

GIOVANI, ESPLORATORI SENZA BUSSOLA?

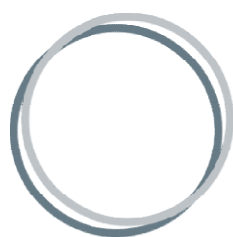
Persistenze e cambiamenti nelle culture del lavoro fra le
generazioni

Executive Summary

Daniele Marini

Collana Sondaggi n.20
Agosto 2018

Promosso da:



MAGISTER
Group

Giovani, esploratori senza bussola?

Persistenze e cambiamenti nelle culture del lavoro fra le generazioni

Daniele Marini
 Università di Padova
 Direttore Scientifico Community Media Research

Executive summary

La ricerca ha coinvolto un campione rappresentativo della popolazione con oltre 18 anni in Italia ripartita per macroregioni (Nord Ovest, Nord Est, Centro, Sud e Isole), genere, età. Il campione ammonta a 1.000 casi. Le interviste, realizzate con il sistema CATI e CAWI, sono avvenute nel periodo 29 giugno – 13 luglio 2018. La rilevazione è stata realizzata dalla società Questlabsrl di Venezia Mestre. L'indagine è stata progettata e realizzata da Community Media Research per ALI e diretta da Daniele Marini.

Giovani e lavoro: esploratori senza una bussola

1. Giovani senza padri

La rappresentazione sociale delle giovani generazioni e degli adulti, e viceversa, disarticola alcuni stereotipi correnti. Come la ricerca dimostra, non è vero che i giovani siano tutti uguali e che non attribuiscono un valore elevato al lavoro, anzi risulta essere più elevato rispetto alle altre coorti di età. In merito all'essere "bamboccioni" o "choosey", accusa diffusa fra gli adulti, non si nascondono, anzi appaiono critici verso i loro coetanei. Tuttavia, sentono di non poter essere ingabbiati in definizioni univoche e omologanti, perché non manca loro la voglia di sperimentarsi, di voler imparare un mestiere o di sacrificarsi per il lavoro. Più di quanto gli adulti non ritengano.

I caratteri delle generazioni a confronto (%)

I giovani visti da...		Gli adulti visti da...	
Giovani (18-30 anni)	Senior (oltre 61 anni)	Giovani (18-30 anni)	Senior (oltre 61 anni)

49,8	61,2	Viziati	Decisi	42,7	47,5
50,4	51,1	Frustrati	Culturalmente preparati	34,3	43,9
36,0	42,1	Culturalmente preparati	Frustrati	35,0	33,3
39,8	41,5	Innovatori	Innovatori	18,4	31,9
27,8	31,8	Decisi	Viziati	12,2	17,8
21,8	27,3	Smidollati	Smidollati	8,8	16,1

Fonte: Community Media Research per ALI, luglio 2018 (n. casi: 1.000)

Ma un altro aspetto emerge con interesse e riguarda il profilo generale di giovani e adulti messi a confronto. Se le generazioni più giovani hanno un lineamento e caratteristiche più delineati, sono gli adulti a risultare più confusi nell'immaginario collettivo, soprattutto agli occhi degli junior. In altri termini, in quest'epoca, se risulta relativamente più semplice descrivere e individuare i caratteri prevalenti dei giovani, per converso gli adulti risultano sfocati, scialbi. Non risultano essere un punto di riferimento.

2. Giovani identificati nel lavoro

Che il lavoro sia un riferimento fondamentale nella propria vita è dimostrato dal grado di importanza attribuitogli rispetto ad altre dimensioni. Il lavoro è un aspetto centrale per l'89,2% dei giovani e si colloca al terzo posto preceduto solo dalla famiglia (94,2%) e dal curare la propria salute (89,8%). Mentre per i senior (oltre 61 anni) il lavoro si colloca al 5° posto (75,6%) dietro a Famiglia (94,5%), curare la propria salute (89,4%), farsi una cultura (84,4%) e gli amici (78,8%). Dunque, per i giovani il lavoro risulta più importante che per gli adulti.

A sostegno della centralità del lavoro nella vita dei giovani viene un altro esito: il grado di identificazione con la propria professione e, per chi lavora, con l'impresa in cui è occupato. Mediamente il tasso di identificazione è assai elevato (78,6%) fra i giovani in generale, anche fra quelli che sperimentano occupazioni a tempo determinato e flessibile (73,7%). E le coorti d'età più giovani spiccano particolarmente, se possibile, per un grado di intensità ancora maggiore, soprattutto quando hanno un rapporto di lavoro stabile e indeterminato (93,2%).

Indice di identificazione con il lavoro e l'azienda (%)

	Non identificato	Identificato
Totale	13,7	86,3
<i>Età</i>		
Giovani (18-30 anni)	21,4	78,6

Giovani-adulti (31-45 anni)	15,2	84,8
Adulti (46-60 anni)	9,8	90,2
Senior (oltre 61 anni)	8,5	91,5
<i>Tipologia contrattuale per generazioni</i>		
Giovani (tempo indeterminato)	6,8	93,2
Adulti (tempo indeterminato)	9,4	90,6
Senior (tempo indeterminato)	7,6	92,4
Giovani (t. determinato, apprendistato, flessibile)	26,3	73,7
Adulti (t. determinato, apprendistato, flessibile)	16,5	83,5
Senior (t. determinato, apprendistato, flessibile)	11,2	88,8

Fonte: Community Media Research per ALI, luglio 2018 (n. casi: 1.000)

3. Giovani “esploratori” e la ricerca di un lavoro “espressivo”

Le generazioni più giovani manifestano una maggiore apertura ai temi della flessibilità sul lavoro, all’idea che esso dovrebbe consentire di poter sviluppare percorsi di carriera e di crescita professionale, più che essere pensato come un “posto garantito” o valutato meramente attraverso il criterio della remunerazione. Una visione del lavoro più squisitamente “garantista”, dove il lavoro nella pubblica amministrazione è la migliore delle garanzie e sia meglio avere un posto sicuro anche se non dà prospettive di crescita, è sostenuto mediamente dal 40,9% della popolazione, ma scende al 37,3% fra i più giovani. Quanti ritengono il lavoro pubblico come una vera protezione, ma aspirerebbero a un lavoro autonomo rappresentano gli “in-certi”: il 29,5% della popolazione, il 31,1% fra i più giovani. Viceversa, i più orientati a un lavoro autonomo e alla ricerca di un posto meno sicuro, ma che offra opportunità sono proprio i più giovani (31,6%; popolazione: 29,6%): gli “esploratori”.

Dunque, la maggioranza vede (e cerca) nel lavoro la possibilità di un’autorealizzazione personale (83,8%; senior: 77,9%), di autonomia (80,1%; senior: 78,8%), di costruzione di un itinerario professionale (77,1%; senior: 77,6%). E ciò non deve essere interpretato in contrasto con la richiesta di elementi di stabilità e garanzia, soprattutto se consideriamo il contesto socio-economico nel quale essi vivono.

I significati attribuiti al lavoro(%)

	Giovani(18-30)	Senior(oltre 61)
Realizzazione personale	83,8	77,9
Autonomia	80,1	78,8
Percorso di crescita	77,1	77,6
Precarietà	44,3	36,6
Subordinazione	32,2	27,6
Peso, condanna	16,1	12,9

Fonte: Community Media Research per ALI, luglio 2018 (n. casi: 1.000)

4. Giustizia sociale sul lavoro

Hanno un peso rilevante anche gli aspetti simbolici connessi al lavoro. Prevale un orientamento di natura meritocratico (50,8%; giovani: 52,6%) e solidale-

meritocratico (44,5%) in tema di giustizia sociale sul lavoro. Non più remunerazioni appiattite o visioni collettivistiche (4,7%), ma vanno riconosciuti e premiati i talenti individuali, ancorché temperati da pari condizioni di partenza. È la centralità della persona e la soggettività a essere la chiave di lettura dei rapporti nei luoghi di lavoro.

Il prestigio sociale delle professioni (%)

	Giovani(18-30 anni)	Senior(oltre 61 anni)
Dirigente	85,0	78,4
Imprenditore	79,5	78,2
Libero professionista	70,3	72,0
Artigiano	53,1	59,4
Impiegato	42,9	57,4
Attore	49,8	49,5
Contadino	37,9	53,2
Operaio	36,7	47,7
Commerciante/negoziante	37,0	45,6
Blogger, youtuber	29,4	31,0

Fonte: Community Media Research per ALI, luglio 2018 (n. casi: 1.000)

Siamo di fronte, quindi, a mutamenti culturali profondi e radicati che coinvolgono trasversalmente buona parte della popolazione, ma che ha nelle giovani generazioni una diffusività mediamente più rilevante. Un cambio d'epoca dimostrato anche dalla graduatoria della stratificazione sociale del prestigio assegnato alle professioni. Operaio (36,7%; senior: 47,7%), contadino (37,9%; senior: 53,2%), ma anche figure come il commerciante, negoziante (37,0%; senior (45,6%) e l'artigiano (53,1%; senior: 59,4) che hanno contrassegnato lo sviluppo del nostro paese, perdono ai loro occhi di valore, a favore di dirigenti e imprenditori. Ridefinendo, così, anche le aspettative nei confronti dei lavori e delle occupazioni ambite.

Il lavoro in Italia: un clima di incertezza

Nello stesso tempo, emergono alcuni aspetti critici. In prima battuta, non si può prescindere dal clima generale sui temi del lavoro rilevato e che accomuna il sentiment della parte maggioritaria degli italiani. A torto o a ragione, vero o meno che sia, ciò che unisce trasversalmente le opinioni e gli orientamenti è una percezione venata di negatività.

1. Giovani e percorsi di lavoro sconnessi

Gli abbrivi dei più giovani sul lavoro siano contrassegnati, per la grande maggioranza fra loro, da itinerari brevi, flessibili, segmentati. Fra i 18-30enni, solo il 28,6% di chi lavora ha un contratto a tempo indeterminato, mentre il restante 71,4% è a tempo determinato, apprendistato, flessibile,... È sufficiente transitare alla coorte di età successiva per osservare un miglioramento delle condizioni,

giacché il 51,6% dispone di un contratto a tempo indeterminato, per poi salire progressivamente al 75,0%. Ciò nonostante il loro livello medio di preparazione scolastica sia di gran lunga più elevato (59,7% ha un diploma e il 30,2% una laurea) rispetto alle generazioni che li hanno preceduti (rispettivamente del 48,0% e del 23,6%). Questi “orizzonti brevi” del lavoro alimentano ed esasperano un’incertezza sul futuro, peraltro già di suo sempre più indeterminato, che avvolge i giovani e le loro famiglie, tant’è che non pochi vedono nel lavoro soprattutto l’aspetto della precarietà. In più, balza all’occhio un effetto paradossale: maggiore è l’investimento in una formazione elevata, maggiore è la probabilità (iniziale) che il percorso di carriera sia sconnesso, fatto di lavori a termine e flessibili.

Il profilo degli intervistati (%)

	Giovani (18-30)	Giovani-adulti (31-45)	Adulti (46-60)	Senior (oltre 61)	Totale
<i>Livello studi</i>					
Basso (fino a fp)	10,2	14,3	25,7	50,1	28,4
Medio (diploma)	59,7	53,2	52,0	34,9	48,0
Elevato (laurea e oltre)	30,2	32,5	22,3	15,0	23,6
<i>Tipologia contrattuale</i>					
Tempo indeterminato	28,6	51,6	75,0	75,0	58,3
Tempo determinato, apprendistato	37,2	25,2	9,0	8,1	19,8
Flessibile (somministrato, interinale,...)	26,5	17,7	9,8	11,2	15,7
Irregolare	7,7	5,5	6,3	5,7	6,2

Fonte: Community Media Research per ALI, luglio 2018 (n. casi: 1.000)

2. Una ricerca del lavoro fai-da-te

Il riflesso di una simile aura negativa che avvolge il lavoro è facilmente rintracciabile in diverse dimensioni e genera una vera e propria frattura (pressoché omogenea) nelle espressioni degli italiani, alimentando una contrapposizione quasi netta fra le opzioni di fondo: propensione per un lavoro stabile, ma poco gratificante (56,6%) o uno meno stabile, ma più professionalizzante (43,4%)? Meglio un lavoro flessibile (45,3%) o ricercare un posto garantito (pubblico) (54,7%)? Le iniziative per i servizi a favore del lavorodovrebbero puntare sui Centri Pubblici per l’Impiego (CPI: 49,0%) o sulle Agenzie private (51,0%)? Meglio rimanere in Italia per fare carriera (43,8%) o andare all’estero (56,2%)? Su questi aspetti, le valutazioni degli italiani si dividono al 50%, segno evidente di un’incertezza di fondo su cosa sia meglio fare in questi frangenti. Ne consegue che il “fai-da-te”, anche sui temi del lavoro, rimane la modalità più apprezzata. Così, se si dovesse cercare un’occupazione si prediligerebbe utilizzare i canali informali, il passaparola (26,1%), il tradizionale invio di curriculum (23,3%), quindi si andrebbe attraverso le Agenzie (17,2%), ben più che per i CPI (10,0%). Nel disorientamento e isolamento cui le famiglie sono destinate, meglio affidarsi ai canali tradizionali.

I canali migliori per trovare un lavoro (%)

Passaparola con familiari, amici, conoscenti	26,1
Inviando curriculum ad aziende	23,3
Agenzie per il lavoro	17,2
Centro pubblico per l'impiego	10,0
Concorso pubblico	9,9
Curriculum su banche dati on line	8,4
Attraverso i Social network	3,4
Inserzione sul giornale	1,7

Fonte: Community Media Research per ALI, luglio 2018 (n. casi: 1.000)

3. Contratto a tempo indeterminato e pubblico impiego come garanzia

Nelle grandi trasformazioni che attraversano il lavoro e nel clima di incertezza che lo avvolge, va da sé che la ricerca di elementi di garanzia diviene una strategia perseguita dai più. Di qui, si comprende perché, nonostante le modifiche legislative intervenute, il contratto a tempo indeterminato sia percepito come un ancoraggio forte: per il 70,3% averlo consente di fare progetti per il futuro; per il 67,5% permette di costruire una vecchiaia serena. Di più, la ricerca di un posto garantito e il poter lavorare in un ufficio pubblico stiano in cima ai desiderata di una parte consistente di popolazione: il 40,2% fra i più giovani, il 38,6% nella media della popolazione. Quindi, nell'indeterminatezza generale, aumenta la necessità di determinatezza, soprattutto perché non esiste un sistema pubblico in grado di sostenere e proteggere le persone di fronte alla problematicità di una perdita o per la ricerca di un lavoro.

Non da ultimo, vanno sottolineati gli aspetti di contesto ovvero le variabili che più di altre discriminano gli orientamenti. Il territorio di residenza (Nord vs Centro-Mezzogiorno), il contratto di lavoro posseduto (indeterminato vs determinato-flessibile) e il settore di lavoro in cui si opera (privato vs pubblico) sono le dimensioni che maggiormente influiscono negli atteggiamenti e nelle culture del lavoro. Più che le tradizionali variabili socio-anagrafiche (genere, età, titolo di studio), sembra essere il capitale sociale e culturale nel quale le persone sono immerse a dettare le differenze e che ripropone vecchie e nuove fratture nel nostro Paese.

Il luogo ideale di lavoro (%)

	Giovani(18-30 anni)	Senior(oltre 61 anni)	Totale
Ufficio pubblico	40,2	38,0	38,6
Ufficio privato	23,2	12,4	16,4
Azienda agricola	4,1	11,7	9,6
Azienda artigiana	8,3	9,8	8,6
Industria	2,9	8,1	6,1
Negozi	5,4	6,6	5,3
Cooperativa	4,0	2,0	2,5
Fabbrica	2,0	2,6	2,2
Supermercato	1,3	0,8	1,4
Non sa/non risponde	8,6	11,3	9,4

Fonte: Community Media Research per ALI, luglio 2018 (n. casi: 1.000)

Gli aspetti fin qui sottolineati, mettono in evidenza un insieme di elementi che uniscono la popolazione e le stesse diverse generazioni. Nel senso che, di fronte alle dimensioni considerate, non si evidenziano particolari difformità di opinioni. In questo senso, esiste un clima generalizzato che contrassegna di negatività e incertezza il lavoro in Italia.

Quindi, se le giovani generazioni sono *accomunate* da un sentire marcato di negatività e incertezza sul lavoro, nello stesso tempo manifestano alcuni orientamenti *diversi* dalle generazioni che le hanno precedute. Ma che in questa fase storica, a causa di un contesto problematico e incerto, faticano a tradurre in percorsi professionali. L'insieme di questi aspetti rende il futuro del lavoro un ambito di sperimentazione interessante, ma nello stesso tempo rischioso. In questo senso, le attuali giovani generazioni appaiono come ***esploratori senza una bussola***: i riferimenti tradizionali sono venuti meno, il contesto e le condizioni sono più incerte, ma non per questo la parte maggioritaria fra loro demorde dalla volontà di *esplorare*, appunto, nuovi percorsi per affermarsi.