss, 1991) che risulta sempre più prolungato ed eterogeneo. Il processo di TEA è infatti passato progressivamente da un modello “precoce”, “contratto” e “semplice” – tipico delle coorti nate negli anni Cinquanta e Sessanta – ad un modello “tardivo”, “prolungato” e “complesso” (Lesthaeghe, 2010) – prevalente nei Paesi ad alto reddito contemporanei (Billari e Liefbroer, 2010).

La transizione è divenuta più “tardiva” perché le nuove generazioni di giovani adulti tendono a posticipare sempre più gli eventi tradizionalmente considerati come “soglie” verso la TEA. In parallelo al posticipo di tali eventi, è aumentata anche la complessità dei corsi di vita individuali che non seguono più un ordine standardizzato in cui le varie tappe si incontrano in una

sequenza tendenzialmente prestabilita – dapprima si terminano gli studi, successivamente si entra nel mondo del lavoro per poi sposarsi, lasciando conseguentemente la casa dei genitori, e infine si hanno dei figli. Anzi, le sequenze individuali diventano più eterogenee – ad esempio, il completamento del percorso di istruzione non è più necessariamente il primo evento sperimentato in quanto talvolta preceduto dall’uscita dalla famiglia (frequentemente per la prosecuzione degli studi) o dall’ingresso nel mondo del lavoro –, e possono anche vedere ripetersi più volte il medesimo evento. Indipendentemente dall’ordine in cui si superano, le “soglie” sono intrinsecamente collegate tra loro, tant’è che le tempistiche di raggiungimento di una di esse possono influenzare il superamento delle successive (Marini, 1984; Buzzi, 2002; Billari e Liefbroer, 2010; Corijn e Klijzing, 2013). Protraendosi l’arco di tempo entro il quale si verificano il primo e l’ultimo “evento-soglia”, il processo di transizione risulta quindi complessivamente prolungato (Ongaro, 2001; Sironi et al., 2015).

Insieme a tali variazioni riscontrate nel processo di TEA, la diffusione della convivenza, l’indebolimento del legame tra matrimonio e genitorialità e i bassi livelli di fecondità, contribuiscono a rendere i corsi di vita dei giovani adulti sempre più eterogenei e imprevedibili (Elzinga e Liefbroer, 2007; Lesthaeghe, 2010).

Interpretando tali trasformazioni nell’ambito della teoria della Seconda Transizione demografica (STD), alla base dei cambiamenti nei comportamenti demografici si colloca lo spostamento verso atteggiamenti e norme postmoderne, con la diffusione di valori individualistici quali principali determinanti delle decisioni sul corso della vita (Lesthaeghe, 2010; Zaidi e Morgan, 2017).

Una crescente letteratura sulla TEA ha sottolineato la rilevanza di *status* socioeconomico, genere e fattori contestuali quali principali motori dei cambiamenti intercorsi tra le coorti (Billari et al., 2019; Esping-Andersen e Billari, 2015; Goldscheider et al., 2015; Liefbroer e Zoutewelle-Terovan, 2021).

Guardando all’evento di completamento degli studi, nel corso del secolo scorso in Europa

la diffusione dell'accesso al sistema scolastico e l'allungamento dei percorsi scolastici/formativi hanno comportato un progressivo incremento dell'età alla conclusione degli studi. Nel tempo tale età è stata interessata da importanti variazioni anche in termini di differenze di genere: le generazioni di donne nate negli anni Sessanta sono state le prime a sperimentare percorsi nell'istruzione più lunghi degli uomini, i quali fino a quel momento avevano mantenuto un'età media al completamento degli studi più elevata (ISTAT, 2014).

L'allungamento della permanenza dei giovani nel sistema scolastico, congiuntamente alle crescenti difficoltà nell'inserimento occupazionale (Corijn e Klijzing, 2001; Schizzerotto e Lucchini, 2004; Brzinsky-Fay, 2007), è stato accompagnato anche dal posticipo dell'ingresso nel mercato del lavoro (Fullin e Reyneri, 2015; Pintaldi e Pontecorvo, 2018), diffuso in tutti i Paesi europei sebbene continuino a persistere significative differenze geografiche. Nei Paesi meridionali – nei quali i sistemi di *welfare* sono più deboli se confrontati con quelli esistenti nel resto d'Europa e il supporto contro i rischi economici e sociali risulta maggiormente a carico della famiglia e della rete di parentela (Esping-Andersen, 1999; Dalla Zuanna e Micheli, 2004; Livi Bacci, 2005; Rosina e Sabbadini, 2006; Saraceno, 2007, 2016; León e Migliavacca, 2013; Saraceno et al., 2022) – l'ingresso risulta più lento e tardivo.

Diversamente da quanto osservato per gli eventi di completamento degli studi e di ingresso nel mercato del lavoro, l'età all'uscita dalla famiglia di origine non delinea una crescita lineare tra le coorti di nascita, ma ha seguito un andamento ad U (ISTAT, 2014): l'età mediana alla quale i giovani hanno lasciato la casa dei genitori è dapprima diminuita (fino alle coorti nate negli anni Cinquanta) per poi crescere (proseguendo fino alle coorti più recenti). Un andamento analogo è osservato anche per l'ingresso in unione, sebbene il divario temporale tra questo evento e l'uscita dalla casa dei genitori sia aumentato nel corso delle generazioni, soprattutto per la componente maschile, a testimoniare la crescente de-sincronizzazione tra questi due “eventi-soglia”.

L'occorrenza, il *timing*, la sequenza e la distanza tra i principali eventi che connotano la TEA sono stratificati in base al *background* socioeconomico (Badolato, 2023; Shanahan, 2000),

centrale nella prospettiva delle "destinazioni divergenti", secondo la quale le tendenze associate alla SDT stanno ampliando le disparità di classe sociale e polarizzando risorse ed opportunità (McLanahan, 2004; McLanahan e Jacobsen, 2015); i giovani adulti provenienti da contesti socioeconomici più favorevoli tendono a sperimentare gli "eventi-soglia" più tardi (Billari et al., 2019; Settersten e Ray, 2010) e in una sequenza diversa rispetto ai coetanei provenienti da contesti più svantaggiati (Edin e Kefalas, 2011; England, 2016). Il contesto socio-economico familiare e individuale dei giovani può essere fortemente influenzato dal loro *background* migratorio e, pertanto, anche questo fattore può incidere sui corsi di vita dei giovani (Rumbaut e Komaie, 2010; Dusi e González-Falcón, 2021); tuttavia, le criticità legate allo studio della relazione tra *background* migratorio e TEA – alle quali si farà riferimento nel paragrafo 1.4.2 – ostacolano le possibilità di analisi.

Tra i fattori che contribuiscono a delineare il contesto socio-economico di un individuo la condizione occupazionale è una componente centrale, in particolare per i più giovani, per i quali il lavoro rappresenta la principale fonte di sostentamento; pertanto, le modalità ed il contesto di inserimento occupazionale non incidono solo sull'evento di ingresso nel mondo del lavoro, ma anche sulle altre "soglie" della TEA (Danziger e Ratner, 2010; Alderotti et al., 2021; Buh, 2023), inclusa l'uscita dalla famiglia.

1.2 I cambiamenti nel mercato del lavoro e l'impatto sull'inserimento occupazionale dei giovani

Iniziato in molti Paesi europei già negli anni Settanta, il processo di deregolamentazione del mercato del lavoro – che verrà approfondito nel paragrafo 4.1 – è stato avviato per far fronte al fenomeno della perdita occupazionale e della ridotta capacità di crescita economica. Questo processo è stato promosso anche dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) con la pubblicazione, nel 1994, del "*Job Study*" (OCSE, 1994): esso suggeriva l'adozione di misure che ampliassero le tipologie di contratto, incrementassero la flessibilità oraria e salariale,

riducessero le normative a protezione dell'impiego e riformassero i criteri di accesso ai sussidi di disoccupazione, rimandando la protezione dei lavoratori a successive riforme del sistema scolastico – che deve essere adeguato a trasmettere competenze utili nel mercato del lavoro – e ad un'integrazione delle politiche attive.

Per raggiungere questi obiettivi sono stati introdotti contratti temporanei e atipici e sono stati ridotti i costi di licenziamento per i contratti a tempo indeterminato (Fana et al., 2015), contribuendo a delineare un quadro del mercato del lavoro molto più articolato e eterogeneo di quello precedente.

Numerosi studi hanno analizzato gli effetti della flessibilizzazione del mercato del lavoro su uno degli *step* centrali della TEA, ovvero il primo ingresso dei giovani nell'occupazione. Sebbene alcuni studiosi avessero inizialmente supportato l'ipotesi che l'entrata nel mercato del lavoro con contratti a termine potesse fungere da trampolino verso la stabilità lavorativa (Ichino et al., 2005; Bison et al., 2009), numerosi studi hanno invece evidenziato come queste nuove modalità di accesso tendano a confinare i giovani in posizioni precarie da cui risulta difficile uscire (Sciulli, 2006; Barbieri, 2009; Barbieri e Cutuli, 2016; Gebel e Giesecke, 2016).

La flessibilità si è spesso tradotta in un aumento della precarietà e in una progressiva erosione della sicurezza dei lavoratori, specialmente in Paesi, come l'Italia e la Spagna, dove il processo di flessibilizzazione è stato implementato con riforme “ai margini” senza sostanziali trasformazioni nel *welfare*³. In questi Paesi la forte enfasi sulla flessibilizzazione “ai margini” ha contribuito a generare mercati del lavoro dualistici in cui coesistono contratti flessibili e permanenti ai quali accedono individui con caratteristiche diverse (Boeri, 2011); pertanto la discriminazione tra lavoratori protetti e non protetti si è andata a sovrapporre alla tradizionale distinzione tra *outsiders* e *insiders* (Barbieri e Scherer, 2009; Biegert, T., 2017).

Il segmento di lavoratori che risulta maggiormente coinvolto è quello più “debole”, popolato prevalentemente da donne, lavoratori con basso titolo di studio e dai giovani (Struffolino

³ Per un approfondimento sul processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro si veda il paragrafo 4.1.

e Raitano, 2018, 2020; Bertolini e Allegretti, 2019), per i quali l'incertezza occupazionale è risulta impattare fortemente sui corsi di vita individuali (Vignoli et al., 2016; Bastianelli et al., 2023; Alderotti et al., 2024).

L'impatto della segmentazione del mercato del lavoro sui più giovani si riflette inevitabilmente anche sulle loro traiettorie lavorative, le quali vedono aumentare la varietà di eventi e le transizioni tra essi, con un crescente grado di differenziazione tra le carriere individuali (Struffolino e Raitano, 2018; Bergamante e Mandrone, 2023). Per i lavoratori più giovani il passaggio da un mercato del lavoro più stabile, caratterizzato da un numero limitato di rapporti di lavoro, ad un mercato molto più mobile, contraddistinto da carriere più frammentate, ha avuto un forte impatto sui loro percorsi lavorativi iniziali, i quali hanno subito un progressivo cambiamento nella loro strutturazione – associato allo sgretolamento della lineare progressione di “carriera” (intesa come sequenza di eventi caratterizzati dal raggiungimento del “posto fisso”, dall'accumularsi di coerente esperienza professionale, dall'avanzamento salariale e di *status*, ecc.). Ciò ha contribuito ad una ridefinizione dell'identità lavorativa, molto più sfaccettata, che si concretizza in una pluralità di contratti, in una varietà di *status* occupazionali, in una frequentazione di attività e settori produttivi variegati, e in una mancata certezza di reddito che spesso si protrae per lunghe fasi della vita.

Come verrà approfondito nel Capitolo 4, la crescente complessità dei percorsi occupazionali (osservata sia all'interno delle singole traiettorie individuali, sia nel confronto tra carriere di diversi soggetti) è utilizzata come indicatore del loro livello di prevedibilità e linearità (Raitano e Struffolino, 2013; Winkle e Fasang, 2021).

1.3 I giovani tra le categorie vulnerabili nelle politiche per il lavoro

La crescente difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro da parte delle nuove generazioni nell'ultimo decennio è tornata al centro del dibattito internazionale che riconosce la necessità di misure per combattere la disoccupazione giovanile e promuovere il ricambio generazionale. Nel

2015 i governi dei 193 Paesi membri dell'ONU hanno sottoscritto l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità che ingloba 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals*, SDG) declinati in 169 traguardi. All'interno dell'Obiettivo 8 – che mira a incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti – sono stati inseriti specifici traguardi rivolti a migliorare la condizione occupazionale dei giovani, riconosciuti tra i segmenti più deboli delle forze lavoro: in particolare:

- il target 8.5 punta a *“raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore”*;
- il target 8.6 mira a *“ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati che non seguano un corso di studi o che non seguano corsi di formazione”*;
- e il target 8.8 si concentra sulla tutela dei diritti del lavoro e sulla promozione di *“un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, in particolare le donne migranti, e quelli in lavoro precario”*.

L'identificazione di tali traguardi – che i Paesi membri si sono impegnati a raggiungere entro il 2030 – esplicita la necessità di interventi mirati a favorire la partecipazione dei lavoratori più fragili, in particolare i giovani che se, come sottolineato nell'ultimo target elencato, hanno origini straniere, risentono di un duplice svantaggio.

Le difficoltà di inserimento occupazionale, condivise da molti Paesi europei, in Italia risultano amplificate, come evidenziato dai tassi di disoccupazione persistentemente più alti della media europea⁴, dalle transizioni scuola-lavoro lunghe e insicure, e dai percorsi frequentemente tortuosi e difficili per raggiungere la stabilità lavorativa (Cavero e Ruiz, 2016; Pastore, 2019; Caroleo et al., 2020; Pastore et al., 2022).

⁴ Come si discuterà nel paragrafo successivo, ciò non vale per la componente straniera.

A livello nazionale, il programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL), introdotto con il decreto ministeriale del 5 novembre 2021 nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), mira a rilanciare l'occupazione e combattere la disoccupazione. Tra i principali destinatari⁵ dei cinque percorsi a sostegno del lavoro previsti dal programma – i) reinserimento lavorativo, ii) aggiornamento (*upskilling*), iii) riqualificazione (*reskilling*), iv) lavoro e inclusione, e v) ricollocazione collettiva – i giovani rientrano tra le categorie più vulnerabili.

1.4 Un quadro sulla presenza straniera in Italia

Tra i gruppi di lavoratori più vulnerabili – come evidenziato dal target 8.8 degli SDG citato nel paragrafo precedente – rientrano anche i cittadini stranieri. Dopo aver presentato brevemente l'attuale quadro della presenza straniera in Italia, si proseguirà descrivendo le modalità di integrazione di questa componente della popolazione all'interno del mercato del lavoro nazionale e le principali evidenze emerse dalla letteratura sull'impatto del *background* migratorio sul processo di TEA dei giovani stranieri.

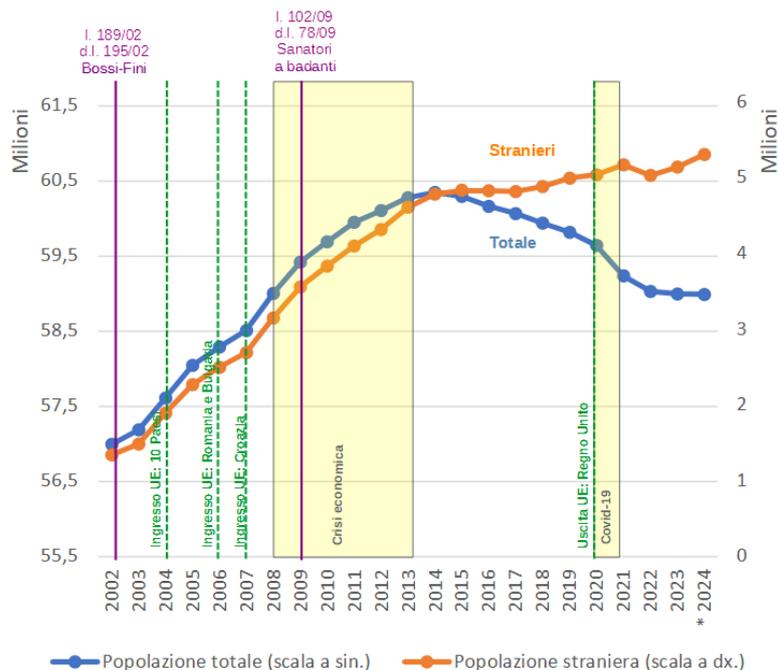
Al 1° gennaio 2023, risiedono in Italia circa 5,141 milioni di cittadini stranieri, che rappresentano l'8,7% del totale dei residenti. Rispetto all'anno precedente, sono aumentati di 111 mila unità (+2,2%), grazie ad un saldo naturale di circa +43 mila individui e ad un saldo migratorio di circa +286 mila ai quali vanno sottratte le acquisizioni di cittadinanza (sono 214 mila gli stranieri che nel 2022 hanno acquisito la cittadinanza italiana, +76,9% rispetto al 2021).

Le stime della popolazione residente di cittadinanza straniera al 1° gennaio 2024 prevedono un ulteriore aumento di 166mila individui (+3,2%) sull'anno precedente – contrapposto alla lieve contrazione prevista per la popolazione totale (-0,1 per mille abitanti), con un saldo migratorio con l'estero che consente di compensare quasi totalmente il deficit dovuto alla dinamica naturale (ISTAT, 2024).

⁵ I destinatari del programma sono: i disoccupati che percepiscono un ammortizzatore sociale, i beneficiari di reddito di cittadinanza, le categorie più vulnerabili (disoccupati *over 55*, donne, giovani, disoccupati di lunga durata e persone con disabilità), i lavoratori con redditi molto bassi (i cosiddetti “*working poor*”) e i lavoratori interessati da crisi aziendali.

La crescita della popolazione straniera residente (*Graf. 1.1*) – avviatasi negli anni Novanta ed intensificatasi nel decennio successivo – è stata influenzata da molteplici fattori, tra i quali l’allargamento dell’UE, le sanatorie e regolarizzazioni ripetutamente attivate, e l’effetto delle dinamiche economiche e degli andamenti del mercato del lavoro che congiuntamente hanno influenzato la specifica connotazione assunta dai flussi migratori susseguitisi nel tempo. Il ritmo di tale crescita della popolazione straniera residente ha permesso di compensare il calo della popolazione con cittadinanza italiana fino al 2014; con il rallentamento della crescita della componente straniera avviatosi in quell’anno la popolazione residente totale ha iniziato la fase di contrazione.

Graf. 1.1 – Popolazione residente in Italia: totale (scala a sin.) e con cittadinanza straniera (scala a dx)



Fonte: Dati ISTAT; *: dato stimato

Con riferimento alla popolazione straniera residente al 1° gennaio 2023, la nazionalità più diffusa risulta essere quella romena, infatti circa uno su cinque stranieri residenti in Italia detiene tale cittadinanza (1,1 milioni, 21% del totale degli stranieri); seguono, per numerosità, la comunità albanese (416 mila) e quella marocchina (415 mila). Rispetto al 2022, spicca la crescita della

comunità ucraina (+10,8%) legata al conflitto bellico e alla accoglienza dei flussi di profughi dopo il febbraio 2022; tale nazionalità si conferma la quinta più diffusa (250 mila), collocandosi dietro quella cinese (308 mila).

Per quanto riguarda la componente non comunitaria, al 1° gennaio 2023 i cittadini con regolare permesso risultano superare i 3,7 milioni, dopo il rilascio di 449 mila permessi di soggiorno nel 2022, una cifra che non si registrava da oltre 10 anni. La crisi ucraina, con la concessione di circa 150 mila nuovi permessi per protezione temporanea, ha notevolmente contribuito all'incremento con l'arrivo di flussi costituiti in prevalenza da donne e bambini.

Il 15% dei nuovi permessi rilasciati nel 2022 è legato a motivi di lavoro. I nuovi ingressi per tale motivazione sono aumentati del 32,2% rispetto al 2021, registrando il numero più alto dal 2013; nel 73% dei casi (quasi 49 mila permessi) si è trattato di autorizzazioni emesse a seguito del provvedimento di regolarizzazione emanato nel 2020 (D.L. 34/2020)⁶.

A questi vanno aggiunti poco meno di 10 mila permessi per lavoro dipendente e circa 3.200 permessi stagionali. Sommando i dati del 2022 con quelli del 2021 emerge che nell'ultimo biennio siano stati emessi molti più permessi di lavoro che nel periodo 2015-2020 (ISTAT, 2023b).

La regione che ha fatto registrare il più alto numero di nuovi permessi per lavoro è la Lombardia, seguita dall'Emilia Romagna, dal Veneto e dalla Campania. Queste quattro regioni insieme coprono oltre il 54% dei nuovi permessi per lavoro. I principali Paesi di cittadinanza degli individui che hanno ricevuto il permesso di soggiorno per attività lavorativa sono: l'Albania (6.138 permessi; il Marocco (5.881); l'Ucraina (5.741); il Pakistan (5.471); l'India (5.325) e la Georgia (5.171). Queste collettività coprono nel loro insieme il 50% degli ingressi per lavoro.

Guardando ai permessi di soggiorno di lungo periodo, ovvero quelli rilasciati ai cittadini non comunitari che risiedono in maniera stabile e continuativa in Italia da almeno 5 anni, essi sono il 60% di tutti quelli in corso di validità al 1° gennaio 2023. Sebbene la migrazione per motivi familiari si confermi il principale motore dell'immigrazione, costituendo quasi la metà dei

⁶ L'esame delle domande di emersione è avvenuto, infatti, molto lentamente cosicché numerosi cittadini non comunitari hanno visto accettata la propria istanza solo nel 2022.

movimenti migratori permanenti in Italia, la migrazione economica (legata alla ricerca di lavoro) rappresenta la seconda causa più frequente (24%).

In merito alle migrazioni temporanee per motivi lavorativi, nonostante l'Italia abbia incrementato le quote di ingresso nel 2023, il Paese si posiziona ancora al di sotto della media dell'OCSE per quanto riguarda l'ingresso di lavoratori temporanei (OCSE, 2023), tra i quali la categoria predominante è rappresentata dai lavoratori stagionali.

1.4.1 La partecipazione al mercato del lavoro

Il concetto di integrazione è definito come la capacità dei migranti di raggiungere gli stessi risultati sociali ed economici dei nativi, considerando le loro specificità (OCSE e Commissione Europea, 2023).

In riferimento all'integrazione economica, guardando alle modalità di partecipazione al mercato del lavoro degli immigrati, si osserva come essi tendano ad occupare profili di domanda specifici, sia in termini di tipo di professioni che di settori di occupazione, differenti da quelli tipicamente ricoperti dalla componente nazionale. Inserendosi in tali segmenti specifici – caratterizzati da occupazioni pesanti, penalizzanti socialmente e poco pagate (Reyneri e Fullin, 2011) – in cambio di accoglienza, gli immigrati risultano trovare spazio per un'integrazione economica, via lavoro, che rimane “subalterna”, ovvero condizionata all'accettazione di tale patto implicito (Ambrosini, 2017); le questioni inerenti un'integrazione più ampia, fortemente presenti nel dibattito attuale, legate ad esempio al riconoscimento della cittadinanza e ad una maggior inclusione politica, tendono a rimanere in un piano secondario (Fellini e Guetto, 2018).

Per quanto riguarda l'inserimento degli immigrati nel mercato del lavoro, inoltre, i Paesi dell'Europa meridionale mostrano un modello comune e peculiare caratterizzato da enormi penalizzazioni etniche nelle possibilità di accedere a occupazioni qualificate, rispetto all'Europa continentale e settentrionale, sebbene controbilanciato da un accesso relativamente facile all'occupazione (regolare e irregolare). Questo è il risultato di una grande domanda insoddisfatta di

lavori a bassa qualifica da parte delle piccole imprese nei settori tradizionali, che i nativi sono sempre meno disposti ad accettare (Reyneri e Fullin 2011; Sanromá et al., 2015). La domanda insoddisfatta di lavoro non qualificato è ampia anche a causa dei sistemi di *welfare* deboli e della mancanza di servizi pubblici per la cura dei bambini e degli anziani (Esping-Andersen, 1999). Questo ha prodotto una grande domanda strutturale di servizi di assistenza e domestici specificamente indirizzati a donne immigrate reclutate direttamente dalle famiglie. Il risultato complessivo del dualismo del mercato del lavoro, combinato con una domanda insoddisfatta di lavori a bassa qualifica, è quello di mercati del lavoro altamente segmentati lungo la linea di divisione etnica (Kogan 2006; Fellini 2017).

In riferimento alla mobilità sociale, ovvero al processo mediante il quale un soggetto (individuale o collettivo) si muove da una posizione ad un'altra all'interno del sistema della stratificazione sociale, la componente immigrata assume *pattern*, ovvero modelli specifici di traiettorie all'interno del sistema d'impiego, differenti rispetto alle altre componenti, rimanendo più frequentemente intrappolata nelle cosiddette occupazioni 3D (*dirty, dangerous e demeaning*, ovvero sporche, pericolose e degradanti; Piore, 1979) e riscontrando opportunità molto limitate di mobilità sociale ascendente (Fellini e Guetto, 2018; Avola e Piccitto, 2020).

L'ipotesi di un modello a forma di U delle carriere occupazionali degli immigrati – secondo il quale tanto più forte è il declassamento nell'inquadramento iniziale (rispetto all'occupazione svolta nel Paese di origine), tanto più è intenso il recupero successivo (Chiswick, 1978) – corroborata empiricamente in alcuni Paesi da lungo tempo destinazione di immigrazioni, come l'Australia (McAllister 1995; Chiswick, Lee e Miller 2005) e gli Stati Uniti (Akresh 2008), non risulta supportata per l'Italia e per gli altri Paesi dell'Europa meridionale, diventati destinazioni per l'immigrazione internazionale solo negli ultimi decenni. In questi Stati infatti gli immigrati provenienti da Paesi ad alta emigrazione sperimentano un forte declassamento dello status occupazionale al momento dell'arrivo che viene seguito da un recupero molto limitato (Fellini e Guetto, 2018).

Tuttavia, all'interno di un mercato del lavoro che continua ad essere caratterizzato da un

profondo dualismo (Barbieri e Cutuli, 2016), si intravedono piccoli spiragli di cambiamento che risultano sempre più necessari per far fronte ad una domanda di lavoro in crescita – in particolare per quanto riguarda le posizioni a bassa qualificazione – che si trova a fronteggiare l’impatto delle dinamiche demografiche sulla forza di lavoro. Di recente è stata osservata infatti una maggiore flessibilità nel passaggio tra settori lavorativi per i migranti presenti da più tempo nel Paese che sta favorendo la crescita dell’occupazione per questa componente della popolazione (OCSE, 2023).

1.4.2 La transizione alla vita adulta

Come introdotto nel paragrafo 1.1, la TEA rappresenta per i giovani un processo complesso la cui articolazione dipende dall’occorrenza, il *timing*, la sequenza e la distanza tra i principali eventi che la connotano. In riferimento alla componente straniera della popolazione l’analisi di tale processo risulta ulteriormente complessa, per via sia della difficoltà concreta di riuscire ad osservare la sequenza degli eventi a fronte della mobilità territoriale di tali individui, sia della possibile influenza del Paese di origine dei migranti e della propensione all’integrazione di quello di destinazione.

La prima criticità, ovvero la difficoltà di ricostruire le traiettorie individuali degli immigrati, riguarda i migranti che giungono nel Paese di destinazione ad un’età in cui potrebbero aver già sperimentato uno o più eventi della TEA nel Paese di origine. Per poter stabilire correttamente se l’evento osservato nel Paese di destinazione rappresenta il primo superamento di quella “soglia” e per poter ricostruire il *timing* della TEA, occorre sapere se per i giovani immigrati la transizione è iniziata prima del loro ingresso nel Paese di destinazione; tale criticità non riguarda quindi le seconde generazioni (in quanto nate nel Paese di accoglienza), né le generazioni 1.75 (nate all'estero ma arrivate prima dei 6 anni) e 1.5 (nate all'estero ma arrivate tra i 6 e i 12 anni) che devono aver completato il percorso formativo nel Paese di destinazione. Il modo più preciso e dettagliato per descrivere il *background* migratorio di un soggetto è infatti il ricorso alla classificazione delle generazioni migratorie (Rumbaut, 1997) definita rispetto alle variabili: luogo

di nascita del giovane, luogo di nascita dei genitori e età del giovane all'arrivo nel Paese di destinazione⁷.

Come anticipato, anche il Paese di origine dei migranti e quello di destinazione possono contribuire a delineare il processo di integrazione (Buonomo et al., 2023) e, conseguentemente, influenzare fortemente la propensione dei migranti a sperimentare i diversi eventi della TEA, oltre che il *timing* (Alderotti et al., 2023; Mussino e Cantalini, 2022; Impicciatore et al., 2020).

In particolare, in riferimento all'evento di uscita dalla famiglia di origine (che sarà analizzato nei capitoli 2 e 3), uno studio comparativo tra otto Paesi europei, inclusa l'Italia – che ha analizzato gli assetti abitativi dei giovani (convivenza con genitori o in una *partnership*, con o senza matrimonio) – ha messo in luce le differenze tra aree di destinazione (Europa meridionale vs Europa nord-occidentale) proponendo un confronto sia tra le diverse generazioni migratorie sia tra le diverse aree di origine (Gabrielli e Impicciatore, 2020). I risultati emersi da tale analisi hanno permesso di osservare che le prime generazioni sono il gruppo con la minore propensione a vivere con i genitori. Sebbene nell'Europa meridionale le disparità tra generazioni migratorie siano generalmente meno marcate rispetto all'Europa nord-occidentale, le generazioni G1.5 e G2 hanno una probabilità più bassa di vivere con i genitori rispetto al gruppo maggioritario (al contrario di quanto osservato per l'Europa nord-occidentale). I confronti tra aree di partenza sviluppati in tale studio evidenziano come l'origine sia meno importante rispetto al contesto di arrivo nel determinare la probabilità di vivere con i genitori. In riferimento agli immigrati nell'Europa meridionale, i Paesi di origine per i quali si osserva una probabilità di vivere con i genitori superiore a quella del gruppo maggioritario sono quelli nell'area UE15, nel Nord Africa e, soprattutto, nel Nord America e in Oceania.

Per quanto riguarda invece l'ingresso nel mercato del lavoro (approfondito nel capitolo 4),

⁷ La versione della classificazione più recente (Rumbaut, 2004) distingue le seguenti modalità: Italiani (nati in Italia con entrambi i genitori nati nel Paese); seconda generazione (G2, nati in Italia con entrambi i genitori nati all'estero); seconda generazione mista (G2mix, nati in Italia con un genitore nato all'estero); generazione 1.75 (G1.75, nati all'estero ma arrivati prima dei 6 anni); generazione 1.5 (G1.5, nati all'estero ma arrivati tra i 6 e i 12 anni); generazione 1.25 (G1.25, nati all'estero ma arrivati tra i 13 e i 17 anni); e prima generazione (G1, nati all'estero e arrivati dopo i 17 anni).

nei Paesi dell'Europa meridionale – dove la domanda di lavoro non qualificato è alta e il mercato del lavoro è, di fatto, scarsamente regolamentato nei suoi segmenti più bassi (Reyneri, 2004) – i migranti non sono penalizzati in modo così marcato in termini di opportunità di impiego, ma affrontano rischi maggiori di rimanere intrappolati nei segmenti secondari del mercato del lavoro rispetto ai nativi (Fellini e Guetto, 2018; Guetto, 2018; Venturini e Villosio, 2008; Fellini, 2018; Cantalini e al., 2022).

Gli elementi descritti in questo paragrafo detengono quindi un ruolo importante nella strutturazione del percorso di TEA dei giovani migranti che merita ulteriori approfondimenti, per i quali si rimanda a studi ad-hoc mirati ad aumentare la comprensione delle specificità legate al *background* migratorio. In questa tesi, ci si limita ad includere il *background* migratorio nelle analisi sulle determinanti dell'uscita dalla famiglia (sviluppate nei capitoli 2 e 3) come controllo, al fine di tenere conto delle differenze tra Italiani e stranieri nella propensione a lasciare i genitori. In riferimento all'ingresso nel mercato del lavoro, nel capitolo 4 si darà evidenza delle differenze tra nativi e immigrati nell'inserimento dei giovani e nella strutturazione delle loro carriere iniziali all'interno di uno specifico sistema di impiego regionale.

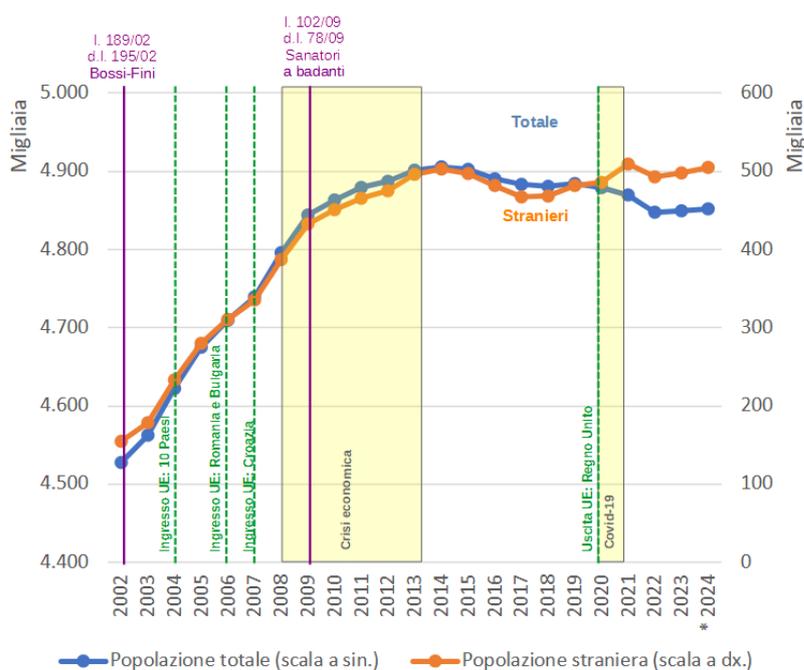
1.5 Il Veneto come caso studio

Come precedentemente anticipato, la maggior parte degli stranieri residenti in Italia è localizzata nelle regioni del Nord (al 1° gennaio 2023: 59%, oltre 3 milioni di individui). Il Veneto è una delle regioni con la maggior presenza di residenti stranieri, sia in termini assoluti (498.127 unità) che percentuali (10,3% sul totale dei residenti in regione, contro una media nazionale di 8,7%): tale territorio, che ospita l'8,2% del totale dei residenti in Italia, accoglie ben il 9,5% di quelli con cittadinanza straniera, presentando alcune differenze nella distribuzione per Paese di origine rispetto al quanto osservato a livello nazionale. Con riferimento alla popolazione straniera residente nella regione al 1° gennaio 2023, la nazionalità più diffusa risulta essere quella romena come osservato a livello nazionale ma con un peso maggiore (21% del totale degli stranieri

residenti in Italia e 25,4% su quelli residenti in Veneto); se a livello nazionale l’Albania si colloca al secondo posto, in Veneto scende al quarto (6,4%), mentre guadagnano una posizione la comunità marocchina (9,2%, seconda a livello regionale) e quella cinese (7,3% terza). Al quinto posto si colloca la cittadinanza moldava (5,7%), che a livello nazionale non si posiziona nemmeno tra le prime dieci cittadinanze più presenti).

A rendere tale regione una delle più attrattive del Paese per la componente straniera contribuiscono le maggiori opportunità occupazionali come denotano i suoi alti tassi di occupazione⁸: in riferimento alla classe di età 15-64 anni, il Veneto presenta il quarto tasso più elevato tra quelli registrati nelle regioni italiane (70,4%, dopo Trentino Alto Adige, 72,3%, Valle d’Aosta, 71,8%, e Emilia Romagna, 70,6%) eguagliando la media Ue⁹; focalizzandosi sui più giovani (15-29 anni), il tasso occupazionale veneto (44,7%) è inferiore solamente a quello registrato nel Trentino Alto Adige (48,6%).

Graf. 1.2 – Popolazione residente in Veneto: totale (scala a sin.) e con cittadinanza straniera (scala a dx)



Fonte: Dati ISTAT; *: dato stimato

⁸ Fonte Istat:

https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1,Z0500LAB,1.0/LAB_OFFER/LAB_OFF_EMPLOY/DCCV_TAXOCCU1/IT1,150_915_DF_DCCV_TAXOCCU1_4,1.0

⁹ Fonte Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a

Portando indietro lo sguardo sulla storia dello sviluppo economico di questa regione (che verrà poi approfondito nel paragrafo 4.1.2), si osserva come a partire dagli anni Novanta la popolazione di origine straniera sia stata un elemento centrale di spinta per la crescita economica del territorio. Molteplici fattori hanno reso necessario aprirsi alle migrazioni dall'estero per supportare le forze endogene nel sostenere l'aumento della produzione; tra questi: il mutamento delle aspettative nei confronti del lavoro da parte delle coorti più giovani (che ha favorito un allontanamento dal lavoro di fabbrica come orizzonte socialmente desiderabile); il contrarsi quantitativo delle nuove leve di esordienti; la maggiore precarietà normativa e quindi sociale delle persone di origine straniera, che incontrava molto bene dinamiche di crescita economica basate sull'intensità di lavoro e sulla necessità di avere leve giovani e disponibili a modalità d'impiego a bassa produttività di capitale e ad alto impegno di lavoro. Questo modello ha inizialmente agevolato l'inserimento economico di molti immigrati giunti in Italia in quegli anni e i primi ricongiungimenti familiari negli anni successivi, ma poi, all'inizio degli anni Duemila, ha mostrato i primi segni di forte mutamento (Marini, 2012 e 2022). L'acuirsi della concorrenza internazionale, lo spostamento verso l'alto dei livelli di conoscenza richiesti ai lavoratori e alle imprese come cifra del valore aggiunto prodotto, l'evoluzione dei profili di specializzazione internazionale verso l'utilizzo della conoscenza stessa come fattore chiave della produttività hanno posto i distretti veneti di fronte a sfide inedite. Ciò ha condotto dapprima ad un'esternalizzazione di parte delle filiere all'estero (in virtù di minori costi di produzione), e successivamente alla crescente polarizzazione delle imprese tra quelle più innovative, poi cresciute dimensionalmente fino a divenire medie aziende, e quelle più tradizionali che si sono mantenute piccole manifestando maggiori sofferenze nel fare proprio il nuovo paradigma (D'Elia, 2020). Di fatto, il tessuto manifatturiero veneto, pur innervando ancora la società locale, si è rivelato meno in grado di garantire lavoro andando incontro a crisi di apprezzabile portata, come quella del 2008.

Accanto a questa evoluzione del manifatturiero, si è sviluppato anche il settore terziario, che in Veneto non è venuto a configurarsi non solo nei servizi per le imprese ma anche, e

soprattutto, nel lavoro di cura coperto in via precipua dalle assistenti familiari di origine immigrata, che hanno trovato nel modello di *welfare* familista (Esping-Andersen, 1999) nazionale una declinazione molto favorevole al proprio impiego.

Date queste coordinate, studiare la partecipazione delle persone di origine straniera al mercato del lavoro regionale assume la valenza di “caso studio”.

1.6 Obiettivi della tesi

La presente tesi si focalizza su due dei cinque “eventi-soglia” della TEA, ovvero l’uscita dalla casa dei genitori e l’entrata nel mercato del lavoro, con l’obiettivo di approfondire la conoscenza su queste due fasi della transizione grazie ai dati derivati da due fonti informative poco o per nulla utilizzate per tali scopi conoscitivi. All’interno del processo di passaggio tra l’adolescenza e l’età adulta, i due eventi che si è scelto di approfondire in questa tesi rappresentano due passi importanti verso l’indipendenza del singolo, prerequisito fondamentale per assumere pienamente il ruolo adulto, poiché richiede la capacità di gestire la propria vita e le proprie responsabilità. L’uscita dalla famiglia di origine rappresenta un passo non solo simbolico (legato all’allentamento fisico dai genitori) ma anche concreto verso l’autonomia personale e la definizione della propria identità individuale. L’entrata nel mercato del lavoro rappresenta invece un passo importante verso l’indipendenza economica, che può a sua volta agevolare l’autonomia abitativa rendendo i due eventi analizzati profondamente legati tra loro.

In riferimento all’uscita dalla famiglia di origine, ci si è posti l’obiettivo di approfondire la disamina sulle determinanti associate a tale evento all’interno del recente contesto italiano prestando particolare attenzione alla condizione occupazionale. I Capitoli 2 e 3 sono volti a rispondere ai seguenti interrogativi:

- Quali caratteristiche dei giovani influenzano la loro probabilità di vivere in uno specifico contesto abitativo (con il partner, con i genitori o in altro contesto)?
- Quali caratteristiche individuali e familiari sono associate all’uscita dalla casa dei

genitori negli ultimi anni?

- Quale è il ruolo della condizione occupazionale? Quali caratteristiche (oggettive e soggettive) dell'impiego sono maggiormente determinanti?

Focalizzandosi successivamente sull'ingresso nel mondo del lavoro, l'obiettivo del Capitolo 4 è quello di approfondire da un lato i cambiamenti che hanno contraddistinto i giovani appartenenti alle coorti di nascita più recenti in merito alla loro età all'esordio, e dall'altro la strutturazione delle loro traiettorie lavorative nei primi anni successivi all'ingresso nell'occupazione, con particolare attenzione al ruolo del *background* migratorio.

Più nel dettaglio, l'analisi è mirata a rispondere alle seguenti domande:

- Come è cambiata l'età di esordio nel mercato del lavoro dipendente nelle coorti più recenti?
- È possibile identificare tratti salienti nelle carriere iniziali che permettano di isolare differenti tipologie di esordio?
- Come si connotano le opportunità di inserimento lavorativo dei giovani alla luce del loro *background* migratorio? L'anzianità migratoria favorisce traiettorie più continuative e contrattualmente stabili?
- Quali sono gli eventuali *pattern* di mobilità sociale?

1.7 Fonti di dati

1.7.1 Introduzione alla Rilevazione sulle Forze di Lavoro

Per incrementare la conoscenza sul ruolo della dimensione occupazionale sulla propensione dei giovani a lasciare la casa dei genitori rispetto a quanto già analizzato in precedenti studi, si è fatto ricorso ad una fonte di dati utilizzata per la prima volta con tale finalità ma che consente di entrare nel dettaglio delle caratteristiche dell'occupazione: la Rilevazione sulle Forze di Lavoro (RFL).

La RFL – indagine condotta dall'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) – è la principale

fonte statistica sul mercato del lavoro italiano e rappresenta la base dalla quale vengono derivate le stime ufficiali degli occupati e dei disoccupati, nonché le informazioni sugli aggregati dell'offerta di lavoro di maggior rilievo (professioni, settori di attività economica, ore lavorate, tipologia e durata dei contratti, formazione). La popolazione di interesse è costituita da tutti i componenti delle famiglie residenti in Italia, anche se temporaneamente emigrati all'estero, mentre esclude i membri permanenti delle convivenze (ospizi, istituti religiosi, caserme, ...). La famiglia è intesa come famiglia di fatto: la definizione adottata fino al quarto trimestre 2020 include un insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi, coabitanti e aventi dimora abituale nello stesso comune; con l'entrata in vigore del Regolamento UE 2019/1700 del Parlamento europeo e del Consiglio (operativo dal primo trimestre 2021) mirato ad armonizzare l'indagine a livello europeo, la condizione necessaria per fare parte della famiglia passa dal considerare il legame di parentela e/o affettivo all'includere le persone che coabitano abitualmente nella stessa casa, che condividono il cibo e altri beni primari, oltre a reddito e spese familiari. Tale modifica definitoria impatta esclusivamente sulla composizione delle famiglie in cui uno o più membri non sono legati da vincoli di parentela.

Questa indagine segue un disegno di campionamento a rotazione: le famiglie partecipano per due trimestri consecutivi, escono per i due trimestri successivi e rientrano nel campione per i due trimestri seguenti. Pertanto, il 50% delle famiglie intervistate nel corso di un trimestre vengono intervistate nuovamente dopo 3 mesi, il 50% dopo 12 mesi, il 25% rispettivamente dopo 9 e 15 mesi.

Ricostruendo la struttura del nucleo familiare è possibile identificare i giovani che alla prima intervista risiedono con almeno un genitore e senza il proprio partner. Inoltre, limitare l'analisi ai soli nuclei familiari che hanno completato l'intervista in tutte e quattro le occasioni di indagine previste consente di identificare i giovani che lasciano la casa dei genitori durante il periodo di *follow-up*: se un individuo smette di risiedere nell'abitazione della famiglia campionata non viene re-intervistato, e quindi è possibile sapere – di fatto – che non appartiene più a quel

nucleo familiare.

L'accesso a questo dataset con informazioni più ampie rispetto alla versione resa disponibile per la ricerca – inclusa la data di nascita, utilizzata come si vedrà in seguito per costruire il campione longitudinale – è stato possibile grazie ad un accordo di condivisione dei dati tra l'ISTAT e l'Università di Padova.

1.7.1.1 Utilizzo della Rilevazione sulle Forze di Lavoro per l'analisi dell'uscita dalla famiglia

L'indagine RFL coinvolge ogni anno oltre 250 mila famiglie (e circa 600 mila individui) residenti in Italia; ogni famiglia viene intervistata quattro volte nell'arco di 15 mesi. I micro-dati raccolti tramite tale rilevazione consentono di:

- identificare i giovani che risiedono con almeno un genitore (e senza il partner) in ciascuna rilevazione (tramite la ricostruzione dei legami familiari tra i componenti e la persona di riferimento dell'indagine);
- osservare se i giovani che alla prima intervista vivono con i genitori dopo 15 mesi sono ancora presenti nel nucleo o hanno lasciato la famiglia (predisponendo un apposito campione longitudinale).

Pur essendo raccolti e tendenzialmente destinati ad un utilizzo con finalità diverse, i dati RFL possono quindi essere adoperati anche per analizzare l'uscita dei giovani dalla famiglia di origine. Per dimostrare la tenuta di tali dati, di seguito si propone un confronto con un'altra indagine ISTAT tipicamente utilizzata per analizzare i corsi di vita, ovvero la rilevazione “Famiglia, soggetti sociali e ciclo di vita” (FSS) facendo riferimento ai dati relativi al 2016¹⁰.

¹⁰ Si ringrazia la professoressa Meggiolaro per le elaborazioni fornite.

Convivenza con almeno un genitore

Confrontando la percentuale di giovani nella fascia di età 19-34 anni che al momento della rilevazione vivono (o meno) con i genitori i risultati ottenuti dalle due indagini sono ragionevolmente somiglianti (*Tab. 1.1*):

- in riferimento alla componente maschile, la frequenza pesata di giovani che risiedono senza i genitori è intorno al 33% in entrambe le indagini (sia considerando per la RFL esclusivamente il 2016, sia considerando tutti gli anni disponibili insieme); distinguendo per fasce di età quadriennali si evidenziano alcune differenze nelle classi 23-26 e 31-34 anni che finiscono per bilanciarsi;
- per quanto riguarda la componente femminile, la frequenza pesata di giovani che risiedono senza i genitori è più alta di quella maschile: intorno al 40% nella RFL e al 44% nell'indagine FSS (in cui si osservano percentuali poco superiori in quasi tutte le fasce di età).

Uscita dalla famiglia

In merito all'uscita dalla famiglia, il confronto tra le due indagini è più complesso in quanto esse differiscono sia per tipologia di informazione raccolta, sia per intervallo temporale esaminato.

Nell'indagine FSS, l'evento rilevato è la prima volta in cui il soggetto ha smesso di vivere con i genitori per almeno 3 mesi, e viene raccolta l'informazione sull'anno in cui il soggetto ha sperimentato l'evento di uscita.

Nella RFL, tramite la ricostruzione dei legami familiari, è possibile desumere se il soggetto convive con i genitori al momento di ciascuna intervista; pertanto si conosce lo stato della convivenza con i genitori al momento all'ingresso nell'indagine e a 3, 12 e 15 mesi.

Le misure utilizzate per confrontare le due indagini, utilizzano quindi definizioni diverse di uscita:

- per l'indagine FSS si è calcolata la percentuale di soggetti usciti nell'anno

precedente l'intervista¹¹, sul totale dei soggetti che un anno prima dell'intervista non erano ancora usciti;

- per la RFL, la percentuale di soggetti che non vivono con i genitori nella quarta intervista sul totale dei soggetti che vivevano ancora con i genitori nella prima¹².

Tab. 1.1 (Segue) – Convivenza con genitori, per genere e classe di età: confronto tra indagine RFL e FSS

a) Uomini

RCFL - I intervista					
2012/2019	Età all'intervista				Totale
	19-22	23-26	27-30	31-34	
Nessun genitore presente	65.602,8	266.931,9	762.502,2	1.444.403,4	2.539.440,2
Vive con almeno un genitore	1.697.516,9	1.535.422,9	1.161.088,2	741.343,5	5.135.371,5
Totale	1.763.119,7	1.802.354,8	1.923.590,4	2.185.746,9	7.674.811,7
% nessun genitore presente	4%	15%	40%	66%	33%
2016	Età all'intervista				Totale
	19-22	23-26	27-30	31-34	
Nessun genitore presente	8.172,8	32.876,6	101.647,8	182.273,5	324.970,6
Vive con almeno un genitore	225.352,3	193.964,2	145.337,8	95.892,7	660.547,0
Totale	233.525,1	226.840,8	246.985,6	278.166,2	985.517,6
% nessun genitore presente	3%	14%	41%	66%	33%
FSS					
	Età all'intervista				Totale
	19-22	23-26	27-30	31-34	
Dato mancante	0,0	1.489,0	0,0	1.708,0	3.197,0
Nessun genitore presente	54.462,0	283.916,0	510.018,0	862.835,0	1.711.231,0
Vive con almeno un genitore	1.187.751,0	1.073.150,0	736.055,0	541.665,0	3.538.621,0
Totale	1.242.213,0	1.358.555,0	1.246.073,0	1.406.208,0	5.253.049,0
% nessun genitore presente	4%	21%	41%	61%	33%

¹¹Soggetti usciti alla stessa età avuta al momento dell'intervista, o al più quando avevano un anno in meno.

¹²Soggetti usciti tra la prima intervista e i 15 mesi successivi.

Tab. 1.1 (Continua) – Convivenza con genitori, per genere e classe di età: confronto tra indagine RFL e FSS

b) Donne

RCFL - I intervista					
2012/2019	Età all'intervista				
	19-22	23-26	27-30	31-34	Totale
Nessun genitore presente	53.525,3	328.546,3	949.373,0	1.581.271,2	2.912.715,8
Vive con almeno un genitore	1.569.903,1	1.406.498,5	954.953,7	479.548,1	4.410.903,3
Totale	1.623.428,4	1.735.044,8	1.904.326,7	2.060.819,3	7.323.619,1
% nessun genitore presente	3%	19%	50%	77%	40%
2016	Età all'intervista				
	19-22	23-26	27-30	31-34	Totale
Nessun genitore presente	7.651,2	41.102,3	122.095,3	202.090,1	372.938,9
Vive con almeno un genitore	202.309,1	185.491,2	123.847,8	60.570,3	572.218,4
Totale	209.960,3	226.593,5	245.943,1	262.660,4	945.157,3
% nessun genitore presente	4%	18%	50%	77%	39%
FSS					
	Età all'intervista				
	19-22	23-26	27-30	31-34	Totale
Dato mancante	0,0	8.209,0	5.794,0	713,0	14.716,0
Nessun genitore presente	99.347,0	305.933,0	725.568,0	1.109.023,0	2.239.871,0
Vive con almeno un genitore	1.063.176,0	915.087,0	555.204,0	342.228,0	2.875.695,0
Totale	1.162.523,0	1.229.229,0	1.286.566,0	1.451.964,0	5.130.282,0
% nessun genitore presente	9%	25%	56%	76%	44%

Pertanto, per i soggetti che per motivi di studio, lavoro o altro hanno vissuto temporaneamente (ma almeno per 3 mesi) al di fuori della famiglia di origine per poi farvi ritorno, l'evento rilevato è differente.

Il problema della diversa gestione dei rientri nelle due definizioni di uscita è minimizzato se si considerano solamente i soggetti più giovani: a 19 anni di età pochi giovani possono aver sperimentato sia l'uscita che il rientro; per tale gruppo di soggetti infatti la percentuale di usciti dalla famiglia dedotta dalle due indagini è molto simile (intorno al 5-6%) (Tab. 1.2).

Tab. 1.2 - Uscita dalla casa dei genitori, per genere e classe di età: confronto tra indagine RFL e FSS

a) Uomini

FSS					
	Età all'intervista				Totale
	19-22	23-26	27-30	31-34	
Totale intervistati	1.242.213	1.358.555	1.246.073	1.406.208	5.253.049
Totale usciti prima dell'intervista	137.347	463.897	643.480	980.508	2.225.232
Usciti l'anno prima dell'intervista o alla stessa età dell'intervista	63.915	65.463	50.732	56.303	236.413
Usciti l'anno prima dell'intervista	53.891	45.445	42.556	46.213	188.105
Usciti alla stessa età dell'intervista	10.024	20.018	8.176	10.090	48.308
Usciti prima dell'anno prima dell'intervista	73.432	398.434	592.748	924.205	1.988.819
Non ancora usciti l'anno prima dell'intervista	1.168.781	960.121	653.325	482.003	3.264.230
% usciti entro un anno dall'intervista tra quanti non erano ancora usciti	5%	7%	8%	12%	7%
RCFL - I intervista					
2012/2019					
	Età all'intervista				Totale
	19-22	23-26	27-30	31-34	
Totale che vive con i genitori nella prima intervista	1.711.725,7	1.583.007,2	1.282.044,6	816.652,0	5.393.429,4
di cui: Vive senza genitori nella quarta intervista	132.156,7	204.878,7	262.477,5	198.027,5	797.540,3
Vive con genitori nella quarta intervista	1.579.569,0	1.378.128,5	1.019.567,1	618.624,5	4.595.889,1
% che vive senza genitori nella quarta intervista	8%	13%	20%	24%	15%
2016					
	Età all'intervista				Totale
	19-22	23-26	27-30	31-34	
Totale che vive con i genitori nella prima intervista	229.989,2	204.043,5	160.924,4	102.694,6	697.651,7
di cui: Vive senza genitori nella quarta intervista	16.061,3	25.158,5	31.457,4	23.047,3	95.724,4
Vive con genitori nella quarta intervista	213.928,0	178.885,0	129.467,0	79.647,3	601.927,3
% che vive senza genitori nella quarta intervista	7%	12%	20%	22%	14%

b) Donne

FSS					
	Età all'intervista				Totale
	19-22	23-26	27-30	31-34	
Totale intervistati	1.162.523	1.229.229	1.286.566	1.451.964	5.130.282
Totale usciti prima dell'intervista	191.676	464.321	851.198	1.217.741	2.724.936
Usciti l'anno prima dell'intervista o alla stessa età dell'intervista	78.181	75.705	118.736	44.054	316.676
Usciti l'anno prima dell'intervista	15.227	23.227	14.145	19.690	72.289
Usciti alla stessa età dell'intervista	62.954	52.478	104.591	24.364	244.387
Usciti prima dell'anno prima dell'intervista	113.495	388.616	732.462	1.173.687	2.408.260
Non ancora usciti l'anno prima dell'intervista	1.049.028	840.613	554.104	278.277	2.722.022
% usciti entro un anno dall'intervista tra quanti non erano ancora usciti	7%	9%	21%	16%	12%
RCFL - I intervista					
2012/2019					
	Età all'intervista				Totale
	19-22	23-26	27-30	31-34	
Totale che vive con i genitori nella prima intervista	1.569.903,1	1.406.498,5	954.953,7	479.548,1	4.410.903,3
di cui: Vive senza genitori nella quarta intervista	148.995,2	216.496,7	242.209,2	127.644,5	735.345,5
Vive con genitori nella quarta intervista	1.420.907,9	1.190.001,8	712.744,6	351.903,6	3.675.557,8
% che vive senza genitori nella quarta intervista	9%	15%	25%	27%	17%
2016					
	Età all'intervista				Totale
	19-22	23-26	27-30	31-34	
Totale che vive con i genitori nella prima intervista	202.309,1	185.491,2	123.847,8	60.570,3	572.218,4
di cui: Vive senza genitori nella quarta intervista	19.046,2	30.434,9	30.057,9	14.114,5	93.653,4
Vive con genitori nella quarta intervista	183.262,9	155.056,3	93.789,9	46.455,9	478.565,0
% che vive senza genitori nella quarta intervista	9%	16%	24%	23%	16%

1.7.2 Le potenzialità dell'archivio amministrativo derivato dalle Comunicazioni Obbligatorie nello studio delle traiettorie individuali

Pur essendo ricca di informazioni sulle condizioni occupazionali, la RFL non si presta a svolgere analisi longitudinali che consentano di entrare nel dettaglio dei percorsi occupazionali degli intervistati osservando le traiettorie individuali per periodi sufficientemente lunghi.

Una fonte alternativa che potrebbe invece rivelarsi utile per tali fini, è rappresentata dall'archivio amministrativo derivato dal Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO), all'interno del quale confluisce il flusso delle Comunicazioni Obbligatorie (CO). Le CO sono le comunicazioni che tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, devono obbligatoriamente trasmettere ai servizi competenti in caso di attivazione, proroga, trasformazione e cessazione di rapporti di lavoro subordinato, associato, di tirocini e di altre esperienze professionali previste dalla normativa vigente (art. 4-bis del D.Lgs. n. 181/2000, così come modificato dall'art. 1, comma 1184 della L. 296/2006).

Il singolo evento rilevato dalle CO è l'elemento base su cui si fonda l'intero sistema informativo ed è di norma caratterizzato da una data di inizio, eventualmente da una data di fine, e da uno o più soggetti interessati (persone, imprese, ecc.). Gli eventi successivi e contigui (ad esempio la sequenza avviamento, proroga, trasformazione, cessazione) che legano due soggetti (lavoratore e datore di lavoro) sono aggregati in un unico rapporto di lavoro (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2024). Un rapporto di lavoro viene pertanto definito dalla relazione fra un datore di lavoro e un lavoratore rispetto ad una stessa data di inizio. L'analisi dei rapporti di lavoro consente di ricostruire le storie occupazionali individuali nonché la domanda di lavoro delle imprese.

Trattandosi di un archivio amministrativo, il suo contenuto ha subito nel tempo (e continua a subire) modifiche anche significative sia in relazione all'estensione dell'ambito osservato (lavoro dipendente e non, imprese e famiglie, settore privato e pubblico), sia in riferimento ai contenuti delle informazioni raccolte (tipologie di rapporti di lavoro, variabili rilevate, classificazioni

adottate) (Anastasia et al., 2009 e 2010). Infatti fino alla fine del 2006 l'universo di osservazione era costituito esclusivamente dal lavoro dipendente del settore privato; attualmente è esteso anche al settore pubblico e alle prestazioni di lavoro parasubordinato, oltre che al lavoro domestico e alle esperienze di formazione (tirocini extracurricolari).

Le informazioni raccolte da tale sistema informativo permettono un monitoraggio tempestivo dei flussi occupazionali complessivi, con un livello di dettaglio estremamente analitico (fino al livello comunale dal punto di vista territoriale) per quanto riguarda le informazioni riferite ai lavoratori e ai rapporti di lavoro, permettendo di ricostruire e seguire puntualmente le storie lavorative e i percorsi di carriera.

L'architettura del flusso informativo, pur con modifiche operative apportate nel tempo, è rimasta piuttosto stabile, per quanto prima dell'avvio del sistema telematico fosse soggetta ad una estrema variabilità in funzione delle diverse soluzioni tecnologiche utilizzate localmente. Per semplicità, è possibile ricostruirla con riferimento alla situazione odierna.

A seguito dell'introduzione dell'obbligo di invio delle comunicazioni per via telematica secondo precisi standard tecnologici (con cui è stata sostituita la modalità cartacea, caratterizzata da una minore completezza e affidabilità), è stato istituito il "Servizio informatico CO" per la loro raccolta. Basato sull'interoperabilità dei sistemi locali realizzati dalle Regioni e dalle Province Autonome, il Servizio Informatico inoltra la comunicazione, tramite cooperazione applicativa, al nodo regionale (della regione a cui è stata inviata la comunicazione) e al nodo nazionale, ubicato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Successivamente il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali provvede al trasferimento dei *file* ai nodi competenti nei seguenti casi: quando il lavoratore risulta domiciliato¹³ presso una regione diversa da quella in cui è stata inviata la comunicazione; nel caso il soggetto abbia scelto l'accentramento per l'invio delle comunicazioni o nel caso di invio del modulo VARDatori; nel caso le comunicazioni delle agenzie di

¹³ L'informazione richiesta obbligatoriamente nelle CO non è la residenza, bensì il domicilio, ovvero il luogo in cui il lavoratore ha stabilito la sede principale dei suoi affari e interessi. Tale informazione, preferita proprio al fine di garantire un quadro nazionale alle politiche del lavoro e una piena possibilità di movimento del fattore lavoro su tutto il territorio nazionale, è caratterizzata da una maggiore transitorietà e temporaneità.

somministrazione riguardino servizi competenti ubicati in regioni diverse; nel caso di CO per i lavoratori domestici provenienti dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS).

Per quanto sia solo dall'inizio del 2008 che, con l'avvio su scala nazionale del sistema telematico delle CO, il flusso informativo copre tutto il Paese secondo il medesimo *standard*, nella Regione Veneto l'informatizzazione è avvenuta – pur in forma non omogenea in tutto il territorio regionale – a partire dalla seconda metà degli anni Novanta e rende disponibile una serie storica più lunga, la cui affidabilità è ritenuta buona a partire dal 2000. Inoltre, se a livello nazionale è previsto il rilascio trimestrale di un campione dei micro-dati raccolti nel sistema SISCO – modalità che non consente di svolgere analisi longitudinali sulle traiettorie individuali –, l'Osservatorio Regionale sul Mercato del Lavoro di Veneto Lavoro¹⁴ mette a disposizione di ricercatori e enti di ricerca – previa valutazione del progetto di ricerca – i *file* completi dei micro-dati, con incluso un identificativo del lavoratore che permette di ricostruire le traiettorie individuali all'interno del mercato del lavoro dipendente regionale.

1.7.2.1 Il Sistema Informativo Lavoro Veneto

Per quanto riguarda la regione Veneto, i *file* che giungono alla base dati regionale (CO-Veneto) vengono sottoposti ad alcuni controlli di coerenza per verificarne l'uniformità sia di carattere informativo sia di formato. Superati i filtri di coerenza le tabelle di CO-Veneto vengono trasferite sul gestionale SILV (Sistema Informativo Lavoro Veneto) per ulteriori e più stringenti controlli: le comunicazioni subiscono infatti un processo di validazione automatica per essere messe in relazione con i rapporti di lavoro già in essere o con le anagrafiche lavoratore/azienda già esistenti, oppure per generare nuovi rapporti o anagrafiche. I problemi che si presentano in questa fase sono talmente vari e complessi da poter richiedere in taluni casi una validazione manuale da parte degli operatori dei Centri per l'impiego affinché le CO siano messe in coerenza. Una volta

¹⁴ Ente strumentale della Regione Veneto – istituito ai sensi dell'articolo 8 della Legge Regionale n.31/1998 "Norme in materia di politiche attive del lavoro, formazione e servizi all'impiego" – a cui sono attribuite le funzioni di direzione, coordinamento operativo e monitoraggio della rete pubblica dei servizi per il lavoro e di gestione del personale della rete pubblica dei servizi per il lavoro.

validate, le comunicazioni contribuiscono all'aggiornamento dello *status* del lavoratore, che viene rigenerato e storicizzato in funzione dei nuovi eventi registrati.

Ad oggi non è disponibile un sistema di monitoraggio finalizzato a verificare l'effettivo passaggio delle CO attraverso tutti i "canali" che collegano il nodo nazionale a quelli regionali, né sono state condotte specifiche indagini in questa direzione.

Volendo sintetizzare il quadro delle informazioni a disposizione, dati del SILV offrono la copertura su:

- i flussi di lavoro relativi ai contratti dipendente (ovvero tempo indeterminato, apprendistato, tempo determinato e somministrato), intermittente, domestico e parasubordinato, oltre ai tirocini non curricolari (con le specificità temporali legate alla normativa);
- gli eventi attivati dalle imprese localizzate in regione (sia che abbiano riguardato lavoratori domiciliati in regione che non), con un alto livello di affidabilità;
- gli eventi relativi ai soggetti che hanno avuto domicilio in Veneto;
- gli eventi relativi ai settori privato (almeno dal 2000) e pubblico (a partire dalla fine del 2006).

Oltre alla totale copertura informativa su tali eventi, i dati del SILV godono dei seguenti vantaggi:

- l'accessibilità (previa richiesta) dei micro-dati per la ricerca;
- la presenza di identificativi del lavoratore e del datore di lavoro che permettono di ricostruire le traiettorie individuali e i flussi aziendali;
- l'ampia copertura temporale (per il settore privato almeno dal 2000 e per il pubblico a partire dalla fine del 2006);
- l'aggiornamento annuale del *file* di micro-dati per la ricerca.

L'utilizzo di questa fonte presenta tuttavia dei limiti:

- l'esclusione del lavoro autonomo;

- l'impossibilità di ricostruire gli *stock* dei lavoratori a una certa data, in quanto non si dispone della totale copertura informativa sui rapporti di lavoro attivati prima degli anni 2000;
- l'impossibilità di seguire il lavoratore una volta che sposta il domicilio fuori regione e non lavora più per un'azienda localizzata in regione;
- l'impossibilità di registrare le progressioni di carriera interne a un medesimo rapporto di lavoro in quanto non soggette a obbligo di comunicazione;
- l'impossibilità, per la natura stessa di tale archivio, di monitorare chi non partecipa al mercato del lavoro dipendente regionale (ad esempio i giovani che non studiano né lavorano).

Avendo intrapreso il processo di informatizzazione prima che a livello nazionale, per la regione Veneto si dispone di una base dati che copre una finestra temporale maggiore e che pertanto consente di identificare gli esordi nel mercato del lavoro regionale dei giovani a partire dalle corti di nascita tra il 1985 e il 1995.

CAPITOLO 2

Le determinanti dell'uscita dalla casa dei genitori in Italia

2.1 Introduzione

Come evidenziato nel Capitolo 1, l'uscita dei giovani dalla casa dei genitori è uno degli eventi chiave all'interno della TEA (Shanahan, 2000; Corijn e Klijzing, 2001). Sebbene le “soglie”¹⁵ che identificano tale processo vengano superate in una sequenza sempre più eterogenea (Elzinga e Liefbroer, 2007; Lesthaeghe, 2010), esse sono intrinsecamente collegate tra loro, tant'è che le tempistiche di raggiungimento di una di esse possono influenzare il superamento delle successive (Caselli, 2007; Buzzi, 2002). Nello specifico, lasciare la casa dei genitori rappresenta uno *step* fondamentale verso l'autonomia dei giovani in quanto può influenzare profondamente la prosecuzione del corso di vita individuale (Meggiolaro e Ongaro, 2024; Bertolini et al., 2017): da un lato il posticipo dell'uscita dalla casa parentale può contribuire a ritardare altri eventi (come l'entrata in una coppia o l'avere figli), prolungando conseguentemente il completamento della TEA (Furstenberg, 2010; Liefbroer e Toulemon, 2010; Krahn et al., 2018); dall'altro, lasciare più precocemente la casa dei genitori può invece comportare l'anticipo di altre esperienze (come l'uscita dall'istruzione e l'ingresso nel mondo del lavoro), ostacolando i giovani nell'acquisire un capitale umano adeguato in vista del proprio futuro (Osgood et al., 2005; Schwanitz, 2017).

L'importanza dell'emancipazione abitativa dei giovani adulti ha reso necessario approfondirne il processo e le determinanti; una vasta letteratura ha pertanto esaminato una pluralità di fattori - individuali, familiari e contestuali - che possono incidere sulla scelta di lasciare la casa genitoriale in Europa.

¹⁵ L'uscita dal circuito formativo, l'entrata in modo continuativo nel mercato del lavoro, l'uscita dalla casa dei genitori, la creazione di una nuova famiglia, e la nascita di un figlio

2.1.1 La dimensione individuale

Per quanto riguarda le caratteristiche individuali, la letteratura ha evidenziato profonde differenze di genere nella decisione di uscire dalla famiglia di origine: le donne tendono a lasciare la casa dei genitori e a formare una propria famiglia prima degli uomini, soprattutto nel Sud Europa (Billari et al., 2001), portando a notevoli divergenze nelle traiettorie descritte dai percorsi di vita individuali (Lesnard et al., 2016; Schwanitz, 2017).

Anche il livello di istruzione è risultato un fattore importante. Da un lato, alcuni studi hanno osservato che, soprattutto nell'Europa meridionale, i giovani adulti tendono spesso a fare affidamento sul supporto finanziario dei genitori per proseguire il proprio percorso di studi e, pertanto, quanti svolgono i percorsi più lunghi potrebbero ritardare l'uscita (Goldscheider e Waite, 1986; Liefbroer e Corijn, 1999; Aassve et al., 2002; Blossfeld et al., 2006; Stone et al., 2014). D'altro canto, individui particolarmente orientati allo studio e all'alta formazione potrebbero anticipare l'uscita dalla casa dei genitori proprio al fine proseguire i loro studi in una università prestigiosa ma lontana dal Paese di origine. Nel contesto italiano, tuttavia, questa possibilità si scontra con un debole sostegno istituzionale (Barbieri, 2011; Rosina et al., 2007) – che incentiva i giovani adulti a frequentare università pubbliche locali, continuando a vivere con i propri genitori durante gli studi invece di risiedere in alloggi universitari (Meggiolaro e Ongaro, 2024) – e con un mercato immobiliare che offre scarse opportunità di affitti a prezzi accessibili all'interno di un rigido regime di proprietà immobiliare, proprietà alle quali risulta difficile accedere in mancanza di un sistema ipotecario funzionante (Mulder e Billari, 2010, Modena e Rondinelli, 2016).

Inoltre, possedere un titolo di studio più elevato potrebbe favorire l'uscita perché spesso si associa sia ad un maggior desiderio di indipendenza, sia ad un minor grado di tradizionalismo (Liefbroer e Billari, 2010), sia a una posizione economica più favorevole, con un potenziale guadagno più elevato (Mulder e Hooimeijer, 2002). Quest'ultima ipotesi viene confermata anche nel recente studio di Meggiolaro e Ongaro (2024), condotto sui giovani italiani, nel quale si evidenzia una maggiore propensione a lasciare i genitori tra i detentori di livelli di istruzione più

elevati. In quello studio emergono anche differenziazioni territoriali; le autrici hanno infatti rilevato che i giovani – sia uomini che donne – residenti nel Nord-Est del Paese hanno una probabilità più alta di lasciare i genitori.

Guardando al *background* migratorio, come discusso nel paragrafo 1.4.2, esso risulta influenzare fortemente le disposizioni abitative dei giovani immigrati; in particolare gli immigrati di prima generazione sono il gruppo che denota la minore propensione a vivere con i genitori diffusamente a livello europeo (Gabrielli e Impicciatore, 2020). In riferimento in particolare al contesto italiano l'impatto della cittadinanza sulla propensione all'uscita dalla famiglia risulta poco esplorato: i cittadini stranieri residenti nel Paese sembrano avere una maggiore propensione all'uscita di quelli italiani (Bertolini et al., 2018).

L'autonomia abitativa richiede consistenti risorse economiche e pertanto, considerato che per i giovani il lavoro rappresenta la principale fonte di reddito (Ermisch, 1999), la partecipazione al mercato del lavoro rientra tra le caratteristiche individuali che possono influenzare la decisione di lasciare la casa dei genitori. L'esclusione dal mercato del lavoro è risultata incidere negativamente sull'uscita dalla famiglia (Bertolini et al., 2017; Blossfeld et al., 2005 e 2012): i giovani in condizione di disoccupazione o di inattività – sia uomini che donne – trovano maggiore ostacolo nel lasciare i genitori a causa della mancanza di risorse economiche conseguente all'esclusione dal lavoro retribuito; è opportuno sottolineare che tra gli inattivi rientrano anche i giovani ancora coinvolti in percorsi formativi avanzati i quali, nei Paesi mediterranei, spesso vivono con i genitori fino al termine degli studi.

Uno studio italiano (Aassve et al., 2001), confermato da un'analisi comparativa tra Italia e Spagna (Billari et al., 2002), ha osservato che essere occupati è un prerequisito per uscire dalla famiglia più importante del reddito stesso. Tuttavia, nello studio citato, questo risulta vero solo per gli uomini: essere occupati, disoccupati o inattivi non influenza invece la propensione delle donne a lasciare la casa dei genitori. Tale risultato appare confermato anche in uno studio più recente (Meggiolaro e Ongaro, 2024) in riferimento alle uscite finalizzate all'ingresso in unione; ciò va a

conferma della letteratura che suggerisce che nelle società più conservatrici, come nel caso italiano, le donne inattive potrebbero non essere penalizzate nell'uscire dalla casa dei genitori per entrare in unione (Del Rey et al., 2022). Lo stesso studio rileva tuttavia che, considerando le uscite per tutte le motivazioni, la mancata partecipazione al mercato del lavoro risulta influenzare negativamente l'autonomia abitativa per entrambi i generi.

È importante non trascurare che le opportunità dei giovani di lasciare l'abitazione dei genitori possono variare molto anche in funzione delle modalità di inserimento occupazionale (Becker et al., 2010; Barbieri et al., 2014) sebbene le evidenze in merito risultino discordanti. Ai risultati di alcuni studi condotti prima della crisi economica (Barbieri e Scherer, 2009; Bernardi e Nazio, 2005) – che riscontravano un effetto negativo della condizione di precarietà lavorativa sull'uscita dal nucleo familiare –, si contrappongono ricerche più recenti (Bertolini e Goglio, 2019; Ferraretto et al., 2024; Meggiolaro e Ongaro, 2024) che sembrano invece indicare che ciò che conta nella decisione di transitare fuori dal nucleo familiare di origine è la mancanza di un'occupazione, piuttosto che la tipologia contrattuale. La temporaneità dei rapporti di lavoro, divenuta oramai un elemento strutturale del mercato del lavoro – in quello italiano in particolare –, sembra essere percepita dai giovani come una situazione di normalità, soprattutto nelle fasi iniziali delle carriere lavorative, e non influenzare più la loro decisione di lasciare la casa dei genitori (Bertolini e Goglio, 2019). Ciò sembra confermato anche in un recente studio comparativo tra Italia e Giappone sulla relazione tra incertezza lavorativa e formazione di una *partnership*, dal quale è risultato che il tipo di contratto non influenza la probabilità di trovarsi in unione tra i giovani italiani (Mogi et al., 2024).

2.1.2 La dimensione familiare

Oltre che della dimensione individuale è importante tenere conto anche di quella familiare la quale – tramite la trasmissione di risorse sia culturali che economiche – può influenzare fortemente la decisione di lasciare la casa dei genitori (Furstenberg et al., 2005; Ward e Spitze, 2007). In merito

al modo in cui il contesto familiare possa condizionare tale scelta si contrappongono due possibili ipotesi (Ferraretto e Vitali, 2023).

Da un lato, secondo l'ipotesi del "nido piumato" avere genitori con un alto livello socio-economico garantirebbe condizioni abitative più confortevoli (inclusa un'elevata *privacy*) che potrebbero ritardare la ricerca di indipendenza da parte dei loro figli (Avery et al., 1992; Goldscheider e Goldscheider, 1999; Angelini et al., 2022). I giovani adulti che invece vivono in spazi affollati o in famiglie numerose con molti fratelli sarebbero invece propensi a lasciare la casa dei genitori più precocemente (De Jong Gierveld et al., 1991; Holdsworth, 2000; Ward e Spitze, 2007; Mencarini et al., 2012).

In contrapposizione, l'ipotesi della "socializzazione" – che si basa sull'idea che i giovani apprendano i modelli di comportamento demografico durante l'infanzia e l'adolescenza – sostiene che i genitori che hanno raggiunto un livello socio-economico più elevato possedano e trasferiscano norme e valori specifici riguardanti l'uscita di casa (Hammel, 1990): tali genitori sembrerebbero maggiormente propensi ad incoraggiare i loro figli ad anticipare le transizioni che portano all'indipendenza e all'autonomia (Castiglioni e Dalla Zuanna, 1994; Arnett, 2000; Dalla Zuanna, 2001; Rosina e Fraboni, 2004), e a ritardare invece quelle non reversibili (come il matrimonio e la nascita dei figli) (Klimova Chaloupkova, 2023; Mooyaart et al., 2022). Questa ipotesi trova supporto in Billari et al. (2019) che hanno riscontrato che i giovani con genitori in possesso di un livello di istruzione elevato e di una condizione occupazionale migliore sono più propensi a lasciare presto la casa parentale rispetto ai coetanei i cui genitori hanno uno *status* socio-economico più basso. In particolare, il livello di istruzione dei genitori è stato utilizzato spesso come *proxy* dello *status* socio-economico familiare (Blossfeld e Huinink, 1991; Mulder e Hooimeijer, 2002; Furstenberg al., 2005; Ward e Spitze, 2007; Liefbroer e Billari, 2010), risultando un predittore degli esiti occupazionali dei giovani adulti più forte rispetto allo *status* professionale e al reddito dei genitori (Erola, 2016).

È emerso inoltre che l'effetto del *background* familiare sulla propensione all'uscita possa

essere differente tra i due generi (Schwanitz et al., 2017; Billari et al., 2019; Angelini et al., 2022; Klimova Chaloupkova, 2023; Ferraretto e Vitali; 2023) e risentire anche del contesto istituzionale e culturale, che influenza fortemente le motivazioni individuali legate all'uscita di casa (Schwanitz, 2017).

2.1.3 La dimensione contestuale

L'impatto della condizione occupazionale e delle risorse economiche personali può variare notevolmente a seconda del contesto istituzionale e culturale in cui si vive (Aassve et al. 2002; Iacovu, 2010; Schwanitz et al., 2017).

L'impatto di disoccupazione e inattività nel limitare le possibilità dei giovani di ottenere l'autonomia abitativa sembra essere maggiore nei Paesi in cui sono previsti minori misure a supporto di tali condizioni (Aassve et al., 2002; Jacob e Kleinert, 2007), come negli Stati dell'Europa meridionale. In questi Paesi, caratterizzati da un modello di *welfare* familista, le politiche nazionali di sostegno alla perdita del lavoro o al costo della casa sono meno generose di quelle dei Paesi nordici e ciò si riflette in un maggior legame tra le condizioni del mercato del lavoro e la transizione all'autonomia residenziale (Ranci et al., 2014). Ciò è particolarmente vero in Italia, Paese in cui si registra uno dei tassi di disoccupazione giovanile più alti tra i membri dell'UE (nel 2023 nella classe di età 15-24 anni è pari al 22,7% in Italia mentre la media UE è 14,5%)¹⁶ e in cui l'uscita di casa avviene tradizionalmente in età più avanzata rispetto all'Europa settentrionale (nel 2023 l'età media all'uscita in Italia è di 30 anni, mentre la media UE è 26,3, con i Paesi nordici che non superano i 23 anni)¹⁷: la maggior permanenza dei giovani non occupati nella casa parentale potrebbe essere legata alla scarsa protezione di fronte all'insicurezza del reddito (Reyneri, 2017).

¹⁶ Fonte Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/une_rt_a

¹⁷ Fonte Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/yth_demo_030

2.1.4 Obiettivi e ipotesi

Inserendosi nell'ampia letteratura che ha approfondito questo "evento-soglia" della TEA, il presente lavoro mira a chiarire quali fattori siano legati – e come – all'uscita dalla casa dei genitori dei giovani all'interno del recente contesto italiano, sfruttando il potenziale informativo di un'indagine che non risulta mai essere stata utilizzata con questa finalità, ovvero la RFL di ISTAT.

I due obiettivi principali sono:

- esaminare quali caratteristiche dei giovani influenzano la probabilità che essi vivano in uno specifico contesto abitativo, distinguendo tra in coppia (senza genitori), con i genitori e in altro contesto abitativo;
- con riferimento ai giovani adulti che risiedono con i genitori, indagare i fattori associati all'uscita dal nucleo familiare negli ultimi anni, considerando sia il loro *background* familiare sia le loro caratteristiche individuali, e prestando particolare attenzione alla condizione lavorativa.

Sulla base della letteratura precedentemente descritta, si ipotizza che uno *status* socio-economico più vantaggioso possa fungere da agevolatore nel processo di uscita dalla famiglia. Le ipotesi che verranno verificate riguardano tre differenti dimensioni della condizione socio-economica, ovvero quelle legate all'istruzione, all'occupazione e al nucleo familiare. In merito alle due dimensioni individuali – istruzione e *status* occupazionale del giovane – si ipotizza che disporre di un livello elevato di istruzione e di un'occupazione favorisca l'uscita dalla famiglia.

Relativamente alle modalità di partecipazione al mondo del lavoro, ci si attende di confermare che la precarietà contrattuale non influenzi la propensione a sperimentare l'evento, mentre si ipotizza che possa avere un ruolo la tipologia oraria.

In merito alla dimensione familiare, il contesto che si ipotizza maggiormente favorevole è quello in cui i genitori sono altamente istruiti e in cui il nucleo familiare ha una numerosità contenuta, caratteristiche che si associano ad uno *status* socio-economico elevato ed alla disponibilità di sufficiente autonomia e *privacy*.

2.2 Dati e metodi

L'analisi si basa sui micro-dati della RFL condotta dall'ISTAT, ovvero la principale fonte di informazione statistica sul mercato del lavoro italiano, nonché la base dalla quale vengono derivate le stime ufficiali degli occupati e dei disoccupati, oltre alle informazioni sui principali aggregati dell'offerta di lavoro (professioni, settori di attività economica, ore lavorate, tipologia e durata dei contratti, formazione).

In riferimento al focus del presente lavoro, ovvero l'analisi del fenomeno dell'uscita dalla famiglia di origine, si è ricostruita la struttura del nucleo familiare dei giovani adulti tramite l'informazione relativa alla relazione di parentela tra ciascun intervistato e la persona di riferimento (PR) del suo nucleo familiare (*Tab. A2.1* in Appendice). È stato quindi possibile identificare il contesto abitativo degli intervistati, nello specifico distinguendo tra:

- convivenza con il *partner*;
- convivenza con almeno un genitore (e senza il *partner*);
- altro contesto abitativo (ovvero vive da solo o con altre persone diverse da genitori e *partner*).

2.2.1 Analisi cross-sectional

Per rispondere al primo obiettivo, ovvero identificare le caratteristiche che contraddistinguono i giovani adulti che vivono nei tre contesti abitativi specificati, si è utilizzato il campione trasversale che include tutti i soggetti di età compresa tra i 20 e i 39 anni intervistati tra il 2012 e il 2020 (*Tab. 2.1*).

Tab. 2.1 – Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) del campione cross-sectional, per genere e classe di età.

	Valori assoluti			Valori percentuali		
	20-29	30-39	Totale	20-29	30-39	Totale
Uomini	230.152	273.969	504.121	23%	27%	51%
Donne	220.334	272.458	492.791	22%	27%	49%
Totale	450.486	546.426	996.912	45%	55%	100%

Le analisi sono state condotte separatamente per genere per tenere conto della diversità tra i percorsi di vita di donne e uomini (Meggiolaro e Ongaro, 2024; Ferraretto e Vitali, 2023); si è inoltre distinto tra due classi di età, ovvero *over* e *under* 30, identificando quattro gruppi di giovani adulti (donne di età 20-29 anni; donne di età 30-39 anni; uomini di età 20-29 anni; uomini di età 30-39 anni). Sono stati applicati dei modelli di regressione logistica multinomiale per stimare la probabilità degli intervistati di vivere nei tre contesti abitativi considerati.

La variabile dipendente è pertanto il contesto abitativo, nelle tre modalità “vive con il *partner*”, “vive con i genitori” e “altro contesto abitativo”, con la prima utilizzata come riferimento.

Le variabili indipendenti incluse nell’analisi sono:

età (continua), cittadinanza (nelle modalità: *Italiano*, *Straniero Ue*, *Straniero extra-Ue*), livello di istruzione (*Nessuno/elementare*, *Licenza media*, *Qualifica*, *Maturità/accademia*, *Laurea 2-3*, *Laurea 4-6*), ripartizione geografica (*Nord-Est*, *Nord-Ovest*, *Centro*, *Sud-Isole*), anno di indagine, condizione occupazionale (*Lavoratore dipendente a tempo indeterminato e a orario pieno*, *Lav. dip. a tempo indeterminato e a orario parziale*, *Lav. dip. a tempo determinato e a orario pieno*, *Lav. dip. a tempo determinato e a orario parziale*, *Lav. indipendente*, *Studente*, *In cerca di occupazione*, *Inoccupato*).

Il campione selezionato contiene 996.912 unità (*Tab. 2.2*); al suo interno i due generi risultano in sostanziale equilibrio, mentre prevalgono la componente italiana (86%) e di età compresa tra i 35 e i 39 anni (29%). Quasi il 70% dei giovani è in possesso almeno del diploma e il 35% è occupato con un contratto a tempo indeterminato; tale percentuale è pari al 21% tra i giovani che risiedono con i genitori mentre sale al 47% tra quanti vivono con il *partner* o in altro contesto abitativo.

Tab. 2.2 - Distribuzione delle variabili indipendenti (frequenze assolute e percentuali), per contesto abitativo.

	Totale		Vive con il partner		Vive con i genitori		Altro contesto abitativo	
	Freq. ass.	%	Freq. ass.	%	Freq. ass.	%	Freq. ass.	%
Totale	996.912	100%	415.276	100%	461.753	100%	119.883	100%
Genere								
Uomini	508.425	51%	174.416	42%	263.199	57%	68.333	57%
Donne	488.487	49%	240.860	58%	198.554	43%	51.550	43%
Classe di età								
20-24 anni	219.321	22%	12.458	3%	198.554	43%	8.392	7%
25-29 anni	229.290	23%	58.139	14%	147.761	32%	25.175	21%
30-34 anni	249.228	25%	141.194	34%	73.881	16%	39.561	33%
35-39 anni	289.104	29%	203.485	49%	41.558	9%	46.754	39%
Cittadinanza								
Italiano	857.344	86%	328.068	79%	438.666	95%	87.515	73%
Straniero Ue	39.876	4%	29.069	7%	4.618	1%	9.591	8%
Straniero extra-Ue	99.691	10%	58.139	14%	18.470	4%	22.778	19%
Ripartizione								
Nord-Est	179.444	18%	83.055	20%	78.498	17%	22.778	19%
Centro	189.413	19%	78.902	19%	87.733	19%	26.374	22%
Nord-Ovest	249.228	25%	112.124	27%	101.586	22%	35.965	30%
Sud-Isole	368.857	37%	137.041	33%	198.554	43%	34.766	29%
Livello di istruzione								
Nessuno/elementare	19.938	2%	12.458	3%	4.618	1%	5.994	5%
Licenza media	239.259	24%	124.583	30%	83.116	18%	31.170	26%
Qualifica	59.815	6%	29.069	7%	23.088	5%	7.193	6%
Maturità/accademia	468.549	47%	161.957	39%	258.582	56%	47.953	40%
Laurea 2-3 anni	79.753	8%	24.917	6%	41.558	9%	9.591	8%
Laurea 4-6 anni	129.599	13%	62.291	15%	46.175	10%	19.181	16%
Condizione occupazionale								
Dip. Indeterminato Pieno	279.135	28%	153.652	37%	78.498	17%	46.754	39%
Dip. Indeterminato Parziale	69.784	7%	41.528	10%	18.470	4%	9.591	8%
Dip. Determinato Pieno	79.753	8%	24.917	6%	46.175	10%	10.789	9%
Dip. Determinato Parziale	29.907	3%	8.306	2%	18.470	4%	3.596	3%
Indipendente	109.660	11%	53.986	13%	36.940	8%	19.181	16%
Studente	129.599	13%	4.153	1%	120.056	26%	5.994	5%
In cerca	109.660	11%	33.222	8%	69.263	15%	11.988	10%
Inoccupati	179.444	18%	99.666	24%	73.881	16%	13.187	11%

2.2.2 Analisi longitudinale

Per rispondere al secondo obiettivo, ovvero indagare i fattori associati all'uscita dal nucleo familiare, si è costituito un apposito campione longitudinale.

Al fine di riuscire a seguire le famiglie nelle diverse occasioni di intervista, si è predisposto un identificativo familiare basato sul concatenamento di sei variabili: anno di estrazione, regione, provincia, comune, quartina¹⁸, famiglia. Sono state considerate esclusivamente le famiglie che nel corso del periodo di *follow-up* non hanno modificato la loro residenza e che hanno partecipato a tutte e quattro le occasioni di intervista (421.127); da queste famiglie, si sono escluse quelle per le quali la data di nascita dei componenti non è disponibile in nessuna delle quattro interviste arrivando a considerarne 418.095.

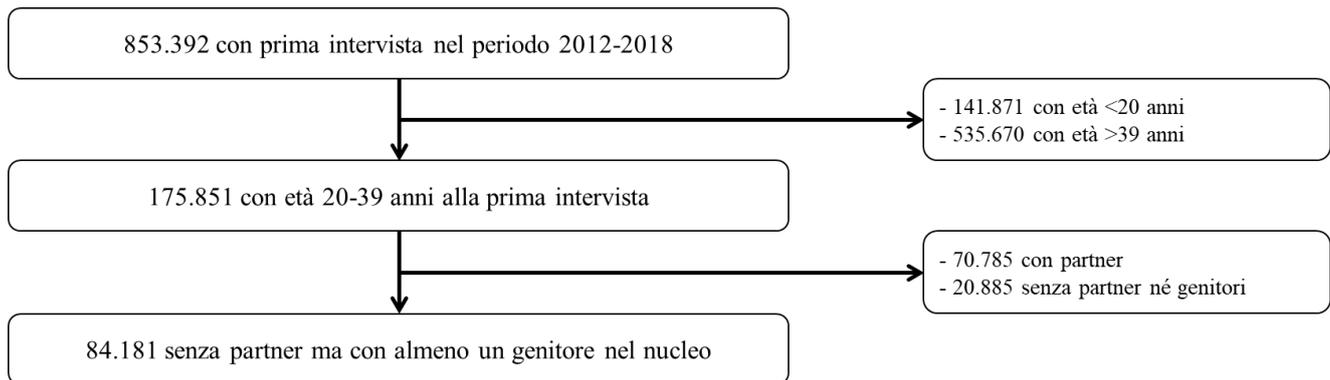
Nelle famiglie selezionate sono stati intervistati (in almeno un'occasione di indagine) complessivamente 962.774 componenti. Per seguire i singoli individui nelle diverse interviste si è definito un identificativo individuale includendo nel concatenamento utilizzato per identificare le famiglie due ulteriori variabili: la data di nascita e la variabile gemelli.

Si sono considerati i soggetti di età compresa tra i 20 e i 39 anni che al momento della prima intervista (nel periodo 2012-18, selezionato per disporre per tutti gli individui della quarta intervista a 15 mesi) risultavano risiedere con almeno un genitore e senza *partner* (Fig. 2.1).

Il campione oggetto di analisi è costituito da 84.181 individui di età compresa tra i 20 e i 39 anni che al momento della prima intervista al nucleo familiare risultavano abitare con almeno un genitore (Tab. 2.3). La quota di maschi è quella prevalente (pari al 56% nel campione complessivo); la distribuzione per età vede il 75% del campione nella classe più giovane (20-29 anni).

¹⁸ I Comuni campione, che si occupano dell'estrazione delle famiglie da intervistare, forniscono all'ISTAT delle quartine di famiglie, ovvero gruppi di quattro famiglie, ove la prima è denominata famiglia base e le tre successive sono dette famiglie suppletive. Il rilevatore deve cercare di intervistare la famiglia base, qualora ciò non fosse possibile, esso procedere alla sua sostituzione, in seguito alla quale diventa visibile la prima famiglia suppletiva della quartina che può essere intervistata e così via fino all'esaurimento di tutte le famiglie della quartina.

Fig. 2.1 - Diagramma di flusso: scelta del campione longitudinale



Tab. 2.3 - Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) del campione longitudinale, per genere e classe di età.

	Valori assoluti			Valori percentuali		
	20-29	30-39	Totale	20-29	30-39	Totale
Uomini	34.001	13.510	47.512	40%	16%	56%
Donne	28.833	7.836	36.669	34%	9%	44%
Totale	62.834	21.347	84.181	75%	25%	100%

Per i soggetti inclusi nel campione selezionato si è osservato se al momento della quarta intervista al loro nucleo familiare fossero ancora presenti (senza che fosse entrato a farvi parte il loro *partner*) o se invece fossero usciti (o il *partner* fosse entrato nel nucleo familiare).

Anche in questo caso, le analisi sono state condotte separatamente per quattro gruppi di giovani adulti, in accordo con genere e classe di età (donne 20-29 anni; donne 30-39 anni; uomini 20-29 anni; uomini 30-39 anni), e attraverso lo strumento della regressione logistica si sono analizzati i fattori potenzialmente associati al fenomeno di uscita dalla casa dei genitori.

Prima di procedere alla stima dei modelli di regressione, è stata verificata la multi-collinearità tra variabili tramite il Fattore di Inflazione della Varianza (VIF). Tutte le analisi sono state svolte con il software R.

La variabile dipendente è quindi l'uscita dalla casa dei genitori: essa assume valore 1 se al momento della quarta intervista il giovane adulto non è più presente nel nucleo familiare dei

genitori (o è entrato a farne parte anche il *partner*¹⁹); prende invece valore 0 se il soggetto è ancora presente nel nucleo familiare dei genitori (senza il *partner*). Il 18% dei giovani inclusi nel campione di analisi lascia la famiglia di origine nel corso dei 15 mesi di *follow-up*; tale percentuale è di poco superiore per la componente femminile che evidenzia quote di uscite più elevate dei coetanei maschi in entrambe le classi di età.

Le variabili indipendenti considerate fanno riferimento al momento della prima intervista. Per ciascuno dei quattro gruppi analizzati sono stati stimati tre modelli includendo le variabili esplicative secondo tre blocchi tematici: il primo modello include esclusivamente le caratteristiche individuali socio-demografiche – età (continua), cittadinanza (nelle modalità: *Italiano, Straniero Ue, Straniero extra-Ue*), livello di istruzione (*Nessuno/elementare, Licenza media, Qualifica, Maturità/accademia, Laurea 2-3, Laurea 4-6*), ripartizione geografica (*Nord-Est, Nord-Ovest, Centro, Sud-Isole*), anno di indagine –, nel secondo modello si è inserito anche lo *status* occupazionale (*Lavoratore dipendente a tempo indeterminato e a orario pieno, Lav. dip. a tempo indeterminato e a orario parziale, Lav. dip. a tempo determinato e a orario pieno, Lav. dip. a tempo determinato e a orario parziale, Lav. indipendente, Studente, In cerca di occupazione, Inoccupato*) –, e nell'ultimo si sono incluse anche due variabili relative al nucleo familiare, ovvero livello di istruzione dei genitori²⁰ (*Fino a lic. Media, Diploma/qualifica, Laurea*) e numero di componenti del nucleo (*2, 3, 4, 5+*). In *Tab. 2.4* – oltre alla distribuzione (in valori assoluti e percentuali) delle variabili indipendenti all'interno dei quattro gruppi analizzati – è riportata la frequenza pesata di giovani che escono dalla casa dei genitori entro la quarta intervista calcolata entro ciascuna delle modalità delle variabili esplicative precedentemente elencate.

¹⁹ Si tratta di qualche centinaio di casi.

²⁰ Nel caso il giovane risieda con entrambi i genitori, si è considerato il livello di studio più alto tra i due conseguiti.

Tab. 2.4 (Segue) – Distribuzione (frequenze assolute e percentuali) delle principali variabili indipendenti e percentuale di uscite dalla casa dei genitori calcolata entro ciascuna modalità, per genere e classe di età.

	Donne						Uomini					
	20-29			30-39			20-29			30-39		
	Freq. ass.	Freq. %	% di uscite	Freq. ass.	Freq. %	% di uscite	Freq. ass.	Freq. %	% di uscite	Freq. ass.	Freq. %	% di uscite
Totale	28.833	100%	17%	7.836	100%	24%	34.001	100%	15%	13.510	100%	23%
Cittadinanza												
Italiano	27.354	95%	17%	7.608	97%	24%	32.049	94%	14%	13.247	98%	23%
Straniero Ue	402	1%	18%	61	1%	18%	502	1%	19%	58	0%	31%
Straniero extra-Ue	1.076	4%	19%	167	2%	17%	1.450	4%	17%	205	2%	21%
Ripartizione												
Nord-Est	5.102	18%	19%	1.076	14%	24%	6.052	18%	13%	2.219	16%	23%
Centro	5.581	19%	15%	1.593	20%	24%	6.653	20%	13%	2.596	19%	22%
Nord-Ovest	6.643	23%	17%	1.475	19%	24%	8.206	24%	14%	2.837	21%	23%
Sud-Isole	11.507	40%	18%	3.693	47%	24%	13.090	38%	16%	5.859	43%	22%
Livello di istruzione individuale												
Nessuno/elementare	127	0%	15%	157	2%	11%	260	1%	14%	311	2%	17%
Licenza media	3.078	11%	16%	1.410	18%	16%	6.371	19%	14%	3.525	26%	18%
Qualifica	1.052	4%	18%	273	3%	15%	2.152	6%	13%	812	6%	20%
Maturità/accademia	17.743	62%	14%	3.115	40%	22%	20.362	60%	13%	5.818	43%	22%
Laurea (2-3 anni)	3.908	14%	22%	647	8%	30%	2.807	8%	21%	751	6%	30%
Laurea (4-6 anni)	2.925	10%	31%	2.234	29%	33%	2.049	6%	28%	2.293	17%	30%

Tab. 2.4 (Continua) - Distribuzione (frequenze assolute e percentuali) delle principali variabili indipendenti e percentuale di uscite dalla casa dei genitori calcolata entro ciascuna modalità, per genere e classe di età.

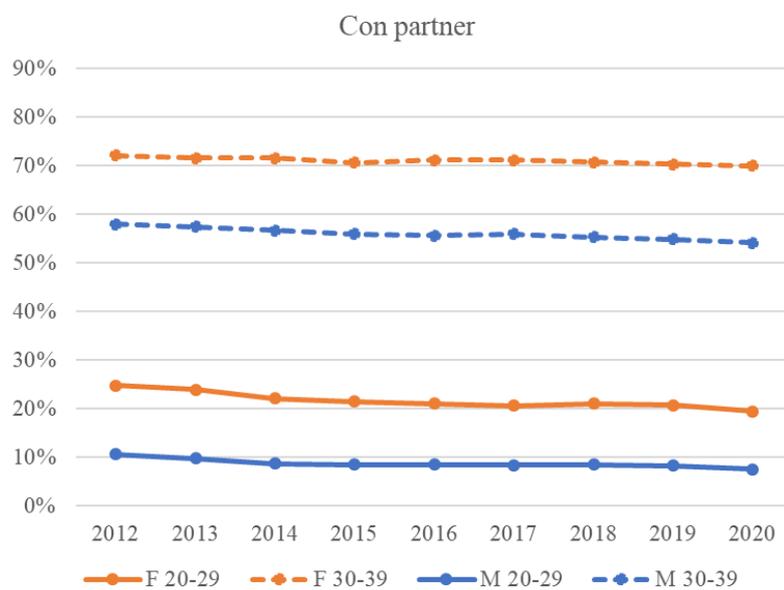
	Donne						Uomini					
	20-29			30-39			20-29			30-39		
	Freq. ass.	Freq. %	% di uscite	Freq. ass.	Freq. %	% di uscite	Freq. ass.	Freq. %	% di uscite	Freq. ass.	Freq. %	% di uscite
Condizione occupazionale												
Dip. Indeterminato Pieno	2.596	9%	26%	1.932	25%	29%	6.095	18%	19%	4.596	34%	26%
Dip. Indeterminato Parziale	1.395	5%	17%	673	9%	20%	953	3%	14%	466	3%	19%
Dip. Determinato Pieno	2.517	9%	22%	574	7%	33%	4.106	12%	16%	984	7%	28%
Dip. Determinato Parziale	1.566	5%	16%	278	4%	24%	996	3%	13%	245	2%	22%
Indipendente	1.487	5%	18%	919	12%	25%	2.620	8%	14%	2.394	18%	27%
Studente	11.193	39%	14%	459	6%	26%	9.551	28%	13%	407	3%	26%
In cerca	4.365	15%	16%	1.382	18%	22%	5.358	16%	14%	2.184	16%	18%
Inoccupati	3.714	13%	18%	1.619	21%	19%	4.323	13%	11%	2.234	17%	15%
Numero di componenti												
2	2.159	7%	17%	1.076	14%	19%	2.706	8%	13%	2.323	17%	19%
3	8.983	31%	17%	3.300	42%	25%	10.998	32%	15%	6.012	45%	23%
4	12.880	45%	17%	2.573	33%	26%	14.803	44%	14%	3.974	29%	24%
5+	4.811	17%	17%	888	11%	23%	5.494	16%	17%	1.201	9%	24%
Livello di istruzione dei genitori												
Fino a licenza media	10.986	38%	16%	4.306	55%	21%	13.505	40%	14%	7.708	57%	20%
Diploma/qualifica	13.126	46%	17%	2.591	33%	26%	15.175	45%	14%	4.337	32%	25%
Laurea	4.720	16%	21%	939	12%	34%	5.322	16%	19%	1.466	11%	32%

2.3 Il contesto abitativo dei giovani adulti residenti in Italia tra il 2012 e il 2020

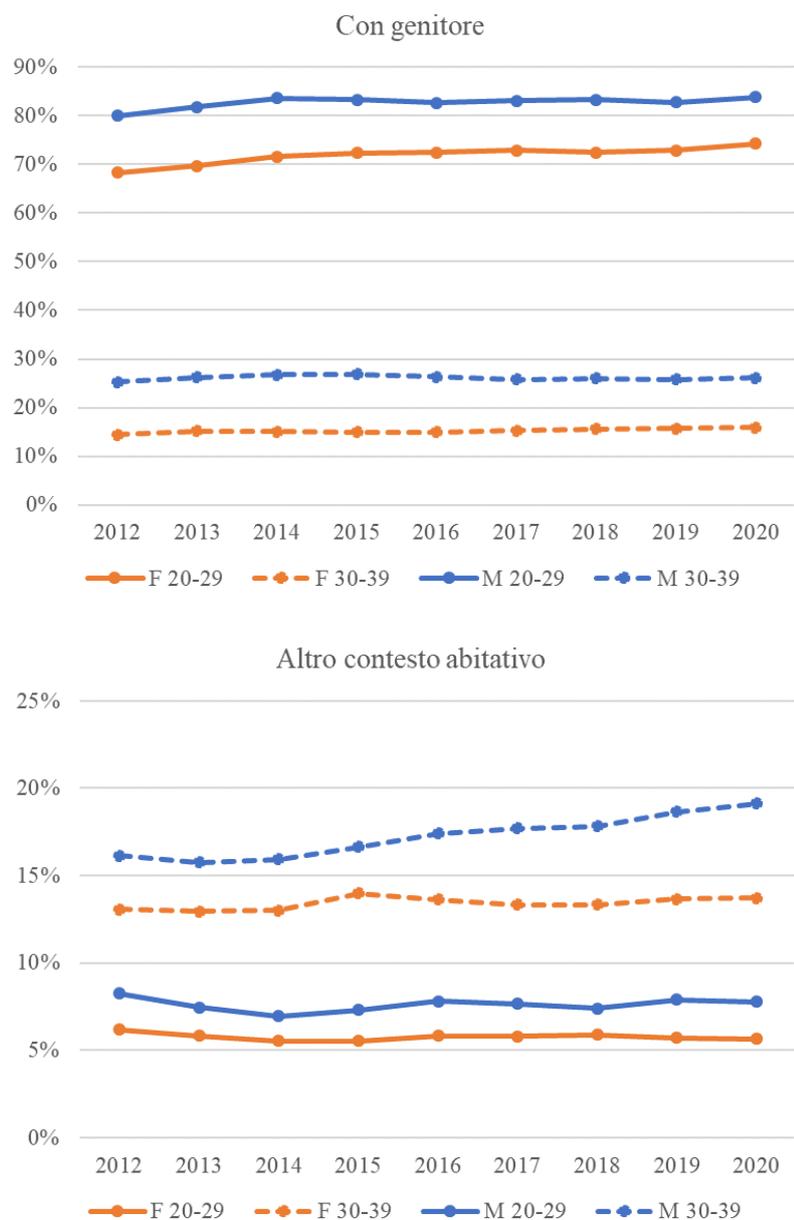
Osservando la composizione del nucleo familiare in cui vivono i soggetti di età compresa tra i 20 e 39 anni nel periodo 2012-2020, si nota una riduzione nella quota di quanti risiedono con il proprio *partner* (Graf. 2.1): in particolare tra le donne nella classe di età 20-29 anni durante il periodo osservato tale percentuale scende di 5,3 punti percentuali, passando dal 24,8% nel 2012 al 19,5% nel 2020, mentre tra le donne nella classe di età 30-39 anni la contrazione si riduce a 2,1 punti percentuali (dal 72,1% al 70%). Per quanto riguarda gli uomini, la quota di quanti risiedono in coppia si riduce di oltre 3 punti percentuali in entrambe le classi di età: se per i soggetti tra i 20 e i 29 anni scende dal 10,6% nel 2012 al 7,5% nel 2020, per quanti hanno tra i 20 e i 39 anni passa dal 57,9% al 54,1%.

Nei soggetti tra i 20 e i 29 anni di entrambi i generi si rileva una piccola contrazione (mezzo punto percentuale) anche nella quota di quanti non risiedono né con i genitori né con il *partner*.

Graf. 2.1(Segue) - Percentuale di giovani che vivono con il partner, con i genitori o in altro contesto abitativo, per genere e classe decennale di età



Graf. 2.1(Continua) - Percentuale di giovani che vivono con il partner, con i genitori o in altro contesto abitativo, per genere e classe decennale di età



2.4 Risultati

2.4.1 Caratteristiche associate ai tre contesti abitativi

I risultati delle regressioni multinomiali sul campione *cross-sectional* hanno permesso di cogliere le caratteristiche individuali dei giovani adulti associate alla probabilità di vivere in uno dei tre contesti abitativi considerati (effetti marginali medi nella Tab. 2.5, coefficienti di regressione nella Tab. A.2.2 in Appendice).

Focalizzandosi sul confronto tra i giovani adulti che vivono con i genitori rispetto a quanti

vivono con il *partner*, si nota che i quattro gruppi analizzati separatamente risultano accomunati da alcuni tratti condivisi: in primo luogo, si osserva che all'aumentare dell'età degli intervistati cresce la probabilità che essi vivano con il *partner* piuttosto che con i genitori, indipendentemente da genere e classe di età di appartenenza; per quanto riguarda la variabile cittadinanza, essa spicca per l'intensità degli effetti marginali medi – che variano da -0,15 a -0,34 –, evidenziando come il possesso della cittadinanza straniera (sia di un Paese comunitario che non) invece che italiana riduca fortemente la propensione a vivere con i genitori piuttosto che con il *partner*; in merito alla ripartizione geografica di residenza, si rileva che i giovani che vivono nelle regioni del Nord-Est hanno una propensione a vivere con i genitori inferiore rispetto ai residenti nelle altre aree.

Guardando al livello di istruzione, al netto delle altre variabili si rileva che all'abbassarsi del titolo in possesso del giovane cresce la probabilità che esso/a abiti con il *partner* piuttosto che con i genitori; si nota che tra le donne nella fascia di età 30-39 quelle con il livello di studio più basso (fino alla licenza elementare) hanno una maggior propensione a vivere con i genitori.

In merito alla condizione occupazionale si osserva che, rispetto agli intervistati che lavorano a tempo pieno e indeterminato, quelli occupati a tempo determinato (ad orario pieno o parziale), i lavoratori autonomi, i soggetti in cerca di occupazione e, soprattutto, gli studenti – che presentano gli effetti marginali medi più elevati, in modo particolare nella classe 30-39 anni – hanno una maggior propensione a vivere con i genitori piuttosto che con il *partner*. Tali effetti assumono tra uomini *over 30* un'intensità ben superiore a quella osservata negli altri gruppi.

Si evidenziano differenze di genere con riferimento all'orario di lavoro dei giovani occupati a tempo indeterminato e alla mancata partecipazione al mercato del lavoro. Limitatamente agli uomini, quelli occupati con un contratto a tempo indeterminato e ad orario ridotto hanno una maggior probabilità di vivere con i genitori che con il *partner* rispetto a quelli occupati nella stessa tipologia contrattuale ma a tempo pieno. D'altro canto, tra le donne occupate a tempo indeterminato, quelle che lavorano ad orario parziale abitano meno frequentemente con i genitori che con il *partner* rispetto alle lavoratrici *full-time*, soprattutto nella fascia di età più alta (Effetto

Tab. 2.5 - Stima del modello di regressione multinomiali (effetti marginali medi e livello di significatività) sulla probabilità di vivere in uno specifico contesto abitativo (modalità di riferimento: “vive con il partner”), per genere e classe di età.

		Donne				Uomini			
		20-29		30-39		20-29		30-39	
		Effetti marginali medi	Liv. sign.						
Con genitore									
Condiz. Occupazionale (ref: Dip. Indeterminato Pieno)	Dip. Indeterminato Parziale	-0,017 ***		-0,056 ***		0,039 ***		0,140 ***	
	Dip. Determinato Pieno	0,039 ***		0,062 ***		0,029 ***		0,110 ***	
	Dip. Determinato Parziale	0,023 ***		0,023 ***		0,049 ***		0,234 ***	
	Indipendente	0,017 ***		0,010 ***		0,026 ***		0,063 ***	
	Studente	0,160 ***		0,365 ***		0,107 ***		0,605 ***	
	In cerca	0,047 ***		0,114 ***		0,058 ***		0,288 ***	
	Inoccupati	-0,107 ***		-0,059 ***		0,071 ***		0,378 ***	
	Età	-0,040 ***		-0,025 ***		-0,024 ***		-0,037 ***	
Cittadinanza (ref: Italiano)	Straniero Ue	-0,283 ***		-0,188 ***		-0,211 ***		-0,335 ***	
	Straniero extra-Ue	-0,248 ***		-0,178 ***		-0,150 ***		-0,302 ***	
Liv. Istruzione (ref: Laurea 4-6)	Nessuno/elementare	-0,195 ***		0,014 ***		-0,136 ***		-0,115 ***	
	Lic. media	-0,174 ***		-0,057 ***		-0,093 ***		-0,113 ***	
	Qualifica	-0,117 ***		-0,032 ***		-0,056 ***		-0,048 ***	
	Maturità/accademia	-0,083 ***		-0,040 ***		-0,032 ***		-0,052 ***	
	Laurea 2-3	-0,038 ***		-0,037 ***		-0,013 ***		-0,030 ***	
Ripartizione (ref: Sud-Isole)	Centro	-0,019 ***		-0,032 ***		0,007 ***		0,026 ***	
	Nord-Est	-0,057 ***		-0,091 ***		-0,005 ***		-0,008 ***	
	Nord-Ovest	-0,053 ***		-0,085 ***		0,001 ***		-0,005 ***	
Anno	0,003 ***		0,001 ***		0,001 ***		-0,001 ***		
Altro contesto abitativo									
Condiz. Occupazionale (ref: Dip. Indeterminato Pieno)	Dip. Indeterminato Parziale	-0,060 ***		-0,082 ***		0,055 ***		0,047 ***	
	Dip. Determinato Pieno	-0,019 ***		-0,006 ***		0,017 ***		0,043 ***	
	Dip. Determinato Parziale	-0,061 ***		-0,066 ***		0,082 ***		0,102 ***	
	Indipendente	0,008 ***		-0,021 ***		0,076 ***		0,045 ***	
	Studente	0,246 ***		0,055 ***		0,348 ***		0,435 ***	
	In cerca	-0,086 ***		-0,055 ***		0,030 ***		0,077 ***	
	Inoccupati	-0,232 ***		-0,174 ***		0,076 ***		0,148 ***	
	Età	-0,012 ***		-0,001		-0,033 ***		-0,013 ***	
Cittadinanza (ref: Italiano)	Straniero Ue	0,023 ***		0,083 ***		-0,038 ***		-0,014 ***	
	Straniero extra-Ue	-0,056 ***		0,036 ***		0,066 ***		0,077 ***	
Liv. Istruzione (ref: Laurea 4-6)	Nessuno/elementare	-0,092 ***		0,037 ***		-0,135 ***		0,009 ***	
	Lic. media	-0,138 ***		0,006 ***		-0,306 ***		-0,097 ***	
	Qualifica	-0,140 ***		0,009 ***		-0,270 ***		-0,095 ***	
	Maturità/accademia	-0,094 ***		-0,024		-0,155 ***		-0,056 ***	
	Laurea 2-3	-0,043 ***		0,011 ***		-0,041 ***		0,013 ***	
Ripartizione (ref: Sud-Isole)	Centro	-0,046 ***		-0,022		-0,095 ***		-0,003 ***	
	Nord-Est	-0,082 ***		-0,021		-0,077 ***		0,014	
	Nord-Ovest	-0,075 ***		-0,020 ***		-0,061 ***		0,013 ***	
Anno	0,004 ***		0,002 ***		0,009 ***		0,004 ***		

Livello di significatività: * p -value < 0,05; ** p -value < 0,01; *** p -value < 0,001

marginale medio= -0,056); ciò può essere legato al maggior ricorso all'orario ridotto tra le donne con figli per gestire i carichi familiari.

La medesima interpretazione può essere addotta rispetto a quanto osservato per i giovani inoccupati: anche le donne in tale condizione vivono più frequentemente con il *partner* piuttosto che con i genitori, mentre gli uomini inoccupati risiedono più spesso con i genitori.

2.4.2 Fattori associati all'uscita dalla casa dei genitori

Al fine di identificare i fattori associati all'uscita dei giovani dall'abitazione dei genitori, si è analizzato il campione longitudinale costituito dagli intervistati tra i 20 e i 39 anni che al momento della prima intervista al loro nucleo familiare risultano risiedere con i genitori (*Tab. 2.6*).

Le caratteristiche individuali

Guardando alle caratteristiche individuali che influenzano la probabilità che i giovani osservati lascino la casa dei genitori nei 15 mesi successivi (ovvero entro la quarta intervista alla loro famiglia), per la fascia di età tra i 20 e i 29 anni – indipendentemente dal genere – si osserva che tale probabilità aumenta all'incremento dell'età dei giovani, e che i cittadini stranieri hanno una propensione all'uscita maggiore degli Italiani. Nella fascia di età 30-39 l'effetto della cittadinanza risulta non significativo mentre quello della variabile età è opposto a quello osservato per la classe più giovane: per gli intervistati che hanno superato i 30 anni ma che risiedono ancora con i genitori, lasciare la famiglia di origine risulta sempre più difficile all'aumentare dell'età.

L'effetto della ripartizione geografica di residenza è differente tra i quattro gruppi: le donne nella fascia di età 20-29 che vivono nelle regioni del Centro e del Nord-Ovest denotano una probabilità di uscita minore delle residenti nelle altre regioni; per le donne nella classe di età successiva l'effetto della ripartizione di residenza non è significativo; tra gli uomini di entrambe le classi di età, quelli che vivono nel Sud-Isole hanno una maggiore propensione all'uscita rispetto a quanti vivono nelle altre ripartizioni geografiche.

Relativamente al livello di istruzione, nei quattro gruppi considerati i giovani che hanno

conseguito una laurea dalla durata di 4-6 anni hanno una maggiore probabilità di uscita rispetto ai coetanei in possesso di titoli di studio inferiori o che non l'hanno ancora conseguita; per la componente femminile, in entrambe le fasce di età, si osserva un progressivo incremento delle difficoltà di lasciare i genitori man mano che si riduce il livello di studio posseduto dalle giovani.

Il ruolo della condizione occupazionale

La condizione occupazionale è un elemento fondamentale in vista dell'autonomia economica dei giovani adulti. Nei quattro gruppi analizzati, distinti per genere e classe di età, si osserva, come è lecito attendersi, che gli intervistati occupati nella modalità più stabile e ad orario pieno siano agevolati nell'uscita dalla casa dei genitori; questi giovani hanno infatti una propensione all'uscita superiore sia agli occupati a *part-time* (con contratto a tempo determinato o indeterminato), sia ai lavoratori autonomi, sia agli studenti, sia ai disoccupati, sia agli inoccupati.

L'unico gruppo che si distingue è quello degli uomini tra i 30 e i 39 anni, entro il quale l'effetto di lavorare a tempo determinato a orario parziale o come lavoratore autonomo non risultano significativi.

In tutti e quattro i gruppi analizzati, l'attenzione cade sulla non significatività dell'effetto di lavorare a tempo determinato e *full-time*: i giovani adulti che lavorano come dipendenti a orario pieno con contratto stabile o a termine hanno la stessa propensione all'uscita. Ciò sembra indicare che non sia tanto la tipologia contrattuale quanto piuttosto l'orario di lavoro ad influenzare la probabilità di lasciare la casa dei genitori dei giovani lavoratori dipendenti.

Il contesto familiare

Per descrivere il contesto familiare entro cui un giovane vive si sono utilizzate due variabili: il numero di componenti e il massimo livello di istruzione conseguito dai genitori.

Rispetto alla prima variabile, per la fascia di età 20-29 anni si osserva che gli intervistati che vivono in famiglie numerose (almeno 4 componenti per le donne e almeno 5 per gli uomini) hanno

una propensione all'uscita maggiore dei giovani appartenenti a nuclei più numericamente ridotti. Nella classe di età 30-39, risultano essere più ostacolati nell'uscita quanti risiedono da soli con il proprio genitore (ovvero i nuclei con numerosità pari a 2), in particolare per quanto riguarda la componente femminile; essendo l'unico riferimento del genitore e non potendo condividere eventuali responsabilità e carichi di cura con altri membri del nucleo familiare, questi giovani tendono a rimanere più frequentemente a vivere con il genitore.

In merito al livello di istruzione, emerge che avere almeno un genitore laureato aumenta la propensione all'uscita dalla casa parentale in tutti e quattro i gruppi.

Tab. 2.6 - Stima del modello di regressione logistica (effetti marginali medi e livello di significatività) sulla probabilità di uscita dalla casa dei genitori, per genere e classe di età.

		F 20-29	F 30-39	M 20-29	M 30-39
		Eff. marg. p.value medi.	Eff. marg. p.value medi.	Eff. marg. p.value medi.	Eff. marg. p.value medi.
Età		0,015 ***	-0,007 ***	0,013 ***	-0,005 ***
Cittadinanza (ref: Italiano)	Straniero Ue	0,054 **	-0,066	0,101 ***	0,067
	Straniero extra-Ue	0,062 ***	-0,015	0,052 ***	-0,033
Ripartizione (ref: Sud-Isole)	Nord-Est	-0,001	-0,014	-0,046 ***	-0,028 ***
	Centro	-0,033 ***	-0,005	-0,050 ***	-0,021 ***
	Nord-Ovest	-0,019 **	-0,019	-0,043 ***	-0,024 ***
Anno		-0,004 ***	0,005 *	-0,004 ***	0,001
Liv. Istruzione (ref: Laurea 4-6)	Nessuno/elementare	-0,103 **	-0,194 ***	-0,094 **	-0,046
	Lic. media	-0,084 ***	-0,131 ***	-0,102 ***	-0,070 ***
	Qualifica	-0,056 ***	-0,160 ***	-0,112 ***	-0,087 ***
	Maturità/accademia	-0,087 ***	-0,092 ***	-0,106 ***	-0,058 ***
	Laurea 2-3	-0,041 ***	-0,046 *	-0,046 ***	-0,004
Condiz. Occupazionale (ref: Dip. Indeterminato Pieno)	Dip. Indeterminato Parziale	-0,066 ***	-0,073 ***	-0,049 ***	-0,068 **
	Dip. Determinato Pieno	-0,021	0,012	-0,009	0,008
	Dip. Determinato Parziale	-0,064 ***	-0,082 0,002	-0,047 **	-0,045
	Indipendente	-0,075 ***	-0,067 ***	-0,050 ***	-0,021
	Studente	-0,068 ***	-0,065 0,003	-0,031 ***	-0,051 *
	In cerca	-0,070 ***	-0,082 ***	-0,047 ***	-0,083 ***
	Inoccupati	-0,057 ***	-0,080 ***	-0,070 ***	-0,113 ***
Num. componenti (ref: 2)	3	0,001	0,040 **	-0,002	0,021 *
	4	0,020 *	0,039 **	-0,003	0,023 *
	5+	0,023 *	0,053 **	0,027 **	0,030
Liv. Istruzione Genitori (ref: Laurea)	Fino a lic. media	-0,059 ***	-0,035 *	-0,050 ***	-0,073 ***
	Diploma/qualifica	-0,046 ***	-0,029	-0,042 ***	-0,053 ***

Livello di significatività: * $p\text{-value} < 0,05$; ** $p\text{-value} < 0,01$; *** $p\text{-value} < 0,001$

2.5 Discussione e conclusioni

Il presente capitolo ha esplorato le determinanti dell'uscita dalla casa dei genitori dei giovani adulti nel recente contesto italiano, utilizzando i micro-dati della RFL dell'ISTAT relativi al periodo 2012-2020. Ricostruendo i legami familiari tra i componenti è stato possibile identificare i giovani che risiedono con almeno un genitore alla prima occasione di indagine della famiglia; predisponendo un apposito campione longitudinale si è osservato se tali giovani dopo 15 mesi erano ancora presenti nel nucleo o avevano lasciato la famiglia.

I risultati delle analisi hanno permesso di chiarire il ruolo di molteplici fattori individuali e familiari sulle scelte abitative dei giovani.

Partendo dalle caratteristiche individuali, emergono importanti differenziazioni tra le due classi di età considerate per quanto concerne l'influenza di due fattori, che impattano in maniera analoga sui due generi: la cittadinanza e l'età.

L'effetto della cittadinanza risulta significativo solo tra i giovani *under 30*, tra i quali si rileva una maggiore probabilità di uscita per i cittadini stranieri (sia comunitari che non) rispetto ai giovani italiani; tale risultato è in linea con quanto osservato in precedenti studi che hanno messo in luce la minor propensione dei giovani stranieri a vivere in un assetto abitativo che vede presenti i loro genitori (Gabrielli e Impicciatore, 2020) e presentando una maggiore probabilità di lasciare la famiglia di origine rispetto agli Italiani (Bertolini et al., 2018).

L'età invece ha un effetto opposto nelle due classi di età: all'aumentare dell'età cresce la probabilità di uscita per gli *under 30*, mentre dopo i 30 anni si riduce. La maggior propensione all'uscita dalla famiglia di origine all'aumentare dell'età riflette la tendenza al posticipo di tale evento tra le generazioni; tuttavia, l'effetto ad U osservato sembra suggerire che superata una certa soglia il posticipo si trasforma in rinuncia: se raggiunti i

30 anni – età che coincide con l'attuale media nazionale dell'età all'uscita²¹ – i giovani risultano sempre meno propensi a perseguire l'autonomia abitativa.

L'influenza del titolo di studio sulla probabilità di sperimentare l'evento oggetto di studio è la medesima nei quattro gruppi considerati: i giovani in possesso della laurea denotano una maggiore propensione a lasciare i genitori, risultato che appare in linea con gli studi che hanno evidenziato che una situazione economica individuale migliore, tendenzialmente associata a titoli superiori, favorisce l'autonomia abitativa (Mulder e Hooimeijer, 2002; Liefbroer e Billari, 2010; Meggiolaro e Ongaro, 2024).

La situazione economica dei giovani è strettamente legata anche alla loro condizione occupazionale, in quanto il lavoro retribuito rappresenta tipicamente la loro principale risorsa. I giovani non partecipi al mercato del lavoro (studenti, disoccupati o inoccupati) risultano avere una minore probabilità di lasciare i genitori; per quanto riguarda l'impatto della stabilità lavorativa degli occupati trovano conferma i risultati degli studi più recenti sul tema (Bertolini e Goglio, 2019; Ferraretto et al., 2024; Meggiolaro e Ongaro, 2024), ovvero che la tipologia contrattuale, a parità di orario, assume un ruolo secondario nell'influenzare la propensione all'uscita. È invece l'orario di lavoro ad avere un impatto significativo: rispetto agli occupati a tempo indeterminato e ad orario pieno, i giovani impiegati ad orario ridotto risultano svantaggiati nel lasciare i genitori, indipendentemente dalla loro tipologia contrattuale. Ciò vale per le donne di entrambe le classi di età e per gli uomini *under* 30; tra gli uomini nella classe 30-39 anni, risultano avere una minor probabilità di uscita solamente gli occupati ad orario ridotto con contratto stabile ma non quelli a termine. Tale gruppo è l'unico tra i quattro analizzati nel quale la propensione all'uscita dei lavoratori autonomi risulta non differire da quella dei dipendenti a tempo indeterminato e orario pieno; negli altri tre gruppi i lavoratori autonomi appaiono invece maggiormente ostacolati nell'uscita.

²¹ Fonte Eurostat (dato del 2023): https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/yth_demo_030

Spostando l'attenzione sulla dimensione familiare, i modelli stimati evidenziano un effetto significativo del livello di istruzione dei genitori per entrambe le classi di età e generi: in tutti e quattro i gruppi considerati la propensione all'uscita dalla casa parentale aumenta tanto più alto è il titolo del genitore; tale risultato sembra essere in linea con l'ipotesi della "socializzazione", ovvero che i genitori con un elevato *status* socio-economico tendono a incoraggiare e promuovere l'indipendenza dei figli (Hammel, 1990; Billari et al., 2019; Mooyaart et al., 2022; Klimova Chaloupkova, 2023).

La numerosità del nucleo familiare risulta influenzare la propensione all'uscita in maniera differenziata tra le due classi di età: tra i giovani *under* 30, risiedere in famiglie numerose (almeno 4 componenti per le donne e 5 per gli uomini) aumenta la propensione all'uscita, confermando che vivere in ambienti affollati aumenta il desiderio di autonomia (De Jong Gierveld et al., 1991; Holdsworth, 2000; Ward e Spitze, 2007; Mencarini et al., 2012); nella classe di età 30-39 – soprattutto tra le donne –, risultano essere più ostacolati nell'uscita quanti risiedono da soli con il proprio genitore, ovvero quando rappresentano l'unico riferimento del/la padre/madre.

I risultati di questo studio forniscono importanti spunti per proseguire le analisi sull'impatto del lavoro sull'evento analizzato; in particolare, risulta interessante approfondire quanto emerso in merito all'effetto della tipologia oraria sulla propensione all'uscita. Comprendere quale sia l'effettivo ammontare delle ore lavorate a cui si associa una condizione di svantaggio nell'ottenimento dell'autonomia abitativa potrebbe essere un'indicazione utile per definire interventi che migliorino la condizione lavorativa dei giovani e agevolino conseguentemente anche la loro TEA.

Seguendo tale stimolo conoscitivo volto ad approfondire ulteriormente l'influenza delle condizioni di lavoro sulla propensione all'uscita dalla famiglia di origine, nel capitolo successivo verrà sviluppata un'analisi circoscritta ai soli giovani occupati in cui si sfrutterà appieno il potenziale informativo dell'indagine RFL: si includeranno infatti

ulteriori variabili relative alle caratteristiche dell'impiego, quali le ore lavorate, la retribuzione, la durata della carriera e la soddisfazione del giovane per la propria occupazione.

Sebbene la RFL consenta di disporre di numerose caratteristiche inerenti l'occupazione, essa risulta meno ricca di informazioni sui cicli di vita – utili per l'analisi della permanenza dei giovani in famiglia e delle intenzioni di uscita – rispetto ad altre indagini dedicate (come l'indagine ISTAT FSS); in particolare non si conoscono le caratteristiche dei giovani dopo che essi hanno lasciato il nucleo familiare dei genitori (come ad esempio le loro condizioni lavorative e il loro nuovo contesto abitativo). Tale rilevazione presenta però un importante vantaggio, quello di essere disponibile ogni trimestre, pochi mesi dopo l'indagine, con campioni ampi e statisticamente controllati, poiché vengono utilizzati per calcolare le stime ufficiali dei tassi di occupazione e disoccupazione. La disponibilità dei micro-dati relativi agli anni successivi potrebbe consentire di proseguire l'analisi esaminando l'effetto del calo dell'occupazione dovuto all'emergenza pandemica da Covid-19 e del successivo recupero dell'occupazione sulla decisione di lasciare l'abitazione dei genitori.

CAPITOLO 3

Il ruolo delle condizioni lavorative nell'uscita dalla casa dei genitori in Italia

3.1 Introduzione

Come evidenziato nel Capitolo 1, l'uscita dalla casa dei genitori rappresenta un evento cruciale all'interno del complesso processo di TEA. Nel capitolo precedente il ruolo della condizione occupazionale dei giovani è emerso essere centrale nel predire la loro probabilità di lasciare la famiglia di origine, confermando come la possibilità di disporre di un'occupazione, e conseguentemente di una propria fonte di reddito, faccia sì che i giovani siano più propensi ad allontanarsi dai genitori (Whittington e Peters, 1996; Mulder e Clark, 2000; Iacovou, 2010; Bertolini et al., 2017). L'esclusione dal mercato del lavoro incide quindi negativamente sull'uscita dalla famiglia (Blossfeld et al., 2005 e 2012; Bertolini et al., 2017): i giovani in condizione di disoccupazione o di inattività – sia uomini che donne – risultano ostacolati nell'uscita a causa della mancanza di risorse economiche conseguente all'esclusione dal lavoro retribuito. È opportuno sottolineare che tra gli inattivi rientrano anche i giovani ancora coinvolti in percorsi formativi avanzati i quali, nei paesi mediterranei, spesso vivono con i genitori fino al termine dei loro studi.

L'impatto delle risorse economiche personali può variare notevolmente a seconda del contesto istituzionale e culturale in cui si vive (Aassve et al., 2002; Iacovu, 2010; Schwanitz et al., 2017). In Italia, come in altri paesi dell'Europa meridionale, la maggior permanenza dei giovani non occupati nella casa parentale potrebbe essere legata alla scarsa protezione di fronte all'insicurezza del reddito (Reyneri, 2017). Come sottolineato anche nei capitoli precedenti, in questo Paese i percorsi verso l'autonomia residenziale

dei giovani adulti possono sentire l'influenza di due importanti fattori: da un lato vi è il regime di *welfare* familistico che tradizionalmente caratterizza l'Italia, regime all'interno del quale la co-residenza dei giovani adulti con i genitori – più prolungata rispetto a quella dei coetanei dell'Europa centrale o settentrionale (Corijn e Kleijzing, 2001; Aassve et al., 2002; Iacovu, 2010; Aassve et al., 2013) – è socialmente accettata fino a quando non sono pronti a formare una loro nuova famiglia (Esping-Andersen, 1999; Dalla Zuanna, 2001; Dalla Zuanna e Micheli, 2004; Ongaro, 2005); dall'altro lato anche i cambiamenti culturali ed economici intercorsi potrebbero aver influenzato la predisposizione all'autonomia abitativa.

Nel Capitolo 1 si è discusso di come, per far fronte ad un contesto economico segnato da una ridotta capacità di crescita economica ed al preoccupante fenomeno della perdita di occupazione, a partire dai primi anni Novanta sia stato avviato un processo di deregolamentazione del mercato del lavoro promosso come via preferenziale per facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro di specifici gruppi di individui più vulnerabili (come donne, lavoratori con basso titoli di studio o giovani in cerca della prima occupazione). Come sostenuto anche dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico con la pubblicazione del *Job Study* del 1994 (OCSE, 1994), nella spinta verso politiche de-regolative si suggeriva l'adozione di un pacchetto di misure che ampliasse le tipologie di contratto, incrementasse la flessibilità oraria e salariale, riducesse le normative a protezione dell'impiego e riformasse quantità e criteri d'accesso ai sussidi di disoccupazione. Nel decennio successivo, con la Grande Recessione del 2008 e la crisi del debito sovrano del 2010, la vulnerabilità dei giovani adulti italiani si è acuita con l'aumento della disoccupazione giovanile, l'abbassarsi dei salari iniziali e la crescita dei lavori temporanei/instabili, che come si vedrà successivamente hanno continuato ad aumentare anche negli anni successivi.

La discontinuità del lavoro si riflette inevitabilmente su una discontinuità anche nel reddito e pertanto, oltre ad analizzare lo *status* occupazionale, alcuni studi hanno analizzato l'impatto della precarietà lavorativa sull'uscita dalla casa dei genitori.

Uno tra gli studi più recenti (Meggiolaro e Ongaro, 2024), condotto sui dati dell'indagine ISTAT FSS del 2009 e 2016, ha evidenziato come avere un lavoro precario (sotto forma di contratto a termine) ha un effetto negativo sulla probabilità di lasciare la casa dei genitori se l'uscita è dettata da motivi legati all'unione; tale effetto, che si riscontra sia per gli uomini che per le donne, risulta persistere tra le coorti analizzate, tanto da far ipotizzare alle Autrici che le nuove generazioni abbiano imparato a convivere con la crescente incertezza, visto che né quest'ultima né la crescente diffusione della convivenza hanno portato a un cambiamento di comportamento rispetto alle coorti di nascita precedenti. Tuttavia da tale studio emerge che se nell'analisi non si tiene conto del motivo di uscita (considerando le uscite per qualsiasi motivazione) l'effetto della precarietà contrattuale risulta perdere di significatività.

Contrariamente a studi precedenti condotti prima della crisi economica (Bernardi e Nazio, 2005; Barbieri e Scherer, 2009), che riscontravano un effetto di posticipo dell'uscita dal nucleo familiare in condizioni di precarietà lavorativa, le ricerche più recenti come questa appena citata di Meggiolaro e Ongaro (2024) ma anche di Bertolini e Goglio (2019) sembrano indicare che ciò che conta nella decisione di uscire dal nucleo familiare di origine è la mancanza di un'occupazione, piuttosto che il tipo o la stabilità del contratto. La temporaneità contrattuale sembra divenuta un elemento strutturale del mercato del lavoro italiano e, in quanto tale, percepito come una situazione di normalità dai giovani, in particolare nelle fasi iniziali delle carriere lavorative. Quindi, dopo una certa età, essi tendono a lasciare la casa dei genitori anche se con un'occupazione precaria (Bertolini e Goglio, 2019).

Un ulteriore studio (Ferraretto et al., 2024) condotto su dati recenti (2019-20) relativamente a 4 paesi del Sud Europa, inclusa l'Italia, ha riconosciuto l'importanza della condizione occupazionale e delle risorse economiche disponibili includendo nei modelli di previsione della probabilità di uscita dalla casa dei genitori lo *status* occupazionale dell'individuo e il reddito del nucleo familiare, sebbene non siano state incluse variabili relative alle caratteristiche dell'occupazione (come contratto, orario, e durata), né le disponibilità economiche del singolo giovane, elementi che non dovrebbero essere trascurate per stimarne l'autonomia economica, fondamentale al conseguimento di quella abitativa (Iacovou, 2010; Bertolini et al., 2017).

Il quadro che emerge complessivamente è quello di una ampia gamma di studi, anche molto recenti, che hanno esplorato l'impatto del lavoro sulla propensione dei giovani a lasciare la casa dei genitori privilegiando la dimensione della stabilità contrattuale. Spesso infatti la "scarsa qualità" dell'occupazione è stata fatta coincidere con la sua precarietà, intesa come frammentazione della carriera lavorativa (Bozzao, 2018; Balandi, 2018). Tuttavia – come emergerà anche nel Capito 4 in cui si analizzeranno le carriere iniziali dei giovani – in un mercato del lavoro sempre più eterogeneo e dinamico come quello dell'ultimo decennio (Struffolino e Raitano, 2020) la frammentarietà delle carriere non necessariamente è associata a bassi tassi di saturazione del tempo lavorato, ovvero ad una bassa percentuale di giornate lavorate in un determinato periodo di tempo: è infatti possibile raggiungere elevati livelli di saturazione del tempo lavorato anche con una traiettoria occupazionale che si compone di numerosi rapporti di lavoro, purché questi si alternino senza lunghi periodi di disoccupazione.

D'altro canto, la stabilità contrattuale non si traduce direttamente in una maggior stabilità economica (Marchi, 2022); ad esempio di ciò basti pensare ai bassi salari associati a contratti a tempo indeterminato in professioni scarsamente qualificate, tipiche

nel settore dei servizi (commercio, ristorazione, tempo libero, cura della persona, logistica) (Lucifora, 2019; Lassandari, 2019).

L'impatto di altre caratteristiche associate alla "qualità" dell'occupazione sull'uscita dalla famiglia risulta meno esplorato. Ne è un esempio la retribuzione individuale, fondamentale per stimare l'indipendenza economica (Iacovu, 2010), soprattutto dei giovani che vedono nel lavoro la principale fonte di sostentamento. Per quanto riguarda l'orario di lavoro, uno studio condotto nel Regno Unito ha introdotto questa dimensione nell'analisi delle determinanti dell'uscita dalla famiglia, evidenziando un impatto negativo del lavorare ad orario parziale sull'autonomia abitativa degli uomini, ma non tra le donne (Gousia et al., 2021); tale studio non è però entrato nel merito della soglia di ore minime da lavorare alla settimana per risultare facilitati nell'uscita.

Altre dimensioni risultano invece inesplorate, come la durata della carriera o la dimensione soggettiva – ovvero la percezione individuale in merito alla propria condizione lavorativa – che potrebbero essere strettamente legate alla sicurezza percepita dal giovane e, pertanto, risultare determinanti nella decisione di lasciare i genitori. Guardando ad un altro evento incluso nel processo di TEA, ovvero la formazione di una nuova famiglia, lo studio di Bolano e Vignoli (2021) è stato uno dei primi tentativi di esaminare gli effetti dell'incertezza individuale; gli autori hanno riscontrato che le misure soggettive dell'incertezza (in particolare la percezione del proprio futuro) hanno un'influenza importante sul comportamento di formazione dell'unione.

Il presente contributo mira pertanto ad approfondire l'analisi dell'impatto del lavoro sull'evento di uscita dalla famiglia di origine tenendo conto simultaneamente dei molteplici aspetti che connotano la qualità e l'intensità dell'occupazione dei giovani in Italia, sia per quanto riguarda le caratteristiche oggettive del lavoro, sia rispetto alla percezione soggettiva che i giovani hanno del proprio impiego. Le dimensioni prese in esame saranno stabilità, retribuzione, intensità lavorativa, durata della carriera e la

soddisfazione individuale per tali caratteristiche, ipotizzando che condizioni lavorative più vantaggiose incidano positivamente sulla propensione a lasciare la casa dei genitori.

Pertanto, gli interrogativi a cui si intende rispondere sono i seguenti:

Q1: Il prolungamento della permanenza nella famiglia di origine è associato all'incremento osservato nella precarietà contrattuale? O piuttosto, come emerso dagli studi più recenti, la temporaneità contrattuale, divenuta un elemento strutturale del mercato del lavoro italiano, non influenza più l'evento di uscita in quanto percepita come una situazione di normalità dai giovani?

Q2: Un reddito maggiore – declinato nelle sue due componenti: ore lavorate e retribuzione oraria – può agevolare il processo di uscita dalla casa dei genitori?

Q3: Una carriera lavorativa più lunga (ovvero una maggior distanza dall'esordio nel mercato del lavoro) può accelerare l'uscita dalla famiglia di origine?

Q4: Una maggiore soddisfazione per la propria condizione occupazionale (definita sulla base di: stabilità contrattuale, orario di lavoro e retribuzione) contribuisce a favorire l'uscita dalla casa dei genitori?

Le ipotesi che si intendono verificare sono le seguenti:

H1: La temporaneità contrattuale, divenuta un elemento strutturale del mercato del lavoro italiano in particolare in riferimento alla componente più giovane, non influenza l'evento di uscita.

H2: Un reddito più elevato (ovvero un maggior numero di ore lavorate e una retribuzione oraria più alta) agevola l'uscita dalla casa dei genitori.

H3: Una carriera lavorativa più lunga favorisce l'uscita dalla famiglia di origine.

H4: I giovani maggiormente soddisfatti per la propria stabilità contrattuale, per il proprio orario di lavoro e per la propria retribuzione hanno una maggior propensione a lasciare la casa dei genitori.

3.2 Dati e metodi

Per poter analizzare il maggior numero di caratteristiche oggettive e soggettive della condizione occupazionale dei giovani si sono utilizzati i dati della RFL di ISTAT, ovvero la principale fonte di informazione statistica sul mercato del lavoro italiano che rappresenta la base dalla quale vengono derivate le stime ufficiali degli occupati e dei disoccupati, nonché le informazioni sui principali aggregati dell'offerta di lavoro (professioni, settori di attività economica, ore lavorate, tipologia e durata dei contratti, formazione). Per una descrizione più approfondita dell'indagine si rimanda al Capitolo 1.

Il presente lavoro utilizza micro-dati relativi al periodo 2013-18 (prima intervista) e 2014-20 (quarta intervista). Rispetto all'analisi condotta nel Capitolo 2, il periodo preso in esame differisce: si è escluso il 2012 in quanto le variabili inerenti alla soddisfazione per l'occupazione sono state introdotte nel 2013.

3.2.1 Selezione del campione

Al fine di riuscire a seguire le famiglie nelle diverse occasioni di intervista, si è predisposto un identificativo familiare basato sul concatenamento di sei variabili: anno di estrazione, regione, provincia, comune, quartina²², famiglia. Sono state considerate esclusivamente le famiglie che nel corso del periodo di *follow-up* non hanno modificato la loro residenza e che hanno partecipato a tutte e quattro le occasioni di intervista (421.127); da queste famiglie, si sono escluse quelle per le quali la data di nascita dei componenti non è disponibile in nessuna delle quattro interviste arrivando a considerarne 418.095. Tra i giovani in possesso di un'occupazione il trasferimento di residenza della famiglia (che determina l'uscita dal *follow-up* di quel nucleo) potrebbe talvolta

²² Le quartine di famiglie sono gruppi di quattro famiglie estratti dai Comuni; ove la prima è denominata famiglia base e le tre successive sono dette famiglie suppletive. Il rilevatore deve cercare di intervistare la famiglia base, qualora ciò non fosse possibile, esso procedere alla sua sostituzione, in seguito alla quale diventa visibile la prima famiglia suppletiva della quartina che può essere intervistata e così via fino all'esaurimento di tutte le famiglie della quartina.

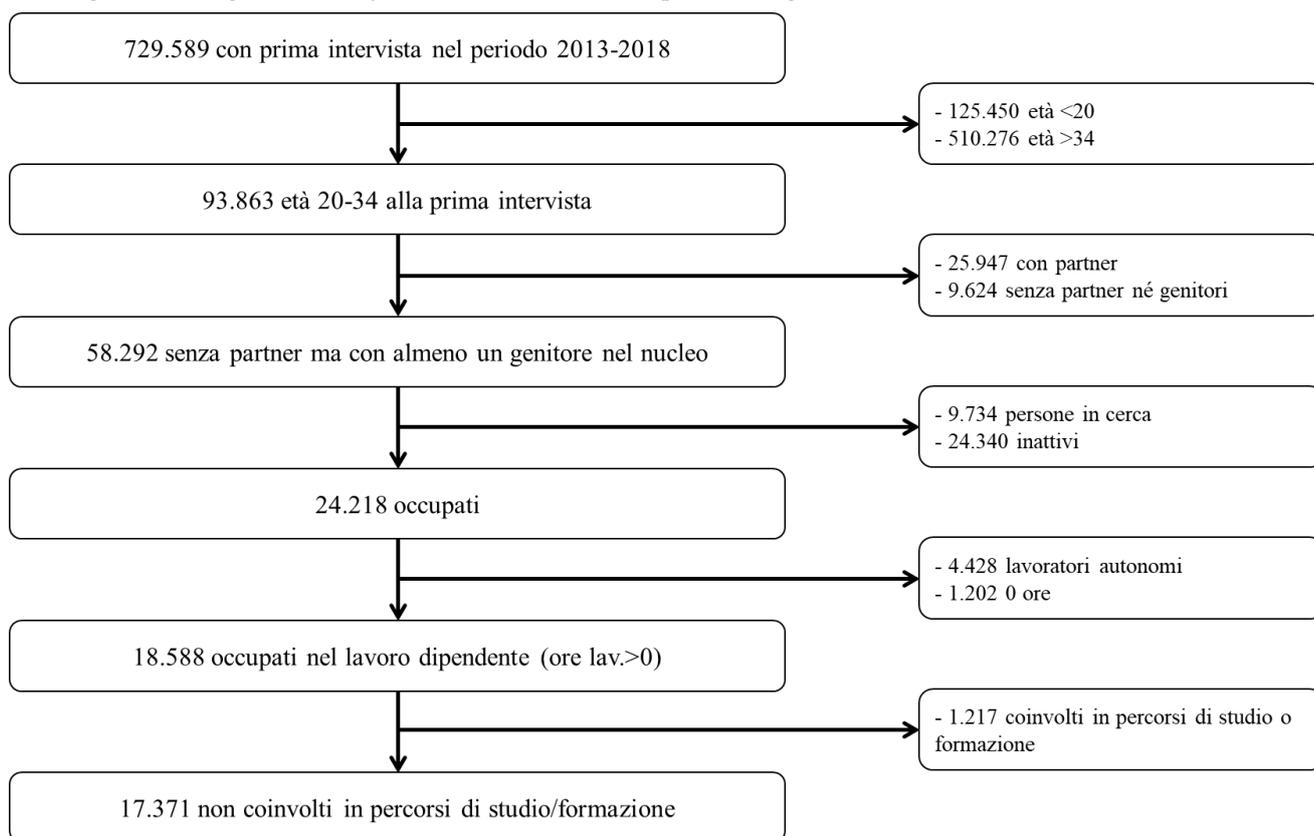
incentivare la decisione di lasciare la casa dei genitori; l'esclusione – necessaria al fine di poter identificare l'evento di interesse – delle famiglie che modificano la residenza dall'analisi potrebbe introdurre una distorsione nella selezione che, sebbene non direttamente quantificabile, si ritiene possa essere di ridotta entità.

Nelle famiglie selezionate sono stati intervistati (in almeno un'occasione di indagine) complessivamente 962.774 componenti. Per seguire i singoli individui nelle diverse interviste si è definito un identificativo individuale includendo nel concatenamento utilizzato per identificare le famiglie due ulteriori variabili: la data di nascita e la variabile gemelli.

I criteri di scelta degli individui inclusi nell'analisi sono schematizzati nel diagramma di flusso (*Figura 3.1*).

Si è deciso di escludere dall'analisi i giovani occupati che non hanno ancora sperimentato l'evento della TEA inerente al completamento del percorso formativo (n=1.217), – per i quali gli eventi di uscita dalla famiglia di origine e dal circuito dell'istruzione potrebbero influenzarsi reciprocamente –, rimandando ad appositi approfondimenti futuri l'investigazione della relazione tra i due eventi della TEA.

Fig. 3.1: Diagramma di flusso - Scelta del campione longitudinale



Il campione oggetto di analisi include quindi 17.371 soggetti di età compresa tra i 20 e i 34 anni che al momento della prima intervista risiedono con almeno un genitore (e senza il *partner*) e risultano occupati con contratto di lavoro dipendente ma non coinvolti in percorsi di studio o formazione (Tab. 3.1). Gli uomini sono più delle donne (61%); il 35% del campione è nella classe più giovane (20-24 anni), il 40% nella classe 25-29 anni, mentre il restante 25% in quella 30-34.

Tab. 3.1: Distribuzione del campione oggetto di analisi (vedi Fig.3.1), per genere e classe di età

	Valori assoluti				Valori percentuali			
	20-24	25-29	30-34	Totale	20-24	25-29	30-34	Totale
Uomini	3.744	4.160	2.662	10.566	22%	24%	15%	61%
Donne	2.402	2.805	1.598	6.805	14%	16%	9%	39%
Totale	6.146	6.965	4.260	17.371	35%	40%	25%	100%

3.2.2 Modelli e variabili

Per tenere conto di possibili specificità legate al genere sia in merito ai percorsi occupazionali (Struffolino e Raitano, 2020) sia al processo di transizione alla vita adulta (Badolato, 2023), le analisi sono state condotte separatamente per maschi e femmine. Attraverso lo strumento della regressione logistica, si sono analizzati i fattori potenzialmente associati all'uscita dalla casa dei genitori.

La variabile dipendente assume valore 1 se al momento della quarta intervista (nel 2014-20) il giovane adulto non è più presente nel nucleo familiare dei genitori (o è entrato a farne parte anche il *partner*²³); prende invece valore 0 se il soggetto è ancora presente nel nucleo familiare dei genitori (senza il *partner*). Il 21% dei giovani inclusi nel campione di analisi lascia la famiglia di origine nel corso dei 15 mesi di *follow-up*; tale percentuale sale al 24% per la componente femminile che evidenzia quote di uscite più elevate dei coetanei maschi in tutte e tre le classi di età (Tab. 3.2).

Tab. 3.2: Numero di uscite (o ingressi del partner) entro la IV intervista (15 mesi) e relativo peso (percentuale) sul totale degli individui con quelle caratteristiche, per genere e classe di età

	Valori assoluti				Valori percentuali			
	20-24	25-29	30-34	Totale	20-24	25-29	30-34	Totale
Uomini	449	915	719	2.113	12%	22%	27%	20%
Donne	384	757	463	1.633	16%	27%	29%	24%
Totale	860	1.672	1.193	3.648	14%	24%	28%	21%

Le variabili indipendenti considerate fanno riferimento al momento della prima intervista e riguardano sia caratteristiche “oggettive” dell'occupazione, sia la percezione che ha di esse il giovane adulto.

²³ Si tratta di meno di un centinaio di casi.

Quelle relative alle caratteristiche “oggettive” dell’occupazione sono:

- le ore lavorate,
- la retribuzione oraria,
- la tipologia contrattuale,
- la distanza dall’esordio, ovvero la durata della carriera.

Le variabili inerenti alle caratteristiche “soggettive” dell’occupazione sono:

- la soddisfazione per l’orario di lavoro,
- la soddisfazione per la retribuzione,
- la soddisfazione per la stabilità contrattuale²⁴.

Come variabili di controllo sono state incluse alcune caratteristiche socio-demografiche dell’intervistato (età, cittadinanza, livello di istruzione, ripartizione geografica e biennio di indagine), tenendo in considerazione il *background* familiare (tramite le *proxy* del livello di istruzione massimo dei genitori e del numero di componenti nucleo familiare).

Prima di procedere alla stima dei modelli di regressione, è stata verificata la multicollinearità tra variabili tramite il Fattore di Inflazione della Varianza (VIF). Il campione di analisi, trattato separatamente per maschi e femmine, è stato diviso casualmente in un dataset di *train* e uno di *test*, contenenti rispettivamente il 80% e il 20% degli individui; il primo è stato utilizzato per stimare il modello mentre il secondo per valutarne l’accuratezza.

Tutte le analisi sono state svolte con il software R.

²⁴ In Appendice è riportata la matrice di associazione tra le tre soddisfazioni (*Tab. A3.1*).

3.3 Contesto abitativo dei giovani occupati e caratteristiche del loro impiego

Prima di presentare i risultati dell'analisi longitudinale sulla propensione all'uscita condotta sul campione di giovani già occupati che alla prima intervista risiedono con i genitori (costruito come descritto nel paragrafo 3.2.1), si utilizzano i dati *cross sectional* della RCFL per fornire un inquadramento sul contesto abitativo dei giovani occupati e sulla loro condizione occupazionale.

Tali dati consentono di osservare come nel corso del periodo tra il 2013 e 2018 tra i giovani di età compresa tra i 20 e i 34 anni occupati con lavoro dipendente²⁵ e non più coinvolti in percorsi di istruzione²⁶, si sia verificata una riduzione della quota di quanti vivono con il *partner* o in altro contesto abitativo senza i genitori: tra i maschi tale quota è scesa di un punto percentuale (dal 48,2% al 47,2%); tra le femmine la percentuale – stabilmente superiore a quella maschile – cala di quasi 3 punti (da 57,4% a 54,6%) assottigliando il divario tra i due generi. I giovani quindi, pur essendo occupati, tendono a prolungare la permanenza nella famiglia di origine.

Nel periodo osservato non cambia solamente il *living arrangement* dei giovani occupati, ma emergono variazioni anche in alcune delle principali caratteristiche che definiscono la condizione occupazionale di un lavoratore, oltre che nella percezione individuale (soddisfazione per le caratteristiche dell'impiego) (*Tab. 3.3*).

Tra i giovani occupati si è significativamente ridotto il peso dei contratti a tempo indeterminato – di circa 6 punti percentuali per gli uomini (dal 74,1% al 68,2%) e di oltre 7 punti per le donne (dal 69,9% al 62,7%) – a seguito dell'aumento della diffusione dei contratti a termine. Nel periodo osservato la retribuzione media mensile – maggiore di circa 200€ per gli uomini – è aumentata di 47€ per le donne e 27€ per gli uomini:

²⁵ DIPIND. Dipendenti - Indipendenti attività principale [1: Dipendente]

²⁶ H1. Nelle 4 settimane era iscritto/a ad un corso di istruzione scolastico, universitario, accademico (Conservatorio di musica, Accademia di belle arti, ecc)? Includa anche l'iscrizione ai corsi di istruzione e formazione IFP, IFTS, ITS. [2: No]

l'incremento osservato è dovuto alla lieve crescita del numero di ore lavorate in una settimana (circa mezz'ora in più per entrambi i generi), che per le donne si combina ad una minima crescita del salario orario medio (di circa 0,20€/h) a fronte di una sostanziale stabilità per la componente maschile. Guardando alla retribuzione oraria il divario tra i due generi sostanzialmente scompare, pertanto il maggior guadagno medio mensile degli uomini non sembra essere imputabile a un salario orario più vantaggioso quanto piuttosto a un più elevato numero di ore lavorate (circa 38 ore a settimana per gli uomini contro le 32 delle donne).

Tab. 3.3: Living arrangement e caratteristiche dell'occupazione dei soggetti tra i 20 e i 34 anni occupati con lavoro dipendente e non coinvolti nella formazione, per genere.

		Donne			Uomini		
		2013-14	2015-16	2017-18	2013-14	2015-16	2017-18
Totale intervistati	Numerosità (val. ass.)	14.005	12.945	12.969	17.546	16.657	17.034
<i>Living arrangement</i>	% vive con <i>partner</i> o senza genitori	57,4%	55,8%	54,6%	48,2%	47,5%	47,2%
Contratto	% a tempo indeterminato	69,9%	67,7%	62,7%	74,1%	72,3%	68,2%
Orario	Ore lavorate, media	32,2	32,2	32,6	37,6	37,7	38,1
Retribuzione*	Retribuzione mensile, media	944	978	991	1.148	1.168	1.176
	Retribuzione oraria, media	7,41	7,62	7,63	7,46	7,44	7,43
Esordio	Età all'esordio, media	20,7	20,9	21,3	19,8	20,0	20,3
Soddisfazione**	Soddisf. guadagno, media	6,4	6,7	6,8	6,5	6,7	6,8
	Soddisf. ore lavorate, media	7,0	7,1	7,1	7,1	7,2	7,3
	Soddisf. stabilità lavorativa, media	6,8	6,9	7,0	6,9	7,1	7,2

* Corretta per inflazione (Indice generale nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC), al lordo dei tabacchi, base 2012)

** Range [0-10]

Nonostante l'arco temporale considerato sia costituito da soli 6 anni, è sufficiente per osservare anche il trend di posticipo dell'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro: entrambi i generi denotano una lieve crescita nell'età media all'esordio lavorativo (pari a circa 7 mesi), e le donne continuano ad esordire nel mondo del lavoro circa un anno dopo i coetanei maschi.

Sebbene per entrambi i generi si sia rilevata una perdita di stabilità contrattuale nel periodo, la soddisfazione individuale per questo aspetto della condizione lavorativa segna in media una leggera crescita; analogamente segna un modesto aumento la soddisfazione per il guadagno e, seppur più contenuto, anche la soddisfazione per l'orario di lavoro.

3.4 Risultati

Le stime dei modelli di regressione logistica sulla probabilità di uscita dalla casa dei genitori hanno permesso di identificare i fattori significativamente associati al fenomeno di analisi.

Per gli uomini come per le donne occupati nel lavoro dipendente, le due variabili più fortemente correlate alla probabilità di uscire di casa sono il numero di ore lavorate e la retribuzione oraria (*Tab. A3.2* in Appendice). Escono di casa più di frequente le persone che lavorano più di 26 ore alla settimana e con un guadagno netto da 9 euro in su per le donne e da 8 euro per gli uomini. Al contrario, né per gli uomini né per le donne le altre caratteristiche del lavoro sono correlate all'uscita di casa: né la tipologia di contratto, né la soddisfazione per i diversi aspetti del lavoro, né la lunghezza della carriera lavorativa.

Anche l'effetto sull'uscita di casa delle altre covariate è simile per uomini e donne: al crescere dell'età aumenta la probabilità di uscire; inoltre, escono più di frequente le persone laureate e quelle che hanno genitori laureati. Solo fra gli uomini, la probabilità di uscita è maggiore per i residenti nelle regioni del Sud o nelle Isole e per gli stranieri. Rispetto a quanto emerso dalle analisi del capitolo 2 e dagli studi precedenti che hanno analizzato l'assetto abitativo dei giovani in relazione al *background* migratorio (Gabielli e Impicciatore, 2020; Bertolini et al., 2019), la maggior propensione all'uscita degli stranieri trova conferma solo in riferimento alla componente maschile degli occupati; tra

le giovani donne lavoratrici, il possesso della cittadinanza non risulta invece aumentare la probabilità di lasciare i genitori.

In aggiunta a tali risultati, si riportano quelli ottenuti inserendo nei modelli alcune interazioni fra variabili ritenute di interesse (*Tab. A3.3 e A3.4* in Appendice).

La probabilità di uscire di casa è sensibile al reddito orario fra gli uomini residenti nel Sud-Isole, anche per retribuzione più modeste. Probabilmente nelle regioni meridionali, nelle quali il costo della vita è mediamente più basso che nel resto del Paese, è sufficiente una retribuzione oraria inferiore per affrontare la sfida dell'autonomia abitativa. Inoltre, sempre fra gli uomini, c'è interazione fra il numero di ore lavorate e la soddisfazione sull'orario di lavoro: i giovani occupati per 16-25 ore alla settimana e soddisfatti dell'orario lavorativo hanno una minore probabilità di lasciare i genitori rispetto a quelli non soddisfatti del numero di ore lavorate. Per questi giovani, vivere con i genitori e lavorare a orario ridotto potrebbe essere una scelta, più che una costrizione.

Fra le donne, si osserva invece un'interessante connessione fra ore di lavoro e tempo (biennio): le donne occupate ad orario ridotto (tra le 26 e le 35 ore settimanali) sperimentano una difficoltà nell'uscita di casa rispetto a quante lavorano a tempo pieno (36-40 ore/settimana) che cresce di intensità nel corso dei bienni considerati nell'analisi.

Pur al limite della significatività ($p\text{-value}=0,049$), anche per le donne emerge un'interazione con il territorio di residenza, ossia quella con l'orario di lavoro. Per le giovani donne occupate per 26-35 ore a settimana, si osserva infatti una minor propensione a lasciare i genitori se residenti nelle regioni del Sud o nelle Isole rispetto alle abitanti del Centro-Nord. La condizione di svantaggio verso l'autonomia economica e abitativa legata ad un'occupazione a tempo parziale risulta quindi di maggiore ostacolo per le residenti nel Meridione o nelle Isole.

Per dare evidenza dell’impatto di retribuzione e intensità lavorativa, cercando di facilitare l’interpretazione dei risultati ottenuti (Williams, 2012), si mostra come – a parità di tutte le altre condizioni – le probabilità predette per maschi e femmine variano al crescere di ciascuna delle due variabili. Si sono presi a riferimento i giovani di età 30-34, residenti nel Centro-Nord, Italiani, laureati, che al momento della prima intervista nel 2017/18 risultavano occupati a tempo indeterminato e residenti con il solo genitore, anch’esso laureato (Tab. 3.4 e 3.5).

Componendo le probabilità predette, si stima che per gli uomini che lavorano ad orario pieno (36-40 ore), la probabilità di uscita dalla famiglia entro 15 mesi dalla prima intervista è circa 0,35 se hanno un guadagno netto inferiore a 8€/h; tale probabilità sale al crescere della retribuzione fino ad arrivare a 0,51 quando il guadagno supera i 10€/h. Per le donne con le stesse caratteristiche, la probabilità stimata passa da circa 0,41 per guadagni inferiori a 9€/h, a 0,53 superando i 10€/h (Tab. 3.4).

Fissando ora il guadagno orario – su una media di 8-9€/h –, è possibile osservare le variazioni della probabilità stimata di uscita all’aumentare delle ore lavorate: per gli uomini, si passa dallo 0,17 (lavorando fino a 15 ore al giorno) allo 0,40 (lavorando 36-40 ore settimanali); per le donne tali probabilità sono pari a 0,29 e 0,42 (Tab. 3.5).

Tab. 3.4: Probabilità predette e intervallo di confidenza al 95% al variare della retribuzione oraria *, per genere.

	Donne			Uomini		
	Probabilità predette	I.C. al 95%		Probabilità predette	I.C. al 95%	
<6	0,411	0,400	0,421	0,350	0,340	0,361
[6-7)	0,426	0,415	0,436	0,351	0,341	0,361
[7-8)	0,407	0,397	0,418	0,350	0,339	0,360
[8-9)	0,424	0,414	0,435	0,399	0,388	0,409
[9-10)	0,484	0,474	0,495	0,449	0,438	0,459
>=10	0,526	0,516	0,537	0,512	0,501	0,522

* Si sono presi a riferimento i giovani di età 30-34, residenti nel Centro-Nord, Italiani, laureati, che al momento della prima intervista nel 2017/18 risultavano occupati a tempo pieno e indeterminato e residenti con il solo genitore, anch’esso laureato.

Tab. 3.5: Probabilità predette e intervallo di confidenza al 95% al variare delle ore lavorate*, per genere.

	Donne			Uomini		
	Probabilità predette	I.C. al 95%		Probabilità predette	I.C. al 95%	
Fino a 15	0,286	0,277	0,296	0,167	0,159	0,175
16-25	0,300	0,290	0,309	0,279	0,270	0,289
26-35	0,383	0,373	0,393	0,361	0,350	0,371
36-40	0,424	0,414	0,435	0,399	0,388	0,409
Oltre 40	0,390	0,380	0,401	0,419	0,409	0,430

* Si sono presi a riferimento i giovani di età 30-34, residenti nel Centro-Nord, Italiani, laureati, che al momento della prima intervista nel 2017/18 risultavano occupati a tempo indeterminato con un guadagno medio di 8-9€/h e residenti con il solo genitore, anch'esso laureato.

3.5 Discussione e conclusioni

Questo lavoro si inserisce all'interno dell'ampia letteratura che analizza la transizione di uscita dei giovani adulti dalla casa dei genitori approfondendo ciò che riguarda il sottogruppo costituito da quanti hanno già superato la “soglia” dell'inserimento nel mondo del lavoro in quanto occupati nel lavoro dipendente. Sebbene il loro *status* occupazionale dovrebbe porre questi giovani su un piano di vantaggio rispetto ai coetanei che non lavorano, anche nell'insieme degli occupati si osserva un progressivo aumento della quota di quanti risiedono con i propri genitori. Esaminare quali caratteristiche dell'occupazione agevolano i giovani occupati nell'uscita dall'abitazione dei genitori è fondamentale per comprendere gli aspetti sui quali le politiche per il lavoro dovrebbero puntare per aumentare la quota di giovani adulti che raggiungono l'autonomia abitativa, cercando se possibile di anticiparla così da favorire anche il superamento delle altre “soglie” legate alla TEA (incluso l'avere dei figli).

La prima ipotesi di questo studio prevedeva che, diversamente dal passato, la maggior permanenza nella famiglia di origine non fosse più legata all'incremento della precarietà contrattuale. Le analisi svolte hanno permesso di evidenziare che la tipologia contrattuale non influenza la probabilità di uscita dei giovani, confermando i risultati del Capitolo 2 nonché di precedenti studi, dai quali era emerso che considerando le uscite per

qualsiasi motivazione l'effetto della precarietà lavorativa risulta non significativo (Meggiolaro e Ongaro, 2024).

Non è quindi la stabilità contrattuale ad agevolare il fenomeno in esame, bensì – come supposto nella seconda ipotesi – la retribuzione nelle sue due componenti, ovvero le ore lavorate e la retribuzione oraria. Queste due caratteristiche dell'occupazione hanno un ruolo centrale nel predire la probabilità di lasciare i genitori per entrambi i generi, seppur con soglie di guadagno differenti.

A parità delle altre caratteristiche²⁷, componendo le probabilità predette, si stima che la probabilità di uscita entro 15 mesi dalla prima intervista per quanti lavorano 36-40 ore con un guadagno netto maggiore di 10€/h sia 0,51 per gli uomini e 0,53 per le donne. Per contro, la probabilità di uscita per i coetanei che lavorano 16-25 ore e guadagnano 6-7€/h risulta essere 0,24 per gli uomini e 0,30 per le donne.

Se risiedere nelle regioni del Sud o nelle Isole sembra facilitare l'uscita per gli uomini che percepiscono una retribuzione medio bassa (tra i 7 e gli 8€/ora) rispetto al vivere nel Centro-Nord in cui i costi per la vita sono mediamente più alti, per le donne abitare nel Meridione sembra un ostacolo verso l'autonomia economica e abitativa aggiuntivo all'avere un'occupazione a tempo parziale. Ciò evidenzia l'eterogeneità dei contesti caratterizzanti le varie aree del Paese che richiedono pertanto politiche di intervento mirate ad affrontare le specifiche criticità.

La terza ipotesi, secondo la quale una carriera lavorativa più lunga, potesse accelerare l'uscita dalla famiglia di origine, non risulta supportata dai dati. Sebbene la distanza dall'esordio non risulti associata all'evento analizzato, potrebbero esserlo invece le modalità in cui si sviluppa il primo inserimento occupazionale, come ad esempio la durata della ricerca di lavoro prima della prima assunzione o le caratteristiche del primo

²⁷ Si sono presi come riferimento i giovani di età 30-34, residenti nel Centro-Nord, italiani, laureati, che nel 2017/18 risiedono con il solo genitore, anch'esso laureato, e occupati a tempo indeterminato.

impiego (tipologia contrattuale, orario, retribuzione, ...). L'analisi dell'impatto di tali aspetti sulla propensione all'uscita dei giovani dalla famiglia di origine potrebbe essere sviluppata in ricerche future, individuando una fonte di dati che disponga di tali informazioni (non rilevate dalla RFL).

Infine, anche l'ultima ipotesi relativa al ruolo della soddisfazione individuale per le caratteristiche della propria occupazione non ha trovato conferma: una maggiore soddisfazione per stabilità contrattuale, orario di lavoro e retribuzione non risulta favorire l'uscita dalla casa dei genitori. Anzi, limitatamente alla componente maschile, è emerso che tra i giovani occupati ad orario ridotto (tra le 16 e le 25 ore alla settimana) quelli maggiormente soddisfatti del proprio orario lavorativo hanno una minore probabilità di lasciare la casa dei genitori rispetto a quelli che non ne sono soddisfatti. Ciò sembra indicare che tra i giovani occupati maschi lavorare ad orario ridotto sia talvolta una scelta, di cui sono soddisfatti; essi pertanto non sembrano interessati a lavorare un numero di ore più elevato per disporre di maggiori risorse economiche necessarie al raggiungimento dell'autonomia abitativa.

I risultati del presente capitolo rafforzano quelli ottenuti da altri autori nel suggerire che le politiche per il lavoro nazionali – tradizionalmente concentrate su interventi mirati a ridurre la precarietà contrattuale – dovrebbero essere ricalibrate, se si vuole effettivamente aiutare i giovani a non dipendere più dai loro genitori. I rapporti di lavoro con contratti non-standard sono spesso collegati a elevata “povertà nonostante il lavoro” (Barbieri et al., 2018; Marchi, 2022), soprattutto in ragione di orari ridotti (Raitano et al., 2019; Occhino, 2019). Inoltre non è raro, in particolare tra i più giovani, il rischio di povertà tra i lavoratori che, pur occupati con contratti a tempo indeterminato e *full-time*, ricevono un salario basso, soprattutto se impiegati in lavori poco qualificati, tipicamente nel settore dei servizi (commercio, ristorazione, tempo libero, cura della persona, logistica) (Lucifora, 2019; Lassandari, 2019). Pur tenendo conto delle differenze

fra Nord e Sud e fra uomini e donne, per agevolare l'autonomia abitativa dei giovani – spaventati dalla mancanza di risorse più che dal precariato – sono necessari politiche che favoriscano l'offerta di lavori ben pagati e *full-time*.

Pur non essendo privo di limitazioni – legate prevalentemente, come già discusso nel capitolo precedente, ai dati utilizzati relativamente alle informazioni disponibili sui corsi di vita individuali –, il presente capitolo ha introdotto per la prima volta nell'analisi delle determinanti dell'uscita dalla casa dei genitori la dimensione soggettiva della qualità dell'occupazione percepita dai giovani. Si sottolinea inoltre il valore aggiunto portato all'analisi dell'impatto delle condizioni “oggettive” dell'occupazione sull'evento oggetto di questo studio: il contributo alla letteratura sul tema è dato non solo dalla varietà di informazioni sulla carriera lavorativa incluse nell'analisi (come la sua durata) ma anche dal livello di dettaglio disponibile per variabili come retribuzione e ore lavorate che ha consentito di identificare soglie specifiche per i generi.

CAPITOLO 4

Esordi dei giovani nel mercato del lavoro dipendente in Veneto: profilazione delle traiettorie e ruolo del *background* migratorio²⁸

4.1 Introduzione

Il periodo tra l'adolescenza e l'età adulta è una fase fondamentale nel corso di vita individuale durante la quale i giovani si concentrano sul soddisfacimento delle proprie aspirazioni, sul raggiungimento dell'indipendenza economica e sull'individuazione del proprio ruolo nella società e nel mondo del lavoro. Tuttavia, il periodo della TEA è caratterizzato da una particolare vulnerabilità dovuta a molteplici fattori (Osgood, 2010; Hardgrove et al., 2014); tra questi, i cambiamenti demografici, la crescita del livello di istruzione non accompagnata da un adeguamento dei sistemi produttivi (Wolbers, 2007), l'aumento dell'età pensionabile (De Rosa e Tibaldi, 2014), ma anche la deregolamentazione del mercato del lavoro.

Iniziato in molti Paesi europei già negli anni Settanta, il processo di deregolamentazione del mercato del lavoro è stato avviato per far fronte al fenomeno della perdita occupazionale e della ridotta capacità di crescita economica.

In riferimento al contesto italiano, a cavallo tra gli anni Novanta e 2000 sono state introdotte diverse riforme che hanno ridotto i vincoli sulle assunzioni con contratti a termine e introdotto nuove forme contrattuali atipiche con l'obiettivo di favorire la partecipazione dei lavoratori più vulnerabili, come donne, *over 50*, giovani e immigrati (Struffolino e Raitano, 2018). La principale riforma che ha avviato il processo di

²⁸ Un estratto del capitolo è stato pubblicato in: Rocco I., & Girardi D. (2024) *Giovani, background migratorio e ingresso nel mercato del lavoro regionale*. *Economia e società regionale*, XLII(1).

deregolamentazione del mercato del lavoro risale al 1997. Con il "pacchetto Treu" (legge n.186/1997) sono state introdotte le agenzie di lavoro interinale – finalizzate a reperire il personale al posto delle imprese fungendo da intermediari tra lavoratori e aziende – e i tirocini – periodi di orientamento e di formazione svolti in un contesto lavorativo e finalizzati all’inserimento dei giovani nel mondo del lavoro – ; è stata inoltre riformata la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato (introdotto nel 1962, Legge 230/1962), allentando i vincoli per l’assunzione di lavoratori a termine e riducendo le sanzioni per le violazioni relative alla trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. Nel 2001 (con il decreto legislativo 368/2001) i rimanenti vincoli sull'utilizzo di accordi a tempo determinato sono stati in gran parte rimossi con l’eliminazione dell’obbligo previsto per i datori di lavoro di dichiarare i motivi specifici per il ricorso ad un contratto temporaneo.

Un paio di anni dopo, con "la legge Biagi" (legge 30/2003), sono stati introdotte nuove tipologie di contratti atipici: collaborazioni a progetto, lavoro a chiamata, *staff leasing* (o somministrazione di lavoro a tempo indeterminato), *job sharing* (o contratto di lavoro ripartito: due lavoratori si impegnano ad adempiere solidalmente ad un'unica e identica obbligazione lavorativa). Al contempo, da circa la metà degli anni Novanta le assunzioni a tempo indeterminato nel settore pubblico sono state fortemente ridotte per limitare la spesa pubblica, riducendo così di fatto le possibilità dei giovani di ottenere un contratto stabile in questi settori (Dell’Aringa et al., 2007). Da allora, il ricorso ai contratti atipici ha continuato ad espandersi, con solo tentativi molto recenti da parte del governo di imporre restrizioni sull'uso del lavoro temporaneo (ad esempio, il 'Decreto Dignità' del 2018), sebbene successivamente indeboliti.

Le riforme elencate hanno quindi legittimato un maggiore ricorso ai contratti a tempo determinato e alle nuove tipologie di contratti atipici introdotte – che sono andati spesso a sostituire forme stabili di occupazione, soprattutto per le coorti più giovani

(Barbieri et al., 2019) – senza far registrare gli effetti positivi attesi sui tassi di occupazione, se non un breve "effetto luna di miele" (Boeri e Garibaldi, 2007; Barbieri e Cutuli, 2016).

La conseguente crescente flessibilità dei rapporti di lavoro si è spesso tradotta in un aumento della precarietà e in una progressiva erosione della sicurezza dei lavoratori, specialmente tra i più giovani che si sono trovati a sperimentare traiettorie lavorative meno prevedibili rispetto a quelle delle generazioni precedenti. I loro percorsi nel mondo del lavoro sono divenuti meno lineari in quanto caratterizzati da una maggiore varietà di eventi e di transizioni tra essi, con un crescente grado di differenziazione tra le carriere individuali. Il grado di complessità dei percorsi occupazionali (misurato sia all'interno delle singole traiettorie individuali, sia nel confronto tra carriere di diversi soggetti) viene quindi utilizzato come indicatore del loro livello di prevedibilità e linearità (Raitano e Struffolino, 2013; Winkle e Fasang, 2021).

In letteratura numerosi indicatori sono stati investigati nel tentativo di sintetizzare tratti salienti dei percorsi occupazionali; tra questi: il tempo di attesa per il primo impiego, la probabilità di raggiungere la stabilità contrattuale dopo un contratto a termine, le differenze salariali tra diversi tipi di contratto e il *job-turnover* (Contini e Trivellato, 2005; Gagliarducci, 2005; Autor e Houseman, 2010; Barbieri e Cutuli, 2016; Cascioli, 2016; Colella, 2016; Oliverira et al., 2016; Kreiner et al., 2020).

I precedenti tentativi di analizzare le caratteristiche longitudinali delle traiettorie di ingresso nel mercato del lavoro focalizzandosi sulla loro complessità (Berloffo, 2015; Zimmermann e Konietzka, 2018; Struffolino e Raitano, 2018; Heglum, 2023) si sono basate su due concetti centrali dell'approccio del corso di vita (Elder, 1998): la differenziazione e la destandardizzazione (Brückner e Mayer, 2005). La differenziazione fa riferimento al grado di complessità delle carriere di ingresso a livello individuale: una traiettoria è molto differenziata se il giovane sperimenta frequenti transizioni tra diversi

stati lavorativi, considerando sia i passaggi tra episodi di occupazione e di disoccupazione, sia quelli tra differenti rapporti di lavoro (che non precludono il mantenimento dello status di occupato); la destandardizzazione indica invece l'eterogeneità degli stati lavorativi nelle diverse carriere, nonché dei momenti in cui essi vengono sperimentati dai lavoratori: le traiettorie lavorative sono standardizzate se includono gli stessi stati lavorativi, sperimentati nello stesso ordine e nello stesso momento.

La letteratura differisce sull'impatto di differenziazione e destandardizzazione: da un lato esse sembrano generare carriere instabili e frammentate per la maggior parte delle forze di lavoro, indipendentemente dalle caratteristiche individuali dei lavoratori (Wilthagen e Tros, 2004; Barbieri e Cutuli, 2016; Gebel e Giesecke, 2016); d'altro canto, la prospettiva della persistenza delle disuguaglianze associa alle tradizionali dimensioni della stratificazione rischi diversi di esposizione alla complessità di un mercato del lavoro deregolamentato (Breen, 1997; Goldthorpe, 2002; Struffolino e Raitano, 2018).

L'analisi di questi due fenomeni ha permesso di rilevare le differenze tra generazioni di lavoratori che si sono affacciati sul mercato del lavoro nello sperimentare uno sbilanciamento tra bisogni (linearità/stabilità di carriera) e aspettative e il loro soddisfacimento lungo il corso di vita (Schizzerotto et al., 2011).

Lo *status* socio-economico sembra influenzare fortemente entrambi i fenomeni: i giovani meno istruiti risultano maggiormente esposti a traiettorie individuali volatili e variabili, specialmente tra le donne; tale effetto aumenta tra le coorti a seguito della crescita del numero medio di transizioni e di stati lavorativi sperimentati e dell'aumento del tempo trascorso in occupazione piuttosto che in disoccupazione/inoccupazione, in particolare per la componente femminile. Analogamente, anche la destandardizzazione aumenta tra le coorti, ancora una volta maggiormente tra le donne (Widmer e Ritschard, 2009; Simonson et al., 2011; Struffolino e Raitano, 2018).

Lo svantaggio iniziale sperimentato dalle coorti più giovani non sembra essere dovuto a minori *chances* lavorative in termini assoluti – aumentate invece come conseguenza della deregolamentazione –, quanto piuttosto a minori opportunità di inserimenti nel mercato del lavoro con contratti fin da subito stabili e alla perdita salariale connessa all’instabilità occupazionale (Raitano e Struffolino, 2013).

Le maggiori variazioni riscontrate in termini di differenziazione e destandardizzazione riguardano la componente femminile, che pur registrando importanti aumenti nell’istruzione e nella partecipazione al mercato del lavoro continua a confrontarsi con la persistenza di stereotipi di genere radicati nelle credenze culturali inerenti alle aspettative rispetto all’impegno lavoro-famiglia (Grunow et al. 2018). Rispetto ai giovani uomini, le donne tendono a esordire più frequentemente in lavori flessibili (Struffolino e Raitano, 2020) e a scontare persistenti divari retributivi (Naticchioni e Ricci 2012; Mussida e Lucarelli 2014), sui quali talvolta incidono anche l’attrattività fisica e l’appartenenza etnica (Campos-Soria e Roperò-Garcia, 2016).

L’origine dei lavoratori influenza fortemente le loro condizioni occupazionali (Boeri et al., 2015; Cillo e Perocco, 2015; Fuller, 2015; Venturini e Villosio, 2017; Busetta et al., 2018). Per quanto riguarda i salari, i lavoratori con origine straniera risultano avere guadagni simili ai nativi all’ingresso nel mondo del lavoro, ma le opportunità di crescita divergono con l’esperienza lavorativa (Venturini e Villosio, 2008). In merito alla partecipazione al mondo del lavoro, i giovani stranieri denotano maggiori difficoltà di inserimento rispetto ai giovani nativi, e fin dal momento di ingresso si riscontra un differenziale occupazionale che aumenta nel tempo. Ed in alcuni settori, come del caso delle costruzioni e degli altri comparti tipici dell’inserimento di lavoratori stranieri, il differenziale salariale e occupazionale risulta ancora più ampio (De Rosa et al., 2014; Fusaro e López-Bazo, 2018), influenzato anche dalle tempistiche di immigrazione. In Italia, come in molti altri Stati, i giovani immigrati presenti da più tempo

nel Paese incontrano minori difficoltà nella partecipazione al mercato del lavoro rispetto ai coetanei immigrati più di recente, soprattutto tra le donne (Kunz, 2003; Fellini, 2018). Il modello generale per i lavoratori stranieri sembra essere una carriera frammentata (ad elevata differenziazione), confinata a lavori stagionali o temporanei, alternata tra lavoro legale e illegale (Fellini, 2018; Colucci, 2019).

Tale contestualizzazione sull'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e sulle principali sfide e strategie di risposta, a livello europeo e nazionale, appare essenziale per approfondire la disamina della strutturazione delle carriere iniziali dei giovani.

4.1.1 Opportunità occupazionali e background migratorio

Il dibattito sui mutamenti nelle biografie lavorative delle persone (Buzzi e Cavalli, 2002 e 2007; Carreri e Gosetti, 2018; Colasanto, 2018; Spanò, 2019) è oggi attraversato da molteplici domande rivolte soprattutto al futuro, ipotizzando che alcuni *trend* in atto possano stravolgere o comunque modificare in modo consistente le modalità e i significati attribuiti all'esperienza lavorativa; di recente, e ad esempio di ciò, è sufficiente ricordare la discussione sui risvolti legati all'intelligenza artificiale (ILO, 2023). Il dibattito politico sui possibili risvolti sul mercato del lavoro è molto acceso, in particolare in riferimento al tema del rischio di sostituzione, ovvero la possibilità che l'intelligenza artificiale vada a sostituire alcune tipologie di lavori (Isceri e Luppi, 2022) – ad esempio quelli che svolgono compiti manuali ripetitivi o mansioni amministrative e di supporto ufficio – erodendo la base occupazionale. Tali dibattiti tendono talvolta a trascurare le specificità del sistema produttivo nazionale e regionale, che mostra invece una domanda di lavoro in crescita, in particolare per quanto riguarda le posizioni a bassa qualificazione, e che deve fare i conti con l'impatto delle dinamiche demografiche sulla forza di lavoro. La componente immigrata dell'offerta di lavoro è quindi fondamentale per sopperire il più possibile alle esigenze delle aziende, sia in settori ritenuti a minor rischio di sostituzione

(come agricoltura, ristorazione e costruzioni), sia in settori maggiormente a rischio (come industria e logistica) (Baronio et al., 2024).

Tale questione rappresenta quindi un esempio della necessità di prestare attenzione al fatto che le biografie individuali siano inserite in contesti socialmente definiti, in “campi” di possibilità che evidenziano diverse potenzialità per differenti componenti sociali che in quei contesti interagiscono. Da questo punto di vista, anche il sistema dell’impiego è un “campo” – in termini *bourdesiani* (Bourdieu, 1979) – in cui l’articolazione dei percorsi lavorativi è *embedded* (letteralmente “inglobata”, “incorporata”); tale termine è utilizzato in sociologia economica per intendere che le conformazioni economiche – quindi anche quelle legate nello specifico alla configurazione dei percorsi nel mercato del lavoro locale – sono strettamente connesse ai contesti in cui si svolgono (Polanyi, 1944), che risultano pertanto determinanti nella strutturazione delle specifiche caratteristiche del mercato del lavoro. Ciò vale anche per quei giovani con *background* migratorio che stanno gradualmente popolando le fila della TEA (Girardi, 2012; Girardi et al., 2014) delle generazioni nate dall’immigrazione in Italia.

Si tratta di una componente strategica – per le caratteristiche di necessità che essa riveste in un contesto a medio-bassa specializzazione e a forte richiesta di manodopera immigrata, per il presente ma soprattutto per il prossimo futuro – da molteplici punti di vista, tanto in termini teorici quanto nell’effettivo contributo alle dinamiche del sistema dell’impiego. Da quest’ultima angolatura, i giovani con *background* migratorio rappresentano – nel più ampio segmento giovanile – un asset suscettibile di potenziale valorizzazione, proprio in virtù di una domanda di lavoro che spesso reclama profili complessi per essere “competitiva” (OCSE, 2017). Essi, tuttavia, rappresentano un segmento interessante anche da un punto di vista teorico, perché osservandone le traiettorie è possibile apprezzare se sia intervenuto o meno qualche cambiamento nei

meccanismi di incorporazione economica subalterna che hanno strutturalmente caratterizzato fin qui la popolazione immigrata. In particolare, tale osservazione consente di valutare anche nel contesto Veneto, oggetto del presente capitolo, il rilievo strategico che la componente immigrata riveste per il combinato disposto delle ragioni appena richiamate. Essa, inoltre, si colloca nel più ampio dibattito – precedentemente delineato – sulla partecipazione delle nuove generazioni al mercato del lavoro.

Le crescenti difficoltà incontrate dai giovani al momento del loro inserimento nel mercato del lavoro (Fullin, 2002; Toffanin, 2017) – con un incremento sia della quota di ingressi in condizione di precarietà e vulnerabilità (Bertolini, 2012; Di Nicola et al., 2014), talvolta di sottoccupazione (Pintaldi e Pontecorvo, 2018), sia della complessità delle carriere lavorative iniziali (Struolino e Raitano, 2020) – per i lavoratori con *background* migratorio sovente si aggiunge alla complessità di ritagliarsi opportunità occupazionali all’insegna della complementarità rispetto alla popolazione italiana. I giovani stranieri – in forte aumento tra le forze di lavoro nell’ultimo ventennio, soprattutto tra i giovani – partecipano al mercato del lavoro occupando spesso segmenti specifici sia da un punto di vista professionale (fortemente segregati nelle occupazioni meno qualificate) (Bernardi et al., 2011; Fullin e Reyneri, 2011; Ballarino e Panichella, 2015) sia settoriale (prevalentemente nell’ambito dell’agricoltura, delle costruzioni e di alcuni servizi, soprattutto ristorazione, cura e pulizie), oltre che per quanto riguarda le modalità di inserimento, tipicamente con rapporti di lavoro caratterizzati da una maggiore flessibilità e brevità (Anastasia et al., 2013; Rocco et al., 2023) non di rado vincolati alla stagionalità di alcune attività e sfociando talvolta nell’irregolarità (Ficco et al. 2014).

Si ritiene pertanto importante prestare particolare attenzione ai giovani di origine straniera e a come sono andate a strutturarsi le loro traiettorie occupazionali, a fronte di una domanda di lavoro immigrato che continua a essere fortemente tratteggiata in termini duali e disuguali.

4.1.2 Il Veneto come caso studio

Come introdotto nel Capitolo 1 (paragrafo 1.5) non è solo l'ampia copertura temporale della base dati a giustificare la scelta del Veneto come caso di studio per analizzare gli esordi e i percorsi lavorativi iniziali dei giovani nel mercato del lavoro regionale. Regione tradizionalmente manifatturiera, ha consolidato le proprie traiettorie di sviluppo soprattutto nell'ultimo ventennio del Novecento, diventando un attore economico di prima grandezza non solo sul piano nazionale, ma distinguendosi anche sul piano internazionale (Marini, 2012 e 2022). La spina dorsale di questo sviluppo è stata la piccola impresa, che ha trovato nella forma distrettuale un ecosistema peculiare. Fattori imprescindibili del distretto erano – e per alcuni versi ancora sono – la conoscenza diffusa, una forte vocazione territoriale su determinate specificità produttive, reti corte e (appunto) localizzate, e una flessibilità operativa molto accentuata (Bagnasco, 1977; Beccattini, 1987). Sul finire del secolo scorso, i distretti veneti sono diventati la colonna dello sviluppo locale e il prerequisito di *performance* economiche che hanno letteralmente stravolto la fisionomia di un territorio che fino a pochi anni prima aveva ancora dei tratti prevalentemente agricoli o comunque non strutturalmente identificati in termini industriali.

In particolare, questa regione presenta una storia (recente e meno recente) che ne fa un ambito d'elezione per dare conto della partecipazione delle persone di origine straniera al mercato del lavoro, nonché delle evoluzioni intervenute nel tempo.

A partire dagli anni Novanta, lo sviluppo dell'economia veneta ha trovato nella popolazione di origine straniera un elemento centrale di spinta. Specifici fattori di attrazione hanno fatto sì che l'aumento della produzione non potesse affidarsi solo a forze endogene, ma dovesse invece aprirsi alle migrazioni dall'estero. Tra tali fattori rientrano: il mutamento delle aspettative nei confronti del lavoro da parte delle coorti più giovani (che ha favorito un allontanamento dal lavoro di fabbrica come orizzonte socialmente

desiderabile); il contrarsi quantitativo delle nuove leve di esordienti; la maggiore precarietà normativa e quindi sociale delle persone di origine straniera, che incontrava molto bene dinamiche di crescita economica basate sull'intensità di lavoro e sulla necessità di avere leve giovani e disponibili a modalità d'impiego a bassa produttività di capitale e ad alto impegno di lavoro.

Questo modello, che ha agevolato l'inserimento economico di molti immigrati giunti in Italia in quegli anni e i primi ricongiungimenti di donne e bambini avvenuti negli anni successivi, ha tuttavia mostrato i primi segni di forte mutamento (e per certi versi di crisi) all'inizio degli anni Duemila (Marini, 2012 e 2022). L'acuirsi della concorrenza internazionale, lo spostamento verso l'alto dei livelli di conoscenza richiesti ai lavoratori e alle imprese come cifra del valore aggiunto prodotto, l'evoluzione dei profili di specializzazione internazionale verso l'utilizzo della conoscenza stessa come fattore chiave della produttività hanno posto i distretti veneti di fronte a sfide inedite. Ciò ha condotto in un primo momento all'internazionalizzazione dei distretti (Murat e Paba, 2006), che hanno esternalizzato parte delle filiere all'estero in virtù di minori costi di produzione, e poi alla crescente polarizzazione delle imprese: tra quelle più innovative, che sono anche cresciute dimensionalmente fino a divenire medie aziende, e quelle che si sono mantenute piccole manifestando maggiori sofferenze nel fare proprio il nuovo paradigma (D'Elia, 2020). Di fatto, il tessuto manifatturiero veneto, pur innervando ancora la società locale, si è rivelato meno in grado di garantire lavoro andando incontro a crisi di apprezzabile portata, come ad esempio quella intervenuta nel biennio 2008-2009.

Accanto a questa evoluzione del manifatturiero, si è contestualmente sviluppato anche il settore terziario, che peraltro in Veneto non è equivalso solo ai servizi per le imprese ma è venuto a configurarsi anche, e soprattutto, in termini di lavoro di cura coperto in via precipua dalle assistenti familiari di origine immigrata, che hanno trovato

nel modello di *welfare* familista (Esping-Andersen, 1999) nazionale una declinazione molto favorevole al proprio impiego.

Date queste coordinate, studiare l'evoluzione della partecipazione immigrata al sistema d'impiego regionale assume la valenza di "caso studio".

4.2 Obiettivi

Il quadro complessivo che emerge è quello di un mercato del lavoro in costante rimodellamento, a seguito delle modifiche normative introdotte nel tempo e dei mutamenti negli assetti economici internazionali; tali modifiche hanno prodotto, tra gli altri effetti, un progressivo cambiamento nello strutturarsi delle storie professionali individuali, con lo sgretolamento della lineare progressione di "carriera" (intesa come sequenza di eventi caratterizzati dal raggiungimento del "posto fisso", dall'accumularsi di coerente esperienza professionale, dall'avanzamento salariale e di *status*, ecc.): il passaggio da un mercato del lavoro più stabile, caratterizzato da un numero limitato di rapporti di lavoro, ad un mercato molto più mobile, contraddistinto da carriere frammentate, comporta una profonda diversificazione dei percorsi occupazionali e una ridefinizione dell'identità lavorativa, molto più sfaccettata, che si concretizza in una pluralità di contratti, in una varietà di *status* occupazionali, in una frequentazione di attività e settori produttivi variegati, e in una mancata certezza di reddito che spesso si protrae per lunghe fasi della vita.

Il presente capitolo intende approfondire come si sono strutturati i recenti esordi e le carriere lavorative iniziali dei giovani rispondendo ai seguenti obiettivi principali:

- il primo, riguardante l'evento di esordio nel mercato del lavoro dipendente regionale, mira a mostrare i cambiamenti che hanno contraddistinto le coorti di nascita più recenti nel momento del loro ingresso nell'occupazione, prestando particolare attenzione alle differenze di

genere e cittadinanza;

- il secondo, inerente alle carriere iniziali dei giovani, si propone di descrivere come si sono strutturate le loro traiettorie lavorative nei primi anni successivi all'ingresso nell'occupazione;
- il terzo intende investigare come il *background* migratorio influenza la permanenza nel mercato del lavoro regionale, l'articolazione dei percorsi occupazionali, nonché le opportunità di migliorare la propria condizione occupazionale.

Tale lavoro approfondirà il livello di dettaglio finora raggiunto in riferimento alla multidimensionalità sottostante la complessità delle carriere lavorative; inoltre, proporrà un'analisi delle traiettorie iniziali declinata anche rispetto al *background* migratorio, superando la difficoltà di reperire dati longitudinali sulle carriere individuali – in particolare per la componente immigrata contraddistinta da una maggior mobilità territoriale – che fa sì che tale tema finora sia stato poco trattato con un tale livello di dettaglio sulla composizione delle traiettorie individuali.

Dopo un rapido accenno alla fonte dei dati utilizzata (per un maggior approfondimento si rimanda al Capitolo 1), l'articolazione del presente contributo proseguirà con due sezioni che descriveranno le analisi condotte per rispondere ai due obiettivi conoscitivi e presenteranno i principali risultati ottenuti.

4.3 Dati e metodi

I dati utilizzati provengono dal SILV, l'archivio amministrativo in cui confluisce il flusso di informazioni contenute nelle dichiarazioni (CO) dovute dai datori di lavoro per notificare gli eventi di attivazione, cessazione, proroga o trasformazione di ciascun rapporto di lavoro. Tale fonte ha come universo di riferimento tutti i rapporti di lavoro subordinato e para-subordinato attivati dalle imprese regionali, sia pubbliche che private;

essa è in costante aggiornamento e offre la possibilità di osservare le dinamiche del mercato del lavoro regionale fin dagli anni 2000, consentendo in particolare di esplorare le caratteristiche dei singoli lavoratori e, in una prospettiva longitudinale, le loro traiettorie nel mercato del lavoro.

4.3.1 Analisi dell'età all'esordio nel mercato del lavoro regionale

Per analizzare l'età all'esordio nel mercato del lavoro regionale, si sono considerate le coorti di giovani transitati nel mercato del lavoro veneto che sono nate tra il 1985 e il 1995. L'ampia copertura temporale della base dati consente di identificare correttamente l'evento di esordio dei giovani a partire dalle coorti nate nel 1985²⁹; inoltre, per poter seguire tutte le coorti di nascita fino ad almeno i 25 anni, si sono considerate quelle nate entro il 1995³⁰.

Tali eventi non necessariamente rappresentano degli esordi assoluti nel lavoro, perché i giovani possono aver avuto precedenti esperienze di lavoro fuori regione (in Italia o all'estero) o, più di rado, nel lavoro autonomo³¹. Pur non potendo quantificare la quota di esordi assoluti tra quelli osservati, è ipotizzabile che sia molto alta tra i giovani italiani, ma molto più bassa tra gli stranieri.

Si tratta in totale di 830.385 giovani (*Tab. 4.1*), prevalentemente maschi (56%) e di cittadinanza italiana (70%); la presenza straniera è tuttavia di assoluto rilievo in quanto superiore al peso che questa componente riveste nei flussi di lavoro dipendente regionale (secondo i dati SILV, poco sopra al 25% in termini di soggetti coinvolti e di assunzioni nell'ultimo quinquennio³²).

²⁹ La base dati risulta attendibile e completa fin dai primi anni Duemila, quindi per i nati nel 1985 si possono identificare correttamente gli esordi successivi al compimento dei 15 anni di età.

³⁰ I dati utilizzati nelle analisi che seguiranno sono stati estratti nel 2021, pertanto si dispone di informazioni complete sugli esordi entro i 26 anni anche la coorte dei nati del 1995.

³¹ Sebbene sia poco frequente che un giovane esordisca direttamente nel lavoro autonomo per poi transitare nel dipendente.

³² Dati SILV disponibili nel sito: <https://www.venetolavoro.it/assunzioni-dipendenti>

La numerosità delle singole coorti si riduce inevitabilmente e progressivamente tanto più recente è la coorte di nascita in quanto si accorcia il periodo di osservazione del potenziale esordio: se per la coorte di nati nel 1985 è stato possibile osservare gli esordi fino ai 36 anni, per i nati nel 1995 si arriva al massimo ai 26 anni.

Tab. 4.1 – Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) dei giovani nati tra il 1985 e il 1995 transitati nel mercato del lavoro dipendente veneto, per coorte di nascita, genere e cittadinanza

	Freq. ass.	Freq. %
Totale	830.385	100%
Coorte di nascita		
1985	88.752	11%
1986	84.999	10%
1987	83.831	10%
1988	84.410	10%
1989	80.005	10%
1990	77.801	9%
1991	72.914	9%
1992	70.835	9%
1993	65.501	8%
1994	62.366	8%
1995	58.971	7%
Genere		
Donne	368.737	44%
Uomini	461.648	56%
Cittadinanza all'esordio		
Italiani	580.915	70%
Stranieri	249.470	30%

4.3.2 Analisi delle carriere iniziali all'interno del mercato del lavoro regionale

Per quanto riguarda l'analisi sulle traiettorie iniziali nel mercato del lavoro dipendente regionale, sono stati considerati i soggetti che soddisfano le seguenti caratteristiche:

- giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni;
- che hanno esordito nel mercato del lavoro veneto negli anni 2007, 2012 o 2017;
- con un contratto di lavoro dipendente³³.

³³ Contratti a tempo indeterminato, di apprendistato, a tempo determinato e in somministrazione.

Le carriere dei giovani che soddisfano tali criteri di inclusione sono state seguite per 36 mesi dalla data di esordio, in modo da disporre per tutti di un periodo omogeneo e sufficientemente lungo per seguirne gli sviluppi occupazionali.

Sono stati considerati i giovani *under 30* per riuscire ad osservare sia gli ingressi più precoci (avvenuti prima della maggiore età), sia gli esordi più tardivi, che possono verificarsi dopo la conclusione dei percorsi di studio più lunghi.

La scelta di considerare tre specifici anni di esordio nell'arco temporale di un decennio è mirata a rappresentare fasi congiunturali significativamente diverse – esordi avvenuti: prima della grande crisi del 2008 (ossia nel 2007); in piena crisi economica (2012); nella fase di ripresa occupazionale della seconda metà del decennio scorso (2017) – e a tenere conto delle modifiche normative intervenute che possono aver condizionato le modalità di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Come dettagliato nel Capitolo 1, la base dati contiene informazioni complete ed affidabili a partire dal 2000: la parzialità dell'informazione sugli esordi avvenuti prima di quell'anno relative a giovani (nati entro il 1984) che non hanno sperimentato alcun evento di avviamento o cessazione tra l'anno 2000 e quello di osservazione determina una possibile sovrastima degli esordi registrati nel 2007 (per i giovani tra i 22 e i 29 anni) e nel 2012 (tra i 27 e i 29 anni). L'entità dell'eventuale sovrastima è da ritenersi molto ridotta³⁴.

La scelta di includere esclusivamente i contratti di lavoro dipendente è legata da un lato alla natura della base dati – che per queste tipologie contrattuali offre la totale copertura dell'informazione, inclusa quella sul tempo lavorato³⁵ – e dall'altra alla volontà

³⁴ Per il 2017, unico dei 3 anni considerati per cui la fonte consente di osservare in maniera esaustiva tutti gli esordi tra i 15 e i 29 anni, si è calcolato di quanto sarebbe aumentata la numerosità della popolazione osservata se si fossero inclusi come esordienti anche i giovani che avevano lavorato prima del 2010, ma che tra il 2010 e il 2017 non avevano sperimentato alcun evento di avviamento o cessazione. Agli 84.480 esordienti “effettivi” del 2017 se ne sarebbero così aggiunti 1.831. Si può quindi ipotizzare che l'entità dell'eventuale sovrastima dei giovani esordienti nel 2007 sia non superiore al 2% e che quelli del 2012 sia inferiore all'1%.

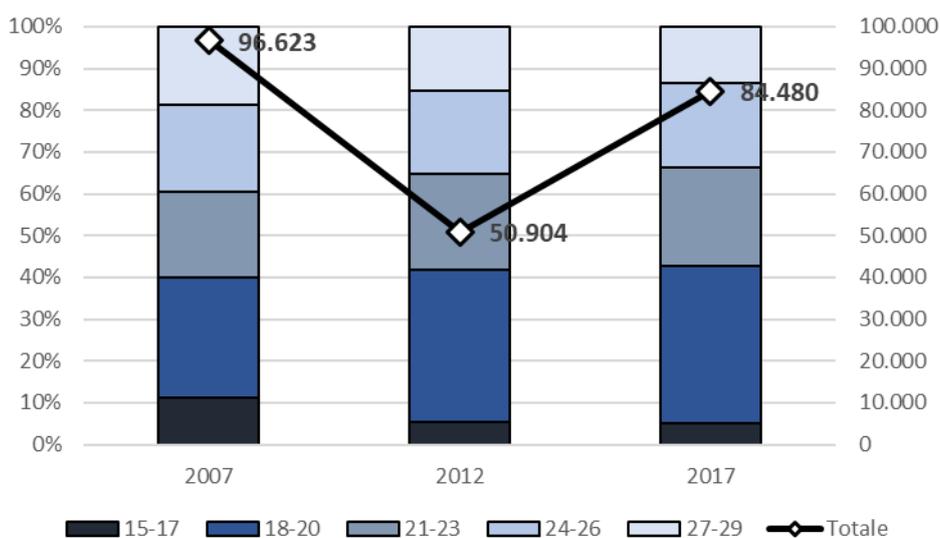
³⁵ Per gli altri contratti (lavoro a chiamata, domestico e parasubordinato) non è disponibile un'informazione precisa, perché non necessariamente il tempo lavorato coincide con la durata contrattuale (pensiamo ad esempio al lavoro a chiamata per il quale la vigenza del rapporto non equivale all'effettivo svolgimento di un'attività lavorativa)

di concentrare l'analisi sugli effettivi inserimenti lavorativi e non sulle esperienze (i tirocini extra-curricolari) a ridosso dei percorsi di formazione.

Data comunque la crescente rilevanza ed attenzione per i tirocini, è utile precisare che nella popolazione analizzata in questo lavoro quasi un caso su 10 ha svolto un tirocinio prima di esordire nel lavoro dipendente. Il 40% dei tirocini ha portato all'assunzione nella stessa azienda con un contratto dipendente; per questi giovani, la scelta di non includere i tirocini tra le modalità di esordio considerate, ha solamente posticipato l'osservazione dell'evento di esordio di 6 mesi (distanza mediana). Per il restante 60% degli esordienti che hanno svolto un tirocinio la distanza mediana tra tirocinio e esordio effettivo nel lavoro dipendente è di oltre un anno, pertanto è lecito ritenere si trattasse di esperienze volte più alla formazione che all'ingresso nel mondo del lavoro.

La distribuzione degli esordi nei tre anni selezionati riflette inevitabilmente il clima congiunturale: dei 232.007 giovani che soddisfano i criteri di inclusione precedentemente descritti 96.623 hanno esordito nel 2007, nel 2012 gli esordi sono scesi a 50.904 per poi risalire a 84.480 nel 2017 (*Graf. 4.1*). Si nota che la percentuale di giovani che esordiscono prima della maggiore età si dimezza tra il 2007 e il 2012 (dall'11% al 5%), per poi rimanere invariata nel 2017. Tra il 2007 e il 2017 la percentuale di esordienti nella classe 18-20 anni aumenta di ben 9 punti percentuali (dal 29% al 38%), mentre si riduce la quota con oltre 26 anni. A prevalere è la componente maschile (56%) (*Tab. 4.2*); la quota di stranieri è pari ad un terzo e aumenta tanto più alta è l'età dei giovani all'esordio (passando dal 22% tra gli esordienti di 15-19 anni al 43% tra gli over 24).

Graf. 4.1 – Numerosità (asse dx.) e composizione percentuale per classe di età (asse sin.) degli esordienti, per anno di esordio.



Tab. 4.2 – Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) del genere e della cittadinanza degli esordienti, per classe di età.

	Valori assoluti				Composizione %			
	Totale	15-19	20-24	25-29	Totale	15-19	20-24	25-29
Totale	232.007	71.263	92.800	67.944	100%	100%	100%	100%
Genere								
Donne	101.432	28.157	43.226	30.049	44%	40%	47%	44%
Uomini	130.575	43.106	49.574	37.895	56%	60%	53%	56%
Cittadinanza								
Stranieri	77.183	15.386	32.257	29.540	33%	22%	35%	43%
Italiani	154.824	55.877	60.543	38.404	67%	78%	65%	57%

Al fine di classificare le traiettorie iniziali dei giovani nel mercato del lavoro dipendente regionale si è applicato l’algoritmo CART (*Classification and Regression Trees*); introdotto da Breiman et al. (1984), è un approccio non parametrico senza assunzioni distributive che consente di gestire *dataset* contenenti variabili di tipo categoriale e ordinale (Wałęga e Wałęga, 2021). I metodi basati sugli alberi, che trovano applicazione in molti campi disciplinari, dall’economia (Williams et al., 1987; Keely e Tan, 2008; Manasse e Roubini, 2009; Galletta, 2016; Bilton et al., 2017), all’ingegneria,

medicina, biologia e *marketing* (De'ah e Fabricius, 2000; Dacko et al., 2016), sono tecniche statistiche utili per esplorare *dataset* complessi se le assunzioni dei modelli lineari sono in qualche modo violate (De'ah e Fabricius, 2000; Frisman et al., 2008) o se le variabili risposta o quelle esplicative presentano *outlier*, valori mancanti o sbianciati (Low e Lai, 2016).

La scelta delle variabili utilizzate in tale analisi è stata discussa con esperti del mercato del lavoro regionale al fine di includere il maggior numero di dimensioni caratterizzanti dei percorsi di carriera che rappresentino indicatori chiave delle differenti tipologie di esordio; esse sono:

- lo stato iniziale, ovvero la tipologia di contratto di esordio, declinato in “stabile” (contratto a tempo indeterminato o apprendistato) e “a termine” (contratto a tempo determinato o somministrato);
- lo stato finale, con cui si distingue tra chi è occupato e chi non lavora alla fine dei 36 mesi di osservazione;
- il “verso” della carriera, che è determinato dal confronto tra lo stato prevalente nei primi tre mesi e quello relativo al trimestre conclusivo del periodo di osservazione: se i due stati prevalenti sono uguali il verso della carriera “non cambia”; se lo stato prevalente iniziale è un contratto stabile e quello finale è un contratto a termine la carriera “peggiora”, al contrario la carriera “migliora”. Se nello stato finale il giovane risulta uscito dal mercato del lavoro dipendente, il verso è ritenuto peggiorato, indipendentemente da quale fosse il contratto iniziale prevalente;
- il numero delle transizioni aziendali quale indicatore della discontinuità/frammentazione delle carriere lavorative individuali: si sono contati cioè i passaggi tra aziende diverse piuttosto che il numero di contratti sperimentati, in quanto le modifiche contrattuali intervenute nella stessa azienda (le trasformazioni e le novazioni contrattuali) non sono state ritenute una ragione di

frammentazione pur se incidenti sul “verso”;

- il tasso di saturazione, calcolato per ogni individuo come percentuale di giornate lavorate su quelle lavorabili nel periodo di osservazione.

Tramite l’applicazione degli alberi di regressione, costruiti utilizzando il *software* R, si è diviso il nodo genitore iniziale (l’intero campione) in gruppi più piccoli e omogenei (nodi figli) basati su una variabile dipendente, che in questo caso è rappresentata dal tasso di saturazione. Tale indicatore, utilizzato anche all’interno di analisi congiunte tra i principali enti e organismi incaricati del monitoraggio dell’occupazione nazionale – ovvero, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ISTAT, INPS, INAIL e ANPAL (2018) –, consente di misurare il livello dell’effettiva partecipazione dei giovani al mercato (Chiozza et al., 2020; ASTRIL - Associazione Studi e Ricerche Interdisciplinari sul Lavoro, 2020). L’incremento nella frammentarietà delle carriere non è necessariamente associato a una riduzione della partecipazione al lavoro, ovvero a bassi tassi di saturazione del tempo lavorato: è infatti possibile raggiungere elevati livelli di partecipazione al lavoro anche con traiettorie occupazionali composte di numerosi rapporti di lavoro (anche con diverse tipologie contrattuali e datori di lavoro), purché questi si alternino senza lunghi periodi di disoccupazione.

Le altre quattro variabili – stato iniziale, stato finale, verso della carriera e numero di transizioni aziendali – sono state utilizzate come variabili indipendenti per suddividere i giovani in gruppi entro cui i tassi di saturazione del tempo lavorato fossero il più simili possibile (minima varianza entro gruppo).

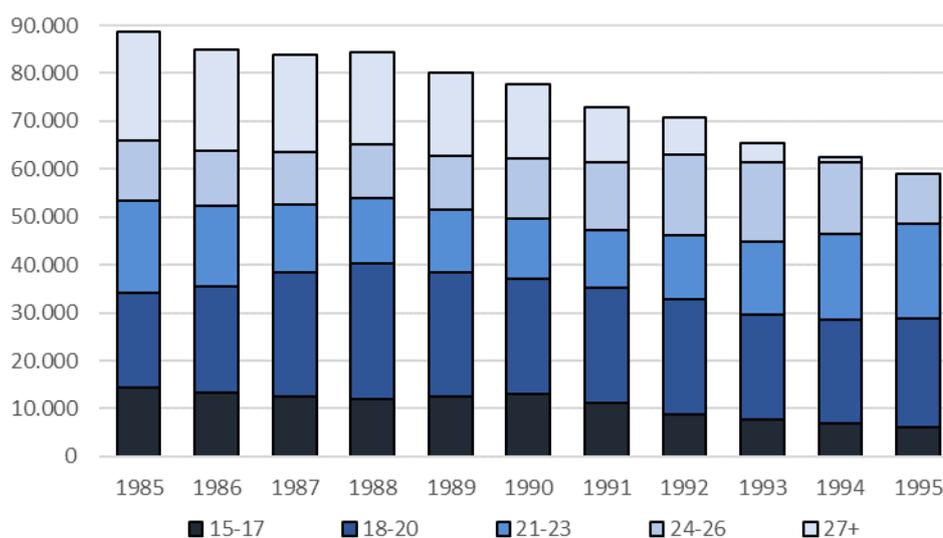
4.4 Risultati

4.4.1 Analisi dell'età all'esordio nel mercato del lavoro regionale

Per osservare l'evento di esordio nel sistema di impiego regionale, come anticipato si è fatto riferimento ai giovani nati tra il 1985 e il 1995 che sono transitati nel mercato del lavoro dipendente veneto. Ciò che balza subito all'occhio è il progressivo posticipo degli esordi tra le coorti (*Graf 4.2*): in quelle più giovani gli esordienti quindicenni sono sostanzialmente scomparsi (come conseguenza dei cambiamenti introdotti con il prolungamento dell'obbligo scolastico), sono diminuiti di molto anche quelli tra i 16 e i 18 anni e invece sono aumentati gli esordi dopo i 20 anni (come effetto ragionevole del diffondersi di una propensione a percorsi scolastici più lunghi).

Per le prime coorti, che si sono potute osservare per una finestra temporale più ampia, si rileva che la maggior parte degli esordi (oltre i due terzi) è avvenuta entro i 25 anni di età.

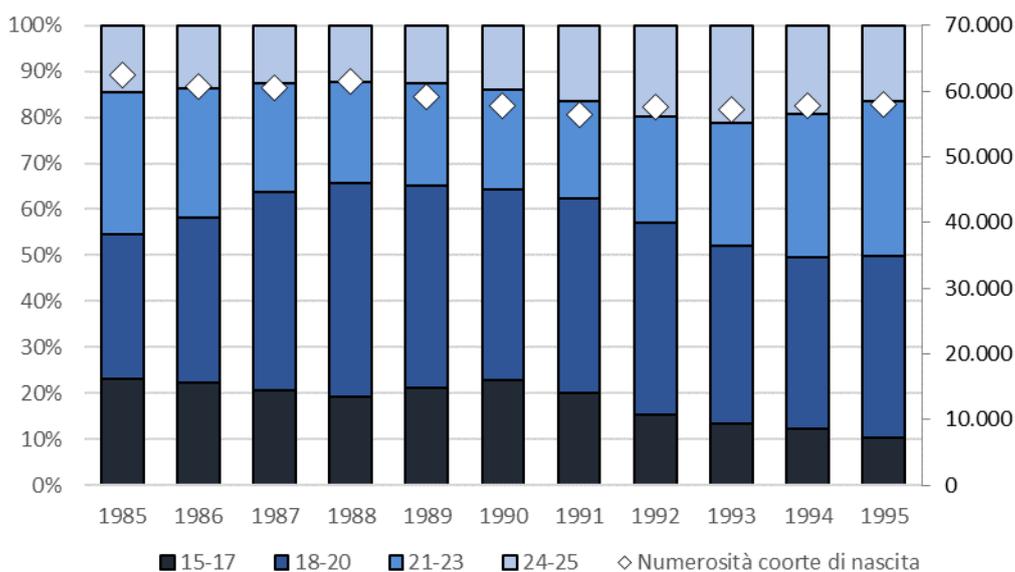
Graf. 4.2 – Distribuzione (valori assoluti) dell'età all'esordio (in classi) nel mercato del lavoro dipendente regionale, per coorte di nascita.



Al fine di uguagliare l'intervallo di osservazione delle coorti, ci si è limitati ad osservare gli esordi avvenuti entro i 25 anni.

Complessivamente si rileva una lieve diminuzione del numero di esordienti tra le coorti (*Graf. 4.3*): si contano oltre 60 mila esordi per i giovani nati tra il 1985 e il 1989, mentre per le coorti dal 1992 al 1995 gli esordi sono circa 57-58mila.

Graf. 4.3 – Esordi entro i 25 anni. Distribuzione percentuale dell'età all'esordio (in classi) nel mercato del lavoro dipendente regionale (scala a sin.), per coorte di nascita, e numerosità delle coorti (rombi bianchi, scala a dx). Totale.

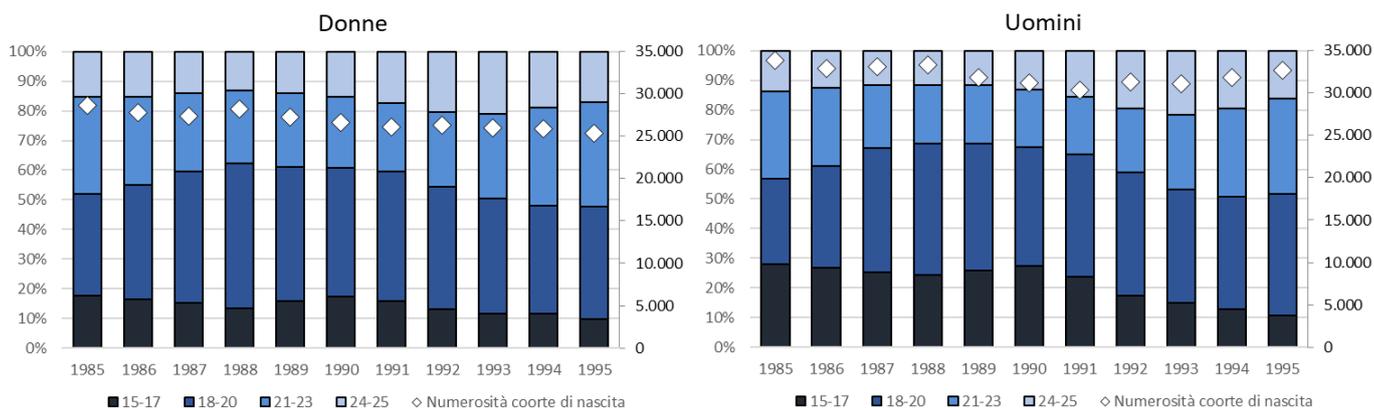


Distinguendo gli esordienti nel lavoro dipendente regionale per genere, si osserva che il numero di esordienti uomini è più elevato di quello delle donne per tutte le coorti (*Graf. 4.4*). Il posticipo degli esordi è maggiormente evidente nella popolazione maschile, storicamente caratterizzata da ingressi nel mercato del lavoro in più giovane età e da percorsi di istruzione più corti delle coetanee.

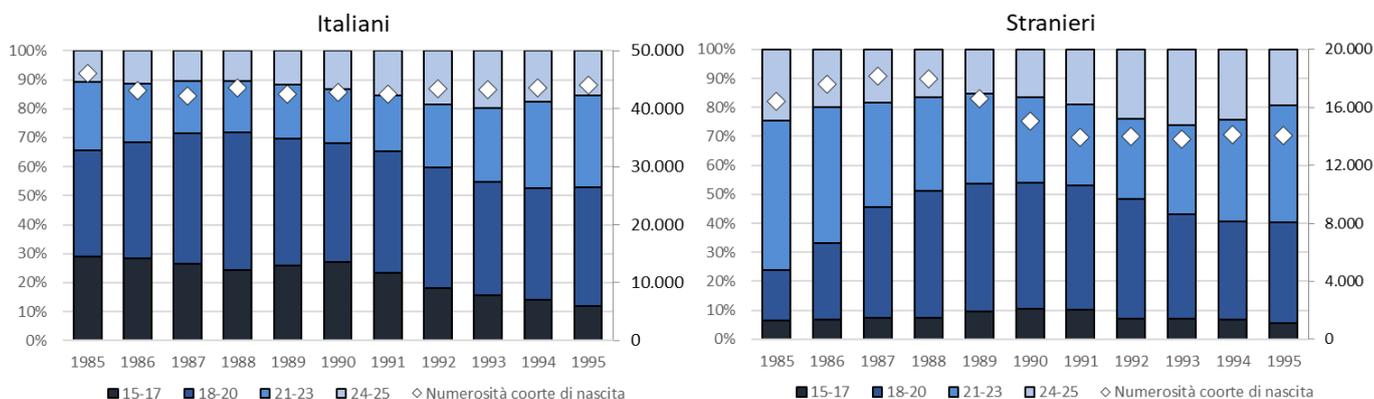
Per quanto riguarda invece le differenze tra Italiani e stranieri si nota che questi ultimi sono diminuiti di numero nelle coorti del 1989-1991, per stabilizzarsi poi sui 14.000 esordienti per coorte (*Graf. 4.5*). Pur non potendo quantificare la quota di esordi assoluti tra quelli osservati, è ipotizzabile che sia molto alta tra i giovani italiani, ma molto più bassa tra gli stranieri. Tra questi ultimi, l'andamento dell'età all'esordio nel mercato del lavoro dipendente regionale risulta meno lineare, con età tendenzialmente più elevate

rispetto agli Italiani. Tale andamento osservato per gli stranieri può quindi essere legato all'età in cui lasciano il loro Paese di origine; inoltre, avendo legami territoriali meno stringenti (spesso, soprattutto tra gli immigrati di prima generazione che arrivano più frequentemente da soli, limitati al mantenimento dell'occupazione in quel territorio), presentano una maggiore propensione a continuare a muoversi anche dopo aver lasciato il Paese di origine (anche all'interno del Paese di destinazione), il che contribuisce ad aumentare la probabilità che abbiano avuto impieghi anche in altri territori (diversi dal Paese di origine) prima di trovare collocazione in Veneto. Si può inoltre ipotizzare che, essendo a maggior rischio di impiego nel lavoro sommerso, alcuni di loro potrebbero aver sperimentato questo tipo di lavoro prima di essere contrattualizzati regolarmente (e risultare tracciabili nelle basi dati). Confrontando i due generi (*Graf. 4.6*), si osserva che è la componente maschile degli stranieri a mostrare la maggior crescita e la minor linearità dell'età all'esordio nel mercato del lavoro regionale.

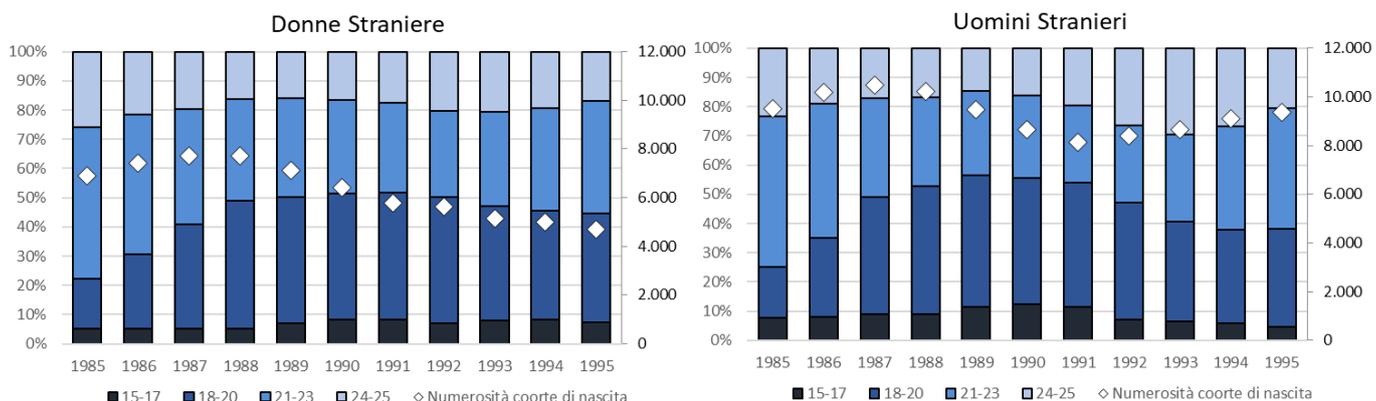
Graf. 4.4 – Esordi entro i 25 anni. Distribuzione percentuale dell'età all'esordio (in classi, scala a sin.), per coorte di nascita, e numerosità delle coorti (scala a dx). Donne e uomini.



Graf. 4.5 – Esordi entro i 25 anni. Distribuzione percentuale dell'età all'esordio (in classi, scala a sin.), per coorte di nascita, e numerosità delle coorti (scala a dx). Italiani e stranieri.



Graf. 4.6 – Esordi entro i 25 anni. Distribuzione percentuale dell'età all'esordio (in classi, scala a sin.), per coorte di nascita, e numerosità delle coorti (scala a dx). Donne straniere e uomini stranieri.



Osservando il numero di movimenti (intesi in senso generico, come eventi di attivazione di rapporti di lavoro o tirocini) successivi all'esordio registrati nella base dati, emerge che tra gli 830.385 giovani transitati nel mercato del lavoro regionale, il 29% non ha registrato nessun movimento successivo all'esordio; il 26% ha sperimentato non più di 2 movimenti successivi, il 21% tra i 3 e i 5, e quasi un giovane ogni 10 ne ha sperimentati oltre 10 (*Tab. 4.3*). Prendendo in esame anche la coorte di nascita dei giovani, si osserva che la quota di quanti non registrano movimenti successivi all'esordio rimane stabile tra le coorti, sebbene le più giovani abbiano avuto a disposizione una finestra temporale più corta per fare esperienza nel mondo del lavoro. Tale evidenza può essere influenzata dall'evoluzione delle dinamiche del mercato del lavoro negli ultimi decenni sempre più caratterizzate dalla presenza di istituti contrattuali volti a facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro, soprattutto dei più giovani – alimentando la possibilità di percorsi più frammentati e articolati. Inoltre, si nota che la crescita di 5 punti percentuali nella quota di giovani con 1-2 movimenti successivi all'esordio viene bilanciata dalla riduzione della quota con oltre 10 rapporti successivi.

Se il numero di movimenti successivi all'esordio osservato per i due generi non presenta particolari differenze, lo stesso non si può dire confrontando i giovani in funzione della loro cittadinanza (*Tab. 4.4*). Emerge infatti che la percentuale di giovani che compaiono nella base dati solamente con l'evento di esordio è più alta per gli stranieri (38%) che per gli Italiani (25%). È noto che i lavoratori stranieri, generalmente meno radicati territorialmente, presentano una maggiore mobilità lavorativa, accentuata dal loro elevato impiego con contratti temporanei e in attività stagionali che spesso riflette e si associa alla mobilità territoriale³⁶. Tale caratteristica sembra riscontrarsi anche tra le classi di età più giovani, aspetto che potrebbe limitare la possibilità di seguirne i percorsi

³⁶ Il tasso di persistenza dei lavoratori stranieri è notevolmente più basso rispetto a quello mostrato dagli italiani, e varia significativamente in funzione delle nazionalità. (Anastasia et al., 2005).

lavorativi entro i confini regionali.

Tab. 4.3 – Distribuzione del numero di rapporti successivi all'esordio, per coorte di nascita

	Totale	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Valori assoluti												
Totale	830.385	88.752	84.999	83.831	84.410	80.005	77.801	72.914	70.835	65.501	62.366	58.971
Solo esordio	241.895	26.127	25.317	24.998	24.970	23.440	22.381	20.777	20.221	18.590	17.930	17.144
1 o 2	216.959	21.585	20.726	20.513	20.795	19.980	19.835	19.150	19.313	18.530	18.458	18.074
Da 3 a 5	175.546	17.953	16.908	16.942	17.254	16.552	16.546	15.683	15.636	14.747	13.975	13.350
Da 6 a 10	121.496	13.329	12.819	12.530	12.832	12.111	11.763	10.900	10.153	9.277	8.268	7.514
Oltre 10	74.489	9.758	9.229	8.848	8.559	7.922	7.276	6.404	5.512	4.357	3.735	2.889
Valori percentuali												
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Solo esordio	29%	29%	30%	30%	30%	29%	29%	28%	29%	28%	29%	29%
1 o 2	26%	24%	24%	24%	25%	25%	25%	26%	27%	28%	30%	31%
Da 3 a 5	21%	20%	20%	20%	20%	21%	21%	22%	22%	23%	22%	23%
Da 6 a 10	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	14%	14%	13%	13%
Oltre 10	9%	11%	11%	11%	10%	10%	9%	9%	8%	7%	6%	5%

Tab. 4.4 – Numero di rapporti successivi all'esordio, per genere e per cittadinanza

	Totale	Genere		Cittadinanza	
		Donne	Uomini	Italiani	Stranieri
Valori assoluti					
Totale	830.385	368.737	461.648	580.915	249.470
Solo esordio	241.895	98.877	143.018	145.973	95.922
1 o 2	216.959	96.651	120.308	151.118	65.841
Da 3 a 5	175.546	82.568	92.978	133.284	42.262
Da 6 a 10	121.496	57.067	64.429	93.485	28.011
Oltre 10	74.489	33.574	40.915	57.055	17.434
Valori percentuali					
Totale	100%	100%	100%	100%	100%
Solo esordio	29%	27%	31%	25%	38%
1 o 2	26%	26%	26%	26%	26%
Da 3 a 5	21%	22%	20%	23%	17%
Da 6 a 10	15%	15%	14%	16%	11%
Oltre 10	9%	9%	9%	10%	7%

4.4.2 Analisi delle carriere iniziali all'interno del mercato del lavoro regionale

In merito all'analisi longitudinale sulle carriere iniziali, effettuata sui giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni che hanno esordito con un contratto di lavoro dipendente nel mercato del lavoro veneto negli anni 2007, 2012 o 2017, si parte mostrando la distribuzione delle cinque variabili criterio selezionate con l'obiettivo di descrivere gli aspetti caratterizzanti dei percorsi di carriera (*Tab. 4.5*): lo stato iniziale, lo stato finale, il "verso" della carriera, il numero delle transizioni aziendali, e il tasso di saturazione (ovvero la percentuale di giornate lavorate su quelle lavorabili nel periodo osservato).

Il 40% delle carriere osservate ha inizio con un contratto stabile; tra le donne tale percentuale scende al 38%, mentre tra gli esordienti più giovani sale al 46% per merito dell'elevata frequenza di contratti di apprendistato, che fa sì che in quella fascia di età si riscontrino anche la quota più alta di occupati a 36 mesi dall'esordio (49%).

I giovani per i quali si rileva un miglioramento contrattuale sono circa il 16% all'interno di ogni classe di età e genere.

I giovani che non sperimentano cambi di azienda costituiscono circa un terzo degli esordienti tra i 15 e i 19 anni, mentre rappresentano quasi la metà della classe 25-29 anni.

È interessante osservare quanto consistente sia la porzione di giovani esordienti che raggiungono subito alti livelli di saturazione del tempo lavorabile: la quota di giovani che nei 36 mesi successivi all'esordio hanno lavorato per oltre il 90% del tempo disponibile è pari al 29%. Si nota inoltre che le traiettorie lavorative dei giovani che esordiscono più tardi risultano quelle più "consistenti" (dal punto di vista del livello di saturazione).

Osservando come la cittadinanza si riflette sui tratti distintivi degli esordi, è emerso che la forte mobilità lavorativa e territoriale che contraddistingue gli stranieri favorisce la loro uscita dal mercato del lavoro regionale.

Tab. 4.5 – Variabili criterio, per classe di età all'esordio e genere

	Totale	Età			Genere		Cittadinanza	
		15-19	20-24	25-29	Donne	Uomini	Stranieri	Italiani
Totale	232.007	71.263	92.800	67.944	101.432	130.575	77.183	154.824
Stato iniziale								
Stabile	40%	46%	37%	37%	38%	42%	40%	39%
A termine	60%	54%	63%	63%	62%	58%	60%	61%
Stato finale								
Non lavora	53%	51%	54%	55%	54%	53%	63%	49%
Lavora	47%	49%	46%	45%	46%	47%	37%	51%
Verso								
Peggiora	51%	50%	52%	52%	51%	52%	61%	47%
Non cambia	33%	35%	31%	33%	33%	33%	28%	35%
Migliora	16%	16%	16%	15%	16%	16%	11%	18%
Numero di transizioni aziendali								
Nessuna	53%	47%	54%	59%	52%	54%	54%	41%
1	23%	26%	23%	20%	24%	23%	21%	23%
2	12%	14%	11%	10%	12%	11%	12%	12%
3	6%	6%	6%	5%	6%	6%	6%	6%
4+	6%	7%	6%	6%	6%	6%	7%	18%
Saturazione (%)								
<10	21%	22%	21%	19%	21%	21%	24%	20%
10<<50	29%	31%	28%	27%	29%	28%	32%	27%
50<<90	21%	21%	21%	20%	22%	20%	21%	21%
>90	29%	26%	29%	33%	29%	30%	23%	33%

Alla fine del periodo di osservazione infatti il 60% di essi risulta non occupato (all'interno del lavoro dipendente regionale) confermando i risultati di studi precedenti (Anastasia et al., 2005) che avevano evidenziato come la partecipazione degli stranieri al mercato del lavoro regionale fosse spesso occasionale e temporanea; inoltre, solamente per uno straniero su dieci è possibile osservare un miglioramento nella condizione contrattuale (confrontando il contratto prevalente nel primo e nell'ultimo trimestre di osservazione). Ciò si riflette in una saturazione del tempo lavorabile più bassa di quella degli Italiani: oltre uno straniero su tre ha infatti un tasso di saturazione inferiore al 10%, mentre tra gli Italiani tale quota è inferiore a uno su cinque.

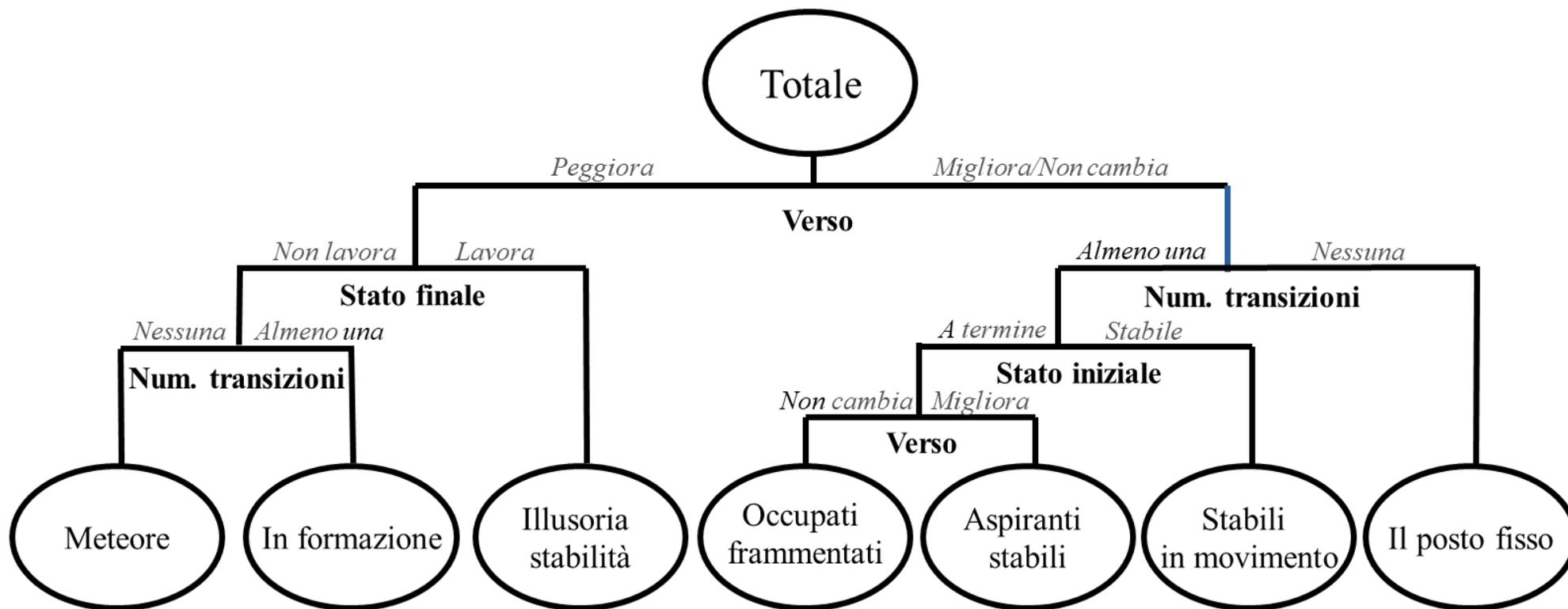
Le quattro variabili stato iniziale, stato finale, verso della carriera e numero di transizioni aziendali sono state proposte come criteri per suddividere la popolazione osservata in gruppi entro cui i tassi di saturazione del tempo lavorato fossero il più simili possibile (minima varianza entro gruppo). L'applicazione degli alberi di regressione ha consentito di identificare sette classi di giovani (*Fig. 4.1*) fortemente accomunate dalle modalità di ingresso nel mondo del lavoro. Le variabili criterio che risultano maggiormente discriminanti nella definizione delle classi sono il verso della carriera (che rappresenta appunto il nodo genitore dell'albero) e il numero di transizioni aziendali, che risultano decisive nella differenziazione tra i livelli di saturazione delle diverse tipologie di carriera³⁷.

La prima classe identificata (*Tab. 4.6*) è costituita da giovani che hanno esordito prevalentemente con contratti a termine, che non hanno sperimentato cambi di azienda e che sono usciti dal mercato del lavoro veneto prima della fine del periodo di osservazione. Questa classe si contraddistingue inoltre per tassi di saturazione molto bassi: la metà dei

³⁷ Per verificare la consistenza dei risultati ottenuti le analisi sono state ripetute escludendo un gruppo "critico" alla volta: stranieri, domiciliati all'esordio fuori Veneto e esordienti con sede di lavoro fuori regione; nel monitoraggio delle carriere iniziali di tali gruppi, in particolare degli stranieri (come discusso nel paragrafo 1.4), si riscontrano maggiori difficoltà per via di una maggior propensione alla mobilità territoriale e all'uscita dal mercato del lavoro regionale. La struttura dell'albero di regressione è rimasta invariata.

suoi componenti ha lavorato per circa tre mesi nel triennio di osservazione (tasso mediano di saturazione: 9%). Si tratta della classe più numerosa, con al suo interno un terzo degli esordienti.

Fig. 4.1 – Albero di regressione



Tab. 4.6 – Classi e variabili criterio

	Meteore	In formazio- ne	Illusoria stabilità	Occupati frammen- tati	Aspiranti stabili	Stabili in movimen- to	Il posto fisso	Totale
Totale	75.507	37.606	5.929	21.055	23.778	20.138	47.994	232.007
Stato iniziale								
Stabile	30%	34%	96%			100%	64%	40%
A termine	70%	66%	4%	100%	100%		36%	60%
Stato finale								
Non lavora	100%	100%		23%	5%	7%	6%	53%
Lavora			100%	77%	95%	93%	94%	47%
Verso								
Peggiora	100%	100%	100%					51%
Non cambia				100%		98%	74%	33%
Migliora					100%	2%	26%	16%
Numero di transizioni aziendali								
Nessuna	100%		4%				100%	53%
1		56%	36%	32%	51%	59%		23%
2		23%	27%	25%	27%	24%		12%
3		10%	16%	16%	12%	10%		6%
4+		11%	16%	27%	10%	7%		6%
Saturazione								
Mediana	8,9	27,0	68,5	58,6	82,5	93,2	100,0	50,4
[IQR]	[21,3]	[35,4]	[47,5]	[47,1]	[35,1]	[28,2]	[0,0]	[83,3]

Tab. 4.7 – Classi e anno di esordio

	Meteore	In formazio- ne	Illusoria stabilità	Occupati frammen- tati	Aspiranti stabili	Stabili in movimen- to	Il posto fisso	Totale
Totale	75.507	37.606	5.929	21.055	23.778	20.138	47.994	232.007
Anno								
2007	32%	17%	3%	7%	7%	12%	22%	100%
2012	37%	13%	3%	9%	9%	7%	22%	100%
2017	30%	17%	2%	11%	14%	6%	19%	100%

Possiamo definire questi esordienti come “meteore” in quanto giovani che appaiono fugacemente nel mondo del lavoro, occupati per un brevissimo lasso di tempo nella finestra di osservazione per poi rientrare tra le non forze di lavoro, magari sfuggendo all’osservazione per ragioni di mobilità territoriale o, residualmente, per transitare nel lavoro autonomo.

All’estremo opposto si collocano i giovani che hanno sperimentato da subito un inserimento stabile o un miglioramento (passando da un contratto a termine a uno stabile) nella medesima

impresa presso la quale hanno esordito (i casi in cui “verso” migliora, 26%, sono il risultato di una trasformazione a tempo indeterminato). Individuano in qualche modo l’ideale inserimento lavorativo a lungo rappresentato nei termini del “posto fisso”: i componenti di questa classe saturano il 100% del tempo lavorabile nell’azienda di esordio e quasi la totalità risulta occupata alla fine del periodo di osservazione.

Tra queste due polarità si collocano cinque classi, in un crescendo dei tassi di saturazione.

La classe più vicina alle “meteore”, per brevità del periodo lavorato (tasso mediano di saturazione del 27%), prevalente contratto di esordio a termine (66%) e stato finale di non occupazione (tutti usciti dal lavoro dipendente), raccoglie il 16% dei casi. Vi rientrano giovani che hanno esordito nel mondo del lavoro per periodi leggermente più lunghi e spesso lavorato presso più aziende, sperimentando magari lavori compatibili con il proseguimento del proprio percorso di studi e formazione, per i quali in questi anni il lavoro non rappresentava il focus esistenziale e che pertanto possiamo definire “in formazione”.

Quella successiva è tra tutte la meno numerosa (include solo il 3% degli esordienti) e vi rientrano i giovani che, sebbene abbiano esordito con contratti stabili e siano occupati a 36 mesi dall’esordio (dopo aver cambiato mediamente 5 posti di lavoro), registrano un peggioramento contrattuale rispetto all’esordio. Il livello di saturazione medio-alto (69%) che questa classe raggiunge non è tanto il frutto delle buone promesse del lavoro di esordio, ma piuttosto il risultato dell’elevata mobilità delle loro carriere che si delineano quindi come una “illusoria stabilità”.

Le ultime tre classi sono accomunate dall’aver sperimentato almeno la stabilità contrattuale (se non un miglioramento) pur avendo fatto due o più transizioni aziendali.

La classe caratterizzata dal più alto numero di cambi di azienda (oltre il 40% dei suoi membri ne ha effettuati almeno 3) individua i giovani che possiamo definire come gli “occupati frammentati” e include il 9% dei soggetti; i suoi componenti esordiscono con contratti a termine e mantengono tale tipologia contrattuale nei numerosi rapporti di lavoro che attivano successivamente. Nel loro caso l’alta frammentarietà si traduce comunque in un tasso di

saturazione mediana prossimo al 60%.

La quota di giorni lavorati sale significativamente per la classe degli “aspiranti stabili” (83%): essi esordiscono con rapporti a termine come i giovani nella classe precedente, ma entro la fine della finestra di osservazione approdano alla stabilità contrattuale.

L’ultima classe include invece i giovani che hanno esordito subito con rapporti a tempo indeterminato o di apprendistato e hanno lavorato quasi la totalità del periodo osservato (93%) pur sperimentato (a differenza della classe “il posto fisso”) più transizioni aziendali; da qui la denominazione “stabili in movimento”.

Confrontando i gruppi per anno di esordio (*Tab. 4.7*) si nota che la quota di esordienti classificati nelle traiettorie più stabili contrattualmente (“stabili in movimento” e “il posto fisso”) si riduce nel tempo; ciò riflette il processo di diffusione dei contratti a termine, a discapito di quelli stabili, che ha caratterizzato l’ultimo ventennio (seppur con alcuni rallentamenti dovuti alle politiche introdotte nel 2015 e nel 2018 mirate alla stabilizzazione delle occupazioni), in particolare tra i lavoratori più giovani.

Il peso più alto delle “meteore” si riscontra tra gli esordienti del 2012 (37%), che si sono affacciati nel mercato del lavoro nel pieno della crisi economica; nel 2017 la quota coperta da questo gruppo si riduce (30%) grazie anche alle condizioni più favorevoli della fase di ripresa occupazionale.

Se le classi identificate descrivono tipi di carriere ben distinte, esse non sembrano invece delineare “tipologie di esordienti” altrettanto marcate, vedendo piuttosto emergere solo delle leggere caratterizzazioni.

Confrontando ad esempio maschi e femmine, si osserva che la componente femminile ha un peso tra il 40% e il 45% in tutte le classi, ad eccezione di quella degli “occupati frammentati” nella quale i due generi sono prossimi all’equilibrio (*Tab. 4.8*).

Per quanto riguarda l’età all’esordio, confrontando le due classi contraddistinte dai livelli più bassi di saturazione si osserva una maggiore concentrazione di esordienti tra i 15 e i 19 anni

nella classe “in formazione” (34% rispetto al 27%), che rafforza l’ipotesi che in questa classe siano presenti numerosi giovani che stanno proseguendo il loro percorso formativo. Gli esordienti tra i 25 e i 29 anni sono più presenti nelle classi più estreme (“meteore” e “il posto fisso”).

I giovani che esordiscono ad età più avanzate hanno più frequentemente come primo contratto un tempo indeterminato e quindi possono risultare facilitati nel conseguimento della stabilità lavorativa. I numerosi esordi dopo i 24 anni tra le “meteore” possono essere invece legati all’alta presenza di stranieri in questa classe (ben il 40% contro una media del 33%), aspetto che conferma il fatto che i giovani stranieri tendono ad esordire nel mercato del lavoro dipendente regionale ad età più avanzate rispetto agli italiani.

Tab. 4.8 – Classi e caratteristiche individuali

	Meteore	In formazione	Illusoria stabilità	Occupati frammentati	Aspiranti stabili	Stabili in movimen- to	Il posto fisso	Totale
Totale	75.507	37.606	5.929	21.055	23.778	20.138	47.994	234.007
Sesso								
Donne	43%	45%	40%	49%	45%	41%	43%	44%
Uomini	57%	55%	60%	51%	55%	59%	57%	56%
Classe di età								
15-19	27%	34%	44%	30%	34%	41%	27%	31%
20-24	41%	40%	36%	40%	42%	37%	39%	40%
25-29	32%	26%	20%	30%	24%	22%	34%	29%
Cittadinanza								
Stranieri	40%	40%	32%	29%	23%	35%	24%	33%
Italiani	60%	60%	68%	71%	77%	65%	76%	67%

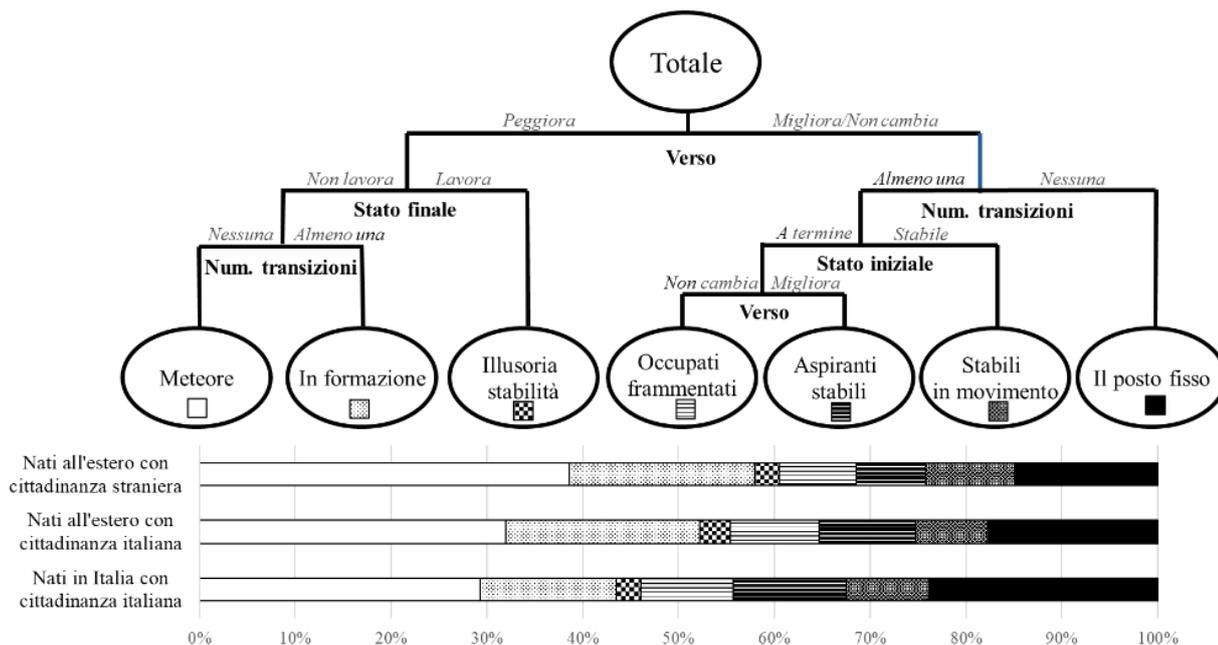
4.4.3 *Confronto tra background migratori*

Si prosegue ora prestando particolare attenzione ai giovani di origine straniera con l'obiettivo di approfondire la loro permanenza all'interno del mercato del lavoro dipendente regionale e l'articolazione dei loro percorsi occupazionali, a fronte di una domanda di lavoro immigrato che continua a essere fortemente tratteggiata in termini duali e disuguali. Più nel dettaglio, si cercherà di rispondere alle seguenti domande: come si connotano le opportunità di inserimento lavorativo dei giovani alla luce del loro *background* migratorio? In che misura l'anzianità migratoria favorisce le traiettorie più continuative e contrattualmente stabili? Infine: quali sono gli eventuali *pattern* di mobilità sociale?

I 232.007 giovani che soddisfano i criteri di inclusione precedentemente descritti sono stati quindi osservati guardando al *background* migratorio, definito sulla base delle informazioni relative a luogo di nascita e cittadinanza posseduta all'esordio nel mercato del lavoro regionale. Il gruppo preponderante è costituito dai giovani nati in Italia e in possesso della cittadinanza italiana (n=145.021). Tra i giovani nati all'estero, 9.803 possiedono la cittadinanza italiana e 76.310 quella straniera; è lecito supporre che questi ultimi rappresentino il gruppo di giovani immigrati con la minor anzianità migratoria. Per via della ridotta numerosità (n=873), il sottogruppo di giovani nati in Italia ma in possesso della cittadinanza straniera è stato escluso dall'analisi³⁸. In riferimento alle sette tipologie di traiettorie precedentemente identificate e descritte, dalla rappresentazione grafica (Fig. 4.2) emerge chiaramente come le traiettorie più brevi e frammentate siano più frequenti per i giovani nati in un altro Paese: se tra i nati in Italia la classe delle "meteore" pesa meno del 30%, tra quelli nati all'estero aventi cittadinanza italiana sale al 32% e ben al 39% tra quelli con cittadinanza straniera.

³⁸ Si tratta prevalentemente di giovani uomini, di origine asiatica (soprattutto Cinesi) che partecipano al mercato del lavoro con un breve rapporto.

Fig. 4.2 – Classificazione delle tipologie di traiettorie nel lavoro dipendente: albero di regressione e distribuzione delle classi per background migratorio



Unendola alla classe adiacente – denominata “in formazione” in quanto raccoglie i giovani che, pur condividendo lo stato finale di non occupazione, hanno lavorato per periodi leggermente più lunghi e presso più aziende, sperimentando impieghi compatibili con il proseguimento del proprio percorso di studi e formazione – si arriva a considerare oltre la metà dei nati all’estero aventi cittadinanza italiana e quasi il 60% degli esordienti con cittadinanza straniera.

Oltre il 70% degli Italiani inclusi in queste due classi ha esordito nei servizi (prevalentemente in quelli turistici); tra i giovani nati all’estero e con cittadinanza straniera questa quota si riduce mentre aumenta quella relativa agli esordi nell’agricoltura (26% tra le “meteore” e 17% nella classe “in formazione”) e nelle costruzioni (prossimi al 13% in entrambe le classi); la distribuzione dei settori d’esordio dei giovani nati all’estero e con cittadinanza italiana è intermedia rispetto a quella degli altri due gruppi: essi esordiscono più frequentemente degli Italiani nell’industria (in particolare nella metalmeccanica) e più spesso dei giovani con cittadinanza straniera nel terziario avanzato e nei servizi alla persona.

Il *background* migratorio risulta influenzare anche il livello di inquadramento professionale³⁹ di esordio: tra i giovani inclusi in queste due classi, quelli con cittadinanza italiana (indipendentemente dal luogo di nascita) in circa il 60% dei casi trovano occupazione con impieghi a medio livello di qualificazione, anche se quelli nati all'estero esordiscono meno frequentemente dei nati in Italia con qualifiche alte (10% rispetto al 16%). Tra i cittadini stranieri le quote di esordi in qualifiche elevate e medie scendono rispettivamente al 5% e al 45%, in quanto la metà di essi si occupa in lavori scarsamente qualificati.

All'estremo opposto della classificazione delle traiettorie, nella classe denominata "il posto fisso", rientra un esordiente su quattro tra i nati in Italia, quasi uno su sei tra i nati all'estero con cittadinanza italiana e uno su sette con cittadinanza straniera. All'interno dei tre gruppi di *background* migratorio, il settore prevalente di esordio è quello dei servizi turistici (con circa il 20%) e del metalmeccanico (15%), ma i nati all'estero si distinguono per una maggior frequenza di esordi nel *Made in Italy*⁴⁰, nelle costruzioni (soprattutto tra i cittadini stranieri) e nei servizi alla persona (specialmente tra i cittadini italiani). Questa classe presenta la quota più elevata di esordi altamente qualificati e, dal confronto con le due classi al polo opposto dello schema di classificazione, presenta per tutti i gruppi di *background* migratorio una minor quota di esordi con qualifiche di basso livello; tuttavia, per i nati all'estero non si osserva un aumento del peso degli inserimenti in professioni altamente qualificate.

Per quanto riguarda le quattro classi centrali, esse risultano accomunate da mobilità e permanenza nel mercato del lavoro regionale; in particolare, prestando attenzione ai livelli della prima qualifica, si osserva che le classi denominate "illusoria stabilità" e "stabili in movimento",

³⁹ I Grandi gruppi professionali sono stati aggregati nei livelli di qualificazione "alto" (dirigenti, professioni intellettuali e tecniche), "medio" (impiegati, professioni qualificate dei servizi, conduttori e operai specializzati) e "basso" (operai semi-specializzati e professioni non qualificate).

⁴⁰ La classificazione dei settori sviluppata dall'Osservatorio del Veneto a partire da quella adottata dall'Istat, rielaborata al fine di adattarsi meglio all'analisi dei settori produttivi regionali, classifica i codici ATECO 2007 inclusi nella sezione C (ovvero le "Attività manifatturiere") in: "*Made in Italy*", "Metalmeccanico" e "Altre industrie".

Nel "*Made in Italy*" sono inclusi i seguenti comparti: Industrie alimentari, Ind. tessile-abbigliamento, Ind. conciaria, Ind. calzature, Legno/mobilito, Ind. vetro, Ind. ceramica, Ind. marmo, Oreficeria, Occhialeria, Altro m. Italy; mentre nelle "Altre industrie" rientrano: Ind. carta-stampa, Ind. chimica-plastica, Ind. farmaceutica, Prodotti edilizia, Altre industrie.

accomunate da esordi all'insegna della stabilità contrattuale, si concentrano sul livello medio di qualificazione per tutti i gruppi di *background* migratorio (con un peso superiore al 70% per i nati in Italia e tra il 60% e il 70% per i nati all'estero); i cittadini stranieri in queste classi mostrano percentuali elevate anche nelle qualifiche più basse (oltre un terzo dei casi). Le altre due classi – “occupati frammentati” e “aspiranti stabili” – condividono un esordio con contratti a termine e presentano quote elevate sui livelli di qualifica più bassi sia per i nati in Italia (intorno al 25%) che per i nati all'estero, in particolare per i cittadini stranieri, tra i quali rappresentano oltre la maggioranza degli esordi.

Se per i giovani con cittadinanza italiana la parte prevalente delle carriere trova avvio con professioni dalle qualifiche medio-alte, per i cittadini stranieri la modalità di accesso più diffusa – indipendentemente dal contratto di esordio e dalla traiettoria occupazionale – è con qualifiche basse.

Viene naturale domandarsi se lo svantaggio nell'inserimento iniziale sperimentato dai giovani lavoratori immigrati precluda la possibilità di raggiungere professioni maggiormente qualificate durante i primi anni di partecipazione al mercato del lavoro regionale.

Focalizzandosi quindi sui giovani con cittadinanza straniera che hanno fatto ingresso nel mercato del lavoro dipendente con una professione a basso livello di qualificazione e sono poi rimasti a lavorare in regione sperimentando più rapporti di lavoro, si sono analizzati – tramite modelli di regressione logistica – i fattori associati alla probabilità di migliorare il proprio inquadramento professionale nei primi tre anni di carriera (*Tab. 4.9*). Da tale analisi è emerso che per la componente maschile è più difficile transitare verso qualifiche medio-alte, e che esordire nelle professioni poco qualificate ad età più avanzate tende a relegare maggiormente i giovani in quel livello professionale (*modello 1*).

I giovani che esordiscono nell'ambito dei servizi turistici risultano quelli più facilitati nel miglioramento del proprio inquadramento professionale, mentre gli esordi nell'agricoltura e

nell'ingrosso e logistica tendono ad essere maggiormente associati al mantenimento di mansioni poco qualificate.

Guardando alla tipologia di traiettoria occupazionale, le carriere contraddistinte da un approdo alla stabilità contrattuale – indipendentemente dal contratto di esordio – sembrano agevolate anche nel miglioramento dell'inquadramento professionale, mentre le classi “illusoria stabilità” e “occupati frammentati” vedono i rapporti susseguirsi sempre all'interno dei confini di occupazioni poco qualificate.

Determinante nel miglioramento dell'inquadramento professionale risulta essere la transizione settoriale: i giovani che cambiano ambito di impiego hanno infatti una maggiore probabilità di accedere ad un'occupazione a medio-alta qualifica.

Tenendo conto anche dell'interazione tra comparto di esordio e successiva transizione settoriale (*modello 2*) si rileva che, rispetto ai giovani che esordiscono nell'ingrosso e logistica (ovvero il gruppo preso come riferimento), quelli che iniziano a lavorare nell'ambito dell'agricoltura beneficiano maggiormente dell'effetto del cambiamento di settore sulla crescita del livello di inquadramento; tale effetto è invece minore per quanti partono dagli altri settori. Lasciare i settori di esordio agricoltura e ingrosso e logistica transitando verso altri ambiti offre quindi ai giovani con cittadinanza straniera che esordiscono in professioni a bassa qualifica maggiori opportunità di migliorare il proprio inquadramento professionale.

Tab. 4.9 - Stima del modello di regressione logistica sulla probabilità di raggiungere una qualifica medio-alta, per i giovani con cittadinanza straniera che hanno avuto esordio con una professione scarsamente qualificata.

		Modello1		Modello2	
		Coef.	p-value	Coef.	p-value
Intercetta		-0,894 ***		-1,472 ***	
Genere (ref.: Donne)	Uomini	-0,313 ***		-0,341 ***	
Età (ref.: 15-19 anni)	20-24 anni	-0,224 ***		-0,210 ***	
	25-29 anni	-0,320 ***		-0,303 ***	
Anno (ref.: 2007)	2012	-0,123 .		-0,139 *	
	2017	0,011		0,024	
Classe di traiettoria (ref.: Illusoria stabilità)	Occupati frammentati	-0,234 *		-0,143	
	Aspiranti stabili	0,404 ***		0,361 ***	
	Stabili in movimento	0,383 ***		0,381 ***	
Settore di esordio (ref.: Ingrosso e logistica)	Agricoltura	-0,007		-0,421 **	
	Metalmeccanico	0,805 ***		1,779 ***	
	Costruzioni	0,863 ***		1,783 ***	
	Altre industrie	0,568 ***		1,238 ***	
	Servizi turistici	1,076 ***		2,198 ***	
Transizioni settoriali (ref.: Stesso settore)	Altri servizi	0,274 ***		0,695 ***	
	Altro settore	0,591 ***		1,555 ***	
Settore di esordio*	Agricoltura - Altro settore			0,429 *	
Transizioni settoriali	Metalmeccanico - Altro settore			-1,660 ***	
	Costruzioni - Altro settore			-1,746 ***	
	Altre industrie - Altro settore			-1,138 ***	
	Servizi turistici - Altro settore			-2,181 ***	
	Altri servizi - Altro settore			-0,778 ***	

Livello di significatività: * p-value<0,05; ** p-value<0,01; *** p-value<0,001

4.5 Conclusioni

Il presente capitolo è stato dedicato all'evento di esordio nel mercato del lavoro dipendente veneto.

Inizialmente si è esaminato l'andamento dell'età a cui si sperimenta tale evento confrontando le coorti che hanno esordito più di recente (ovvero quelle nate tra il 1985 e il 1995). Pur avendo limitato l'osservazione esclusivamente al lavoro sub-ordinato e alla regione Veneto, i risultati ottenuti confermano anche per la Regione il progressivo posticipo degli esordi osservato a livello nazionale (Billari et al., 2019) che risulta proseguire anche nelle corti più recenti.

In merito alle differenze di genere si è osservato che la componente maschile – storicamente

caratterizzata da una maggior partecipazione al mercato del lavoro, da esordi in più giovane età e da percorsi di istruzione più corti delle coetanee – registra un numero di esordienti più elevato di quello delle donne per tutte le coorti. Il vantaggio femminile nell'istruzione (a cui si è fatto riferimento nel Capitolo 1) non si traduce in un vantaggio lavorativo (ISTAT, 2023): nonostante la crescita dell'inclusione delle donne nel mercato del lavoro registrata negli ultimi decenni, la partecipazione maschile rimane più elevata, con tassi di occupazione che permangono superiori a quelli femminili anche nelle classi di età più giovani (EUROSTAT, 2024).

Dal confronto tra cittadinanze, è emerso che per i cittadini stranieri, in particolare tra quelli di genere maschile, l'andamento dell'età all'esordio nel mercato del lavoro dipendente regionale risulta meno lineare, con età tendenzialmente più elevate rispetto agli italiani. Tale andamento osservato per gli stranieri può quindi essere legato all'età in cui lasciano il loro Paese di origine; inoltre, avendo legami territoriali meno stringenti (spesso, soprattutto tra gli immigrati di prima generazione che arrivano più frequentemente da soli (Gabrielli e Impicciatore, 2020), limitati al mantenimento dell'occupazione in quel territorio), presentano una maggiore propensione a continuare a muoversi anche dopo aver lasciato il Paese di origine (anche all'interno del Paese di destinazione), il che contribuisce ad aumentare la probabilità che abbiano avuto impieghi anche in altri territori (diversi dal Paese di origine) prima di trovare collocazione in Veneto (Anastasia et al., 2013). Si può inoltre ipotizzare che, essendo a maggior rischio di impiego nel lavoro sommerso (Ficco et al. 2014), alcuni di loro potrebbero aver sperimentato questo tipo di lavoro prima di essere contrattualizzati regolarmente (e risultare tracciabili nelle basi dati).

Osservando il numero di movimenti successivi all'esordio registrati nella base dati – includendo qualsiasi evento di attivazione di rapporti di lavoro o tirocini –, emerge che la percentuale di giovani che transitano nel mercato del lavoro regionale solamente con l'evento di esordio è più alta per gli stranieri (38% rispetto al 25% per gli Italiani), confermando ancora una volta come i lavoratori con cittadinanza straniera, generalmente meno radicati territorialmente, presentino una maggiore mobilità lavorativa, accentuata dal loro elevato impiego con contratti

temporanei e in attività stagionali che spesso riflette e si associa alla mobilità territoriale⁴¹. Tale caratteristica sembra riscontrarsi anche tra le classi di età più giovani, aspetto che potrebbe limitare la possibilità di seguirne i percorsi lavorativi entro i confini regionali.

Prendendo in esame anche la coorte di nascita dei giovani, si osserva che la quota di quanti non registrano movimenti successivi all'esordio rimane stabile tra le coorti, sebbene le più giovani abbiano avuto a disposizione una finestra temporale più corta per fare esperienza nel mondo del lavoro. Tale evidenza può essere influenzata dall'evoluzione delle dinamiche del mercato del lavoro negli ultimi decenni sempre più caratterizzate dalla presenza di istituti contrattuali volti a facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro (Barbieri e Scherer, 2009), soprattutto dei più giovani – alimentando la possibilità di percorsi più frammentati e articolati (Zimmermann e Konietzka, 2018; Struffolino e Raitano, 2018; Heglum, 2023).

In merito allo strutturarsi delle traiettorie lavorative nei primi anni successivi al loro ingresso nell'occupazione, l'osservazione della popolazione di giovani selezionata ha messo ulteriormente in luce la destandardizzazione dei percorsi che si delineano dal momento in cui essi si affacciano nel mondo del lavoro (Barbieri e Cutuli, 2015; Gebel e Giesecke, 2016; Struffolino e Raitano, 2018). La varietà di percorsi emersi non può che segnalare come la realtà sia molto più complessa e articolata di quanto atteso dalla comune connotazione degli esordi giovanili, che li vede indiscriminatamente imprigionati in traiettorie precarie e discontinue. Infatti, sebbene l'instabilità contrattuale sia confermata un elemento distintivo degli esordi dei giovani, spesso non si rivela un ostacolo per il raggiungimento di elevati livelli di saturazione del tempo lavorabile. Al contempo, esiste una quota rilevante di giovani che esordiscono direttamente con un contratto stabile e lo mantengono fisso nel tempo (merito in buona parte degli apprendistati, anche se il peso dei contratti a tempo indeterminato non è per nulla trascurabile). Ma non tutti gli esordi nella stabilità contrattuale proseguono con questa caratteristica; si è identificato infatti un nutrito gruppo di giovani che, pur presentando esordi contrattualmente stabili, hanno avuto percorsi connotati da

⁴¹ Il tasso di persistenza dei lavoratori stranieri è notevolmente più basso rispetto a quello mostrato dagli italiani, e varia significativamente in funzione delle nazionalità. (Anastasia et al., 2005).

una bassa continuità temporale, a conferma che “il posto fisso” non necessariamente si traduce in una stabilità a lungo termine.

Sebbene le tipologie di esordio identificate descrivano tipi di percorsi nettamente distinti, esse non consentono di identificare profili di esordienti altrettanto caratterizzati. Tra gli attributi individuali sicuramente discriminante è il possesso della cittadinanza straniera che più facilmente determina l'appartenenza al gruppo delle “meteore” e quindi presenze occasionali nel mercato del lavoro regionale.

Approfondendo la relazione tra *background* migratorio e modalità di ingresso nel mercato del lavoro regionale, emerge come esso influenzi fortemente le opportunità di inserimento lavorativo dei giovani, soprattutto tra quanti risiedono da minore tempo all'interno del territorio nazionale per i quali si conferma un maggior svantaggio (Busetta et al., 2018). Rispetto ai giovani nati in Italia, quelli nati all'estero sperimentano più frequentemente traiettorie brevi ed estemporanee, tuttavia, anche per loro si osservano opportunità di percorsi sin da subito stabili e continuativi, con una più alta ricorrenza tra quanti hanno acquisito la cittadinanza italiana e quindi probabilmente presenti da maggior tempo nel territorio.

All'interno di tutte le tipologie di traiettorie identificate, i giovani immigrati denotano quote basse (talvolta minime) di esordi in professioni ad elevata qualificazione che tuttavia non precludono la possibilità di migliorare l'inquadramento professionale per quanti rimangono attivi nel mercato del lavoro regionale. Entrare nel mondo del lavoro con una professione a basso livello di qualifica nell'ambito dell'agricoltura e dell'ingrosso e logistica risulta ostacolare la crescita professionale dei giovani immigrati; ciononostante, transitare in un settore differente da quello di esordio incrementa le possibilità di miglioramento nell'inquadramento soprattutto per chi esordisce in quei settori.

A uno sguardo sinottico e in prospettiva, gli elementi qualificanti l'analisi condotta sembrano suggerire alcune evidenze conclusive degne di nota.

La prima di esse rinvia al già citato momento d'esordio nel mercato del lavoro. Poiché – come si è dimostrato – il *background* migratorio esercita un'apprezzabile influenza netta sulle traiettorie successive, sarà sempre più importante che gli attori coinvolti nelle *policies* abbiano particolare cura per tale momento, che costituisce un vero e proprio marcatore, facendo cioè in modo che i giovani di origine straniera possano inserirsi nel mercato del lavoro in termini di meno radicale integrazione subalterna, sperimentando così opportunità – ancorché embrionali – di mobilità sociale.

Una seconda questione che sembra utile sottolineare è strettamente legata alla precedente. Nonostante si sia potuto utilizzare solamente una *proxy* dell'anzianità migratoria, essa risulta centrale nell'influenzare i percorsi occupazionali dei giovani stranieri. Osservando come una più strutturata anzianità migratoria sia capace di potenziare gli effetti di un migliore esordio, se ne deriva che l'orizzonte della stabilizzazione e, si potrebbe dire, del “mutamento di paradigma” nei confronti delle migrazioni in Italia stia anch'esso lentamente progredendo e permanga decisamente auspicabile quale fine desiderabile per le politiche del futuro.

Un terzo aspetto riguarda l'insieme delle componenti incluse nelle analisi qui proposte: poiché una partecipazione più stabile e attiva al mercato del lavoro, in ogni caso, è requisito fondamentale nell'ottica della stabilizzazione appena richiamata, proprio per questo va perseguita fattualmente (nell'incrocio tra domanda e offerta di lavoro) e normativamente come *driver* di migliore partecipazione presente e futura dei giovani di origine straniera alla società veneta e italiana, soprattutto per quanti hanno fin qui maturato il proprio percorso scolastico del tutto (o per la maggior parte) in Italia.

Certamente, l'analisi condotta presenta dei limiti: su tutti, quello di non poter identificare tra i giovani nati in Italia e con cittadinanza italiana il sottogruppo di coloro che provengono da famiglie di origine straniera rispetto a quelli che invece nascono in Italia da genitori già in possesso della cittadinanza italiana. Sebbene tale lacuna renda non possibile un'analisi ancora più accurata

di quella condotta, si ritiene tuttavia che tale limite non infici il rilievo complessivo del lavoro svolto.

CONCLUSIONI

La presente tesi si è focalizzata su due eventi centrali nella TEA, l'uscita dalla casa dei genitori e l'entrata nel mercato del lavoro. Tali eventi, seguendo le modifiche che negli ultimi decenni hanno interessato il processo a cui concorrono – che è andato via via assumendo un modello “tardivo”, “prolungato” e “complesso” – vengono sperimentati dalle nuove generazioni in età sempre più avanzate.

Dai Capitoli 2 e 3, nei quali sono state analizzate le determinanti associate all'uscita dei giovani dalla famiglia di origine, è emersa la centralità del ruolo della condizione lavorativa sulla propensione a sperimentare tale evento.

Per i giovani adulti disporre di un lavoro retribuito – che per loro rappresenta tipicamente la principale risorsa economica – agevola la transizione verso l'autonomia abitativa, indipendentemente dal loro genere e classe di età. Per quanto riguarda invece l'impatto della stabilità lavorativa – che, come emerso anche dall'analisi delle traiettorie lavorative iniziali proposta nel Capitolo 4, non preclude né carriere continuative né opportunità di mobilità sociale – , essa non risulta influenzare la propensione all'uscita. Ha trovato quindi conferma l'ipotesi basata sui risultati degli studi più recenti (Meggiolaro e Ongaro, 2024; Bertolini e Goglio, 2019; Ferraretto et al., 2024) i quali evidenziano che da quando la precarietà contrattuale è divenuta un elemento strutturale del mercato del lavoro nazionale essa non influenza più l'uscita dei giovani dalla famiglia. Tale risultato si osserva però al netto dell'orario di lavoro. Rispetto agli occupati a tempo indeterminato e ad orario pieno, i giovani impiegati ad orario ridotto risultano svantaggiati nel lasciare i genitori, indipendentemente dalla loro tipologia contrattuale. Ciò vale per le donne (indipendentemente dalla classe di età) e per gli uomini *under 30*; tra gli uomini nella classe 30-39 anni, risultano avere una minor probabilità di uscita solamente gli occupati ad orario ridotto con

contratto stabile e non quelli a termine. Tale gruppo è anche l'unico nel quale i lavoratori indipendenti hanno la medesima probabilità di uscita dei dipendenti a tempo pieno e indeterminato (mentre negli altri tre gruppi il lavoro autonomo determina uno svantaggio); probabilmente i giovani uomini tra i 30 e 39 anni riescono ad affermarsi nella propria attività nel lavoro autonomo e a conseguire uno *status* economico tale da agevolare la loro autonomia abitativa.

Per approfondire quanto emerso nel Capitolo 2, il Capitolo 3 è entrato più nel dettaglio sull'impatto delle caratteristiche dell'impiego dei giovani già in possesso di un contratto di lavoro dipendente. La scelta di utilizzare i dati di fonte RFL è stata dettata dalla volontà di analizzare il ruolo delle molteplici caratteristiche dell'occupazione che tale indagine consente di rilevare. Le analisi condotte arricchiscono la letteratura sul tema sia grazie alla varietà degli aspetti caratterizzanti l'impiego del giovane esaminati sia per il livello di dettaglio di tali informazioni.

Sono state incluse nell'analisi dei fattori associati all'uscita dalla casa dei genitori molteplici caratteristiche "oggettive" dell'impiego, alcune finora inesplorate (come la distanza dall'esordio) e, nel caso della retribuzione oraria e delle ore lavorate, si è riusciti a definire soglie specifiche che differenziano i due generi. Un ulteriore valore aggiunto di tale analisi è l'aver introdotto la dimensione "soggettiva" – ovvero la percezione del giovane in merito alla propria condizione lavorativa – tra i fattori associati alla decisione di lasciare i genitori. Sebbene alcuni studi abbiano iniziato ad analizzare l'impatto di misure soggettive dell'incertezza su altri eventi della TEA (Bolano e Vignoli, 2021; Guetto et al., 2021 e 2022), le analisi presentate in questa tesi risultano le prime ad investigare tale impatto in riferimento all'uscita dalla famiglia di origine.

I risultati osservati confermano, anche in questo caso, che la stabilità contrattuale non ha un impatto significativo sulla propensione all'uscita; analogamente, neppure la distanza dall'esordio nel mercato del lavoro e la soddisfazione individuale per le caratteristiche della propria occupazione risultano influenzare la propensione a lasciare i genitori. Viene infatti smentita l'ipotesi che una maggiore soddisfazione agevoli la propensione a lasciare la famiglia di origine, ma anzi, limitatamente alla componente maschile, si è osservato che tra i giovani occupati ad orario

ridotto sono quelli maggiormente soddisfatti del proprio orario lavorativo ad avere una minore probabilità di lasciare la casa dei genitori; ciò evidenzia che impieghi ad orario parziale possono essere una scelta per quei giovani che non ambiscono a lavorare un numero di ore superiore per accrescere la propria autonomia economica ed abitativa.

Sono invece le ore lavorate e la retribuzione oraria ad avere un ruolo centrale nel predire la probabilità di lasciare i genitori per entrambi i generi, e il livello di dettaglio dell'analisi condotta ha permesso di definire soglie di guadagno e orario specifiche per uomini e donne.

I risultati descritti rafforzano la necessità che le politiche per il lavoro nazionali – tradizionalmente concentrate su interventi mirati a ridurre la precarietà contrattuale – promuovano il miglioramento delle condizioni occupazionali dei giovani considerando più dimensioni oltre a quella contrattuale, per riuscire ad agevolare i giovani nell'emancipazione abitativa. Essi, più che dal precariato, sono spaventati dalla mancanza di risorse; pertanto, pur tenendo conto delle differenze rilevate fra Nord e Sud Italia e fra uomini e donne, sono necessarie politiche che favoriscano l'offerta di lavori ben pagati e *full-time* che consentano ai giovani di non dipendere più dai loro genitori.

La questione dell'inserimento occupazionale delle generazioni più recenti e della strutturazione delle loro carriere lavorative iniziali è stata esaminata nel Capitolo 4. Tale analisi non si limita a considerare un'unica dimensione delle traiettorie lavorative – tipicamente la stabilità/precarietà contrattuale –, ma apporta un importante valore aggiunto, che consiste nel riuscire a catturarne la complessità, fondamentale soprattutto guardando ai percorsi iniziali, rappresentandone la multidimensionalità. Integrando molteplici dimensioni – dalla modalità di esordio (stato iniziale), alla frammentarietà (numero di transizioni aziendali), dalla progressione di carriera (verso) alla persistenza nel tempo (stato finale) – si sono ricostruite e classificate le traiettorie iniziali dei giovani all'interno del mercato del lavoro dipendente veneto sulla base del tempo di lavoro saturato. Le sette tipologie di percorsi occupazionali individuate consentono di evidenziare come la realtà sia molto più complessa ed articolata di quanto atteso dalla comune

connotazione degli esordi giovanili, che li vede indiscriminatamente imprigionati in traiettorie precarie e discontinue. Per quanto l'instabilità contrattuale sia confermata un elemento distintivo degli esordi dei giovani, spesso non si rivela un ostacolo per il raggiungimento di elevati livelli di saturazione del tempo lavorabile; esiste infatti una quota rilevante di giovani che esordiscono con un contratto stabile e lo mantengono fisso nel tempo (merito in buona parte dei rapporti di lavoro in apprendistato).

D'altro canto, si è delineato un nutrito gruppo che, pur presentando esordi contrattualmente stabili, ha avuto percorsi connotati da una bassa continuità temporale, evidenziando che il cosiddetto "posto fisso" non necessariamente si traduce in una stabilità a lungo termine.

Approfondendo il ruolo del *background* migratorio è emerso che le coorti di giovani con cittadinanza straniera denotano un andamento dell'età all'esordio nel mercato del lavoro dipendente Veneto meno lineare degli Italiani e tendono a fare il loro ingresso ad età più elevate. Pur non potendo quantificare la quota di esordi assoluti tra quelli osservati, è ipotizzabile che sia molto alta tra i giovani italiani, ma molto più bassa tra gli stranieri. L'andamento dell'età all'esordio nel mercato del lavoro dipendente regionale osservato per gli stranieri può quindi essere legato all'età in cui lasciano il loro Paese di origine; inoltre, avendo legami territoriali meno stringenti (spesso, soprattutto tra gli immigrati di prima generazione che arrivano più frequentemente da soli (Gabrielli e Impacciatore, 2020), limitati al mantenimento dell'occupazione in quel territorio), presentano una maggiore propensione a continuare a muoversi anche dopo aver lasciato il Paese di origine (anche all'interno del Paese di destinazione), il che contribuisce ad aumentare la probabilità che abbiano avuto impieghi anche in altri territori (diversi dal Paese di origine) prima di trovare collocazione in Veneto.

La maggior propensione dei cittadini stranieri alla mobilità territoriale si rileva anche dal conteggio dei successivi movimenti nell'occupazione regionale; infatti per loro si registra una percentuale di giovani che sperimentano solamente un evento (ovvero quello di esordio) più alta che tra gli Italiani, risultato che conferma quanto emerso in studi precedenti (Anastasia et al., 2005)

che avevano evidenziato la frequente connotazione di occasionalità e temporaneità della partecipazione degli stranieri al mercato del lavoro regionale. Ricostruendo la strutturazione delle traiettorie occupazionali, si è osservato infatti che i giovani nati all'estero sperimentano più frequentemente traiettorie brevi ed estemporanee, tuttavia, anche per loro si osservano opportunità di percorsi sin da subito stabili e continuativi, più frequenti tra quanti hanno acquisito la cittadinanza italiana e quindi probabilmente presenti da maggior tempo nel territorio. Sebbene i giovani immigrati denotino quote basse di esordi in professioni ad elevata qualificazione all'interno di tutte le tipologie di traiettorie identificate – confermando il tipico inserimento della componente straniera in tali profili (Reyneri e Fullin, 2011; Strozza e De Santis, 2017) –, ciò non preclude la possibilità di migliorare l'inquadramento professionale a quanti rimangono attivi nel mercato del lavoro regionale. L'opportunità di cambiare settore occupazionale agevola tale miglioramento, in quanto consente di beneficiare delle condizioni occupazionali più favorevoli nei settori di destinazione; ciò è in linea con quanto rilevato anche dall'OCSE, ovvero che la flessibilità nel passaggio tra settori lavorativi per i migranti presenti da più tempo nel Paese di immigrazione stia favorendo la partecipazione al lavoro di questa componente della popolazione (OCSE, 2023).

Quanto emerso dalle analisi suggerisce che una più strutturata anzianità migratoria sia capace di potenziare gli effetti di un migliore esordio; ne deriva pertanto che l'orizzonte di una stabilizzazione e di un "mutamento di paradigma" nei confronti delle migrazioni in Italia sia perseguibile nel prossimo futuro tramite politiche mirate. I risultati osservati in merito alla forte influenza del *background* migratorio sull'esordio e sulle traiettorie successive evidenziano la necessità che gli attori coinvolti nelle *policies* abbiano particolare cura per tale momento – che costituisce un vero e proprio marcatore – facendo in modo che i giovani di origine straniera possano inserirsi nel mercato del lavoro in termini di una minor integrazione subalterna e con maggiori opportunità di mobilità sociale.

REFERENZE

- Aassve, A., Billari, F. C., Mazzuco, S., & Ongaro, F. (2002). Leaving home: a comparative analysis of ECHP data. *Journal of European Social Policy*, 12(4), 259–275. <https://doi.org/10.1177/a028430>.
- Aassve, A., Billari, F. C., & Ongaro, F. (2001). The Impact of Income and Employment Status on Leaving Home: Evidence from the Italian ECHP Sample. *Labour*, 15(3), 501–529. <https://doi.org/10.1111/1467-9914.00175>.
- Aassve, A., Cottini, E., & Vitali, A. (2013). Youth prospects in a time of economic recession. *Demographic Research*, 29, 949–962. <https://doi.org/10.4054/demres.2013.29.36>.
- Akresh, I.R. (2008). Occupational Trajectories of Legal US Immigrants: Downgrading and Recovering. *Population and Development Review* 34(3): 435–56.
- Alderotti, G., Guetto, R., Barbieri, P., Scherer, S., & Vignoli, D. (2024). Unstable employment careers and (quasi-) completed fertility: evidence from the labour market deregulation in Italy. *European Sociological Review*, jcae027.
- Alderotti, G., Mussino, E., & Comolli, C.L. (2023). Natives' and migrants' employment uncertainty and childbearing during the great recession: A comparison between Italy and Sweden. *European Societies*, 25(4), 539-573.
- Alderotti, G., Vignoli, D., Baccini, M., & Matysiak, A. (2021). Employment Instability and Fertility in Europe: A Meta-Analysis. *Demography*, 58(3), 871–900. <https://doi.org/10.1215/00703370-9164737>.
- Ambrosini M. (2017). *Migrazioni*. Egea: Milano.
- Anastasia B., Disarò M., G. Emireni, Gambuzza M., & Rasera M. (2010), *Guida all'uso delle comunicazioni obbligatorie nel monitoraggio del mercato del lavoro*, i Tartufi, n. 36, Osservatorio Mercato del Lavoro - Veneto Lavoro.
- Anastasia B., Disarò M., Gambuzza M., Rasera M. (2009), *Comunicazioni obbligatorie e analisi congiunturale del mercato del lavoro: evoluzione, problemi metodologici, risultati*, i Tartufi, n. 35, Osservatorio Mercato del Lavoro - Veneto Lavoro.
- Anastasia B., Gambuzza M., & Rasera M. (2005), I lavoratori extracomunitari: dimensione e mobilità, In Contini B., Trivellato U., a cura di. *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*. Bologna: Il Mulino.

Anastasia B., Gambuzza M., & Rasera M. (2013). Stranieri nei mercati del lavoro locali. L'impatto della crisi. In: Saraceno C., Sartor N., Sciortino G., a cura di. *Stranieri e diseguali. Le disuguaglianze nei diritti e nelle condizioni di vita degli immigrati*. Bologna: il Mulino.

Angelini, V., Bertoni, M., & Weber, G. (2022). The Long-Term consequences of a golden Nest: socioeconomic status in childhood and the age at leaving home. *Demography*, 59(3), 857–875. <https://doi.org/10.1215/00703370-9940728>.

Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469–480. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.5.469>.

ASTRIL - Associazione Studi e Ricerche Interdisciplinari sul Lavoro (2020). *Lavoro e identità: otto anni di storia professionale di giovani donne e giovani uomini*. Working Papers n. 54.

Autor, D. H., & Houseman, S. N. (2010). Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from “Work First.” *American Economic Journal. Applied Economics*, 2(3), 96–128. <https://doi.org/10.1257/app.2.3.96>.

Avery, R., Goldscheider, F., & Speare, A. (1992). Feathered nest/gilded cage: Parental income and leaving home in the transition to adulthood. *Demography*, 29(3), 375–388. <https://doi.org/10.2307/2061824>.

Avola, M. & Piccitto, G. (2020). Ethnic penalty and occupational mobility in the Italian labour market. *Ethnicities* 20 (6): 1093-1116.

Badolato, L. (2023). Stratified pathways to Italy's “latest-late” transition to adulthood. *Current Perspectives on Aging and the Life Cycle*, 57, 100563. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2023.100563>.

Bagnasco A. (1977). *Tre Italie. La problematica territoriale dello sviluppo italiano*. Bologna: il Mulino.

Balandi, G. G. (2018). The constitutional place of income guarantee instruments. *Lavoro E Diritto*, 4, 575–588. <https://doi.org/10.1441/91400>.

Ballarino, G., & Panichella, N. (2013). The occupational integration of male migrants in Western European countries: assimilation or persistent disadvantage? *International Migration*, 53(2), 338–352. <https://doi.org/10.1111/imig.12105>.

Barbieri, P. (2009). Flexible employment and inequality in Europe. *European Sociological Review*, 25(6), 621–628. <https://doi.org/10.1093/esr/jcp020>

Barbieri, P. (2011). Italy: No country for young men (and women). In S. Buchholz & D. Hofaecker (Eds.), *The Flexibilization of European Labor Markets: The development of social inequalities in an era of globalization* (pp. 108–146). Edward Elgar.

Barbieri, P., & Cutuli, G. (2016). Employment protection legislation, labour market dualism, and inequality in Europe. *European Sociological Review*, 32(4), 501–516. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv058>.

Barbieri, P., Cutuli, G., Luijkx, R., Mari, G., & Scherer, S. (2016). Substitution, entrapment, and inefficiency? Cohort inequalities in a two-tier labour market. *Socio-economic Review*, 17(2), 409–431. <https://doi.org/10.1093/ser/mww035>.

Barbieri, P., Cutuli, G., & Scherer, S. (2014). Giovani e lavoro oggi. Uno sguardo sociologico a una situazione a rischio. *Sociologia Del Lavoro*, 136, 73–98. <https://doi.org/10.3280/sl2014-136005>.

Barbieri, P., & Scherer, S. (2009). Labour Market Flexibilization and its Consequences in Italy. *European Sociological Review*, 25(6), 677–692. <https://doi.org/10.1093/esr/jcp009>.

Baronio, G., Dalla Zuanna, A., Dottori, D., Gentili, E., Linfante, G., & Mattei, L. (2024). Quali sono le professioni a rischio con l'intelligenza artificiale. *lavoce.info*: <https://lavoce.info/archives/104215/quali-sono-le-professioni-a-rischio-con-lintelligenza-artificiale/>

Bastianelli, E., Guetto, R. & Vignoli, D. Employment Protection Legislation, Labour Market Dualism, and Fertility in Europe. *Eur J Population* 39, 15 (2023). <https://doi.org/10.1007/s10680-023-09662-7>.

Beccattini G. (1987), *Mercato e forze locali: il distretto industriale*. Bologna: il Mulino.

Becker, S. O., Bentolila, S., Fernandes, A., & Ichino, A. (2008). Youth emancipation and perceived job insecurity of parents and children. *Journal of Population Economics*, 23(3), 1047–1071. <https://doi.org/10.1007/s00148-008-0224-5>.

Berloffo, G., Matteazzi E., Mazzolini, G., Sandor A., & Villa P. (2015). *Youth School-To-Work Transitions: from entry jobs to career employment*. STYLE Working Papers, WP10.2. CROME, University of Brighton, Brighton. <http://www.style-research.eu/publications/working-papers/>

Bergamante, F., & Mandrone, E. (2023). *Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro.*

Berlin, G., Furstenberg, F., & Waters, M. C. (2010). The transition to adulthood: Introducing the issue. *The Future of Children*.

Bernardi, F., Garrido, L., & Miyar, M. (2010). The recent fast upsurge of immigrants in Spain and their employment patterns and occupational attainment. *International Migration*, 49(1), 148–187. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2010.00610.x>.

Bernardi, F., & Nazio, T. (2005). Globalization and the transition to adulthood in Italy. *Globalization, Uncertainty and Youth in Society: the Losers in a Globalizing World*, 23, 359–385.

- Bernhardt, E., Gähler, M., & Goldscheider, F. (2005). Childhood family structure and routes out of the parental home in Sweden. *Acta Sociologica*, 48(2), 99–115. <https://doi.org/10.1177/0001699305053766>.
- Bertolini S. (2012). *Flessibilmente giovani. Percorsi lavorativi e transizione alla vita adulta nel nuovo mercato del lavoro*. Bologna: il Mulino.
- Bertolini, S., & Allegretti, V. (2019). Youth policies and welfare systems: A comparative analysis (Italy, Greece, Bulgaria, Estonia). *Autonomie Locali E Servizi Sociali*, (3), 345–363. <https://doi.org/10.1447/96698>.
- Bertolini, S., Bolzoni, M., Ghislieri, C., Goglio, V., Martino, S., Meo, A., Moiso, V., Musumeci, R., Ricucci, R., Torrioni, P.M. (2017). Labour market uncertainty and leaving parental home in Italy. In: Baranowska-Rataj A., Bertolini S., Goglio V. a cura di. *Country level analyses of mechanisms and interrelationships between labour market insecurity and autonomy*. EXCEPT Working Paper No. 11, 16-40, Tallin University, Tallin.
- Bertolini, S., & Goglio, V. (2019). Job uncertainty and leaving the parental home in Italy: Longitudinal analysis of the effect of labour market insecurity on the propensity to leave the parental household among youth. *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 39 No. 7/8, pp. 574-594.
- Bertolini, S., Goglio, V., Moiso, V., & Torrioni, P. M. (2018). Leaving home in insecure conditions: the role of labour market policies and the housing market in Europe. *Studies of Transition States and Societies*, 10(3), 9-27. <https://nbnresolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-62630-8>.
- Biegert, T. (2017). Labor market institutions, the insider/outsider divide and social inequalities in employment in affluent countries. *Socio-Economic Review*, 17(2), 255–281. <https://doi.org/10.1093/ser/mwx025>.
- Billari, F. C. (2001). The analysis of early life courses: Complex descriptions of the transition to adulthood. *Journal of Population Research*, 18(2), 119–142. <https://doi.org/10.1007/bf03031885>.
- Billari, F.C., Castiglioni M., Castro Martín T., Michielin, F. & Ongaro F. (2002) Household and union formation in a Mediterranean fashion: Italy and Spain, in Klijzing E., & Corijn M. (eds.), *Fertility and Partnership in Europe: Findings and Lessons from Comparative Research*, Volume 2. Geneva and New York: United Nations.
- Billari, F. C., Hiekel, N., & Liefbroer, A. C. (2019). The social stratification of choice in the transition to adulthood. *European Sociological Review*, 35(5), 599–615. <https://doi.org/10.1093/esr/jcz025>.
- Billari, F. C., & Liefbroer, A. C. (2010). Towards a new pattern of transition to adulthood? *Current Perspectives on Aging and the Life Cycle*, 15(2–3), 59–75. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2010.10.003>.

- Bilton, P., Jones, G., Ganesh, S., & Haslett, S. (2017). Classification trees for poverty mapping. *Computational Statistics & Data Analysis*, 115, 53–66. <https://doi.org/10.1016/j.csda.2017.05.009>.
- Bison, I., Rettore, E., & Schizzerotto, A. (2009). *La riforma Treu e la mobilità contrattuale in Italia. Un confronto tra coorti di ingresso nel primo impiego*. IRVAPP Progress Report.
- Blossfeld, H. P., Buchholz, S., Hofäcker, D., & Bertolini, S. (2012). Selective Flexibilization and Deregulation of the Labor Market: The answer of Continental and Southern Europe. *Stato E Mercato*, 3, 363–390. <https://doi.org/10.1425/38643>.
- Blossfeld, H.-P., & Hofmeister, H. (2006). *Globalization, uncertainty and women's careers*. Edward Elgar Publishing.
- Blossfeld, H.-P., & Huinink, J. (1991). Human capital investments or norms of role Transition? How women's schooling and career affect the process of family formation. *American Journal of Sociology*, 97(1), 143–168. <https://doi.org/10.1086/229743>.
- Blossfeld, H.-P., Klijzing, E., Mills, M., & Kurz, K. (2006a). *Globalization, uncertainty and youth in society*. Routledge.
- Blossfeld, H.-P., Mills, M., & Bernardi, F. (2006b). *Globalization, uncertainty, and men's careers*. Edward Elgar Publishing.
- Boeri, T. (2011). Institutional reforms and dualism in European labor markets. *Handbook of Labour Economics*, 1173–1236. <https://ideas.repec.org/h/eee/labchp/5-13.html>.
- Boeri, T.M., De Philippis, M., Patacchini, E., & Pellizzari, M. (2015). Immigration, housing discrimination and employment. *The Economic Journal/Economic Journal*, 125(586), F82–F114. <https://doi.org/10.1111/eoj.12232>.
- Boeri, T., & Garibaldi, P. (2007). Two tier reforms of employment protection: a honeymoon effect? *The Economic Journal*, 117(521), F357–F385. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02060.x>
- Bolano, D., & Vignoli, D. (2021). Union formation under conditions of uncertainty: The objective and subjective sides of employment uncertainty. *Demographic Research*, 45, 141–186. <https://doi.org/10.4054/demres.2021.45.5>.
- Bourdieu, P. (1979). *La distinzione. Critica sociale del gusto*. Bologna: il Mulino.
- Bozzao, P. (2018). Poor workers, new needs and universal welfare models: what protections? *Lavoro E Diritto*, 4, 657–676. <https://doi.org/10.1441/91404>
- Breen, R. (1997). Risk, recommodification and stratification. *Sociology*, 31(3), 473–489. <https://doi.org/10.1177/0038038597031003006>
- Breiman, L., Friedman, J. H., Olshen, R. A., & Stone, C. J. (1984). Classification and regression trees. In *Monterey, Calif., U.S.A.: Wadsworth, Inc.*

Brückner, H., & Mayer, K. U. (2005). De-standardization of the life course: What it might mean? And if it means anything, whether it actually took place?. *Advances in life course research*, 9, 27-53.

Brzinsky-Fay, C. (2007). Lost in Transition? Labour market entry sequences of school leavers in Europe. *European Sociological Review*, 23(4), 409–422. <https://doi.org/10.1093/esr/jcm011>.

Buh, B. (2023). Measuring the effect of employment uncertainty on fertility in low-fertility contexts: an overview of existing measures. *Genus*, 79(1). <https://doi.org/10.1186/s41118-023-00185-x>.

Buonomo, A., Capecci, S., Di Iorio, F., Strozza, S. (2023). Integrazione e occupazione degli immigrati: alcune evidenze empiriche. *Italian Journal of Social Policy*, 1/2023.

Busetta, G., Campolo, M. G., & Panarello, D. (2018). Immigrants and Italian labor market: statistical or taste-based discrimination?. *Genus*, 74, 1-20. <https://doi.org/10.1186/s41118-018-0030-1>.

Buzzi, C., Cavalli, A., & De Lillo, A. (2002). *Giovani del nuovo secolo* (Vol. 490). Il mulino.

Buzzi, C., Cavalli, A., & De Lillo, A. (2007). *Rapporto giovani. Sesta indagine dell'Istituto Iard sulla condizione giovanile in Italia*. Bologna: il Mulino.

Campos-Soria, J. A., & Roperó-García, M. A. (2016). Occupational segregation and the female–male wage differentials: evidence for Spain. *Gender Issues*, 33, 183-217.

Cantalini S., Guetto R. e Panichella N., 2022, *The ethnic wage penalty in Western European regions: Is the European integration model confirmed when differences within countries are considered?*, «Demographic Research», vol. 46, pp. 681-693.

Caroleo, F. E., Rocca, A., Mazzocchi, P., & Quintano, C. (2020). Being NEET in Europe before and after the economic crisis: An analysis of the micro and macro determinants. *Social Indicators Research*, 149(3), 991-1024.

Carreri, A., & Gosetti, G. (2018). Introduzione al tema monografico giovani e lavoro. Condizioni e percorsi. *Economia E Società Regionale. Oltre Il Ponte/Economia E Società Regionale*, 2, 5–19. <https://doi.org/10.3280/es2018-002001>.

Cascioli, R. (2016). Employment prospects for young people that have completed their education and/or training in Italy and Europe. An analysis based on the ET2020 benchmark indicator on the transition from education to employment. *Social Policies*, 2, 287–310. <https://doi.org/10.7389/84005>

Caselli, M. (2007). Diventare adulti in Italia. Note da una indagine empirica. *Quaderni Di Sociologia*, 43, 141–150. <https://doi.org/10.4000/qds.959>.

- Castiglioni, M., & Zuanna, G. D. (1994). Innovation and tradition: Reproductive and marital behaviour in Italy in the 1970s and 1980s. *European Journal of Population*, 10(2), 107–141. <https://doi.org/10.1007/bf01264895>.
- Cavero, D., & Ruiz C. (2016). Do Working Conditions in Young People's First Jobs Affect Their Employment Trajectories? The case of Peru. *ILO Work 4 Youth Publication Series No. 33*, International Labour Office.
- Chiozza, A., Torchia, B., & Mattei, L. (2020). Quali sfide per la formazione di fronte alle nuove storie professionali. *Sociologia del lavoro: 156, 1, 2020*, 96-121.
- Chiswick, B.R. (1978). The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign Born Men. *Journal of Political Economy* 86(5): 897–922.
- Chiswick, B.R., Lee, Y.L. & Miller, P.W. (2005). A Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: A Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis. *International Migration Review* 39(2): 332–53.
- Cillo, R., & Perocco, F. (2015). Outsourced racism in Italy: discrimination at work and trade union responses in three sectors. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 21(1), 51-63.
- Colasanto, M. (2018). Giovani e lavoro. *Sociologia del lavoro: 149, 1, 2018*, 13-21.
- Colella, F. (2016). Individualizzazione, precarietà lavorativa e identità di carriera: la transizione università-lavoro dei giovani e i limiti dell'employability. *Sociologia del lavoro: 141, 1, 2016*, 177-191.
- Colucci, M. (2019). Foreign immigration to Italy: crisis and the transformation of flows. *Journal of Modern Italian Studies/Journal of Modern Italian Studies*, 24(3), 427–440. <https://doi.org/10.1080/1354571x.2019.1605721>.
- Contini, B., e Trivellato, U. (A c. di). (2005). *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*. Bologna: Il Mulino.
- Corijn, M., & Klijzing, E. (2001). Transitions to adulthood in Europe: Conclusions and discussion. In *Transitions to adulthood in Europe* (pp. 313-340). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Corijn, M., & Klijzing, E. (Eds.). (2013). *Transitions to adulthood in Europe* (Vol. 10). Springer Science & Business Media.
- D'Elia E. (2020). Imprese troppo piccole per competere -- <www.lavoce.info>.
- Dacko, M., Zając, T., Synowiec, A., Oleksy, A., Klimek-Kopyra, A., & Kulig, B. (2016). New approach to determine biological and environmental factors influencing mass of a single pea (*Pisum sativum* L.) seed in Silesia region in Poland using a CART model. *European journal of agronomy*, 74, 29-37.

Dalla Zuanna, G. (2001). The banquet of Aeolus: A familistic interpretation of Italy's lowest low fertility. *Demographic Research*, 4(5), 133–162.

Dalla Zuanna, G., & Micheli, G. A. (Eds.). (2004). *Strong family and low fertility: a paradox?: new perspectives in interpreting contemporary family and reproductive behaviour* (Vol. 14). Springer Science & Business Media.

Danziger, S., & Ratner, D. (2010). Labor market outcomes and the transition to adulthood. *The Future of Children*, 133-158.

De Jong Gierveld, J., Liefbroer, A. C., & Beekink, E. (1991). The effect of parental resources on patterns of leaving home among young adults in the Netherlands*. *European Sociological Review*, 7(1), 55–71. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a036577>.

De Rosa, E., Marzilli, E., Pintaldi, F., Pontecorvo, M. E., & Centro Studi e Ricerche IDOS. (2014). Occupati e disoccupati stranieri nel 2013. Centro Studi e Ricerche IDOS (Ed.), 255-263.

De Rosa, E., & Tibaldi, M. (2015). Partecipazione al lavoro, invecchiamento attivo e transizione verso la pensione della popolazione over 50.

De'ath, G., & Fabricius, K. E. (2000). Classification and regression trees: a powerful yet simple technique for ecological data analysis. *Ecology*, 81(11), 3178-3192.

Del Rey, A., Stanek, M., & García-Gómez, J. (2022). Long goodbyes: pathways of leaving home by gender and destination in Spain. *European Sociological Review*, 39(6), 973–991. <https://doi.org/10.1093/esr/jcac064>

Dell'Aringa, C., Lucifora, C., & Origo, F. (2007). Public sector pay and regional competitiveness. A first look at regional public–private wage differentials in Italy. *The Manchester School*, 75(4), 445–478.

Di Nicola P., della Ratta-Rinaldi F., Ioppolo L., Rosati S. (2014). *Storie precarie. Parole, vissuti e diritti negati della generazione senza*. Roma: Ediesse.

Dusi, P., & González-Falcón, I. (2021). Second-generation youth in Italy and their path to adulthood. Who is supporting them?. *Journal of Adult and Continuing Education*, 27(1), 63-83.

Edin, K., & Kefalas, M. (2011). *Promises I can keep: Why poor women put motherhood before marriage*. Univ of California Press.

Elder, G. H. (1975). Age differentiation and the life course. *Annual Review of Sociology*, 1(1), 165–190. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.01.080175.001121>.

Elder Jr, G. H. (1998). The life course as developmental theory. *Child development*, 69(1), 1-12.

Elzinga, C. H., & Liefbroer, A. C. (2007). De-standardization of Family-Life Trajectories of Young Adults: A Cross-National Comparison using Sequence analysis. *European Journal of Population*, 23(3–4), 225–250. <https://doi.org/10.1007/s10680-007-9133-7>.

England, P. (2016). Sometimes the social becomes personal: Gender, class, and sexualities. *American Sociological Review*, 81(1), 4-28.

Ermisch, J. (1999). Prices, parents, and young people's household formation. *Journal of Urban Economics*, 45(1), 47–71. <https://doi.org/10.1006/juec.1998.2083>.

Erola, J., Jalonen, S., & Lehti, H. (2016). Parental education, class and income over early life course and children's achievement. *Research in Social Stratification and Mobility*, 44, 33-43.

Esping-Andersen, G. (1999). *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford University Press.

Esping-Andersen, G., & Billari, F. C. (2015). Re-theorizing family demographics. *Population and Development Review*, 41(1), 1–31. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2015.00024.x>.

EUROSTAT. (2024) Employment and activity by sex and age - annual data

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a__custom_11907680/default/table?lang=en>

Fana, M., Guarascio, D., & Cirillo, V. (2015). La precarizzazione del lavoro e gli effetti del Jobs Act1. *la Rivista delle Politiche Sociali*, (4/2015), 75-97.

Fellini, I. (2018). Immigrants' labour market outcomes in Italy and Spain: Has the Southern European model disrupted during the crisis?. *Migration Studies*, 6(1), 53-78.

Fellini, I. & Guetto, R. (2018). “U-shaped” pattern of immigrants' occupational careers? A comparative analysis of Italy, Spain, and France', *International Migration*.

Ferraretto, V., & Vitali, A. (2023). Parental socioeconomic status and age at leaving home in Europe: Exploring regional differences. *Population, Space and Place/Population Space and Place*, 29(6). <https://doi.org/10.1002/psp.2679>.

Ficco, A., Iadevaia, V., Pomponi, F., & Tagliaferro, C. (2014). *Il lavoro sommerso e irregolare degli stranieri in Italia. Sintesi dei principali risultati*. Isfol. <https://oa.inapp.gov.it/handle/20.500.12916/1772>.

Frisman, L., Prendergast, M., Lin, H. J., Rodis, E., & Greenwell, L. (2008). Applying classification and regression tree analysis to identify prisoners with high HIV risk behaviors. *Journal of psychoactive drugs*, 40(4), 447-458.

Fuller, S. (2015). Do Pathways Matter? Linking Early Immigrant Employment Sequences and Later Economic Outcomes: Evidence from Canada. *International Migration Review*, 49(2), 355-405.

Fullin, G. (2002). Instabilità del lavoro e vulnerabilità: dimensioni, punti di equilibrio ed elementi di fragilità. *Rassegna Italiana Di Sociologia*, 4, 553–586. <https://doi.org/10.1423/8192>.

- Fullin, G., & Reyneri, E. (2010). Low unemployment and bad jobs for new immigrants in Italy. *International Migration*, 49(1), 118–147. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2009.00594.x>.
- Fullin, G. & Reyneri, E. (2011). Low Unemployment and Bad Jobs for New Immigrants in Italy. *International migration*. 49(1), 118-147.
- Fullin, G., & Reyneri, E. (2015). Mezzo secolo di primi lavori dei giovani. Per una storia del mercato del lavoro italiano. *Stato e mercato*, 35(3), 419-468.
- Furstenberg Jr, F. F. (2010). On a new schedule: Transitions to adulthood and family change. *The future of children*, 67-87.
- Furstenberg, F. F., Jr, Rumbaut, R. G., & Settersten, R. A., Jr. (2005). On the Frontier of Adulthood. In *University of Chicago Press eBooks* (pp. 3–26). <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226748924.003.0001>.
- Fusaro, S., & López-Bazo, E. (2018). The impact of immigration on native employment: Evidence from Italy [WP]. *AQR–Working Papers, 2018, AQR18/11*.
- Gabrielli, G., & Impicciatore, R. (2020). Living arrangements of adult children of immigrants in selected European countries. *Demographic Research*, 43, 889-928.
- Gagliarducci, S. (2005). The dynamics of repeated temporary jobs. *Labour Economics*, 12(4), 429-448.
- Galletta, S. (2016). On the determinants of happiness: a classification and regression tree (CART) approach. *Applied Economics Letters*, 23(2), 121-125.
- Gebel, M., & Giesecke, J. (2016). Does deregulation help? The impact of employment protection reforms on youths' unemployment and temporary employment risks in Europe. *European Sociological Review*, 32(4), 486-500.
- Girardi, D. (2012), *Gioventù corte. Giovani adulti di origine straniera*. Milano: FrancoAngeli.
- Girardi, D., Bertazzon, L., & Moretto, C. (2014). Studenti...e poi? Percorsi di transizione scuola lavoro dei giovani di origine straniera in Veneto, Conferenza Espanet.
- Goldscheider, F., & Goldscheider, C. (1999). *The changing transition to adulthood* (Vol. 17). Sage.
- Goldscheider, F.K., & Waite, L. J. (1986). Sex differences in the entry into marriage. *American journal of sociology*, 92(1), 91-109.
- Guetto, R. (2018). Employment returns to tertiary education for immigrants in Western Europe: cross-country differences before and after the economic crisis, *Social Inclusion* 6(3): 64–77.

Guetto, R., Bazzani, G., & Vignoli, D. (2022). Narratives of the future and fertility decision-making in uncertain times. An application to the COVID-19 pandemic. *Vienna Yearbook of Population Research*, 20, 223-260.

Guetto, R., Vignoli, D., & Bazzani, G. (2021). Marriage and cohabitation under uncertainty: The role of narratives of the future during the COVID-19 pandemic. *European Societies*, 23(sup1), S674-S688.

Goldscheider, F., Bernhardt, E., & Lappegård, T. (2015). The gender revolution: A framework for understanding changing family and demographic behavior. *Population and development review*, 41(2), 207-239.

Goldscheider, F. K., & Waite, L. J. (1986). Sex differences in the entry into marriage. *American journal of sociology*, 92(1), 91-109.

Goldthorpe, J. H. (2002). Globalisation and social class. *West European Politics*, 25(3), 1-28.

Gousia, K., Baranowska-Rataj, A., Middleton, T., and Nizalova, O. (2021). The impact of unemployment and non-standard forms of employment on the housing autonomy of young adults. *Work, Employment and Society* 35(1): 157-177.

Grunow, D., Begall, K., & Buchler, S. (2018). Gender Ideologies in Europe: A Multidimensional framework. *Journal of Marriage and the Family/Journal of Marriage and Family*, 80(1), 42–60. <https://doi.org/10.1111/jomf.12453>.

Hammel, E. A. (1990). A theory of culture for demography. *Population and development review*, 455-485.

Hardgrove, A., Pells, K., Boyden, J., & Dornan, P. (2014). Youth vulnerabilities in life course transitions. *UNDP Occasional Paper, New York: UNDP*.

Heglum, M. A. (2023). Transformed ‘postmodern’ life courses? Continuity and change in young adults’ labour market trajectories in Norway. *European Sociological Review*. <https://doi.org/10.1093/esr/jcad043>.

Holdsworth, C. (2000). Leaving home in Britain and Spain. *European sociological review*, 16(2), 201-222.

Iacovou, M. (2010). Leaving home: Independence, togetherness and income. *Current Perspectives on Aging and the Life Cycle*, 15(4), 147–160. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2010.10.004>.

Ichino, A., Mealli, F., & Nannicini, T. (2005). Temporary work agencies in Italy: a springboard toward permanent employment?. *Giornale degli economisti e annali di economia*, 1-27.

- Ilo - International Labour Organization (2023). Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality -- <<https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-global-analysis-potential-effects-job-quantity-and>>.
- Impicciatore, R., Gabrielli, G., & Paterno, A. (2020). Migrants' fertility in Italy: A comparison between origin and destination. *European Journal of Population*, 36(4), 799-825.
- Isceri, M., & Luppi, R. (2022). L'impatto dell'intelligenza artificiale nella sostituzione dei lavoratori: riflessioni a margine di una ricerca. *Lavoro, Diritti, Europa*, (1), 1-17.
- ISTAT (2014). *Generazioni a confronto. Come cambiano i percorsi verso la vita adulta*. Rome: ISTAT.
- ISTAT (2023). *Livelli di istruzione e ritorni occupazionali | Anno 2022*. Rome: ISTAT.
- ISTAT (2023a). *Rapporto annuale 2023 – La situazione del Paese*.
- ISTAT (2023b). *Cittadini non comunitari in Italia. Anni 2022/2023*.
- ISTAT (2024). *Indicatori demografici | Anno 2023*.
- Jacob, M., & Kleinert, C. (2007). Does unemployment help or hinder becoming independent? The role of employment status for leaving the parental home. *European Sociological Review*, 24(2), 141–153. <https://doi.org/10.1093/esr/jcm038>.
- Keely, L. C., & Tan, C. M. (2008). Understanding preferences for income redistribution. *Journal of Public Economics*, 92(5-6), 944-961.
- Klimova Chaloupkova, J. (2023). Solo living in the process of transitioning to adulthood in Europe: The role of socioeconomic background. *Demographic Research*, 48, 43–88. <https://doi.org/10.4054/demres.2023.48.3>.
- Krahn, H. J., Chai, C. A., Fang, S., Galambos, N. L., & Johnson, M. D. (2018). Quick, uncertain, and delayed adults: Timing, sequencing and duration of youth-adult transitions in Canada. *Journal of Youth Studies*, 21(7), 905-921.
- Kreiner, C. T., Reck, D., & Skov, P. E. (2020). Do lower minimum wages for young workers raise their employment? Evidence from a Danish discontinuity. *Review of Economics and Statistics*, 102(2), 339-354. DOI: 10.1257/089533002760278695.
- Kunz, J. L. (2003). *Being Young and Visible: Labour Market Access among Immigrant and Visible Minority Youth. Final Report*. Human Resources and Skills Development Canada. Service Canada, Ottawa, ON K1A 0J9, Canada.
- Lassandari, A. (2019). Beyond the “great dichotomy”? The working poor between dependent and self-employment. *Lavoro E Diritto*, 1, 81–102. <https://doi.org/10.1441/92521>.
- León, M., & Migliavacca, M. (2013). Italy and Spain: Still the case of familistic welfare models?. *Population Review*, 52(1).

Lesnard, L., Cousteaux, A., Chanvri, F., & Hay, V. L. (2016). Do Transitions to Adulthood Converge in Europe? An Optimal Matching Analysis of Work–Family Trajectories of Men and Women from 20 European Countries. *European Sociological Review*, 32(3), 355–369. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw003>.

Lesthaeghe, R. (2010). The unfolding story of the second demographic transition. *Population and development review*, 36(2), 211-251.

Liefbroer, A. C., & Billari, F. C. (2010). Bringing norms back in: A theoretical and empirical discussion of their importance for understanding demographic behaviour. *Population, space and place*, 16(4), 287-305.

Liefbroer, A. C., & Corijn, M. (1999). Who, what, where, and when? Specifying the impact of educational attainment and labour force participation on family formation. *European Journal of Population*, 15(1), 45–75. <https://doi.org/10.1023/a:1006137104191>.

Liefbroer, A. C., & Toulemon, L. (2010). Demographic perspectives on the transition to adulthood: An introduction. *Advances in Life Course Research*, 15(2-3), 53-58.

Liefbroer, A. C., & Zoutewelle-Terovan, M. (2021). Social Background and Adult Socio-Demographic Outcomes in a Cross-National Comparative Perspective: An Introduction. *Social Background and the Demographic Life Course: Cross-National Comparisons*, 1-16.

Livi Bacci, M. (2005). *Il paese dei giovani vecchi*. il Mulino, 54(3), 409-421.

Low, C. T., & Lai, P. C. (2016). Personal factors influencing the perception of quality of life in Hong Kong—a classification tree approach. *Procedia Environmental Sciences*, 36, 70-73.

Lucifora, C. (2019). La Corte costituzionale, i diritti sociali e il welfare: Claudio Lucifora. In *La Corte costituzionale e l'economia. Atti del ciclo di incontri tra giudici costituzionali, economisti e giuristi* (pp. 80-85). Vita e Pensiero, Milano.

Manasse, P., & Roubini, N. (2009). “Rules of thumb” for sovereign debt crises. *Journal of International Economics*, 78(2), 192-205.

Marchi, G.: “Working, yet poor”: poverty between low wages and job instability. *Sociologia Del Lavoro - Sezione Open Access*, 161 (2022).

Marini D. (2012). *Innovatori di confine. I percorsi del nuovo Nord Est*. Venezia: Marsilio.

Marini D., a cura di. (2022). *MutaMenti 2022. Economia e società del Friuli-Venezia Giulia e Veneto*. Venezia: Marsilio.

Marini, M. M. (1984). The Order of Events in the Transition to Adulthood. *Sociology of Education*, 57(2), 63–84. <https://doi.org/10.2307/2112630>.

McAllister, I. (1995). Occupational Mobility among Immigrants: The Impact of Migration on Economic Success in Australia. *International Migration Review* 29(2): 441–68.

- McLanahan, S. (2004). Diverging destinies: How children are faring under the second demographic transition. *Demography*, 41(4), 607-627.
- McLanahan, S., & Jacobsen, W. (2014). Diverging destinies revisited. In *Families in an era of increasing inequality: Diverging destinies* (pp. 3-23). Cham: Springer International Publishing.
- Meggiolaro, S., Ongaro, F. Leaving home across the recent cohorts in Italy: does economic vulnerability due to labour market status matter?. *Genus* 80, 3 (2024).
- Mencarini, L. (2012). Le famiglie in Italia: un'istantanea demografica. In *Famiglia italiana. Vecchi miti e nuove realtà* (pp. 29-67). Donzelli editore.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (2021). *XI rapporto annuale. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*. Roma.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2024). *Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie. Le dinamiche del mercato del lavoro dipendente e parasubordinato*.
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ISTAT, Inps, Inail & Anpal (2018). *Il mercato del lavoro 2018. Verso una lettura integrata*.
- Modell, J., Furstenberg Jr, F. F., & Hershberg, T. (1976). Social change and transitions to adulthood in historical perspective. *Journal of family history*, 1(1), 7-32.
- Modena, F., & Rondinelli, C. (2016). Leaving home and housing prices. The experience of Italia youth emancipation. In G. Coppola & N. O'Higgins (Eds.), *Youth and the Crisis. Unemployment, education and health in Europe* (pp. 146–169). New York: Routledge.
- Mogi, R., Mugiyama, R., & Alderotti, G. (2024). Employment conditions and non-coresidential partnership in very-low fertility countries: Italy and Japan. *Journal of Family Research*, 36, 160-177.
- Mooyaart, J. E., Liefbroer, A. C., & Billari, F. C. (2021). The changing relationship between socio-economic background and family formation in four European countries. *Population Studies/Population Studies*, 76(2), 235–251. <https://doi.org/10.1080/00324728.2021.1901969>.
- Mulder, C. H., & Billari, F. C. (2010). Homeownership regimes and low fertility. *Housing Studies*, 25(4), 527–541. <https://doi.org/10.1080/02673031003711469>.
- Mulder, C. H., & Clark, W. A. V. (2000). Leaving home and leaving the State: Evidence from the United States. *International Journal of Population Geography*, 6(6), 423–437.
- Mulder, C. H., & Hooimeijer, P. (2002). Leaving home in the Netherlands: Timing and first housing. *Journal of Housing and the Built Environment*, 17, 237-268.
- Murat M., & Paba S. (2006). *I distretti industriali tra immigrazione e internazionalizzazione produttiva*. In: Quintieri B., a cura di. *I distretti industriali dal locale al globale*. Soveria Mannelli: Rubbettino.
- Mussida, C., & Lucarelli, C. (2014). Dynamics and performance of the Italian labour market. *Economia politica*, 31(1), 33-54.

Mussino, E., & Cantalini, S. (2022). Influences of origin and destination on migrant fertility in Europe. *Population, Space and Place*, 28(7), e2567.

Naticchioni, P., & Ricci, A. (2012). Public sector reforms and the evolution of wage inequality: Evidence from Italy. *Economia politica*, 29(2), 193-220.

Neugarten, B. L., & Datan, N. (1973). Sociological perspectives on the life cycle. In *Life-span developmental psychology* (pp. 53-69). Academic Press.

Occhino, A. (2019). Povertà e lavoro atipico. *Lavoro e diritto*, 33(1), 103-128.

OCSE. (1994). *OECD jobs study, evidence and explanations*. OECD Publishing.

OCSE. (2017). *OECD Skills Strategy Diagnostic Report Italy 2017*. OECD Publishing.

OCSE. (2023). *International Migration Outlook 2023*. Paris: OECD Publishing.

OCSE e Commissione Europea (2023). *Indicators of Immigrant Integration 2023*. Paris: OECD Publishing.

Oliveira, L., Carvalho, H., & Veloso, L. (2016). Youth and precarious employment in Europe. In *Young people and work* (pp. 163-181). Routledge.

Ongaro, F. (2001). Leaving home in Italy. In M. Corijn & E. Klijzing (Eds.), *Transition to adulthood in Europe* (pp. 173–208). Kluwer Academic Publishers.

Ongaro, F. (2005). Analisi del ritardo In: Atti del Convegno “Famiglie, nascite e politiche sociali” (Roma, 28–29 aprile 2005), Accademia Nazionale dei Lincei, Roma: 15–37.

Osgood, D. W., Foster, E. M., & Courtney, M. E. (2010). Vulnerable populations and the transition to adulthood. *The future of children*, 209-229.

Osgood, D. W., Ruth, G., Eccles, J. S., Jacobs, J. E., & Barber, B. L. (2005). *Six paths to adulthood: Fast starters, parents without careers, educated partners, educated singles, working singles, and slow starters*. The University of Chicago Press.

Pastore, F. (2019). Why so slow? The school-to-work transition in Italy. *Studies in Higher Education*, 44(8), 1358-1371.

Pastore, F., Quintano, C., & Rocca, A. (2022). The duration of the school-to-work transition in Italy and in other European countries: a flexible baseline hazard interpretation. *International Journal of Manpower*, 43(7), 1579-1600.

Piore, M. (1979). *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge University Press, New York.

Pintaldi, F., & Pontecorvo, M. E. (2018). I giovani nel mercato del lavoro italiano: vecchie e nuove vulnerabilità. *Economia E Società Regionale. Oltre Il Ponte/Economia E Società Regionale*, 2, 20–40. <https://doi.org/10.3280/es2018-002002>.

Polanyi, K. (1944) *The Great Transformation*. Boston: Beacon Press.

Raitano, M., Jessoula, M., Natili, M., & Pavolini, E. (2019). I working poor in Italia. *Social Cohesion Papers*, 2(1).

Raitano, M., & Struffolino, E. (2013). Traiettorie lavorative e salariali a inizio carriera in Italia: un'analisi longitudinale. *Stato e mercato*, 33(3), 389-422.

Ranci, C., Brandsen, T., & Sabatinelli, S. (Eds.). (2014). *Social vulnerability in European cities: The role of local welfare in times of crisis*. Springer.

Reyneri, E. (2017) *Introduzione alla sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna.

Rindfuss, R. R. (1991). The young adult years: Diversity, structural change, and fertility: Population association of America 1991 presidential address. *Demography*, 28, 493-512.

Rocco I. (2023). An application of cart algorithm to administrative data: analysis of youth initial employment trajectories. *Book of Short Papers CLADAG 2023*. ISBN: 978-88-9193-563-2.

Rosina, A., & Fraboni, R. (2004). Is marriage losing its centrality in Italy? *Demographic Research*, 11, 149–172. doi:10.4054/DemRes.2004.11.6.

Rosina A., & Sabbadini L.L. (2006) Introduzione, in A. Rosina, LL. Sabbadini (eds.), *Diventare padri in Italia – Fecondità e figli secondo un approccio di genere*, ISTAT, Roma.

Rosina, A., Micheli, G. A., & Mazzuco, S. (2007). An analysis of young people's risk of difficulties on leaving the parental home. *Italian Journal of Social Policy*, 4(3), 95–111.

Rumbaut, R. G., & Komaie, G. (2010). Immigration and adult transitions. *The future of children*, 43-66.

Sanromá, E., Ramos, R., & Simón, H. (2015). How Relevant Is the Origin of Human Capital for Immigrant Wages? Evidence from Spain. *Journal of Applied Economics*, 18(1), 149–172. [https://doi.org/10.1016/s1514-0326\(15\)30007-6](https://doi.org/10.1016/s1514-0326(15)30007-6)

Saraceno, C. (2007). Patterns of family living in the enlarged EU. In *Routledge eBooks* (pp. 63–88). <https://doi.org/10.4324/9780203936306-11>.

Saraceno, C. (2016). Varieties of familialism: Comparing four southern European and East Asian welfare regimes. *Journal of European Social Policy*, 26(4), 314-326.

Saraceno, C., Benassi, D., Morlicchio, E. (2022). *La povertà in Italia. Soggetti, meccanismi, politiche*. Bologna : Il Mulino.

Schizzerotto, A., & Lucchini, M. (2004). Transitions to adulthood. In *Social Europe* (pp. 62-84). Edward Elgar Publishing.

Schizzerotto, A., Trivellato, U., & Sartor, N. (2011). *Generazioni disuguali Le condizioni di vita dei giovani di oggi e di ieri: un confronto*. Collana della «Fondazione Ermanno Gorrieri per gli studi sociali», Bologna: Il Mulino.

Schwanitz, K. (2017). The transition to adulthood and pathways out of the parental home: A cross-national analysis. *Advances in Life Course Research*, 32, 21-34.

Schwanitz, K., Mulder, C. H., & Toulemon, L. (2017). Differences in leaving home by individual and parental education among young adults in Europe. *Demographic Research*, 37, 1975–2010. <https://doi.org/10.4054/demres.2017.37.63>.

Sciulli, D. (2006). Making the Italian labor market more flexible: An evaluation of the Treu reform.

Settersten Jr, R. A., & Ray, B. (2010). What's going on with young people today? The long and twisting path to adulthood. *The future of children*, 19-41.

Shanahan, M. J. (2000). Pathways to adulthood in changing societies: Variability and mechanisms in life course perspective. *Annual review of sociology*, 26(1), 667-692.

Simonson, J., Gordo, L. R., & Titova, N. (2011). Changing employment patterns of women in Germany: How do baby boomers differ from older cohorts? A comparison using sequence analysis. *Advances in Life Course Research*, 16(2), 65-82.

Sironi, M., Barban, N., & Impicciatore, R. (2015). *Parental social class and the transition to adulthood in Italy and the United States*. *Advances in Life Course Research*, 26, 89–104. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2015.09.004>.

Spanò A. (2019). Giovani e lavoro: cambiamenti dei significati del lavoro in tempo di crisi. *Sociologia del lavoro*, 154: 203-222. Doi: 10.3280/SL2019-154011.

Stone, J., Berrington, A. & Falkingham, J. Gender, Turning Points, and Boomerangs: Returning Home in Young Adulthood in Great Britain. *Demography* 51, 257–276 (2014). <https://doi.org/10.1007/s13524-013-0247-8>.

Strozza, S., & De Sanctis, G. (2017). *Migrazioni internazionali e popolazioni immigrate in Europa e in Italia. Rapporto sulla popolazione. Le molte facce della pre-senza straniera in Italia*, Bologna: il Mulino,.

Struffolino, E., & Raitano, M. (2018). Il divario generazionale nell'accesso al mercato del lavoro: Differenziazione e destandardizzazione delle traiettorie d'ingresso. *La rivista delle politiche sociali*, (3), 63-83.

Struffolino, E., & Raitano, M. (2020). Early-Career complexity Before and after Labour-Market deregulation in Italy: Heterogeneity by gender and socio-economic status across cohorts. *Social Indicators Research*, 151(1), 231–257. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02373-0>.

Toffanin, T. (2017). I giovani, lavoratori vulnerabili nel contesto europeo. *Nuove frontiere della precarietà del lavoro*, 45. Doi: 10.14277/978-88-6969-147-8.

Vignoli, D., Tocchioni, V., & Salvini, S. (2016). Uncertain lives: Insights into the role of job precariousness in union formation in Italy. *Demographic Research*, 35, 253–282. <https://doi.org/10.4054/demres.2016.35.10>.

Venturini, A., & Villosio, C. (2008). Labour-market assimilation of foreign workers in Italy. *Oxford Review of Economic Policy*, 24(3), 517-541.

Venturini, A., & Villosio, C. (2018). Are migrants an asset in recession? Insights from Italy. *Journal of ethnic and migration studies*, 44(14), 2340-2357. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1345992>.

Wałęga, G., & Wałęga, A. (2021). Over-indebted households in Poland: Classification tree analysis. *Social Indicators Research*, 153(2), 561-584.

Ward, R. A., & Spitze, G. D. (2007). Nestleaving and coresidence by young adult children: The role of family relations. *Research on Aging*, 29(3), 257-277.

Weisshaar, K., & Cabello-Hutt, T. (2020). Labor force participation over the life course: The long-term effects of employment trajectories on wages and the gendered payoff to employment. *Demography*, 57(1), 33-60.

Whittington, L. A., & Elizabeth Peters, H. (1996). Economic incentives for financial and residential independence. *Demography*, 33(1), 82-97.

Widmer, E. D., & Ritschard, G. (2009). The de-standardization of the life course: Are men and women equal?. *Advances in Life Course Research*, 14(1-2), 28-39.

Williams, M.A., Joskow, A.S. & Johnson, R. L. & Hurdle, G.J. (1987). Explaining and predicting airline yields with non-parametric regression trees. *Economics Letters*, Elsevier, vol. 24(1), pages 99-105.

Williams, R. (2012). Using the margins command to estimate and interpret adjusted predictions and marginal effects. *The Stata Journal*, 12(2), 308-331. <https://doi.org/10.1177/1536867x1201200209>.

Wilthagen, T., & Tros, F. (2004). The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of labour and research*, 10(2), 166-186.

Van Winkle, Z., & Fasang, A. E. (2021). The complexity of employment and family life courses across 20th century Europe: More evidence for larger cross-national differences but little change across 1916–1966 birth cohorts. *Demographic Research*, 44, 775–810.

Wolbers, M. H. (2007). Patterns of labour market entry: A comparative perspective on school-to-work transitions in 11 European countries. *Acta sociologica*, 50(3), 189-210.

Zaidi, B., & Morgan, S. P. (2017). The second Demographic Transition Theory: A review and appraisal. *Annual Review of Sociology*, 43(1), 473–492. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-060116-053442>.

Zimmermann, O., & Konietzka, D. (2018). Social disparities in destandardization - Changing family life course patterns in seven European countries. *European Sociological Review*, 34(1), 64-78.

APPENDICE

Tab. A2.1 - Relazioni di parentela degli intervistati entro ciascun nucleo familiare.

Codice	Descrizione	%	Codice del genitore	Codice del partner
1	Persona di riferimento (PR)	27,8%	4	2, 3
2	Coniuge di "PR"	17,7%	5	1
3	Convivente di "PR"	4,2%	5	1
4	Genitore (coniuge del genitore, convivente del genitore) di "PR"	0,0%	-	-
5	Genitore (coniuge del genitore, convivente del genitore) del coniuge o del convivente di "PR" (Suocero/a)	0,0%	-	-
6	Figlio di "PR" nato dall'ultimo matrimonio (o convivenza)	46,1%	1, 2, 3	8, 9
7	Figlio di "PR" o del coniuge o del convivente nato da precedente matrimonio o convivenza	1,2%	1, 2, 3	8, 9
8	Coniuge del figlio di "PR" (o del coniuge o convivente di "PR") (Genero/Nuora)	0,6%	x	6, 7
9	Convivente del figlio di "PR" (o del coniuge o convivente di "PR")	0,2%	x	6, 7
10	Nipote (= figlio del figlio) di "PR" (o del coniuge o convivente di "PR")	0,9%	6, 7	x
11	Nipote (= figlio del fratello/sorella) di "PR" (o del coniuge o convivente di "PR")	0,2%	12, 13	x
12	Fratello/sorella di "PR"	0,7%	4	14, 15
13	Fratello/sorella del coniuge o convivente di "PR" (Cognato/a)	0,1%	5	14, 15
14	Coniuge del fratello/sorella di PR (o del coniuge o convivente di "PR") (Cognato/a)	0,1%	x	12, 13
15	Convivente del fratello/sorella di PR (o del coniuge o convivente di "PR")	0,0%	x	12, 13
16	Altro parente di PR (o del coniuge o convivente di "PR")	0,1%	x	x
17	Altra persona convivente non legata da vincoli di parentela	0,2%	x	x

Tab. A2.2 - Stima del modello di regressione multinomiali (coefficienti e livello di significatività) sulla probabilità di vivere in uno specifico contesto abitativo (modalità di riferimento: "vive con il partner"), per genere e classe di età.

		Donne		Uomini	
		20-29 Coef.	30-39 Coef.	20-29 Coef.	30-39 Coef.
Con genitore					
Intercetta		-37,833 *	-9,865 *	-35,636 *	19,802 *
Condiz. Occupazionale (ref: Dip. Indeterminato Pieno)	Dip. Indeterminato Parziale	-0,157 *	-0,414 *	0,524 *	0,749 *
	Dip. Determinato Pieno	0,351 *	0,360 *	0,399 *	0,611 *
	Dip. Determinato Parziale	0,202 *	0,139 *	0,754 *	1,212 *
	Indipendente	0,118 *	0,039 *	0,334 *	0,359 *
Età	Studente	2,135 *	1,856 *	2,492 *	3,513 *
	In cerca	0,418 *	0,633 *	0,894 *	1,466 *
Cittadinanza (ref: Italiano)	Inoccupati	-0,849 *	-0,474 *	1,176 *	1,926 *
	Straniero Ue	-0,418 *	-0,179 *	-0,418 *	-0,209 *
Liv. Istruzione (ref: Laurea 4-6)	Straniero extra-Ue	-2,183 *	-2,035 *	-2,187 *	-2,876 *
	Nessuno/elementare	-1,989 *	-1,803 *	-1,715 *	-2,290 *
Ripartizione (ref: Sud-Isole)	Lic. media	0,159 *	-0,463 *	0,373 *	-0,151 *
	Qualifica	0,657 *	-0,274 *	0,845 *	0,201 *
Anno	Maturità/accademia	0,972 *	-0,337 *	1,265 *	0,179 *
	Laurea 2-3	1,445 *	-0,320 *	1,691 *	0,300 *
	Centro	1,939 *	-0,065 *	2,076 *	0,469 *
	Nord-Est	-0,245 *	-0,234 *	0,089 *	0,128 *
	Nord-Ovest	-0,604 *	-0,679 *	-0,093 *	-0,069 *
		-0,566 *	-0,627 *	0,002 *	-0,050 *
		0,025 *	0,008 *	0,024 *	-0,007 *
Altro contesto abitativo					
Intercetta		-55,819 *	-36,301 *	-73,849 *	-49,641 *
Condiz. Occupazionale (ref: Dip. Indeterminato Pieno)	Dip. Indeterminato Parziale	-0,321 *	*	0,249 *	*
	Dip. Determinato Pieno	-0,109 *	-0,520	0,041 *	0,296
	Dip. Determinato Parziale	-0,347 *	*	0,323 *	*
	Indipendente		-0,408		0,587
Età	Studente	0,016	-0,121	0,327 *	0,271 *
	In cerca	1,105 *	0,279 *	1,648 *	2,065 *
Cittadinanza (ref: Italiano)	Inoccupati	-0,463 *	-0,323 *	0,116 *	0,444 *
	Straniero Ue	-1,738 *	-1,493 *	0,326 *	0,809 *
Liv. Istruzione (ref: Laurea 4-6)	Straniero extra-Ue	-0,072 *	-0,002	-0,148 *	-0,077 *
	Nessuno/elementare	0,093 *	0,558 *	-0,260 *	-0,097 *
Ripartizione (ref: Sud-Isole)	Lic. media	-0,464 *	0,254 *	0,275 *	0,429 *
	Qualifica	-0,385 *	-0,251 *	-0,786 *	-0,615 *
Anno	Maturità/accademia	-0,381 *	-0,243 *	-0,655 *	-0,610 *
	Laurea 2-3	-0,084 *	-0,310 *	-0,165 *	-0,369 *
	Centro	0,269 *	-0,214	0,305 *	-0,002 *
	Nord-Est	0,534 *	-0,294 *	0,534 *	-0,073 *
	Nord-Ovest	-0,245 *	-0,149	-0,325 *	-0,008 *
		-0,544 *	-0,147	-0,363 *	0,100
		-0,488 *	-0,143 *	-0,268 *	0,095 *
		0,028 *	0,018 *	0,039 *	0,025 *

Livello di significatività: * p -value < 0,05; ** p -value < 0,01; *** p -value < 0,001

Tab. A2.3a - Stima del modello di regressione logistica (coefficienti e p-value) sulla probabilità di uscita dalla casa dei genitori, per classe di età.
Donne

	20-29						30-39						
	m1		m2		m3		m1		m2		m3		
	Coef.	p.value	Coef.	p.value	Coef.	p.value	Coef.	p.value	Coef.	p.value	Coef.	p.value	
Intercetta	54,399	0,000	57,182	0,000	57,822	0,000	-53,245	0,017	-56,077	0,012	-55,510	0,013	
Età	0,112	0,000	0,104	0,000	0,109	0,000	-0,041	0,000	-0,044	0,000	-0,040	0,000	
Cittadinanza (ref: Italiano)													
	Straniero Ue	0,362	0,006	0,355	0,008	0,353	0,008	-0,463	0,133	-0,448	0,148	-0,402	0,195
	Straniero extra-Ue	0,391	0,000	0,411	0,000	0,396	0,000	-0,107	0,566	-0,058	0,757	-0,084	0,654
Ripartizione (ref: Sud-Isole)													
	Nord-Est	0,057	0,189	-0,001	0,977	-0,009	0,840	0,031	0,681	-0,089	0,259	-0,080	0,308
	Centro	-0,201	0,000	-0,226	0,000	-0,240	0,000	0,038	0,574	-0,030	0,657	-0,028	0,680
	Nord-Ovest	-0,082	0,050	-0,139	0,001	-0,137	0,002	-0,010	0,886	-0,122	0,088	-0,108	0,133
Anno		-0,029	0,000	-0,030	0,000	-0,030	0,000	0,027	0,015	0,028	0,011	0,028	0,012
Liv. Istruzione (ref: Laurea 4-6)													
	Nessuno/elementare	-0,811	0,002	-0,799	0,002	-0,686	0,008	-1,407	0,000	-1,246	0,000	-1,195	0,000
	Lic. media	-0,646	0,000	-0,659	0,000	-0,535	0,000	-0,862	0,000	-0,764	0,000	-0,714	0,000
	Qualifica	-0,428	0,000	-0,451	0,000	-0,336	0,000	-1,041	0,000	-0,958	0,000	-0,917	0,000
	Maturità/accademia	-0,623	0,000	-0,637	0,000	-0,557	0,000	-0,533	0,000	-0,506	0,000	-0,470	0,000
	Laurea 2-3	-0,283	0,000	-0,284	0,000	-0,240	0,000	-0,244	0,007	-0,247	0,007	-0,222	0,016
Condiz. Occupazionale (ref: Dip. Indeterminato Pieno)													
	Dip. Indeterminato Parziale			-0,421	0,000	-0,428	0,000			-0,392	0,000	-0,388	0,000
	Dip. Determinato Pieno			-0,112	0,095	-0,124	0,066			0,066	0,493	0,061	0,529
	Dip. Determinato Parziale			-0,405	0,000	-0,416	0,000			-0,438	0,002	-0,446	0,002
	Indipendente			-0,459	0,000	-0,496	0,000			-0,342	0,000	-0,352	0,000
	Studiante			-0,363	0,000	-0,445	0,000			-0,312	0,006	-0,344	0,003
	In cerca			-0,461	0,000	-0,461	0,000			-0,440	0,000	-0,445	0,000
	Inoccupati			-0,349	0,000	-0,364	0,000			-0,427	0,000	-0,430	0,000
Num. componenti (ref: 2)													
	3					0,006	0,924					0,233	0,004
	4					0,140	0,028					0,224	0,009
	5+					0,164	0,021					0,300	0,006
Liv. Istruzione Genitori (ref: Laurea)													
	Fino a lic. media					-0,395	0,000					-0,188	0,022
	Diploma/qualifica					-0,301	0,000					-0,156	0,054

Tab. A2.3b - Stima del modello di regressione logistica (coefficienti e p-value) sulla probabilità di uscita dalla casa dei genitori, per classe di età.
Uomini

		20-29						30-39					
		m1		m2		m3		m1		m2		m3	
		Coef.	p.value	Coef.	p.value	Coef.	p.value	Coef.	p.value	Coef.	p.value	Coef.	p.value
Intercetta		55,717	0,000	58,019	0,000	58,472	0,000	-11,400	0,544	-16,414	0,385	-12,605	0,506
Età		0,102	0,000	0,099	0,000	0,103	0,000	-0,034	0,000	-0,033	0,000	-0,028	0,000
Cittadinanza (ref: Italiano)	Straniero Ue	0,666	0,000	0,683	0,000	0,679	0,000	0,417	0,155	0,394	0,181	0,364	0,218
	Straniero extra-Ue	0,421	0,000	0,421	0,000	0,381	0,000	-0,225	0,228	-0,204	0,277	-0,203	0,280
Ripartizione (ref: Sud-Isole)	Nord-Est	-0,267	0,000	-0,366	0,000	-0,369	0,000	-0,010	0,977	-0,167	0,007	-0,167	0,000
	Centro	-0,324	0,000	-0,389	0,000	-0,397	0,000	-0,008	0,734	-0,111	0,058	-0,122	0,000
	Nord-Ovest	-0,255	0,000	-0,343	0,000	-0,342	0,000	0,013	0,874	-0,142	0,013	-0,140	0,000
Anno		-0,029	0,000	-0,030	0,000	-0,031	0,000	0,006	0,533	0,008	0,374	0,006	0,496
Liv. Istruzione (ref: Laurea 4-6)	Nessuno/elementare	-0,844	0,000	-0,736	0,000	-0,622	0,001	-0,675	0,000	-0,417	0,008	-0,252	0,117
	Lic. media	-0,814	0,000	-0,809	0,000	-0,684	0,000	-0,653	0,000	-0,549	0,000	-0,393	0,000
	Qualifica	-0,849	0,000	-0,889	0,000	-0,776	0,000	-0,671	0,000	-0,646	0,000	-0,505	0,000
	Maturità/accademia	-0,764	0,000	-0,811	0,000	-0,726	0,000	-0,433	0,000	-0,418	0,000	-0,322	0,000
	Laurea 2-3	-0,270	0,000	-0,323	0,000	-0,278	0,000	-0,061	0,518	-0,051	0,592	-0,020	0,835
Condiz. Occupazionale (ref: Dip. Indeterminato Pieno)	Dip. Indeterminato Parziale			-0,380	0,000	-0,384	0,000			-0,389	0,002	-0,393	0,002
	Dip. Indeterminato Pieno			-0,068	0,224	-0,067	0,233			0,039	0,623	0,040	0,614
	Dip. Determinato Parziale			-0,343	0,001	-0,363	0,001			-0,244	0,117	-0,252	0,106
	Indipendente			-0,381	0,000	-0,395	0,000			-0,102	0,082	-0,112	0,056
	Studente			-0,156	0,002	-0,233	0,000			-0,221	0,071	-0,285	0,020
	In cerca			-0,362	0,000	-0,369	0,000			-0,487	0,000	-0,490	0,000
	Inoccupati			-0,573	0,000	-0,582	0,000			-0,694	0,000	-0,709	0,000
Num. componenti (ref: 2)	3					-0,014	0,821					0,127	0,039
	4					-0,024	0,693					0,140	0,038
	5+					0,209	0,002					0,178	0,055
Liv. Istruzione Genitori (ref: Laurea)	Fino a lic. media					-0,381	0,000					-0,406	0,000
	Diploma/qualifica					-0,311	0,000					-0,288	0,000

Tab. A3.1 - Matrice di associazione (V di Cramer) tra le soddisfazioni per guadagno, contratto e retribuzione.

	Guadagno	Orario	Stabilità
Guadagno	1,000	0,583	0,469
Orario	0,583	1,000	0,492
Stabilità	0,469	0,492	1,000

Tab. A3.2 - Stima del modello di regressione logistica (coefficienti, standard error e p-value) sulla probabilità di uscita dalla casa dei genitori, per genere. Modello senza interazioni.

		Donne				Uomini			
		Coeff.	Std. Error	p-value		Coeff.	Std. Error	p-value	
Intercetta		-1,786	0,173	0,000	***	-2,285	0,156	0,000	***
Età	25-29 vs 20-24	0,402	0,088	0,000	***	0,569	0,078	0,000	***
	30-34 vs 20-24	0,518	0,106	0,000	***	0,731	0,090	0,000	***
Cittadinanza	Straniero vs Italiano	0,026	0,149	0,863		0,344	0,117	0,003	**
Ripartizione	Sud-Isole vs Centro-Nord	0,057	0,077	0,457		0,496	0,063	0,000	***
Biennio	2015/16 vs 2013/14	0,082	0,082	0,317		-0,033	0,070	0,632	
	2017/18 vs 2013/14	0,142	0,082	0,081	.	-0,080	0,071	0,261	
Livello di istruzione	Laurea vs Fino al diploma	0,430	0,081	0,000	***	0,492	0,082	0,000	***
Livello di istruzione genitori	Laurea vs Fino al diploma	0,269	0,106	0,011	*	0,279	0,094	0,003	**
Numerosità nucleo	3 vs 2	0,122	0,122	0,320		-0,031	0,099	0,753	
	4+ vs 2	0,166	0,120	0,167		-0,033	0,098	0,736	
Contratto	Indeterminato vs Determinato	0,001	0,076	0,992		-0,052	0,067	0,443	
Ore lavorate	Fino a 15 vs 36-40	-0,608	0,164	0,000	***	-1,198	0,249	0,000	***
	16-25 vs 36-40	-0,545	0,093	0,000	***	-0,538	0,109	0,000	***
	26-35 vs 36-40	-0,172	0,105	0,099	.	-0,162	0,112	0,150	
	Oltre 40 vs 36-40	-0,142	0,121	0,240		0,086	0,083	0,298	
Retribuzione oraria	[6-7) vs <6	0,061	0,091	0,500		0,001	0,079	0,987	
	[7-8)	-0,014	0,109	0,895		-0,004	0,092	0,968	
	[8-9)	0,055	0,121	0,647		0,206	0,099	0,038	*
	[9-10)	0,297	0,147	0,044	*	0,410	0,127	0,001	**
	>=10	0,465	0,129	0,000	***	0,664	0,115	0,000	***
Distanza esordio	Da 1 a 3 anni vs Entro un anno	0,034	0,103	0,743		-0,064	0,106	0,544	
	Oltre 3 anni	0,141	0,096	0,142		0,103	0,093	0,269	
Soddisfazione orario	Sufficientemente soddisfatto vs Non soddisfatto	-0,084	0,109	0,442		0,108	0,107	0,312	
Soddisfazione retribuzione	Sufficientemente soddisfatto vs Non soddisfatto	-0,083	0,095	0,383		-0,014	0,084	0,868	
Soddisfazione stabilità	Sufficientemente soddisfatto vs Non soddisfatto	0,093	0,092	0,314		0,100	0,087	0,250	

Livello di significatività: * p-value < 0,05; ** p-value < 0,01; *** p-value < 0,001

Tab. A3.3: Stima del modello di regressione logistica (coefficienti, standard error e p-value) sulla probabilità di uscita dalla casa dei genitori. Modello con interazioni. Uomini

		Coeff.	Std. Error	p-value	
Intercetta		-2,305	0,180	0,000	***
Età	25-29 vs 20-24	0,570	0,078	0,000	***
	30-34 vs 20-24	0,724	0,090	0,000	***
Cittadinanza	Straniero vs Italiano	0,337	0,117	0,004	**
Ripartizione geogr.	Sud-Isole vs Centro-Nord	0,300	0,103	0,004	**
Biennio	2015/16 vs 2013/14	-0,035	0,070	0,614	
	2017/18 vs 2013/14	-0,077	0,071	0,276	
Livello di istruzione	Laurea vs Fino al diploma	0,499	0,082	0,000	***
Livello di istruzione genitori	Laurea vs Fino al diploma	0,276	0,094	0,003	**
Numerosità nucleo	3 vs 2	-0,033	0,099	0,741	
	4+ vs 2	-0,035	0,098	0,719	
Contratto	Indeterminato vs Determinato	-0,042	0,068	0,539	
Ore lavorate (h)	Fino a 15 vs 36-40	-1,007	0,352	0,004	**
	16-25 vs 36-40	-0,089	0,202	0,661	
	26-35 vs 36-40	-0,397	0,305	0,194	
	Oltre 40 vs 36-40	0,194	0,209	0,354	
Retribuzione oraria (€/h)	[6-7) vs <6	-0,091	0,097	0,346	
	[7-8)	-0,172	0,112	0,126	
	[8-9)	0,064	0,118	0,591	
	[9-10)	0,276	0,154	0,074	.
	>=10	0,582	0,134	0,000	***
Distanza esordio	Da 1 a 3 anni vs Entro un anno	-0,071	0,106	0,503	
	Oltre 3 anni	0,107	0,094	0,254	
Soddisfazione orario	Sufficientemente soddisfatto vs Non soddisfatto	0,228	0,145	0,116	
Soddisfazione retribuzione	Sufficientemente soddisfatto vs Non soddisfatto	-0,012	0,084	0,889	
Soddisfazione stabilità	Sufficientemente soddisfatto vs Non soddisfatto	0,093	0,088	0,286	
Ripartizione geog. * Retribuzione oraria (€/h)	Sud-Isole: [6-7)	0,191	0,163	0,240	
	Sud-Isole: [7-8)	0,451	0,189	0,017	*
	Sud-Isole: [8-9)	0,389	0,207	0,060	.
	Sud-Isole: [9-10)	0,331	0,261	0,204	
	Sud-Isole: >=10	0,225	0,227	0,319	
Ore lavorate (h) * Soddisfazione orario	Fino a 15 : Sufficientemente soddisfatto	-0,324	0,488	0,506	
	16-25 : Sufficientemente soddisfatto	-0,646	0,238	0,007	**
	26-35 : Sufficientemente soddisfatto	0,295	0,329	0,370	
	>40 : Sufficientemente soddisfatto	-0,098	0,226	0,664	

* p-value < 0,05

** p-value < 0,01

*** p-value < 0,001

Tab. A3.4 - Stima del modello di regressione logistica (coefficienti, standard error e p-value) sulla probabilità di uscita dalla casa dei genitori. Modello con interazioni. Donne

		Coeff.	Std. Error	p-value	
Intercetta		-1,896	0,181	< 2e-16	***
Età	25-29 vs 20-24	0,417	0,088	0,000	***
	30-34 vs 20-24	0,522	0,107	0,000	***
Cittadinanza	Straniero vs Italiano	0,025	0,150	0,869	
Ripartizione	Sud-Isole vs Centro-Nord	0,119	0,106	0,262	
Biennio	2015/16 vs 2013/14	0,237	0,110	0,031	*
	2017/18 vs 2013/14	0,293	0,108	0,007	**
Livello di istruzione	Laurea vs Fino al diploma	0,424	0,081	0,000	***
Livello di istruzione genitori	Laurea vs Fino al diploma	0,273	0,106	0,010	**
Numerosità nucleo	3 vs 2	0,119	0,123	0,334	
	4+ vs 2	0,161	0,121	0,181	
Contratto	Indeterminato vs Determinato	0,010	0,076	0,895	
Ore lavorate	Fino a 15 vs 36-40	-0,615	0,283	0,030	*
	16-25 vs 36-40	-0,457	0,175	0,009	**
	26-35 vs 36-40	0,346	0,177	0,050	.
	Oltre 40 vs 36-40	0,197	0,220	0,369	
Retribuzione oraria	[6-7) vs <6	0,064	0,092	0,483	
	[7-8)	-0,028	0,109	0,798	
	[8-9)	0,044	0,121	0,714	
	[9-10)	0,287	0,148	0,052	.
	>=10	0,471	0,129	0,000	***
Distanza esordio	Entro_3anni_prec vs Entro anno prec. interv.	0,031	0,103	0,762	
	Oltre3anni	0,133	0,096	0,167	
Soddisfazione orario	Sufficientemente soddisfatto vs Non soddisfatto	-0,083	0,110	0,450	
Soddisfazione retribuzione	Sufficientemente soddisfatto vs Non soddisfatto	-0,094	0,095	0,322	
Soddisfazione stabilità	Sufficientemente soddisfatto vs Non soddisfatto	0,095	0,092	0,303	
Biennio * Ore lavorate	2015-16 : Fino a 15	-0,039	0,349	0,911	
	2017-18 : Fino a 15	-0,517	0,371	0,164	
	2015-16 : 16-25	-0,172	0,220	0,434	
	2017-18 : 16-25	-0,066	0,213	0,757	
	2015-16 : 26-35	-0,514	0,248	0,038	*
	2017-18 : 26-35	-0,749	0,258	0,004	**
	2015-16 : >40	-0,620	0,297	0,037	*
	2017-18 : >40	-0,233	0,283	0,410	
Ripartizione * Ore lavorate	Sud-Isole : Fino a 15	0,427	0,305	0,162	
	Sud-Isole : 16-25	-0,060	0,187	0,749	
	Sud-Isole : 26-35	-0,496	0,252	0,049	*
	Sud-Isole : >40	-0,198	0,254	0,434	

* p-value < 0,05

** p-value <0,01

*** p-value <0,001