

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

**Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia
applicata**

Dipartimento di Scienze Statistiche

**Corso di laurea in
SCIENZE SOCIOLOGICHE**

***Giovani e lavoro: un'analisi quantitativa
sulle aspettative di un impiego futuro***

Relatore:

Prof. Cinzia Mortarino

Laureando:

Leonardo Boatto

Matricola 2002242

A.A. 2022/2023

Indice

Introduzione	5
Questioni etiche e posizionamento	7
Capitolo primo Il lavoro e i lavoratori: continuità e mutamenti nel mondo contemporaneo.....	9
Capitolo secondo Metodologia di ricerca.....	15
Capitolo terzo Analisi empirica del questionario “Giovani e lavoro”.....	17
Capitolo quarto Conjoint Analysis del secondo questionario “Giovani e lavoro”.....	49
Conclusioni	85
Note	89
Bibliografia	91
Appendice A Primo questionario.....	93
Appendice B Secondo questionario (conjoint analysis).....	101

Introduzione

Nel contesto socioeconomico attuale, il rapporto fra i giovani e il lavoro riveste un ruolo cruciale e complesso. Soprattutto nelle società Occidentali moderne, e quindi anche nel nostro Paese, si cominciano a delineare alcune tendenze che possono minare la tenuta economica, politica e sociale di questi territori: crisi demografica, invecchiamento della popolazione, deindustrializzazione e trasformazione dei sistemi produttivi dovute ad una continua innovazione tecnologica, emigrazione da un lato ed immigrazione dall'altro. Tutti questi fattori hanno creato un contesto lavorativo mutevole e incerto, o quantomeno differente rispetto al passato. Un ruolo particolare, in questo quadro, lo rivestono i giovani: essi rappresentano la risorsa fondamentale su cui costruire il futuro, e da essi possono provenire nuovo potenziale, nuove idee e nuove prospettive. Le caratteristiche attuali del nuovo mercato del lavoro, caratterizzato sempre più da una forte flessibilità e competizione, pongono le nuove generazioni di fronte a nuove sfide per trovare, ottenere o costruire un impiego congruo alle proprie aspirazioni. Allo stesso tempo, le aziende e le istituzioni devono creare nuove strategie per avere una maggiore attrattività nei confronti di questa parte di popolazione.

Questa tesi si propone di analizzare le intersezioni fra le aspirazioni dei giovani e il mondo del lavoro. Per farlo, ho deciso di analizzare il caso studio di un liceo del Veneto Orientale. Ho distribuito due questionari da me ideati (la cui copia integrale è presente in appendice) alle classi quinte di questo istituto. Il primo di essi ha l'obiettivo di indagare alcune considerazioni generali che hanno i giovani studenti riguardo al tema del lavoro. Il secondo, invece, volto ad individuare quali siano le caratteristiche più apprezzate dagli intervistati all'interno di un'ipotetica offerta di lavoro. Con queste analisi intendevo esaminare alcuni dei motivi che portano spesso, soprattutto nel nostro Paese, ad avere un *mismatch* fra domanda e offerta di lavoro, e che possono sfociare in problematiche come disoccupazione o importanti fenomeni di emigrazione verso l'estero dei giovani italiani.

Questioni etiche e posizionamento

I questionari sono stati svolti tramite la piattaforma Google Moduli, che tutela la privacy degli intervistati garantendo l'anonimato e non raccogliendo nessuna informazione personale durante la compilazione.

Dovendo distribuire il questionario in un liceo, ho ottenuto l'autorizzazione dal vicepresidente, il quale ha emesso una circolare che avvertiva insegnanti e studenti della mia presenza, specificando il giorno e l'orario in cui mi sarei presentato nelle classi. Anche con gli insegnanti coinvolti mi sono accordato in precedenza, in base alle disponibilità ricevute.

Il questionario è stato compilato solamente da studenti maggiorenni, ai quali sono state spiegate le finalità e le modalità di utilizzo e diffusione dei dati che avrei raccolto. Inoltre, agli intervistati è stato sempre specificato che non erano obbligati a rispondere al questionario, e che nel farlo potevano scegliere di non rispondere a tutte le domande.

I dati sono stati elaborati con Statgraphics Centurion XVIV ed Excel.

Inoltre, ci tengo a sottolineare che, nei capitoli che seguono, ho spesso usato il maschile per riferirmi alla totalità delle persone coinvolte in questa ricerca, parlando, per esempio, di intervistati, studenti, ragazzi. Questa scelta è dovuta unicamente a questioni di maggiore leggibilità, e non intende veicolare nessuna indicazione di genere.

Capitolo primo

Il lavoro e i lavoratori: continuità e mutamenti nel mondo contemporaneo

Il tema del lavoro è stato a lungo dibattuto nella sociologia, sia all'interno della comunità accademica, sia da chi si occupa di sociologia pubblica. Volendo risalire alle origini di questo dibattito, potremmo addirittura spingerci fino ai "padri fondatori" della sociologia. Il primo a dedicarsi in modo esaustivo al tema del lavoro e dei lavoratori fu senz'altro Karl Marx, che se ne occupò ragionando sulle contraddizioni insite al sistema capitalista (Aron, 1972). Egli ragionava soprattutto sul rapporto fra proletariato e borghesia in un momento storico in cui si stava assistendo ad un forte aumento della produttività e dei mezzi di produzione. Émile Durkheim, invece, sposta l'attenzione sul processo di divisione sociale del lavoro: lo sviluppo industriale, cioè, porterebbe ad una sempre maggiore specializzazione, e quindi ad una divisione delle capacità lavorative degli individui (Durkheim, 1962). Quest'ultimo, anziché seguire una prospettiva conflittuale, si concentra sul modo in cui sia possibile mantenere i legami di integrazione sociale in questo nuovo tipo di società. Entrambi gli autori sopracitati, però, concordano sul fatto che la divisione sociale del lavoro sia il più importante criterio di organizzazione delle società industriali capitalistiche. È il lavoro, quindi, a fornire agli individui un nuovo tipo di legame con gli altri individui e con la società in senso lato. Anche Max Weber, nel suo *Economia e società*, si occupa di lavoro, che intende come una attività economica razionale, nel senso che consiste nello sfruttamento delle risorse secondo un obiettivo e un piano, e quindi prevede la continuità degli sforzi per la soddisfazione dei bisogni (Weber, 1961). Egli sottolinea anche come il processo di burocratizzazione che caratterizza le società industriali avrebbe portato verso un tipo di lavoro sempre più standardizzato, che avrebbe finito col limitare inevitabilmente l'espressione di una parte della personalità dei lavoratori.

Dopo gli scritti di questi intellettuali, il lavoro ha subito molte trasformazioni, vedendo prima una crescita piuttosto forte del modello fordista, per poi assistere al suo declino ed alla nascita del postfordismo. Soprattutto dalla metà del XX secolo, poi, si è assistito ad una serie di cambiamenti volti a garantire produttività ed innovazione in un mondo che stava mutando molto rapidamente. Gli studi in campo sociologico riguardo questi argomenti si sono sviluppati in modo parallelo. Anzitutto, si è cominciato a riflettere sul fatto che per la prima

volta ci si trovava ad avere a che fare con casi di sovrapproduzione, o, in ogni caso, ci si è resi conto che, se prima il lavoro serviva a produrre le risorse necessarie alla sopravvivenza e riproduzione della società, ora, grazie a nuovi mezzi di produzione molto più efficienti, ci si trovava nella situazione per cui sarebbero state sufficienti pochissime ore di lavoro. Il fatto che si mantenga comunque un orario lavorativo piuttosto elevato, quindi, non è più giustificabile solamente dal fatto che esso sia necessario per produrre beni di prima necessità. A questo proposito, Baudrillard sostiene che se “un primo stadio dell’analisi fu quello di concepire la sfera dei consumi come una estensione delle forze produttive”, ora si debba concepire questa sfera in modo diverso: “è l’inverso che bisogna fare. Bisogna concepire tutta la sfera della produzione, del lavoro, delle forze produttive come riversantesi nella sfera del consumo intesa come quella d’una assiomatica generalizzata, d’uno scambio codificato di segni, d’un disegno generale della vita” (Baudrillard, 2009, p. 26). Questi nuovi modi di lavorare e di produrre sarebbero quindi giustificati, almeno in parte, anche dalle nuove pratiche di consumo. Anche in questo caso, appare chiaro come non solo il significato del lavoro, ma anche le sue caratteristiche possano essere comprese solo in relazione alla società in cui è inserito. Uno degli autori che hanno marcato di più questo aspetto è Méda, che sottolinea come venga considerato un fatto quasi naturale che le società moderne siano fondate sul lavoro, e che quindi questo venga considerato il mezzo principale che i cittadini possono utilizzare per avere una realizzazione completa della propria persona (Méda, 1997). La sociologa francese, poi, nella sua opera illustra come questo fatto sia tutt’altro che naturale, ma svolga comunque la funzione di “mito fondatore” delle società capitalistiche moderne. Un’altra questione che ha trovato spazio nel dibattito sociologico soprattutto nella seconda metà del ‘900 riguardava il modo di intendere la forza-lavoro. Si è giunti alla conclusione, largamente condivisa, che si possa considerare il lavoro come una merce. Si tratta, quindi, di un elemento che si trova al centro della contrattazione fra il datore di lavoro ed il futuro dipendente. Sono stati evidenziati diversi aspetti di questa contrattazione. Alcuni hanno sottolineato che il fatto che la forza-lavoro sia diventata una merce abbia implicato il fatto che il suo impiego sia più spesso organizzato secondo le esigenze di coloro che la acquistano piuttosto che di coloro che la vendono (Braveman, 1974). Nell’interesse dei datori di lavoro vi è quello di aumentare il capitale, e quindi di abbassare il prezzo di questa merce. Per fare questo, il metodo più comune era quello di scomporre la forza-lavoro in elementi molto semplici, e di rendere ogni fase del processo lavorativo il più semplice possibile e separata da ogni conoscenza e preparazione particolari. In questo modo, solamente coloro che hanno

un tipo di preparazione particolare sarebbero sollevati dagli obblighi di un lavoro semplice, e la forza-lavoro diverrebbe polarizzata attorno a due schieramenti: quello formato da coloro che il cui tempo ha un valore molto alto e quello formato da “coloro il cui tempo non vale quasi niente” (Braveman, 1974, p. 84). Volendo avere un quadro più completo, possiamo affermare che il moderno mercato del lavoro è quel contesto ideale entro cui avviene la compravendita di una merce piuttosto particolare: la capacità lavorativa (Mingione, Pugliese, 2010). Questo tipo di merce è particolare principalmente per due motivi: il primo è che essa non è separabile dal proprietario, e quindi la relazione sociale che si instaura fra le parti non può esaurirsi al momento dello scambio, mentre il secondo consiste nel fatto che è l'unico tipo di merce in grado di contrattare il proprio prezzo. Il risultato principale di questa contrattazione è il salario, ma sono comprese anche le condizioni di lavoro.

Questi processi sono stati molto influenzati, nel corso del secolo scorso e tutt'ora, da cambiamenti ed evoluzioni della società. Dinamiche come quella della deindustrializzazione, dell'avvento di nuove tecnologie in grado di sostituire l'uomo in alcune mansioni, nonché l'entrata in scena di alcuni movimenti di contro cultura che pubblicizzavano stili di vita alternativi, hanno portato il dibattito pubblico e accademico a chiedersi che valore sociale avesse assunto il lavoro, e quale ruolo giocasse nella vita e nella definizione dei valori delle persone. Mentre alcuni avevano profetizzato una graduale uscita di scena quasi totale del lavoro dalla vita pubblica e privata, altri avevano fatto notare come esso continuasse a mantenere il suo peso specifico: “Non si può parlare di una perdita di significato del lavoro né in relazione al mondo vitale né in senso normativo: la disoccupazione continua ad essere esperita come un marchio sociale stigmatizzante e un deficit individuale; i rapporti di lavoro precari sono percepiti come gravosi; la flessibilizzazione del mercato del lavoro è presa con riserva e genera disagio in un'ampia cerchia della popolazione. L'aspirazione a un posto di lavoro che non assicuri soltanto la sussistenza ma sia anche individualmente soddisfacente non è affatto scomparsa” (Honneth, 2010, p. 20). Andando più a fondo lungo questo percorso, possiamo dire che se il lavoro mantiene una sua centralità nella società, è perché riflette o contribuisce a costruire alcuni valori che vi sono radicati. Secondo Honneth, il mercato del lavoro capitalistico dipende da norme ben precise, che però non sono sempre di facile intuizione perché “mascherate” da anni di retorica sulle forze autoregolatrici del mercato. Quest'ultimo, quindi, dipende anche da fattori esterni ad esso. Ed anzi, sono proprio queste condizioni di base che permettono al mercato un solido radicamento sociale (Honneth, 2010). Il mercato, quindi, negli ultimi decenni, non è stato solamente un mezzo

per garantire un miglioramento dell'efficienza economica, ma ha svolto anche una funzione di *medium* dell'integrazione sociale. Proprio perché esso è in stretto collegamento con vari aspetti della società, è stato al centro di numerosi dibattiti riguardo ad alcune trasformazioni ritenute necessarie o inevitabili. Fra questi temi, uno che ha guadagnato importanza sempre crescente è stato quello dell'ecologia, con la necessità di ripensare i metodi di produzione in un modo che ponesse al centro dell'attenzione la salvaguardia dell'ambiente. Fra gli scienziati sociali che si sono occupati di questo, però, anche coloro che optavano per le soluzioni più radicali, come per esempio la decrescita economica, hanno sempre riconosciuto l'importanza di porre il lavoro al centro di queste trasformazioni. Prendendo, per esempio, proprio i sostenitori della necessità di attuare una decrescita economica, essi si polarizzavano attorno a due posizioni principali: coloro che ritenevano necessaria una drastica riduzione dell'orario di lavoro, nel momento in cui non fosse più possibile un rilancio dell'occupazione attraverso il consumo, e coloro che, invece, ipotizzavano la nascita di nuove mansioni, o l'espansione della richiesta in alcuni settori esistenti, dovuti alla concentrazione delle risorse attorno ad alcune catene produttive, come ad esempio l'agricoltura biologica (Latouche, 2007).

Oggi, il mondo ci pone di fronte a nuove sfide: la crisi del 2008 prima, la pandemia da Covid-19 poi, l'inverno demografico che molti Paesi occidentali stanno attraversando, ma anche le innovazioni tecnologiche, le nuove sensibilità, i nuovi diritti ottenuti e le nuove richieste avanzate. Tutti questi fattori continuano ad alimentare il dibattito accademico e quello pubblico anche attorno al tema del lavoro. Nel dibattito pubblico ci si concentra spesso su singole misure politiche, come è successo di recente per il reddito di cittadinanza e il salario minimo. Nel dibattito accademico, ci si concentra, invece, sull'analisi delle nuove caratteristiche del lavoro. Una di queste è la flessibilità. Con la crisi del modello di produzione fordista, sono sorti nuovi modelli di produzione flessibile (Trigilia, 2009). Si passa, quindi, da un modello in cui la produzione di beni standardizzati era svolta da macchine specializzate e manodopera poco o semiqualeficata, alla produzione di beni non standardizzati con macchine utilizzabili in modelli diversi, e manodopera più qualificata. Si è avviato, così, anche un processo di riorganizzazione delle strutture produttive (Trigilia, 2009), con aziende che cercano di acquisire una maggiore flessibilità nel tentativo di allinearsi alla sempre maggiore variabilità ed instabilità dei mercati. In questo contesto, anche le forme di contrattazione subiscono delle variazioni: dalla vecchia forma di contrattazione centralizzata, si passa ad una contrattazione decentrata, spesso svolta a livello territoriale o aziendale. Questo tipo di flessibilità, spesso, può anche andare incontro alle esigenze del lavoratore, che può scegliere,

ad esempio, se lavorare in smartworking, o di gestire gli orari lavorativi in modo personalizzato. Alcuni, però, mettono in guardia sul fatto che questo nuovo tipo di flessibilità, che può portare ad avere diversi tipi di contratto all'interno della stessa azienda, anche per chi svolge mansioni simili, può anche comportare una perdita di potere dei lavoratori per quanto riguarda la capacità di mobilitazione (Smith, 2006).

Partendo da queste riflessioni, in questo elaborato vorrei condurre un'analisi con uno sguardo forse differente, ma comunque complementare. Anche nel discorso pubblico, una fetta non indifferente della popolazione condivide l'opinione che fra i giovani vi sia un cambiamento sensibile nel modo di intendere il lavoro. Quest'opinione si declina in vari modi, dal classico intervento che sostiene la mancanza di voglia delle nuove generazioni di fare sacrifici e faticare per ottenere dei risultati nella carriera, a chi afferma che ci si debba abituare a nuove richieste per cui i contratti non sono adeguati, fino a coloro che ritengono essa sia una nuova macro-tendenza del mercato lavorativo. Quello che è indubbio è che, soprattutto in alcune mansioni, si fa fatica a trovare il personale necessario per soddisfare la richiesta produttiva, e che, paradossalmente, allo stesso tempo vi sia una parte della popolazione che non riesce a trovare l'impiego che desidera, o un impiego qualsiasi. Indubbiamente, vi sono almeno due fattori che entrano in gioco: da una parte l'inverno demografico che sta attraversando il nostro Paese, e che fa sì che la fascia di popolazione in età lavorativa sia sempre più ridotta (Allievi, 2020), ma anche l'atteggiamento che si ha nei confronti del lavoro, che dipende anche dalle aspettative che si hanno sui risultati che si possono ottenere grazie al proprio impiego e non solo. Da questo punto di vista, il rapporto Censis del 2019, ovvero l'ultimo svolto prima che il Covid-19 stravolgesse le vite di tutti, riportava come il 69 % degli italiani è convinto che la mobilità sociale del Paese è bloccata, il 63,3 % degli operai crede che resterà nella sua posizione attuale, mentre addirittura il 63,9 % dei liberi professionisti e degli imprenditori teme che la sua posizione sociale scenda verso il basso (Censis, 2019). Sulla strada suggerita da questi studi, con questa ricerca vorrei capire quali sono le opinioni dei giovani liceali intervistati riguardo ad alcuni temi centrali che riguardano il lavoro: come lo intendono, quale ritengono sia il suo ruolo sociale, quanto è presente nella loro quotidianità e nel futuro che si immaginano. Contemporaneamente, vorrei concentrarmi sulla prospettiva che hanno i ragazzi al momento della contrattazione. Poiché abbiamo visto che essa avviene spesso in ambito territoriale o aziendale, i ragazzi si trovano spesso nella situazione di scegliere questa o quella offerta lavorativa sulla base di condizioni che sono spesso differenti

le une dalle altre. Vorrei cercare di capire cosa li guida in questa scelta, considerando alcuni dei *topic* che sono emersi da quanto detto in precedenza.

Capitolo secondo

Metodologia di ricerca

La prima questione da analizzare, dal punto di vista metodologico, è la scelta del campione. Ovviamente, non è stato possibile costruire un campione rappresentativo dei giovani italiani, che avrebbe richiesto risorse che non avevo a mia disposizione. Un'altra alternativa sarebbe stata diffondere il questionario tramite social, cercando di raggiungere quante più persone possibile, con l'unica richiesta che fossero al di sotto di una certa soglia di età prestabilita. Questo, però, avrebbe significato creare una popolazione molto variegata, poiché non avendo molte possibilità di controllare la diffusione del questionario via social mi sarei ritrovato con giovani rispondenti con *background*, istruzione, classe sociale ed esperienze di vita molto diverse. Ciò avrebbe reso più complicata l'interpretazione dei risultati, poiché le analisi potevano risultare in qualche modo influenzate da fattori esterni. E il problema della rappresentatività non sarebbe comunque stato risolto, perché non avrei potuto selezionare in alcun modo le persone che avrebbero risposto in base a determinate caratteristiche. Ho deciso, allora, di procedere con l'analisi di un caso studio, concentrandomi su un Liceo del Veneto orientale. Il campione è quindi stato formato dagli alunni delle classi quinte di quel liceo. Le classi non sono state selezionate secondo un criterio preciso: ho scelto di concentrarmi solamente sulle quinte perché volevo intervistare solamente studenti maggiorenni, e fra le quinte ho selezionato le classi in base agli insegnanti che mi avevano dato disponibilità per entrare in aula a fare i questionari durante le loro ore di lezione. Fra le classi coinvolte c'erano quinte del liceo scientifico, liceo scientifico delle scienze applicate, liceo classico e liceo musicale.

Avevo deciso di utilizzare due questionari diversi, ognuno dei quali con uno scopo specifico e delle metodologie distinte. Il primo, destinato ad un numero più alto di studenti, aveva lo scopo di indagare, tramite metodi più classici, alcune idee e opinioni che avevano i ragazzi riguardo al tema del lavoro. In particolare, le domande erano volte ad analizzare alcune aree tematiche come: che ruolo avesse il lavoro all'interno della sfera dei valori personali, il lavoro nella sua dimensione sociale, il modo in cui i ragazzi intendevano la flessibilità, e poi, in modo più preciso, che ruolo ci si immagina avrà il lavoro nel proprio futuro. Tutte queste aree venivano indagate tramite domande dirette, la maggior parte con risposte a scelta multipla.

In prima battuta, ho eseguito analisi standard per riportare semplicemente la frequenza con cui sono state scelte determinate risposte. Nei casi in cui ho analizzato la relazione fra alcune variabili, mi sono affidato al coefficiente di incertezza per misurare in che modo uno dei due caratteri dipendesse dall'altro. Questo perché la relazione fra le due variabili non era simmetrica. In altri casi, ho invece utilizzato l'analisi ANOVA, che permette di valutare l'effetto di un fattore di interesse, quantitativo o qualitativo, su una risposta quantitativa¹.

Tramite i risultati di questo primo questionario, intendevo ricavare del materiale e delle opinioni dei ragazzi che facessero da "sfondo" al secondo questionario, e permettessero di avere un quadro più completo del contesto in cui inserirlo. Infatti, questa volta ho deciso di utilizzare metodologie diverse, avendo scopi diversi. Mi interessava sapere quali fossero le caratteristiche più apprezzate e quelle approvate da parte dei giovani all'interno di un ipotetico contratto di lavoro. Per fare ciò, ho utilizzato la tecnica della Conjoint Analysis. Questo tipo di analisi, introdotta per la prima volta Paul E. Green presso l'Università della Pennsylvania, ha lo scopo di valutare l'importanza e il peso reale che hanno le varie caratteristiche di un prodotto, nella valutazione che un gruppo di persone dà a quello stesso prodotto. Per svolgere questa analisi, quindi, si seleziona un campione di rispondenti, ai quali si presentano una serie di tipologie di prodotto (scenari), e viene chiesto loro di dare a queste ultime una valutazione, tramite un punteggio o una classifica. Quindi, tramite una serie di operazioni, si riesce a stabilire il peso specifico delle varie opzioni, ovvero quanto ciascuna caratteristica abbia influito nel giudizio finale del prodotto (Brasini et al, 2002). Come ho detto in precedenza, questo tipo di analisi è tipica del marketing. In questa tesi, però, ho voluto applicarlo al lavoro, ed in particolare alle offerte lavorative. Ciò mi è stato possibile perché, come ribadito nel capitolo precedente, vi è un consenso piuttosto ampio, nel dibattito sociologico, sul fatto che si possa considerare il lavoro una merce. Senza dubbio, una merce con le sue peculiarità, ma pur sempre una merce. Per questo, per analizzarla possiamo utilizzare una tecnica volta a determinare quali caratteristiche di un prodotto siano maggiormente apprezzate da un target di "consumatori"².

Il primo questionario è riportato in Appendice A a pag. 93, mentre il secondo questionario è riportato in Appendice B a pag. 101.

Capitolo terzo

Analisi empirica del questionario “Giovani e lavoro”

3.1 Numerosità e composizione del campione

Analizziamo innanzitutto la composizione del campione. Il primo questionario è stato compilato in totale da 105 persone. Però, dato che nessuna domanda era obbligatoria, non tutte hanno ricevuto 105 risposte. In altri casi, le risposte erano a scelta multipla, perciò il numero totale di valori raccolti è molto superiore a 105. In entrambi i casi, il numero corretto di risposte sarà indicato sotto alla tabella delle frequenze.

Le uniche due domande volte ad indagare caratteristiche personali degli intervistati chiedevano il genere e l'orientamento politico (rispettivamente, domanda 15 e 16 nel questionario). I risultati sono stati i seguenti:

Qual è la tua identità di genere?

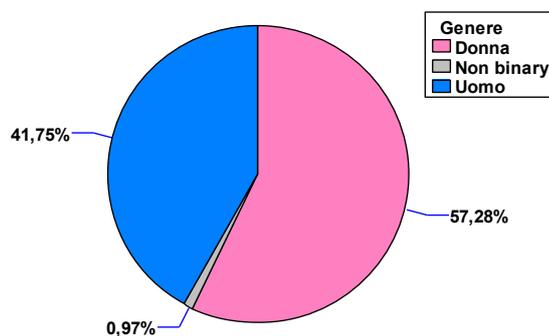


FIGURA 3.1- *Identità di genere degli intervistati.*

Valore	Frequenza	Frequenza Relativa
Donna	59	0,5728
Non binary	1	0,0097
Uomo	43	0,4175

N risposte: 103

TABELLA 3.1 – *Tabella delle frequenze per l'identità di genere degli intervistati.*

Come possiamo vedere dalla figura 3.1 e tabella 3.1, le donne rappresentano la maggioranza del campione. Gli uomini sono, comunque, più del 40%, mentre solamente una persona si definisce non binary. Nelle successive analisi che riguardavano al variabile “Genere”, ho tolto l'unica persona che si è definita non binary, poiché essendo una singola unità non ho potuto coinvolgerla in modo significativo nelle analisi statistiche.

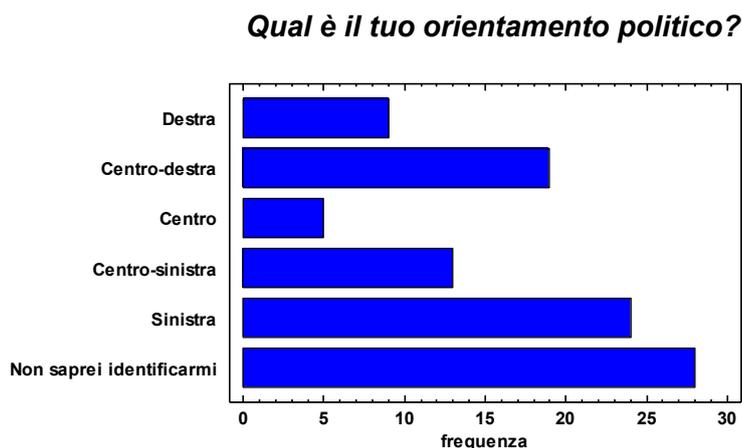


FIGURA 3.2- *Orientamento politico degli intervistati.*

Valore	Frequenza	Frequenza Relativa	Frequenza Cumulata
Destra	9	0,0918	9
Centro-destra	19	0,1939	28
Centro	5	0,0510	33
Centro-sinistra	13	0,1327	46
Sinistra	24	0,2449	70
Non saprei identificarmi	28	0,2857	98

N risposte: 98

TABELLA 3.2- *Tabella delle frequenze per l'orientamento politico degli intervistati.*

Per quanto riguarda, invece, l'orientamento politico, possiamo notare che il gruppo più numeroso è composto da coloro che non riescono a identificarsi in una posizione precisa. Segue poi l'area della sinistra. Meno numerosa, invece, quella della destra. Chiude il centro, che comprende solamente cinque persone. Nelle risposte, alla voce “Altro” erano stati inseriti anche: “Destra, trasversale” e “Destra liberale, tipo di partito che non c'è un'Italia, per intenderci un tipo di destra che non sia conservatrice a livello culturale ma che al contrario sia innovatrice a livello economico molto simile a quella che era la sinistra Giolittiana”, che

ho modificato inserendoli in “Destra”; e “estrema sinistra”, che ho modificato inserendola in “Sinistra”.

3.2 Il lavoro nella sfera dei valori personali

Passando alla prima delle domande che riguardavano il tema della mia ricerca, ovvero il rapporto fra i giovani e il lavoro, veniva chiesto di ordinare gli elementi “Famiglia”, “Amore”, “Lavoro”, “Amicizia”, “Esperienze”, “Cultura”, “Divertimenti”, assegnando a ciascuno di essi un valore compreso fra 1 e 7, in base alla priorità che veniva data a ciascuno di essi. In questo modo, si andava a formare una classifica in cui veniva assegnato il valore 1 a ciò che si riteneva più importante, per poi scendere con i valori fino ad assegnare 7 a ciò che si riteneva meno importante. Prima di svolgere l’analisi, è stata necessaria una pulizia delle risposte, perché in vari casi la “classifica” risultava incompleta, oppure uno stesso valore veniva ripetuto più volte, rendendo i risultati non più validi. Al termine di questo processo, sono emerse 82 risposte regolari. Vediamo quali sono stati i valori assegnati a ciascuno degli elementi con un Box Plot multiplo.

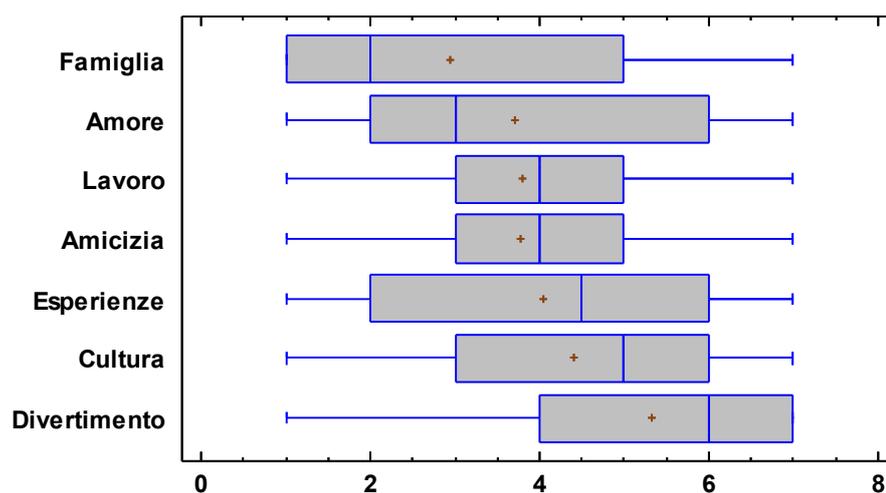


FIGURA 3.3- *Box Plot rappresentante l'importanza data a ciascuno degli elementi (dove 1=il più importante e 7=il meno importante).*

Elemento	Media	Mediana	Deviazione standard	Minimo	Massimo	Quartile inferiore	Quartile superiore
Famiglia	2,95122	2,0	2,08405	1,0	7,0	1,0	5,0
Amore	3,70732	3,0	2,08752	1,0	7,0	2,0	6,0
Lavoro	3,79268	4,0	1,52135	1,0	7,0	3,0	5,0
Amicizia	3,78049	4,0	1,54779	1,0	7,0	3,0	5,0
Esperienze	4,03659	4,5	2,0754	1,0	7,0	2,0	6,0
Cultura	4,41463	5,0	1,87216	1,0	7,0	3,0	6,0
Divertimento	5,31707	6,0	1,97439	1,0	7,0	4,0	7,0

TABELLA 3.3- *Dati relativi al Box Plot in fig. 3.3.*

Come possiamo notare da tabella 3.3 e grafico 3.3, la famiglia è una delle priorità più importanti per i rispondenti. Infatti, la metà di essi ha attribuito alla famiglia il valore 1 o 2, ed anche la media generale si trova poco al di sotto del 3. In effetti, considerando i risultati generali, la famiglia è stata considerata la più importante priorità nella vita fra quelle proposte. L'amore viene considerato un elemento di importanza medio-alta, con una mediana pari a 3. Passando ora all'analisi di uno degli elementi fondamentali della ricerca, ovvero il lavoro, possiamo notare che, sebbene i valori attribuiti ad esso si distribuiscano su tutta la fascia, il 50% di essi è concentrato fra 3 e 5, e quindi attorno ai valori centrali. Anche media e mediana si posizionano circa alla metà fra 1 e 7. Questa prima analisi ci porta a delle considerazioni interessanti: sebbene il lavoro sia comunque considerato piuttosto importante all'interno della vita dei giovani intervistati, esso raramente raggiunge le posizioni apicali fra le priorità della vita degli intervistati. Allo stesso modo, però, il lavoro tende non posizionarsi di frequente nelle posizioni più basse. Anche l'amicizia si posiziona principalmente su valori centrali, con il quartile inferiore pari a 3 e quello superiore uguale a 5. L'andamento, quindi, è molto simile a quello visto in precedenza per il lavoro. Per quanto riguarda l'importanza attribuita alle esperienze, dal grafico 3.3 e dalla tabella 3.3 emerge come esse siano considerate di importanza minore rispetto agli aspetti analizzati in precedenza. In questo caso, infatti, media e mediana assumono valori superiori a 4, con una elevata eterogeneità nelle risposte. Con la cultura continuiamo a scendere lungo la scala delle priorità indicate dai rispondenti. In questo caso, infatti, la metà di essi ha indicato la cultura come quinta, sesta o settima nell'ordine delle cose di maggiore rilevanza nella loro vita. Anche la media è di poco inferiore a 4,5. Possiamo notare poi come, osservando l'andamento globale dei valori, il divertimento si collochi all'ultimo posto di questa classifica. La metà dei rispondenti, infatti, ha attribuito al divertimento il valore 6 o 7. In questo caso, il quartile inferiore è pari a 4, mentre quello superiore è pari a 7, ovvero il valore più alto fra quelli disponibili. La media è superiore a 5.

Nel complesso, dalle risposte ottenute da questa domanda, sembra che la famiglia occupi in modo piuttosto marcato l'apice fra le priorità nella vita dei giovani intervistati; l'amore, il lavoro e l'amicizia restano in secondo piano rispetto ad essa, ma comunque ricoprono un ruolo importante; hanno un peso minore, invece, le esperienze, la cultura ed il divertimento.

Poiché sappiamo che la famiglia ha ancora un ruolo molto importante nella socializzazione ai valori primari, e può contribuire ad indirizzare il percorso di vita di un ragazzo, almeno per un certo periodo di tempo, ho ritenuto importante riservare una domanda del questionario per indagare quelle che gli intervistati ritenevano essere le aspettative dei genitori riguardo al loro futuro. La seconda domanda del questionario, infatti, chiedeva: "Cosa credi vorrebbe la tua famiglia per il tuo futuro?". Le risposte sono state le seguenti:

Cosa credi vorrebbe la tua famiglia per il tuo futuro?

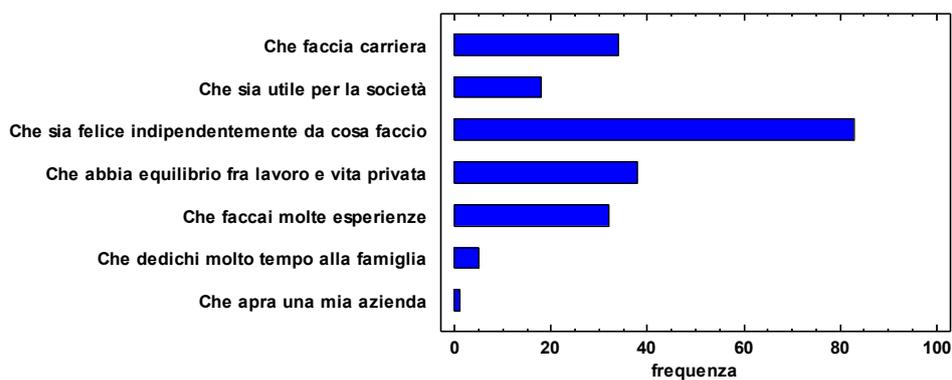


FIGURA 3.4- Grafico rappresentante i desideri della famiglia per il futuro degli intervistati.

	Frequenza
Che faccia carriera	34
Che sia utile per la società	18
Che sia felice indipendentemente da cosa faccio	83
Che abbia equilibrio fra lavoro e vita privata	38
Che faccia molte esperienze	32
Che dedichi molto tempo alla famiglia	5
Che apra una mia azienda	1
Totale di colonna	211

N risposte: 104

TABELLA 3.4- Tabella delle frequenze rappresentante i desideri della famiglia per il futuro degli intervistati.

Come possiamo notare, non sembrano emergere particolari imposizioni da parte della famiglia, nel compiere alcune scelte di vita piuttosto che altre. O, almeno, queste imposizioni non vengono percepite dai giovani intervistati. Infatti, la moda è rappresentata dalla risposta “Che sia felice indipendentemente da cosa faccio”. Per quanto riguarda più specificamente il tema del lavoro, è più frequente che la famiglia desideri che si abbia un buon equilibrio fra il proprio impiego e la vita privata, ma è quasi altrettanto numeroso il desiderio che il proprio figlio faccia carriera. Praticamente assente, invece, una spinta verso l’imprenditorialità, poiché solo una persona ha selezionato “Che apra una mia azienda”. Abbastanza presente invece, la voglia che il giovane faccia molte esperienze e che sia utile alla società. Al contrario, solamente cinque persone hanno indicato “Che dedichi molto tempo alla famiglia”. Possiamo collegare questo ultimo punto con quanto analizzato in precedenza: se avevamo visto, infatti, che la maggioranza dei rispondenti aveva indicato la famiglia come la principale priorità nella vita, questo fatto sembra provenire maggiormente da una spinta personale piuttosto che da un’imposizione o un’educazione familiare.

Passando alle domande che indagavano in modo più diretto il ruolo e le aspettative che si hanno riguardo il lavoro nel proprio futuro, la prima di esse (domanda 9 del questionario), chiedeva come si considerasse il proprio impiego nel futuro. Mi interessava capire se esso fosse collegato ad una sfera, anche emotivamente, positiva o negativa.

Se pensi al tuo futuro, come consideri il lavoro?

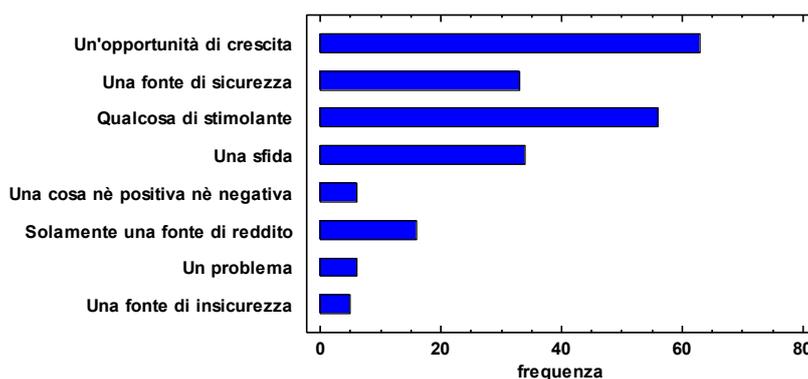


FIGURA 3.5- *Il modo in cui gli intervistati considerano il lavoro.*

	Frequenza
Un'opportunità di crescita	63
Una fonte di sicurezza	33
Qualcosa di stimolante	56
Una sfida	34
Una cosa nè positiva nè negativa	6
Solamente una fonte di reddito	16
Un problema	6
Una fonte di insicurezza	5
Totale di colonna	219

N risposte: 104

TABELLA 3.5- *Tabella delle frequenze rappresentante il modo in cui gli intervistati considerano il lavoro.*

Come possiamo notare dal grafico 3.5 e tabella 3.5, vi è comunque un'attitudine piuttosto positiva nel modo in cui si considera il lavoro pensando al proprio futuro. La risposta che è stata indicata più di frequente è, infatti, quella secondo cui il lavoro costituisce "Un'opportunità di crescita", seguita, a poca distanza, da "Qualcosa di stimolante". Si è, però, anche coscienti delle difficoltà che caratterizzano il mercato del lavoro attuale: molti considerano il lavoro anche come una sfida, che è la terza risposta più indicata. Interessante anche come esso sia considerato molto più spesso come una fonte di sicurezza piuttosto che insicurezza. Una porzione più piccola, ma comunque non indifferente, considera il lavoro solamente come una fonte di reddito.

3.3 Il lavoro nella sua dimensione sociale

Andiamo ad analizzare, ora, il lavoro nella sua dimensione sociale, ovvero in quella che i giovani percepiscono essere la sua influenza nella vita pubblica e nella quotidianità del loro gruppo di pari. In questo senso, ho posto alcune domande riguardanti il grado di influenza che oggi ha il lavoro nel giudizio di una persona (domanda 10 del questionario), sull'importanza che si ritiene esso abbia all'interno della vita dei giovani (domanda 11), e su cosa su quale si ritiene essere la soluzione giusta di fronte al problema dei NEET (domanda 12).

Secondo te, il lavoro che una persona svolge è ancora oggi importante nel giudizio che abbiamo di essa?

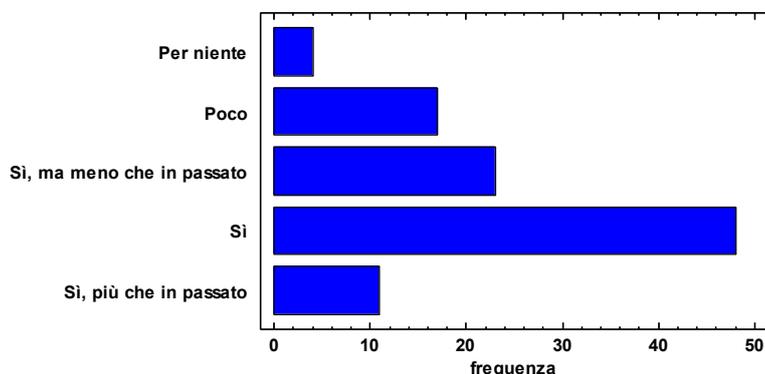


FIGURA 3.6- *Quanto, secondo gli intervistati, il lavoro incide sul giudizio che diamo ad una persona.*

Valore	Frequenza	Frequenza Relativa	Frequenza Cumulata
Per niente	4	0,0388	4
Poco	17	0,1650	21
Sì, ma meno che in passato	23	0,2233	44
Sì	48	0,4660	92
Sì, più che in passato	11	0,1068	103

N risposte: 103

TABELLA 3.6- *Tabella delle frequenze rappresentante quanto, secondo gli intervistati, il lavoro incide sul giudizio che diamo ad una persona.*

Innanzitutto, devo precisare che fra le risposte una persona ha utilizzato l'opzione "Altro", specificando poi "Sì, a oggi giorno una buona parte degli impieghi delle persone sono incomprensibili per chi non è dello stesso settore". Ho modificato questa risposta in "Sì". Da questa analisi risulta evidente che, secondo l'opinione dei rispondenti, il lavoro influenza ancora in modo importante il giudizio che abbiamo di una persona, con quasi la metà dei rispondenti che ha scelto "Sì". Interessante, poi, che l'opzione "Sì, ma meno che in passato" sia stata scelta più del doppio delle volte rispetto a "Sì, più che in passato". Ciò significa che, sebbene il lavoro mantenga il suo peso specifico, il *trend* sia percepito come in discesa rispetto alle generazioni precedenti. Solamente poco più del 20% ritiene che il lavoro conti "Poco" o "Per niente" nel giudizio che diamo ad una persona.

In una scala da 1 a 5 (dove 1= 'Per nulla importante' e 5= 'Decisamente importante'), quanto ritieni che il lavoro sia importante all'interno della vita dei giovani?

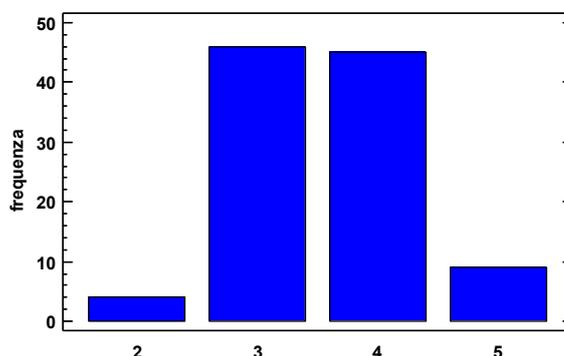


FIGURA 3.7- *Quanto gli intervistati ritengono sia importante il lavoro all'interno della vita dei giovani.*

Valore	Frequenza	Frequenza Relativa	Frequenza Cumulata
2	4	0,0385	4
3	46	0,4423	50
4	45	0,4327	95
5	9	0,0865	104

N risposte: 104

TABELLA 3.7- *Tabella delle frequenze rappresentante quanto gli intervistati ritengono sia importante il lavoro all'interno della vita dei giovani.*

Come possiamo notare dal grafico 3.7 e dalla tabella 3.7, il lavoro viene considerato mediamente importante all'interno della vita dei giovani. Se, però, da un lato gli viene riconosciuto, nella quasi totalità dei casi, un grado di importanza medio-alto, raramente sono stati indicati i valori estremi, che indicavano un'importanza molto alta o molto bassa. Infatti, mentre i valori 3 e 4 da soli costituiscono quasi il 90% delle risposte, il valore massimo 5 costituisce circa l'8,5% delle risposte, mentre il 2 nemmeno il 4 %. Il valore minimo 1 non è mai stato indicato.

Ho ritenuto interessante porre i ragazzi di fronte ad una problematica attuale riguardante il mercato lavorativo, ed in particolare la parte di mercato che riguarda le generazioni più giovani, per cercare di capire, tramite le loro risposte, quanto il valore del lavoro sia definito dal reddito e dalle condizioni di vita che permette di avere a chi lo svolge. In questo senso, ho deciso di concentrarmi sul problema della disoccupazione giovanile e dei NEET (*Not in Education, Employment or Training*), ovvero di quelle persone, nella maggioranza dei casi giovani e giovanissimi, che non studiano, né lavorano o cercano attivamente lavoro. In

particolare, volevo verificare se, secondo gli intervistati, le istituzioni, per provare a risolvere questo problema, dovessero agire per cercare di garantire un reddito a tutti oppure un lavoro a tutti. Con entrambe le soluzioni, il problema di sostentamento di base di coloro che si trovano momentaneamente senza un impiego e dei NEET sarebbe risolto, poiché sarebbe loro garantita un'entrata economica fissa. A questo punto, se i rispondenti ritengono più importante garantire un lavoro anziché un reddito, è perché conferiscono ad esso un valore superiore rispetto a quello di semplice sostentamento economico, e lo considerano quasi come un diritto fondamentale di una persona.

Secondo te, di fronte a problemi come disoccupazione giovanile e NEET, sarebbe più giusto che le istituzioni lavorassero per...

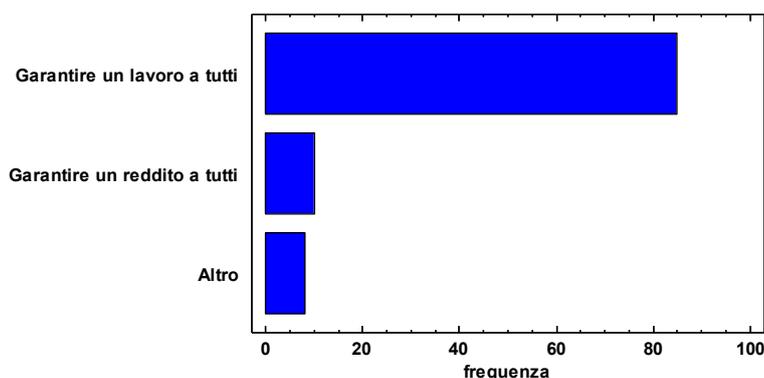


FIGURA 3.8- *Le preferenze degli intervistati fra reddito o lavoro garantito a tutti.*

Valore	Frequenza	Frequenza Relativa
Garantire un lavoro a tutti	85	0,8252
Garantire un reddito a tutti	10	0,0971
Altro	8	0,0777

N risposte: 103

TABELLA 3.8- *Tabella delle frequenze rappresentante le preferenze degli intervistati fra reddito o lavoro garantito a tutti.*

Come possiamo notare dal grafico 3.8 e tabella 3.8, la grandissima maggioranza dei rispondenti ha ritenuto che sia più importante garantire un lavoro a tutti. Ciò dimostra che essi considerano, in qualche modo, il lavoro come un valore aggiunto alla persona, come un qualcosa che possa contribuire a riempire di significato la propria vita. Viceversa, considerano una mancanza il fatto che una persona si trovi senza impiego. Alcune persone, poi, avevano

utilizzato l'opzione "Altro" nelle risposte, definendo poi in modo più preciso la propria idea.

Riporto qui di seguito ciò che era stato scritto:

- "Un reddito ai disoccupati che ricercano lavoro, un lavoro ai NEET";
- "Per i giovani che non studiano e non lavorano, bisogna incentivarli a farlo";
- "Creare un Paese dinamico e in crescita in cui la carriera si faccia non per senilità ma per merito";
- "Garantire un reddito a tutti a condizione che si cerchi comunque un lavoro per arrivare ad una propria indipendenza";
- "Entrambe le precedenti";
- "Si arrangiano";
- "Opportunità di formazione in grado di indirizzare i giovani verso un ambiente lavorativo più adeguato possibile alle loro capacità oltre ad una maggiore accessibilità ad ambienti come università";
- "Dare sicurezza ai giovani e motivarli a trovare un lavoro".

Anche in molte di queste risposte, il lavoro ha una dimensione centrale, o comunque il reddito garantito viene spesso considerato come una misura transitoria o funzionale alla ricerca di un futuro impiego.

3.4 Flessibilità: opportunità o minaccia?

Passiamo ora all'analisi di un importante tema che riguarda il lavoro moderno: la flessibilità. Sappiamo che questa è una caratteristica sempre più presente nei contratti di lavoro, e che può assumere varie forme: alcune volte a dare più indipendenza al lavoratore, che, per esempio, può gestire in modo autonomo gli orari o la possibilità di rimanere in smartworking, altre utilizzate per far fronte ad alcune necessità cui le aziende devono andare incontro nel fornire vari servizi in un mondo globalizzato. Se, da un lato, sono stati evidenziati i vantaggi di questo nuovo modo di lavorare, dall'altro si intravedono anche possibili risvolti negativi: primo fra tutti la diminuzione della stabilità che poteva garantire un lavoro con caratteristiche si mantenevano piuttosto simili nel tempo. Mi interessava, quindi, chiedere ai ragazzi quale

fosse la loro opinione sulla flessibilità, ovvero se la considerino come una caratteristica positiva o negativa (domanda 13 nel questionario).

**Oggi il lavoro è spesso caratterizzato da una forte flessibilità.
Tu consideri questa caratteristica più come una..**

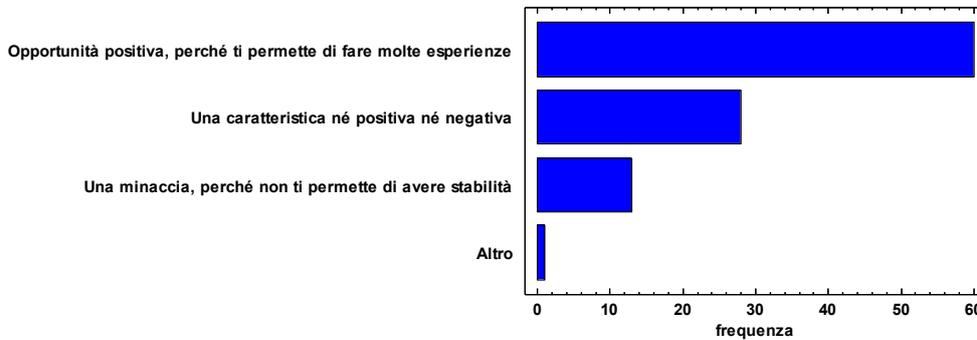


FIGURA 3.9- *Come gli intervistati considerano la flessibilità.*

Valore	Frequenza	Frequenza relativa
Opportunità positiva, perché ti permette di fare molte esperienze diverse	60	0,5882
Una caratteristica né positiva né negativa	28	0,2745
Una minaccia, perché non ti permette di avere stabilità	13	0,1275
Altro	1	0,0098

N risposte: 102

TABELLA 3.9- *Tabella delle frequenze rappresentante come gli intervistati considerano la flessibilità.*

Da questa analisi emerge come la flessibilità sia considerata, tendenzialmente, come una caratteristica positiva. Quasi il 60 % dei rispondenti, infatti, afferma che la flessibilità è una “Opportunità positiva, perché ti permette di fare molte esperienze diverse”. Vi è comunque una fetta importante di intervistati che considera questa caratteristica come né positiva né negativa. È minoritario, anche se non indifferente, il gruppo formato da coloro che al considerano “Una minaccia, perché non ti permette di avere stabilità”. La persona che ha risposto “Altro” ha specificato “Le prime due”, riferendosi al fatto che la flessibilità può essere sia una minaccia che un’opportunità positiva.

3.5 Il ruolo del lavoro nel futuro che si immagina

Passiamo ora ad un'analisi più specifica del tema del lavoro.

Quanto pensi contribuirà alla tua felicità il tuo futuro lavoro?

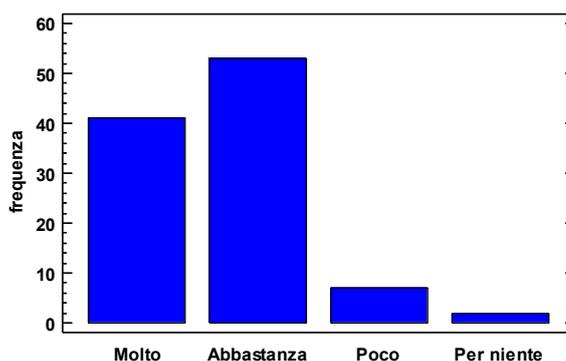


FIGURA 3.10- *Quanto, secondo gli intervistati, il lavoro contribuirà alla loro felicità futura.*

Valore	Frequenza	Frequenza Relativa	Frequenza Cumulata
Molto	41	0,3981	41
Abbastanza	53	0,5146	94
Poco	7	0,0680	101
Per niente	2	0,0194	103

N risposte: 103

TABELLA 3.10- *Tabella delle frequenze rappresentante quanto, secondo gli intervistati, il lavoro contribuirà alla loro felicità futura.*

Il grafico 3.10 e la tabella 3.10 appena presentati (relativi alla terza domanda del questionario) ci mostrano come i ragazzi e le ragazze ritengano che il lavoro abbia un grosso impatto sulla loro felicità futura. Il gruppo più numeroso è rappresentato da coloro che affermano che il lavoro inciderà “Abbastanza” nella loro felicità, che da solo costituisce più della metà delle risposte. Se ad esso aggiungiamo coloro che hanno risposto “Molto”, arriviamo a oltre il 90% del totale delle risposte. Molto minoritari coloro che ritengono che il futuro impiego incida “Poco” o “Per niente” sulla loro futura felicità.

Oltre a quanto il lavoro in generale contribuisca alla felicità, un'altra analisi interessante riguarda quali caratteristiche specifiche del lavoro sono considerate maggiormente impattanti sulla qualità della vita. Proprio questo veniva chiesto nella quarta domanda:

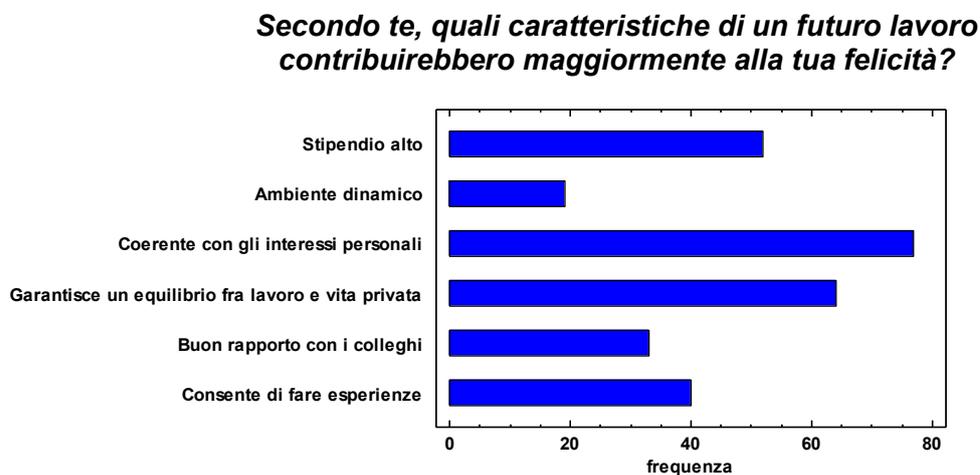


FIGURA 3.11- *Quali caratteristiche del lavoro contribuiscono maggiormente alla felicità secondo gli intervistati.*

	Frequenza
Stipendio alto	52
Ambiente dinamico	19
Coerente con gli interessi personali	77
Garantisce un equilibrio fra lavoro e vita privata	64
Buon rapporto con i colleghi	33
Consente di fare esperienze	40
Totale di colonna	285

N risposte: 104

TABELLA 3.11- *Tabella delle frequenze rappresentante quali caratteristiche del lavoro contribuiscono maggiormente alla felicità secondo gli intervistati.*

Come possiamo notare dal grafico 3.11 e dalla tabella 3.11, la caratteristica interna al lavoro che viene considerata più impattante sulla felicità personale è la coerenza con gli interessi personali. Quasi altrettanto importante è la permanenza di un buon equilibrio fra vita lavorativa e privata, mentre lo stipendio alto si trova solamente in terza posizione, pur mantenendo una certa importanza. Gli altri elementi hanno una rilevanza minore.

Un aspetto che ho voluto inserire nella ricerca, e ci può aiutare a capire la percezione del mondo e le aspettative sul futuro che hanno i giovani, è l'atteggiamento con cui si approcciano all'ambiente lavorativo e alla ricerca di un impiego (domanda 5 del questionario).

Con quale atteggiamento comincerai (o hai cominciato) a cercare lavoro?

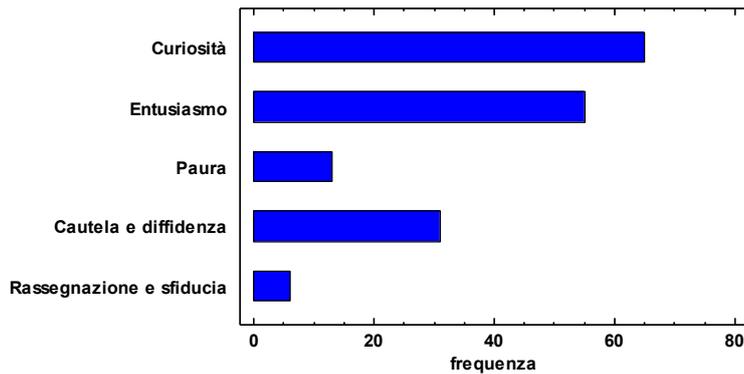


FIGURA 3.12- *L'atteggiamento con cui gli intervistati cominceranno a cercare lavoro.*

	Frequenza
Curiosità	65
Entusiasmo	55
Paura	13
Cautela e diffidenza	31
Rassegnazione e sfiducia	6
Totale di colonna	170

N risposte: 103

TABELLA 3.12- *Tabella delle frequenze rappresentante l'atteggiamento con cui gli intervistati cominceranno a cercare lavoro.*

Da questa analisi emerge come tutto sommato si viva con un atteggiamento positivo il momento in cui si inizia la ricerca di un impiego. Infatti, "Curiosità" ed "Entusiasmo" sono, con un discreto distacco, le risposte maggioritarie. Anche "Cautela e diffidenza", però, sono atteggiamenti che caratterizzano spesso questo momento, essendo stati indicati 31 volte, segno che comunque i giovani sono coscienti delle difficoltà che caratterizzano il mercato del lavoro odierno.

Un altro elemento che può aiutarci a capire il modo in cui i giovani intendono il ruolo della loro futura professione, e le aspettative che hanno dal mercato del lavoro, è vedere cosa farebbero nel momento in cui si trovassero disoccupati. Nel momento, quindi, in cui si

troverebbero a decidere come gestire il fatto di non potersi esprimere tramite una mansione, o almeno una mansione che rispecchi i propri interessi. Di questo si occupava la domanda 6 del questionario:

Se un anno dopo aver terminato il tuo corso di studi ti trovassi disoccupato, che cosa faresti?



FIGURA 3.13- Cosa farebbero gli intervistati se si trovassero disoccupati un anno dopo aver terminato il proprio corso di studi.

Valore	Frequenza	Frequenza Relativa
Avvierei un'attività in proprio	11	0,1058
Accetterei lavori temporanei o discontinui	10	0,0962
Accetterei lavori anche molto diversi dal mio percorso di studi	25	0,2404
Cercherei lavori anche lontano da dove vivo o all'estero	30	0,2885
Ricomincerei a studiare per ottenere un titolo più alto	8	0,0769
Continuerei a cercare il lavoro che desidero	18	0,1731
Altro	2	0,0192

N risposte: 104

TABELLA 3.13- Tabella delle frequenze rappresentante cosa farebbero gli intervistati se si trovassero disoccupati un anno dopo aver terminato il proprio corso di studi.

Innanzitutto, devo specificare che due ragazzi hanno utilizzato nelle risposte l'opzione "Altro", scrivendo poi un'indicazione più precisa. Per facilitare l'analisi, ho riqualficato queste risposte nel seguente modo: ho sostituito "Continuerei a cercare il lavoro che desidero" mentre accetterei lavori anche molto diverso dal mio percorso di studi" con "Accetterei lavori anche molto diversi dal mio percorso di studi"; ho sostituito "Accetterei un lavoro temporaneo cercando di ambire a un titolo di studio più alto" in "Accetterei lavori temporanei o discontinui"; ho sostituito "Ho conoscenze" e "Inizialmente cerco di

accontentarmi di quello che trovo ma rimango con l'obiettivo di cercare il mio lavoro dei sogni" con "Altro".

Come possiamo notare dal grafico 3.13 e tabella 3.13, la moda di questo insieme è "Cercherei lavoro anche lontano o all'estero". Questo dato è coerente con il fenomeno tristemente noto del grande numero di giovani italiani che sempre più spesso scelgono di spostarsi all'estero, dove ritengono di avere condizioni lavorative migliori a parità di competenze. Molti di loro accetterebbero lavori anche molto diversi dal proprio percorso di studi, o continuerebbero a cercare il lavoro che desiderano. Interessante come sia più alto il numero di coloro che avvierebbero un'attività in proprio rispetto a coloro che accetterebbero lavori temporanei o discontinui.

Un altro aspetto interessante da analizzare è quanto alcuni aspetti della vita attuale dei ragazzi siano influenzati dalle aspettative che hanno riguardo al futuro impiego. Essendo studenti liceali delle classi quinte, ho deciso di verificare questo fatto chiedendo loro in base a cosa sceglierebbero il percorso universitario che dovranno cominciare a breve (domanda 8 del questionario).



FIGURA 3.14- *Elementi in base a cui gli intervistati sceglieranno il percorso universitario.*

	Frequenza
Ai miei interessi	93
A ciò che mi darà un lavoro gratificante	36
A ciò che mi garantirà uno stipendio alto	25
A ciò che è utile per la società	25
A ciò che vogliono i miei genitori	1
Sono indeciso	11
Totale di colonna	191

N risposte: 104

TABELLA 3.14- *Tabella delle frequenze rappresentante gli elementi in base a cui gli intervistati sceglieranno il percorso universitario.*

Da grafico 3.14 e tabella 3.14 emerge come la grande maggioranza sceglierà il percorso universitario in base ai propri interessi. Interessante poi, come sia stato scelto più spesso “Ciò che mi darà un lavoro gratificante” rispetto a “Ciò che mi garantirà uno stipendio alto”, segno che queste due cose non sempre coincidono, e che si ritiene più importante avere un lavoro che garantisca una certa soddisfazione personale piuttosto che una buona remunerazione. Hanno un uguale peso nella decisione della carriera universitaria, invece, ciò che garantirà uno stipendio alto e ciò che permette di essere utile per la società. Solamente una persona farà la sua scelta in base a ciò che vogliono i genitori.

Analizziamo ora la domanda che più direttamente voleva indagare quali siano le aspettative dei giovani riguardo al futuro impiego (domanda 14 del questionario).

Pensando al tuo futuro, cosa ritieni più probabile?

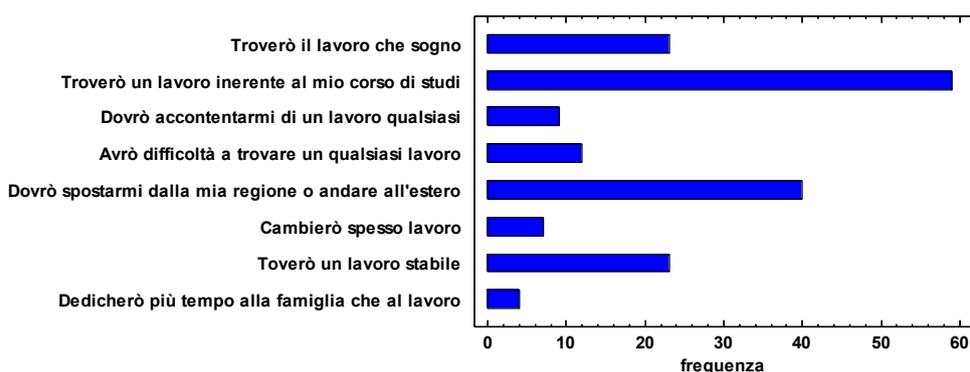


FIGURA 3.15- *Cosa gli intervistati ritengono più probabile per il loro futuro.*

	Frequenza
Troverò il lavoro che sogno	23
Troverò un lavoro inerente al mio corso di studi	59
Dovrò accontentarmi di un lavoro qualsiasi	9
Avrò difficoltà a trovare un qualsiasi lavoro	12
Dovrò spostarmi dalla mia regione o andare all'estero	40
Cambierò spesso lavoro	7
Troverò un lavoro stabile	23
Dedicherò più tempo alla famiglia che al lavoro	4
Totale di colonna	177

N risposte: 103

TABELLA 3.15- *Tabella delle frequenze rappresentante cosa gli intervistati ritengono più probabile per il loro futuro.*

Le risposte ottenute sono piuttosto interessanti. Vediamo innanzitutto che la moda di questo gruppo è costituita da coloro che ritengono di riuscire a trovare, nel futuro, un lavoro inerente al proprio percorso di studi. Sembra, quindi, che nonostante le note difficoltà che incontrano i giovani nell'inserimento nel mondo lavorativo, vi sia una generale fiducia nel fatto che, alla fine del proprio percorso, si riesca a trovare un impiego coerente con i propri interessi. La seconda risposta più indicata è "Dovrò spostarmi dalla mia regione o andare all'estero". Anche in questo caso, sembra confermata la tendenza dei giovani a spostarsi per cercare lavoro. Infatti, emerge come una buona parte di loro si aspetti di dover emigrare dal luogo di origine per cercare opportunità lavorative migliori. Quindi, se da un lato vi è una certa fiducia nel fatto che si riuscirà a trovare un impiego coerente con i propri interessi (o addirittura il lavoro che si sogna, indicato 23 volte nelle risposte), dall'altro ci si aspetta che per trovarlo ci si debba spostare dal luogo in cui si è cresciuti. Interessante anche che circa il 20 % degli intervistati è convinto che riuscirà a trovare un lavoro stabile, mentre solo meno del 10 % è convinto che cambierà spesso lavoro. Un gruppo minoritario, ma comunque non indifferente, è convinto che avrà difficoltà a trovare un lavoro di qualunque tipo, o che dovrà accontentarsi di un impiego qualsiasi. Pochissime persone sono convinte che dedicheranno più tempo alla famiglia che al lavoro.

3.6 Alcune relazioni fra variabili

Ho provato a verificare, poi, l'eventuale presenza di alcune relazioni fra variabili. Riporterò qui di seguito le associazioni che ho rilevato, o comunque quelle che hanno prodotto i risultati più interessanti.

Come prima cosa, ho voluto indagare la relazione fra orientamento politico e il modo in cui si considera il lavoro, quindi fra la domanda “Qual è il tuo orientamento politico?” e “Pensando al tuo futuro, come consideri il lavoro?”. Questa analisi non è stata svolta perché ritengo che l'orientamento politico influenzi direttamente il modo in cui si considera il lavoro, ma per verificare se quest'ultimo derivi solamente da preferenze personali, oppure da idee e valori comuni che possono determinare ugualmente l'orientamento politico e la considerazione che si ha del lavoro. In altre parole, poiché ogni schieramento politico è caratterizzato da alcune idee sul lavoro (per esempio a destra, in generale, ci si pone molto il problema del riconoscimento e della premiazione del merito, mentre a sinistra è più comune che ci si concentri maggiormente sulla questione dei diritti e dell'equilibrio fra vita personale e lavorativa), probabilmente la scelta dell'orientamento politico e del modo in cui si considera il lavoro derivano dagli stessi valori in una persona.

Quindi, dopo aver verificato le relazioni per ogni possibile combinazione fra le risposte riguardanti l'orientamento politico e il modo in cui si considera il lavoro tramite una tabulazione incrociata, e dopo aver confrontato i valori dei coefficienti di incertezza ottenuti con quello del 95° percentile nel grafico di riferimento per le popolazioni di 100 elementi (il valore più vicino a quello della nostra popolazione), ho ottenuto i seguenti risultati:

**“Pensando al tuo futuro, consideri il lavoro
come una sfida?”, suddiviso per l’orientamento
politico**

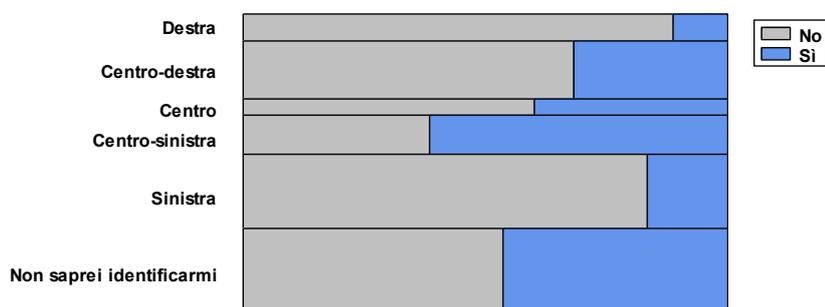


FIGURA 3.16- *Quanti considerano il lavoro una sfida, nei vari sottogruppi formati in base all’orientamento politico.*

	No	Si	Totale di riga
Destra	8	1	9
Centro-destra	13	6	19
Centro	3	2	5
Centro-sinistra	5	8	13
Sinistra	20	4	24
Non saprei identificarmi	15	13	28
Totale di colonna	64	34	98

N risposte: 98

TABELLA 3.16- *Tabella delle frequenze rappresentante quanti considerano il lavoro una sfida, nei vari sottogruppi formati in base all’orientamento politico.*

Statistica	Con colonne dipendenti
Coeff. di incertezza	0,0964

TABELLA 3.17- *Coefficiente di incertezza per la relazione fra orientamento politico e il considerare il lavoro come una sfida.*

Poiché il valore del coefficiente di incertezza (0,0964) è superiore a quello del 95° percentile nel grafico di riferimento (0,070488), possiamo concludere che è presente una relazione significativa fra l’orientamento politico e il considerare il lavoro come una sfida.

**“Pensando al tuo futuro, consideri il lavoro come una cosa né positiva né negativa?”,
suddiviso per l’orientamento politico**

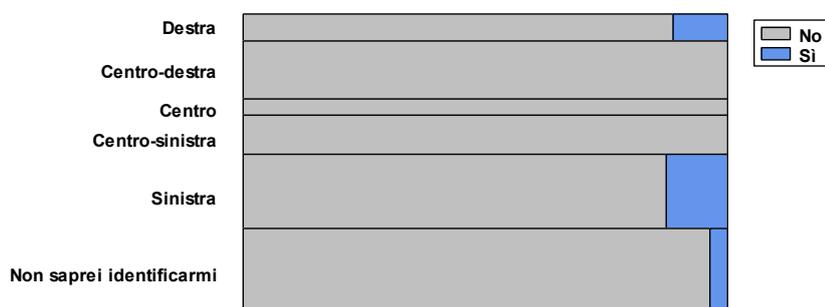


FIGURA 3.17- *Quanti intervistati considerano il lavoro una cosa né positiva né negativa, nei vari sottogruppi formati in base all’orientamento politico.*

	No	Si	Totale di riga
Destra	8	1	9
Centro-destra	19	0	19
Centro	5	0	5
Centro-sinistra	13	0	13
Sinistra	21	3	24
Non saprei identificarmi	27	1	28
Totale di colonna	93	5	98

N risposte: 98

TABELLA 3.18- *Tabella delle frequenze rappresentante quanti considerano il lavoro una cosa né positiva né negativa, nei vari sottogruppi formati in base all’orientamento politico.*

Statistica	Con colonne dipendenti
Coeff. di incertezza	0,1647

TABELLA 3.19- *Coefficiente di incertezza per la relazione fra orientamento politico e il considerare il lavoro come una cosa né positiva né negativa.*

Poiché il valore del coefficiente di incertezza (0,1647) è superiore a quello del 95° percentile nel grafico di riferimento (0,070488), possiamo concludere che è presente una relazione significativa fra l’orientamento politico e il considerare il lavoro come una cosa né positiva né negativa.

“Pensando al tuo futuro, consideri il lavoro come un problema?”, suddiviso per l’orientamento politico

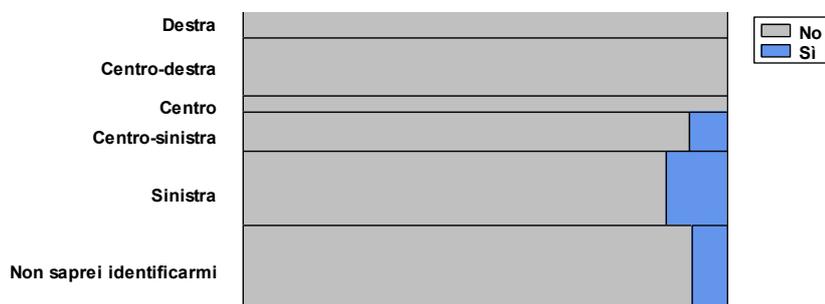


FIGURA 3.18- *Quanti intervistati considerano il lavoro un problema, nei vari sottogruppi formati in base all’orientamento politico.*

	No	Si	Totale di riga
Destra	9	0	9
Centro-destra	19	0	19
Centro	5	0	5
Centro-sinistra	12	1	13
Sinistra	21	3	24
Non saprei identificarmi	26	2	28
Totale di colonna	92	6	98

N risposte: 98

TABELLA 3.20- *Tabella delle frequenze rappresentante quanti intervistati considerano il lavoro un problema, nei vari sottogruppi formati in base all’orientamento politico.*

Statistica	Con colonne dipendenti
Coeff. di incertezza	0,1240

TABELLA 3.21- *In tabella è evidenziato il coefficiente di incertezza per la relazione fra orientamento politico e il considerare il lavoro come un problema.*

Poiché il valore del coefficiente di incertezza (0,1240) è superiore a quello del 95° percentile nel grafico di riferimento (0,070488), possiamo concludere che è presente una relazione fra l’orientamento politico e il considerare il lavoro come un problema.

Le altre combinazioni possibili fra orientamento politico e modo in cui si considera il lavoro non hanno fatto emergere relazioni statisticamente significative.

Un'altra relazione interessante, seguendo l'impostazione di quelle precedenti, è quella fra orientamento politico e quali caratteristiche del lavoro si ritiene contribuiscano di più alla propria felicità, quindi fra la domanda "Qual è il tuo orientamento politico?" e "Secondo te, quali caratteristiche di un futuro lavoro contribuirebbero maggiormente alla tua felicità?". Ho svolto questa analisi nello stesso modo in cui ho analizzato le precedenti, con i seguenti risultati:

"Secondo te, un buon equilibrio fra vita lavorativa e privata è una delle caratteristiche del lavoro che incide maggiormente nella tua felicità?", suddiviso per l'orientamento politico

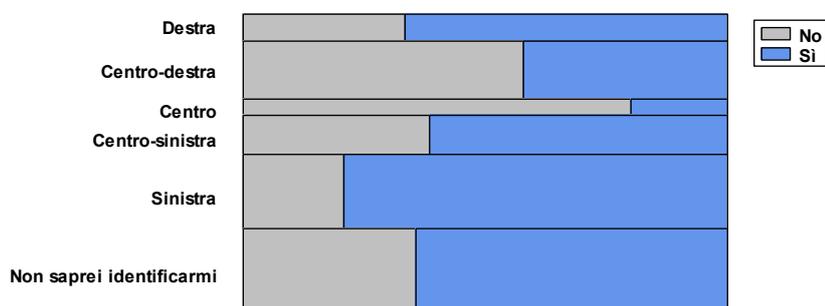


FIGURA 3.19- *Quanti intervistati ritengono che un buon equilibrio fra vita lavorativa e privata sia una delle caratteristiche che incide maggiormente nella felicità, nei vari sottogruppi formati in base all'orientamento politico.*

	No	Si	Totale di riga
Destra	3	6	9
Centro-destra	11	8	19
Centro	4	1	5
Centro-sinistra	5	8	13
Sinistra	5	19	24
Non saprei identificarmi	10	18	28
Totale di colonna	38	60	98

N risposte: 98

TABELLA 3.22- *Tabella delle frequenze rappresentante quanti intervistati ritengono che un buon equilibrio fra vita lavorativa e privata sia una delle caratteristiche che incide maggiormente nella felicità, nei vari sottogruppi formati in base all'orientamento politico.*

Statistica	Con colonne dipendenti
Coeff. di incertezza	0,0777

TABELLA 3.23- *Coefficiente di incertezza per la relazione fra orientamento politico e il considerare l'equilibrio fra vita privata e lavorativa come una delle caratteristiche del lavoro che incidono maggiormente nella felicità di una persona.*

Come possiamo notare, è presente una relazione fra orientamento politico e ritenere che “Un buon equilibrio fra tempo lavorativo e tempo libero” sia una delle caratteristiche del lavoro che contribuiscono maggiormente alla felicità personale. Infatti, il valore del coefficiente di incertezza (0,0777) è superiore a quello del 95° percentile nel grafico di riferimento (0,070488).

Le altre combinazioni possibili fra orientamento politico e le caratteristiche del lavoro che si ritiene contribuiscano di più alla felicità personale non hanno fatto emergere relazioni statisticamente significative.

Un altro aspetto interessante può essere verificare se il genere influenzi alcune opinioni personali o alcune scelte di vita. In questo senso, mi sono concentrato su alcuni aspetti che, a volte, secondo il senso comune, sono nettamente differenti fra uomo e donne: l'importanza data al lavoro e quella data alla famiglia. Per verificare queste ipotesi, ho creato una serie di Box Plot multipli in cui confrontavo l'importanza attribuita a lavoro e famiglia (ricavate dalle risposte alla domanda 1 del questionario), suddivisa per genere, per far emergere eventuali differenze statisticamente significative.

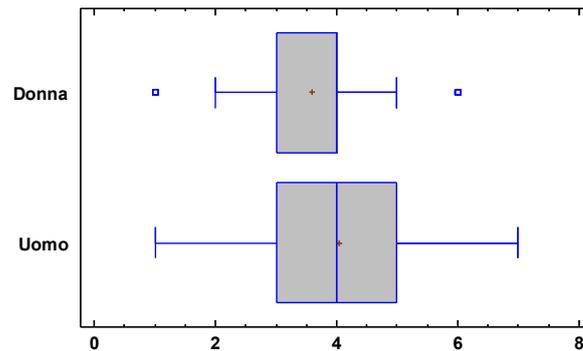


FIGURA 3.20- *Quanto gli intervistati ritengono importante il lavoro, suddiviso in base al genere.*

Genere	Conteggio	Media	Mediana	Minimo	Massimo
Donna	43	3,60465	4,0	1,0	6,0
Uomo	37	4,05405	4,0	1,0	7,0
Totale	80	3,8125	4,0	1,0	

TABELLA 3.24- *Dati relativi al Box Plot multiplo in fig. 3.20.*

Dal Box Plot multiplo 3.20 e dalla tabella 3.24 sembra che, in entrambi i casi, i valori si concentrino maggiormente attorno alle posizioni centrali, anche se per gli uomini sembrano più distribuiti rispetto alle donne. Procediamo con l'analisi ANOVA.

Sorgente	Somma dei quadrati	G.I.	Media dei quadrati	Rapporto F	P-value
Tra i gruppi	4,01654	1	4,01654	1,80	0,1838
Intra-gruppo	174,171	78	2,23296		
Totale (Corr.)	178,188	79			

TABELLA 3.25- *Analisi ANOVA relativa al Box Plot multiplo in fig. 3.20.*

Poiché l'analisi ANOVA ha rivelato un P-value maggiore di 0,05, sembrerebbe suggerire che non ci sia una differenza statisticamente significativa fra uomini e donne per quanto riguarda l'importanza attribuita al lavoro. Procediamo con la verifica dell'assunto di normalità.

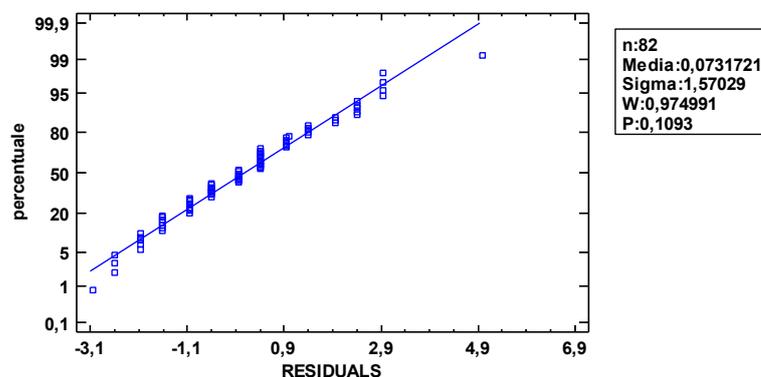


FIGURA 3.21- Verifica dell'assunto di normalità relativo al Box Plot multiplo in fig. 3.26

Come possiamo notare dal grafico di probabilità normale 3.21, i punti sono ben allineati attorno alla retta, perciò possiamo considerare valido l'assunto di normalità.

	Test	P-value
Test di Levene	0,376099	0,5415

TABELLA 3.26- Verifica dell'assunto di omogeneità delle varianze relativo al Box Plot multiplo in fig. 3.20.

Come possiamo notare dalla tabella 3.26, anche il test delle varianze ha prodotto un P-value molto superiore a 0,05. Poiché sono confermati sia l'assunto di normalità, che l'assunto di omogeneità delle varianze, possiamo considerare valido il risultato dell'analisi ANOVA condotta in precedenza, e quindi concludere che non c'è nessuna differenza statisticamente significativa fra uomini e donne nell'importanza attribuita al lavoro.

Procediamo ora con la stessa analisi, verificando, questa volta, se vi sia una differenza nell'importanza attribuita alla famiglia.

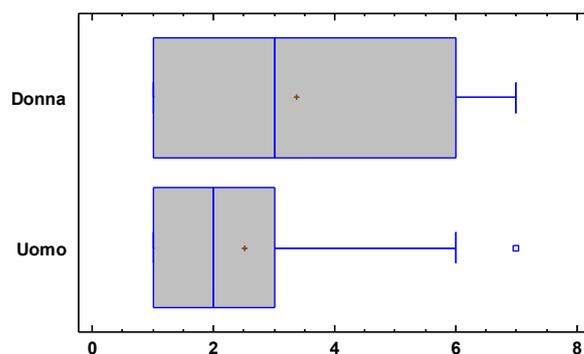


FIGURA 3.22- Quanto gli intervistati ritengono importante la famiglia, suddiviso in base al genere.

Genere	Conteggio	Media	Mediana	Minimo	Massimo
Donna	43	3,37209	3,0	1,0	7,0
Uomo	37	2,51351	2,0	1,0	7,0
Totale	80	2,975	2,0	1,0	7,0

TABELLA 3.27- Dati relativi al Box Plot multiplo in fig. 3.22.

In questo caso, i valori sembrano più distribuiti per le donne, mentre per gli uomini sono più concentrati fra i valori 1 e 3.

Sorgente	Somma dei quadrati	G.I.	Media dei quadrati	Rapporto F	P-value
Tra i gruppi	14,6602	1	14,6602	3,43	0,0678
Intra-gruppo	333,29	78	4,27295		
Totale (Corr.)	347,95	79			

TABELLA 3.28- Analisi ANOVA relativa al Box Plot multiplo in fig. 3.22.

Il test ANOVA ha prodotto un P-value superiore a 0,05. Anche in questo caso, quindi, sembrerebbe non esserci nessuna differenza statisticamente significativa fra i due gruppi.

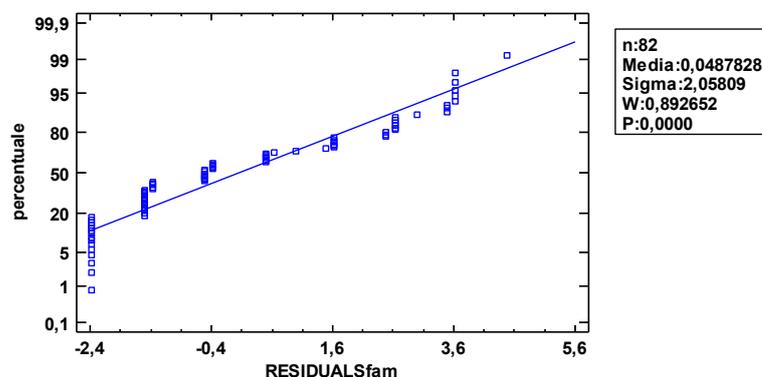


FIGURA 3.23- Verifica dell'assunto di normalità relativo al Box Plot multiplo in fig. 3.22.

Come possiamo notare dalla figura 3.23, nel grafico di probabilità normale i punti non sono allineati lungo la retta, perciò, non è verificato l'assunto di normalità.

	Test	P-value
Test di Levene	7,94144	0,0061

TABELLA 3.29- Verifica dell'assunto di omogeneità delle varianze relativo al Box Plot multiplo in fig. 3.22.

Il test delle varianze ha prodotto un P-value inferiore a 0,05, perciò non possiamo considerare verificato l'assunto di omogeneità delle varianze. Procediamo allora con il test di Kruskal-Wallis.

Genere	Dimensione del campione	Rango medio
Donna	43	43,9884
Uomo	37	36,4459

Statistica di test = 2,23542 P-value = 0,134876

TABELLA 3.30- Test di Kuskal-Wallis relativo al Box Plot multiplo in fig. 3.22.

Poiché il test di Kruskal-Wallis ha evidenziato un P-value superiore a 0,05, possiamo confermare quanto rilevato dall'analisi ANOVA svolta in precedenza, ovvero che non vi è una differenza statisticamente significativa fra uomini e donne nell'importanza data alla

famiglia. Possiamo concludere, quindi, che l'idea che spesso, purtroppo, permea le convinzioni del senso comune, ovvero che gli uomini "naturalmente" tendano a dare più importanza al lavoro mentre le donne alla famiglia, in questo caso non sono confermate.

Un'altra analisi interessante, in questo senso, è quella che ho ricavato vedendo la differenza fra uomini e donne nel considerare il lavoro solamente come una fonte di reddito. Ho svolto, quindi, una tabulazione incrociata fra le domande "Qual è la tua identità di genere?" e "Pensando al tuo futuro, come consideri il lavoro?", selezionando solamente coloro che avevano risposto "Solamente come una fonte di reddito".

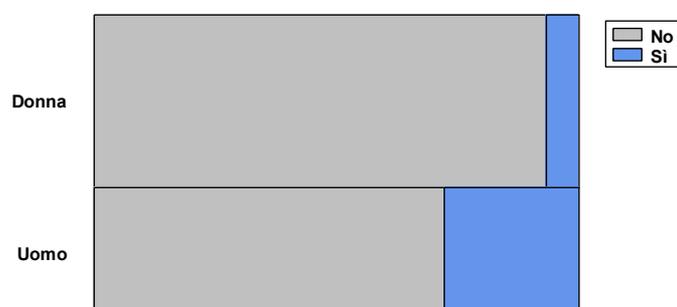


FIGURA 3.24- *Quanto gli intervistati considerano il lavoro solamente come una fonte di reddito, suddiviso in base al genere.*

	No	Si	Totale di riga
Donna	55	4	59
Uomo	31	12	43
Totale di colonna	86	16	102

N risposte: 102

TABELLA 3.31- *Tabella delle frequenze rappresentante quanto gli intervistati considerano il lavoro solamente come una fonte di reddito, suddiviso in base al genere.*

Statistica	Con colonne dipendenti
Coeff. di incertezza	0,0954

TABELLA 3.32- *Coefficiente di incertezza per la relazione fra genere e il considerare il lavoro solamente come una fonte di reddito.*

Come possiamo notare dalle tabelle 3.31 e 3.32 e dal grafico 3.24, è presente una relazione fra il genere e il considerare il lavoro solamente come una fonte di reddito, poiché il coefficiente di incertezza (0,0954) è superiore a quello del 95° percentile nel grafico di riferimento (0,070488). La relazione, però, va nella direzione opposta rispetto a ciò che potrebbero pensare coloro che ritengono che le donne tendenzialmente ritengano il lavoro meno importante degli uomini. Infatti, da quanto emerge dall'analisi appena svolta, sono gli uomini a considerare più spesso il lavoro solamente come una fonte di reddito. Ciò significa che le donne, ancor più che gli uomini, vedono un valore intrinseco al lavoro che va al di là della sua capacità di garantire un reddito.

Queste ultime tre analisi possono contribuire a mostrarci che i problemi che caratterizzano, in Italia come in altri Paesi, il percorso lavorativo delle donne, spesso segnato da stipendi più bassi e da una carriera lavorativa in cui l'ascesa è più complicata rispetto ai colleghi uomini, non si devono imputare a una "naturale" tendenza delle donne a mettere in secondo piano il lavoro a favore di altri ambiti, in primis la famiglia. Piuttosto, ci si deve concentrare su alcuni problemi strutturali che rendono più complicato avere una traiettoria lavorativa di successo per le donne, rispetto a quanto avviene ai colleghi uomini.

Capitolo quarto

Conjoint Analysis del secondo questionario “Giovani e lavoro”

4.1 Descrizione degli scenari presentati agli intervistati

Il secondo questionario si divideva in due parti: la prima comprendeva una serie di domande a scelta multipla, nella seconda, invece, venivano presentati i vari scenari, su cui gli intervistati dovevano esprimere un punteggio. Per quanto riguarda la prima sezione, essa era composta da otto domande, ricavate da una selezione di quelle presenti nel questionario precedente. I quesiti non sono stati selezionati sulla base della loro importanza, o perché fossero più significativi dal punto di vista sociologico, ma sono stati ricavati eliminando tutti quelli che consentivano la scelta di più opzioni nelle risposte. Questo perché avere più risposte ad un'unica domanda avrebbe reso complicato adoperare queste ultime come criterio per la divisione in eventuali sottogruppi da utilizzare nella conjoint analysis. Ad ogni modo, le domande che sono state scelte sono le seguenti:

- “Pensando al tuo futuro, ordina da 1 a 7 (dove 1 è il più importante e 7 quello meno importante) questi elementi in base a quali ritieni siano le tue priorità: Famiglia, Amore, Lavoro, Amicizia, Esperienze, Cultura, Divertimenti” (domanda 1 nel questionario);
- “Quanto pensi contribuirà alla tua felicità il tuo futuro lavoro?” (domanda 2 nel questionario);
- Se un anno dopo aver terminato il tuo corso di studi ti trovassi disoccupato, che cosa faresti?” (domanda 3 nel questionario);
- “Secondo te, il lavoro che una persona svolge è ancora oggi importante nel giudizio che abbiamo di essa?” (domanda 4 nel questionario);
- “In una scala da 1 a 5, quanto ritieni che il lavoro sia importante all'interno della vita dei giovani” (domanda 5 nel questionario);
- “Oggi il lavoro è spesso caratterizzato da una forte flessibilità (cambiamenti di ruolo, di azienda, viaggi più o meno frequenti ecc.). Tu consideri questa caratteristica più come una...” (domanda 6 nel questionario);

- e poi due domande relative alle caratteristiche personali: “Qual è la tua identità di genere?” e “Qual è il tuo orientamento politico?” (domande 7 e 8 nel questionario).

La seconda parte del questionario, invece, era quella in cui venivano presentati i vari scenari. Essi consistevano in finte offerte di lavoro. Ogni scenario (offerta di lavoro) era ottenuto dalla combinazione dei livelli di cinque attributi: l’orario lavorativo, la distanza dal luogo di lavoro, la possibilità di lavorare in smartworking, la coerenza con il percorso di studi e gli interessi personali, e lo stipendio. Ogni attributo presentava diversi livelli, come esposto nella successiva Tabella 4.1:

Attributo	Livelli
Orario lavorativo	<ul style="list-style-type: none"> - 4 gg lavorativi - 5 gg lavorativi - 5 gg lavorativi più frequenti straordinari
Distanza dal luogo di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> - 20 minuti - 40 minuti - 60 minuti
Possibilità di lavorare in Smartworking	<ul style="list-style-type: none"> - Sì - No
Connessione con il percorso di studi e interessi personali	<ul style="list-style-type: none"> - Fortemente connesso - Solo marginalmente connesso - Per nulla connesso
Stipendio	<ul style="list-style-type: none"> - Basso - Medio - Alto

TABELLA 4.1- *Attributi e livelli dei diversi scenari.*

Ovviamente questi livelli e attributi non sono sufficienti a descrivere in modo accurato lo scenario, e a riportare in modo fedele la complessità delle reali offerte lavorative. Tuttavia, come risulterà più chiaro in seguito, serve avere un numero non eccessivamente elevato di possibili combinazioni. Inoltre, una complessità troppo elevata nella descrizione di ogni

scenario renderebbe più difficile una accurata valutazione riducendo l'affidabilità del punteggio dato dagli intervistati.

Dal punto di vista grafico, ho deciso di presentare questi scenari in modo piuttosto semplice. Sebbene questo tipo di analisi permetta di avere diverse soluzioni grafiche più o meno creative, ho comunque optato per un semplice foglio bianco, con una sorta di titolo che annunciava “Una rinomata azienda ricerca personale, e offre un contratto di lavoro che prevede:”, seguito da un elenco delle caratteristiche dell’offerta, ovvero i vari livelli degli attributi. Ho scelto una struttura così semplice perché ho notato che è quella che caratterizza molte delle offerte presenti nei maggiori siti e App dedicati alla ricerca e offerta di lavoro, per esempio LinkedIn. Il risultato è il seguente:

Una rinomata azienda ricerca personale, e offre un contratto di lavoro che prevede:

- Un impegno lavorativo di **QUATTRO GIORNI A SETTIMANA**, secondo il modello della cosiddetta “settimana lavorativa corta”, che quindi consente di avere più tempo libero per coltivare le proprie passioni e i propri hobby;
- Un luogo di lavoro a **UN’ORA DI DISTANZA** dalla propria abitazione;
- La possibilità (facoltativa) di lavorare in **SMART WORKING**, in modo totale o parziale, e con modalità che verranno concordate fra l’azienda e il lavoratore;
- Il lavoro che andrai a svolgere ti inserirà in un ambiente dinamico, ma non sarà **PER NULLA CONNESSO** con il percorso di studi che hai fatto o con i tuoi interessi;
- Stipendio: **€€**

FIGURA 4.1- *Esempio della presentazione grafica di uno scenario.*

Come possiamo notare dalla figura 4.1, l’unica “rappresentazione grafica” che ho utilizzato è il simbolo dell’euro, per rendere in modo semplice ed efficace l’idea della consistenza dello stipendio. In particolare, ho rappresentato simbolicamente “Stipendio basso” con €, “Stipendio medio” con €, e “Stipendio alto” con €€. Ho utilizzato questa rappresentazione grafica anche perché, in questo modo, ognuno poteva adattare alle proprie aspettative il concetto di stipendio alto, medio, o basso. Se avessi utilizzato un numero esplicito per definire gli stipendi, in altre parole, sarei potuto andare incontro alle interpretazioni personali di quei numeri: una stessa cifra poteva rappresentare per qualcuno uno stipendio alto, per altri uno stipendio medio. Inoltre, ho deciso di esprimere la distanza dal luogo di lavoro in minuti e non in chilometri perché ho ritenuto che in questo modo fosse comprensibile in modo più immediato.

In ogni caso, poiché i vari livelli degli attributi davano origine a 162 possibili scenari, mi sono trovato a dover fare una selezione. Ho cominciato eliminando gli scenari più improbabili, quindi quelli che promettevano condizioni lavorative ottime oppure pessime, e poi ho proseguito facendo in modo che le combinazioni dei livelli fossero il più omogenee possibili. Sono arrivato ad avere, quindi, 15 scenari, che però, se analizzati tutti da ciascuno studente, avrebbero reso comunque il questionario troppo lungo per essere compilato in classe in pochi minuti. Si è dunque deciso di generare due diverse varianti del questionario in modo che ogni variante prevedesse la valutazione di 8 scenari, rendendo quindi la compilazione per un singolo studente meno faticosa e le risposte fossero, di conseguenza, più attendibili. Per poter avere globalmente le valutazioni su tutti i 15 scenari era necessario che alcuni studenti fossero indirizzati alla prima versione mentre altri alla seconda. Tuttavia, Google Moduli non permette di assegnare in modo casuale a ciascun rispondente una versione diversa del questionario. Per ovviare a questo si è ricorso al seguente escamotage: gli intervistati sarebbero stati indirizzati alla prima o alla seconda versione in base alle risposte date alla domanda “Qual è il tuo orientamento politico?”, nel seguente modo:

Percorso	Risposte
1	- Destra - Centro - Centro Sinistra
2	- Centro Destra - Sinistra - Non saprei identificarmi - Altro

TABELLA 4.2- *Criterio di suddivisione degli intervistati nei percorsi 1 e 2.*

Quindi, ho suddiviso i percorsi in questo modo: coloro che avessero dato, alla domanda riguardo l'orientamento politico, le risposte “Destra”, “Centro”, “Centro-sinistra”, sarebbero stati indirizzati alla variante 1, valutando i seguenti scenari:

- Impegno lavorativo di cinque giorni a settimana, luogo di lavoro a 20 minuti di distanza, possibilità di lavorare in smartworking, lavoro per nulla connesso al percorso di studi, stipendio alto;

- Impegno lavorativo di cinque giorni a settimana più frequenti straordinari, luogo di lavoro a 40 minuti di distanza, possibilità di lavorare in smartworking non prevista, lavoro solo marginalmente connesso al percorso di studi, stipendio alto;
- Impegno lavorativo di quattro giorni a settimana, luogo di lavoro a 60 minuti di distanza, possibilità di lavorare in smartworking non prevista, lavoro solo marginalmente connesso al percorso di studi, stipendio medio;
- Impegno lavorativo di cinque giorni a settimana più frequenti straordinari, luogo di lavoro a 40 minuti di distanza, possibilità di lavorare in smartworking, lavoro fortemente connesso al percorso di studi, stipendio medio;
- Impegno lavorativo di quattro giorni a settimana, luogo di lavoro a 40 minuti di distanza, possibilità di lavorare in smartworking non prevista, lavoro fortemente connesso al percorso di studi, stipendio basso;
- Impegno lavorativo di quattro giorni a settimana, luogo di lavoro a 60 minuti di distanza, possibilità di lavorare in smartworking, lavoro per nulla connesso al percorso di studi, stipendio medio;
- Impegno lavorativo di cinque giorni a settimana, luogo di lavoro a 40 minuti di distanza, possibilità di lavorare in smartworking non prevista, lavoro fortemente connesso al percorso di studi, stipendio medio;
- Impegno lavorativo di cinque giorni a settimana più frequenti straordinari, luogo di lavoro a 20 minuti di distanza, possibilità di lavorare in smartworking, lavoro per nulla connesso al percorso di studi, stipendio medio;

Coloro che, invece, avessero indicato le risposte “Centro-destra”, “Sinistra”, “Non saprei identificarmi e “Altro”, sarebbero stati indirizzati alla variante 2, valutando i seguenti scenari:

- Impegno lavorativo di cinque giorni a settimana, luogo di lavoro a 20 minuti di distanza, possibilità di lavorare in smartworking non prevista, lavoro solo marginalmente connesso al percorso di studi, stipendio alto;
- Impegno lavorativo di cinque giorni a settimana più frequenti straordinari, luogo di lavoro a 60 minuti di distanza, possibilità di lavorare in smartworking, lavoro solo marginalmente connesso al percorso di studi, stipendio alto;
- Impegno lavorativo di quattro giorni a settimana, luogo di lavoro a 40 minuti di distanza, possibilità di lavorare in smartworking, lavoro solo marginalmente connesso al percorso di studi, stipendio basso;

- Impegno lavorativo di cinque giorni a settimana, luogo di lavoro a 60 minuti di distanza, possibilità di lavorare in smartworking, lavoro solo marginalmente connesso al percorso di studi, stipendio medio;
- Impegno lavorativo di cinque giorni a settimana, luogo di lavoro a 40 minuti di distanza, possibilità di lavorare in smartworking, lavoro fortemente connesso al percorso di studi, stipendio basso;
- Impegno lavorativo di cinque giorni a settimana più frequenti straordinari, luogo di lavoro a 20 minuti di distanza, possibilità di lavorare in smartworking non prevista, lavoro fortemente connesso al percorso di studi, stipendio alto;
- Impegno lavorativo di quattro giorni a settimana, luogo di lavoro a 40 minuti di distanza, possibilità di lavorare in smartworking non prevista, lavoro fortemente connesso al percorso di studi, stipendio basso;
- Impegno lavorativo di quattro giorni a settimana, luogo di lavoro a 20 minuti di distanza, possibilità di lavorare in smartworking non prevista, lavoro per nulla connesso al percorso di studi, stipendio medio;

È stata scelta la domanda sull'orientamento politico per indirizzare ad una delle due varianti perché essa rispondeva alle caratteristiche di essere una caratteristica individuale dei rispondenti e di non essere direttamente coinvolta nella sfera semantica del lavoro. Le altre domande, cioè, potevano rivelare alcune opinioni dei ragazzi riguardanti in modo diretto il tema del lavoro, e sarebbero quindi state utili in seguito nella separazione dell'analisi conjoint. Anche il genere non era direttamente collegato al lavoro, ma ho preferito non utilizzarlo perché anche quello poteva essere interessante nelle analisi successive, poiché sappiamo che, purtroppo, uomini e donne hanno spesso traiettorie lavorative differenti. In ogni caso, dalla Tabella 4.2 si evince che si è cercato, per quanto possibile, di assegnare ciascuna delle due versioni del questionario ad un range quasi completo per orientamento politico.

Ai ragazzi veniva chiesto di dare un giudizio da 1 a 100 (dove 1= non mi piace per niente e 100= è esattamente quello che cerco) a ognuno degli scenari che gli veniva presentato.

Il questionario è stato compilato in totale da 30 studenti. Presenterò di seguito il numero di ragazzi hanno scelto le due varianti, in base alle risposte che sono state date al quesito riguardante l'orientamento politico.

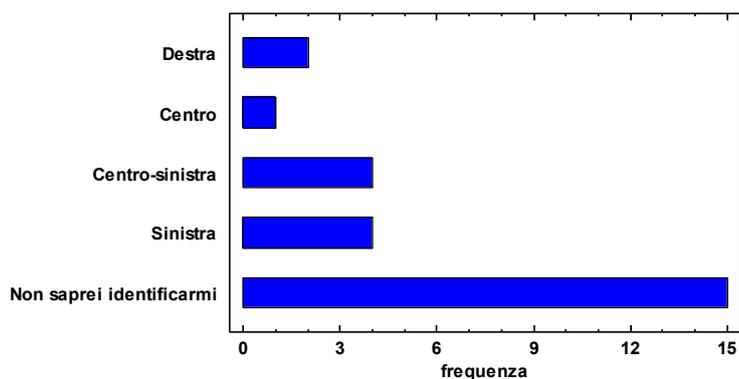


FIGURA 4.2- *Orientamento politico degli intervistati.*

Valore	N intervistati	Variante
Destra	2	1
Centro-destra	4	2
Centro	1	1
Centro-sinistra	4	1
Sinistra	4	2
Non saprei identificarmi	15	2

N risposte: 30

TABELLA 4.3- *Tabella delle frequenze rappresentante l'orientamento politico degli intervistati.*

Come possiamo notare dal grafico 4.2 e tabella 4.2, la metà esatta dei ragazzi non sa identificarsi con una posizione politica precisa. Gli altri gruppi sono distribuiti in modo abbastanza equo, tranne il centro, con un solo rispondente. Queste risposte hanno fatto sì che gli studenti fossero così divisi: a 7 di essi è stato presentato il percorso 1, e ai restati 23 il percorso 2. Come possiamo notare, vi è un certo squilibrio fra i due percorsi, ma comunque in ognuno di essi i vari livelli erano ben bilanciati, in modo che ogni studente vedesse le diverse opzioni.

4.2 Analisi del modello generale

Procediamo ora con l'analisi vera e propria. Innanzitutto, vediamo qual è stato, in generale, il range ai punteggi che i ragazzi hanno dato agli scenari.

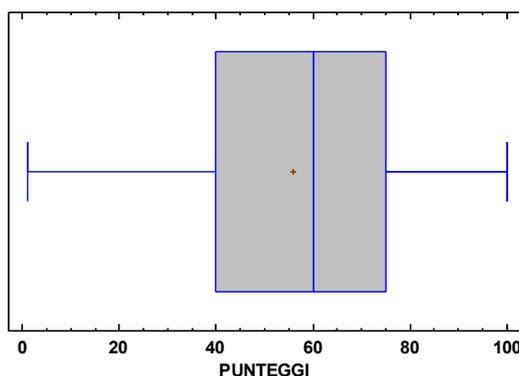


FIGURA 4.3- *Box Plot rappresentante le valutazioni date agli scenari (scala da 1 a 100).*

Conteggio	240
Media	55,9917
Mediana	60,0
Deviazione standard	24,7061
Minimo	1,0
Massimo	100,0
Range	99,0
Quartile inferiore	40,0
Quartile superiore	75,0
Range interquartile	35,0

TABELLA 4.4- *Dati relativi al Box Plot in fig. 4.3.*

Come possiamo notare dal grafico 4.3 e tabella 4.3, gli studenti hanno utilizzato tutto il range di valori a loro disposizione, poiché essi hanno un valore minimo di 1 e un massimo di 100. Il 50 % centrale di questa distribuzione, comunque, è compreso fra 40 e 75. La media dei giudizi è 55,9917. Inoltre, metà degli studenti ha dato un giudizio pari a 60 o meno, mentre l'altra metà ha dato un giudizio pari a 60 o più.

Proseguiamo ora con l'analisi di queste valutazioni. Essa consiste in un modello di regressione multipla in cui la variabile di interesse è il punteggio dato dagli studenti ai vari

scenari. Le variabili indipendenti sono opportune dummies (codificate in -1, 0 e 1) di attributi qualitativi che descrivono le caratteristiche degli scenari. Si procede, quindi, a costruire un modello che descriva nel modo più fedele possibile le risposte date dagli intervistati. Contemporaneamente, possiamo calcolare il peso specifico di ogni attributo all'interno di questo modello.

Cominciamo con la regressione multipla creata sul complesso delle 30 risposte degli studenti.

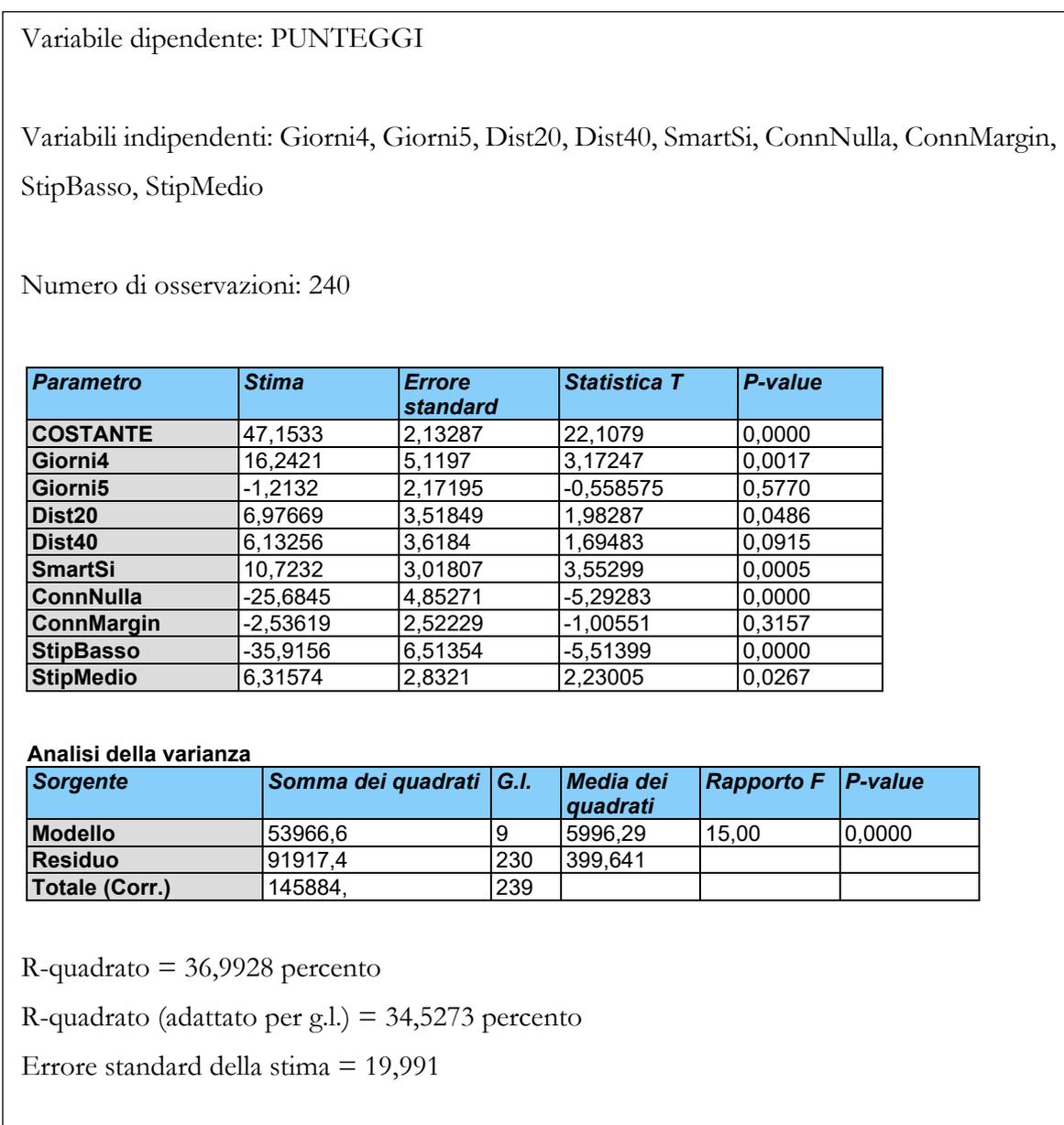


FIGURA 4.4- *Regressione multipla per la variabile punteggi calcolata sulle risposte dei 30 intervistati.*

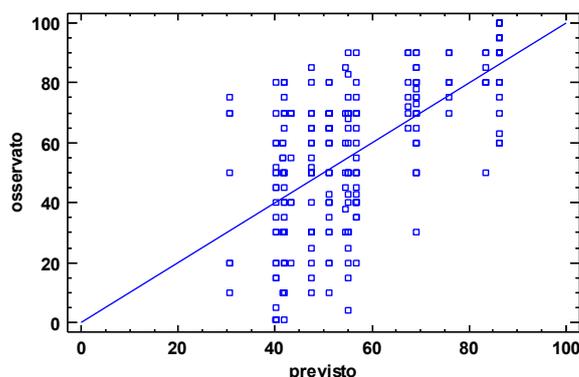


FIGURA 4.5- *Grafico rappresentante i punteggi dei 30 rispondenti su cui è calcolata la regressione nella figura precedente.*

Come possiamo notare, il modello calcolato è largamente insufficiente, poiché ha un R^2 pari a 39,9928. Questo risultato non è sorprendente, poiché il modello, in questo caso, è stimato sulla totalità dei 30 rispondenti, che possono avere aspettative diverse. Dunque, non possiamo utilizzare questa regressione per ricavare i nostri coefficienti IRA. A questo punto, non ci resta che trovare delle strategie per costruire un modello più affidabile. Dopo alcuni tentativi, ho individuato i metodi migliori per raggiungere questo scopo: il primo è stato inserire fra le variabili dipendenti anche l'interazione fra la possibilità di lavorare in smartworking e l'orario lavorativo (SmartSi e Giorni4, Giorni5 nella regressione), e fra la possibilità di fare smartworking e la distanza dal luogo di lavoro (SmartSi e Dist20, Dist40 nella regressione). Il secondo, invece, è stato creare dei sottogruppi sulle base delle risposte date alle prime domande del questionario, in modo da creare dei cluster di studenti con caratteristiche simili, e che per questo probabilmente avranno dato dei punteggi più omogenei agli scenari.

4.3 Creazione dei sottogruppi

Come descritto in precedenza, per creare i sottogruppi mi sono basato sulle risposte che i ragazzi hanno dato alle prime 8 domande del questionario. Si trattava, quindi, di capire quale di queste costituisse il criterio di separazione migliore. Prima di poter procedere, però, ho dovuto eliminare le risposte di alcuni studenti. Purtroppo, in alcuni casi mancavano totalmente le risposte alle prime domande, in altri casi esse erano incorrette o incoerenti. Dopo questa operazione di pulizia, ho mantenuto 24 risposte valide. La nuova popolazione per questo questionario sarà quindi composta da 24 studenti.

Il nuovo modello generale di partenza è questo:

Variabile dipendente: PUNTEGGI

Variabili indipendenti: Giorni4, Giorni5, Dist20, Dist40, SmartSi, SmartSi*Dist20, SmartSi*Dist40, SmartSi*Giorni4, SmartSi*Giorni5, ConnNulla, ConnMargin, StipBasso, StipMedio

Numero di osservazioni: 192

Parametro	Stima	Errore standard	Statistica T	P-value
COSTANTE	50,3754	3,4017	14,8089	0,0000
Giorni4	17,8476	6,44402	2,76963	0,0062
Giorni5	-2,0815	2,74946	-0,757058	0,4500
Dist20	12,7531	5,43625	2,34593	0,0201
Dist40	-2,20697	4,46397	-0,494395	0,6216
SmartSi	11,838	4,30967	2,74684	0,0066
SmartSi*Dist20	11,1718	2,90303	3,8483	0,0002
SmartSi*Dist40	-5,07888	2,92542	-1,73612	0,0843
SmartSi*Giorni4	4,85125	2,76782	1,75274	0,0814
SmartSi*Giorni5	-3,11476	2,62181	-1,18802	0,2364
ConnNulla	-31,1589	6,92755	-4,49782	0,0000
ConnMargin	-2,10196	3,5362	-0,594412	0,5530
StipBasso	-35,1686	7,90768	-4,4474	0,0000
StipMedio	7,16426	3,42739	2,0903	0,0380

Analisi della varianza

Sorgente	Somma dei quadrati	G.I.	Media dei quadrati	Rapporto F	P-value
Modello	52246,2	13	4018,94	10,23	0,0000
Residuo	69938,8	178	392,915		
Totale (Corr.)	122185,	191			

R-quadrato = 42,7599 per cento
R-quadrato (adattato per g.l.) = 38,5795 per cento
Errore standard della stima = 19,8221

FIGURA 4.6- *Regressione multipla per la variabile punteggi calcolata sulle risposte dei 24 intervistati.*

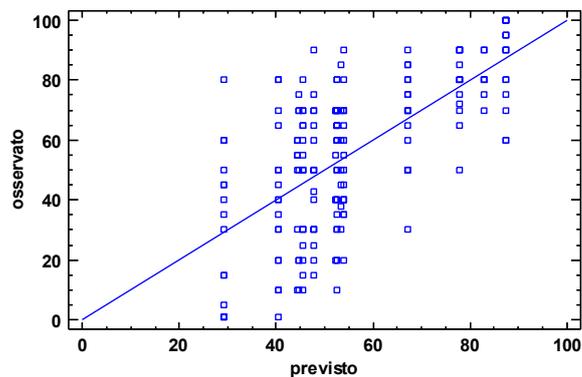


FIGURA 4.7- *Grafico rappresentante i punteggi dei 24 rispondenti su cui è calcolata la regressione nella figura precedente.*

Come possiamo notare, l' R^2 è leggermente più alto rispetto a prima, ma non lo possiamo ancora ritenere sufficiente.

Procediamo allora con la divisione in sottogruppi. Nello svolgere questo processo, ho provato ad usare come criterio di formazione dei cluster ogni singola domanda, creando poi un modello di regressione per ogni sottogruppo, con lo scopo di vedere, in ognuno dei casi, quali fossero le numerosità dei nuovi gruppi e a quale R^2 il modello creato su di essi desse origine. Presenterò di seguito i risultati che ho ottenuto.

La prima suddivisione che ho tentato è stata quella fatta in base al genere di rispondenti (domanda 7 nel questionario).

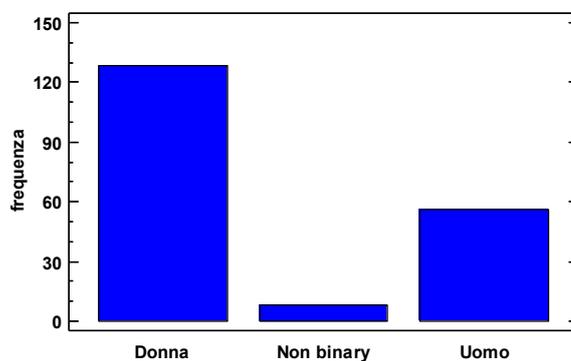


FIGURA 4.8- *Identità di genere degli intervistati.*

Classe	Valore	Frequenza	Frequenza Relativa	Frequenza Cumulata
1	Donna	128	0,6667	128
2	Non binary	1	0,0417	136
3	Uomo	7	0,2917	192

TABELLA 4.5- *Tabella delle frequenze rappresentante l'identità di genere dei rispondenti.*

Criterio di selezione	Numerosità del sottogruppo	R ²
Donna	128	46,6563
Uomo	7	52,2717
Non binary	1	-

TABELLA 4.6- *Sottogruppi formati in base al genere.*

Come possiamo notare, suddividendo gli intervistati in base al genere, otteniamo gruppi con numerosità molto differenti, oltre ad avere un gruppo composto da una sola persona. Anche gli R² ottenuti non possono essere considerati sufficienti. Perciò, non ho utilizzato il genere per la creazione dei gruppi.

Ho proseguito poi dividendo gli intervistati in base a quanto consideravano importante il lavoro in una scala da 1 a 7, dove 1 è il valore più importante e 7 quello meno importante

(domanda 1 nel questionario). I sottogruppi formati in base al valore dato come risposta davano origine alle seguenti numerosità e R^2 .

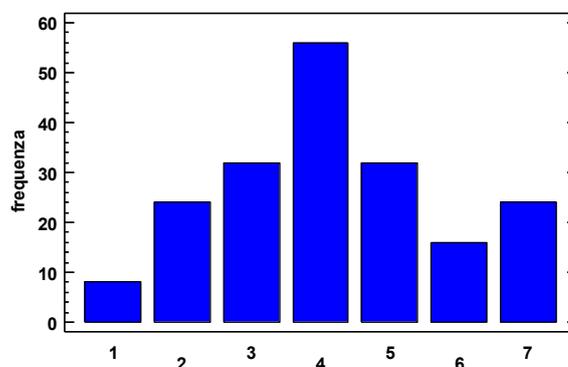


FIGURA 4.9- Grafico rappresentante l'importanza attribuita al lavoro (domanda 1 nel questionario).

Valore	Frequenza	Frequenza Relativa
1	8	0,1250
2	24	0,3636
3	32	0,4848
4	56	0,8485
5	32	0,4848
6	16	0,2424
7	24	0,3636

TABELLA 4.7- Tabella delle frequenze rappresentante l'importanza attribuita al lavoro (domanda 1 nel questionario).

Criterio di selezione	Numerosità del sottogruppo	R^2
1 e 2	4	51,6001
3 e 4	11	44,2943
5, 6 e 7	9	53,5995

TABELLA 4.8- Sottogruppi formati base alle risposte date alla domanda 1.

Ovviamente, le risposte potevano essere suddivise in modo diverso: per esempio in due gruppi, formati uno dalle risposte 1,2 3, e l'altro dalle risposte 4,5, 6 e 7. Ho deciso di presentare in tabella solamente la suddivisione che dava origine agli R^2 migliori. Come

possiamo notare, abbiamo un gruppo sensibilmente meno numeroso degli altri, ed inoltre gli R^2 non hanno ancora un valore soddisfacente. Per questo motivo, non ho utilizzato questo criterio di selezione.

Vediamo allora la suddivisione fatta in base a quanto si ritiene che il lavoro incida sulla propria felicità futura (domanda 2 nel questionario).

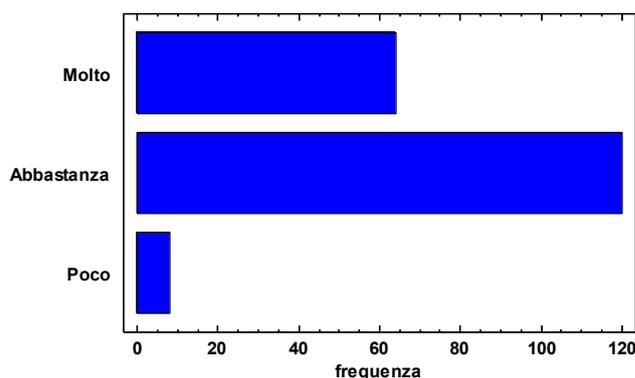


FIGURA 4.10- *Quanto gli intervistati ritengono che il lavoro incida nella loro felicità futura.*

Valore	Frequenza	Frequenza Relativa	Frequenza Cumulata
Molto	64	0,3333	64
Abbastanza	120	0,6250	184
Poco	8	0,0417	192

TABELLA 4.9- *Tabella delle frequenze rappresentante quanto gli intervistati ritengono che il lavoro incida nella loro felicità futura.*

Criterio di selezione	Numerosità del sottogruppo	R^2
Molto	8	46,7623
Abbastanza	15	44,8636
Poco	1	-

TABELLA 4.10- *Sottogruppi formati base alle risposte date alla domanda 2.*

Come possiamo notare, anche in questo caso la numerosità dei gruppi è molto disomogenea e gli R^2 non possono essere considerati soddisfacenti. Per un sottogruppo non è possibile calcolare l' R^2 , poiché il software presenta un errore nell'output dei dati: la stima del modello

completo non può essere fatta solo con le 8 valutazioni di un singolo studente. Per questi motivi, non ho scelto questo come criterio di suddivisione dei gruppi.

Vediamo ora la suddivisione fatta in base a quanto gli studenti ritenevano importante il lavoro nel giudizio che abbiamo di una persona (domanda 4 nel questionario).

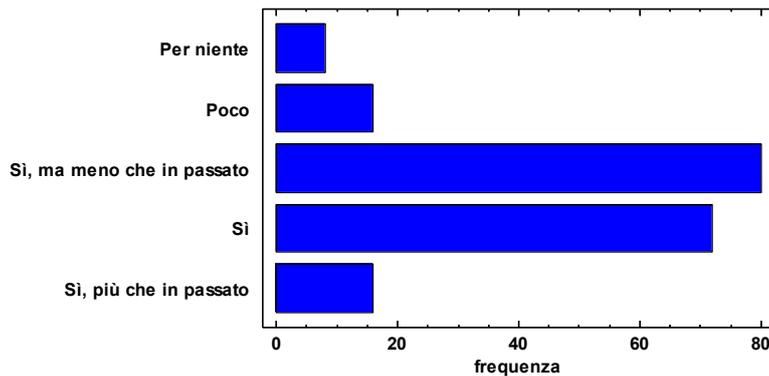


FIGURA 4.11- *Quanto gli intervistati ritengono che il lavoro incida nel giudizio che abbiamo di una persona.*

Valore	Frequenza
Per niente	1
Poco	2
Sì, ma meno che in passato	10
Sì	9
Sì, più che in passato	2

TABELLA 4.11- *Tabella delle frequenze rappresentante quanto gli intervistati ritengono che il lavoro incida nel giudizio che abbiamo di una persona.*

Criterio di selezione	Numerosità del sottogruppo	R ²
Per niente	1	-
Poco	2	94,6829
Sì, ma meno che in passato	10	45,7204
Sì	9	56,4018
Sì, più che in passato	2	-

TABELLA 4.12- *Sottogruppi formati base alle risposte date alla domanda 4.*

Anche in questo caso, abbiamo una grande disparità nella numerosità dei sottogruppi. In un caso abbiamo un R^2 molto alto, ma è dovuto principalmente al fatto che il sottogruppo è formato solamente da due persone. Negli altri casi, l' R^2 non è mediamente molto alto, perciò non possiamo considerarlo soddisfacente. Per questi motivi, non ho utilizzato questo criterio per la formazione dei sottogruppi.

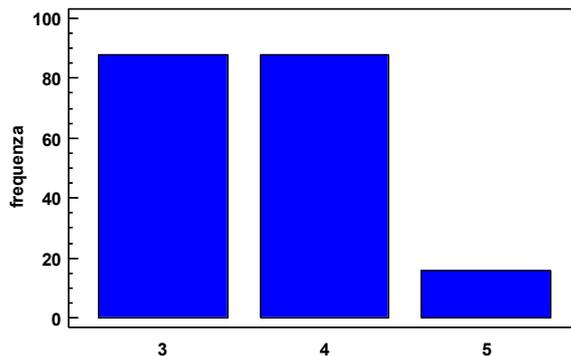


FIGURA 4.12- *Quanto gli intervistati ritengono che il lavoro sia importante nella vita dei giovani, in una scala da 1 a 5 (dove 1= per nulla importante e 5= decisamente importante).*

Valore	Frequenza
3	11
4	11
5	2

TABELLA 4.13- *Tabella delle frequenze rappresentante quanto gli intervistati ritengono che il lavoro sia importante nella vita dei giovani, in una scala da 1 a 5 (dove 1= per nulla importante e 5= decisamente importante).*

Criterio di selezione	Numerosità del sottogruppo	R^2
3	11	40,7067
4	11	54,2813
5	2	99,1966

TABELLA 4.14- *Sottogruppi formati base alle risposte date alla domanda 5.*

Come possiamo notare dal grafico e dalle tabelle appena riportate, le risposte date alla quinta domanda del questionario (che domandava quanto si ritenesse importante il lavoro all'interno della vita dei giovani) presentano le stesse problematiche. I gruppi sono di ampiezza molto differente l'unico R² molto alto che abbiamo è caratterizzato da una numerosità molto bassa. In questo caso, inoltre, sarebbe stato problematico scegliere questa risposta come criterio di selezione poiché non si basa su una vera e propria caratteristica personale dei rispondenti, ma più su un'idea che essi hanno di quanto il lavoro sia importante per i propri coetanei. I rispondenti, quindi, in qualche modo non sono al centro di questa risposta.

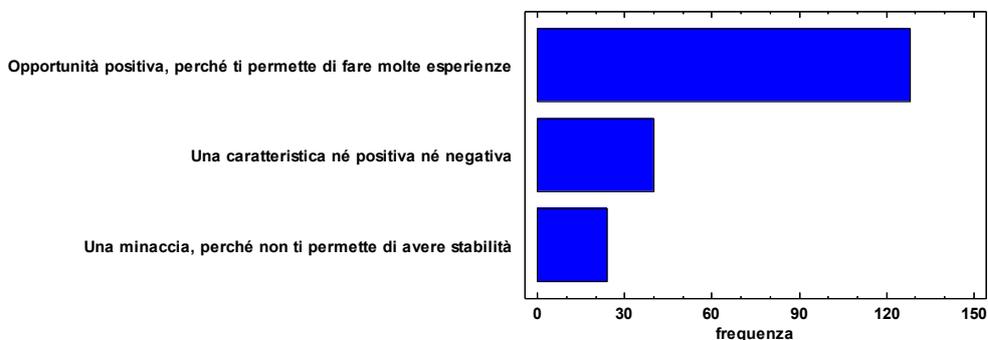


FIGURA 4.13- *Come gli intervistati considerano la flessibilità.*

Valore	Frequenza
Opportunità positiva, perché ti permette di fare molte esperienze diverse	16
Una caratteristica né positiva né negativa	5
Una minaccia, perché non ti permette di avere stabilità	3

TABELLA 4.15- *Tabella delle frequenze rappresentante come gli intervistati considerano la flessibilità.*

Criterio di selezione	Numerosità del sottogruppo	R ²
Opportunità positiva	16	47,0482
Né positiva né negativa	5	70,891
Una minaccia	3	-

TABELLA 4.16- *Sottogruppi formati base alle risposte date alla domanda 6.*

Anche per le risposte date alla domanda 6, che chiedeva se si ritenesse la flessibilità una cosa positiva, negativa o neutra, vi è un gruppo fortemente maggioritario. Inoltre, sebbene uno degli R^2 sia piuttosto alto, non possiamo in generale considerare questa divisione soddisfacente. Perciò, il modo in cui gli intervistati intendono la flessibilità, non si è rivelato un metodo efficace per la creazione dei vari sottogruppi.

Il criterio di suddivisione che ho deciso di utilizzare è stato, quindi, le risposte date alla domanda 3 del questionario, ovvero quella che chiedeva: “Se un anno dopo aver terminato il tuo corso di studi ti trovassi disoccupato, che cosa faresti?”. Le risposte sono state le seguenti:



FIGURA 4.14- Cosa farebbero gli intervistati se si trovassero disoccupati ad un anno dal termine del corso di studi.

Valore	Frequenza
Accetterei lavori anche molto diversi dal mio percorso di studi	5
Accetterei lavori temporanei o discontinui	4
Cercherei lavori anche lontano da dove vivo o all'estero	5
Continuerei a cercare il lavoro che desidero	6
Ricomincerei a studiare per ottenere un titolo più alto	4

TABELLA 4.17- Tabella delle frequenze rappresentante cosa farebbero gli intervistati se si trovassero disoccupati ad un anno dal termine del corso di studi.

Criterio di selezione	Numerosità del sottogruppo	R ²
Accetterei lavori molto diversi dal mio percorso di studi	5	70,6946
Accetterei lavori temporanei	4	58,5135
Andrei lontano da dove vivo o all'estero	5	59,3406
Continuerei a cercare il lavoro che desidero	6	55,658
Ricomincerei a studiare per ottenere un titolo più alto	4	65,1139

TABELLA 4.18- *Sottogruppi formati in base alle risposte date alla domanda 3 del questionario.*

In questo caso, le numerosità dei vari sottogruppi sono molto più bilanciate rispetto alle situazioni che abbiamo analizzato in precedenza. Anche gli R² hanno dei valori mediamente abbastanza alti, con un valore minimo di poco superiore a 55 e un valore massimo poco oltre 70. Negli altri sottogruppi i valori variano da circa 58,5 a 65.

Scelto il criterio per l'analisi dei sottogruppi, procediamo ora con l'analisi vera e propria, presentando il modello di regressione multipla di ogni insieme, per poi procedere al calcolo dell'IRA.

4.4 Modello di regressione multipla e calcolo dell'IRA per ogni sottogruppo

4.4.1 Sottogruppo 1

Iniziamo con l'analisi del primo gruppo, ovvero delle 5 persone che, se si trovassero disoccupate ad un anno dal termine del percorso di studi, accetterebbero lavori anche molto diversi dal proprio percorso di studi.

Variabile dipendente: PUNTEGGI

Variabili indipendenti: Giorni4, Giorni5, Dist20, Dist40, SmartSi, SmartSi*Dist20, SmartSi*Dist40, SmartSi*Giorni4, SmartSi*Giorni5, ConnNulla, ConnMargin, StipBasso, StipMedio

Variabile di selezione: AccettereiDiversi=1

Numero di osservazioni: 40

Parametro	Stima	Errore standard	Statistica T	P-value
COSTANTE	36,3148	5,57938	6,50875	0,0000
Giorni4	40,3872	10,7163	3,76875	0,0009
Giorni5	-5,22352	4,9562	-1,05394	0,3016
Dist20	20,6031	9,33849	2,20625	0,0364
Dist40	2,25717	7,09147	0,318293	0,7528
SmartSi	20,0113	7,0628	2,83334	0,0088
SmartSi*Dist20	10,8895	4,84812	2,24613	0,0334
SmartSi*Dist40	-8,58023	5,17259	-1,65879	0,1092
SmartSi*Giorni4	0,678179	4,57068	0,148376	0,8832
SmartSi*Giorni5	0,178027	4,38622	0,0405878	0,9679
ConnNulla	-48,7006	12,0041	-4,05699	0,0004
ConnMargin	4,16235	6,22619	0,668522	0,5097
StipBasso	-62,8291	12,538	-5,01111	0,0000
StipMedio	15,3761	6,005	2,56055	0,0166

Analisi della varianza

Sorgente	Somma dei quadrati	G.l.	Media dei quadrati	Rapporto F	P-value
Modello	15897,4	13	1222,88	4,82	0,0003
Residuo	6590,06	26	253,464		
Totale (Corr.)	22487,5	39			

R-quadrato = 70,6946 percento

R-quadrato (adattato per g.l.) = 56,0419 percento

Errore standard della stima = 15,9205

FIGURA 4.15- *Modello di regressione multipla per la variabile punteggi calcolata sul sottogruppo di coloro che accetterebbero lavori anche molto diversi dal proprio percorso di studi.*

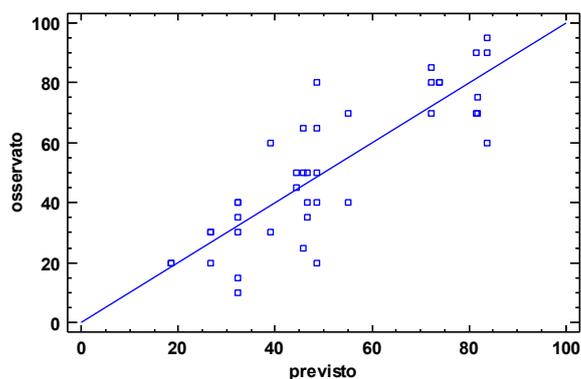


FIGURA 4.16- *Grafico rappresentante i punteggi dei 5 intervistati su cui è calcolata la regressione nella figura precedente.*

I coefficienti IRA calcolati su questo modello sono riportati nella Tabella 4.19:

Devo specificare che nel calcolo dell'importanza relativa degli attributi non sono presenti i fattori “Smartworking”, “Giorni lavorativi” e “Distanza dal luogo di lavoro” presi singolarmente, ma solamente nella loro interazione, poiché durante il processo di calcolo i loro effetti separati sono stati sommati a quello della loro interazione. Ora, quindi, la loro interazione viene gestita come un fattore unico.

Livelli degli attributi	Coeff. Norm.	IRA
CONNESSIONE CON IL PERCORSO DI STUDI		
Per nulla connesso	0,114026159	22,6868119
Solo marginalmente connesso	0,540664451	
Fortemente connesso	0,866524151	
STIPENDIO		
Stipendio basso	0	26,8337636
Stipendio medio	0,631166687	
Stipendio alto	0,890048074	
SMARTWORKING * DISTANZA DAL LUOGO DI LAVORO		
Smartworking possibile* 20 minuti	0,922741465	22,4014835
Smartworking possibile* 40 minuti	0,617544562	
Smartworking possibile* 60 minuti	0,465441245	
Smartworking non prevista* 20 minuti	0,423962469	
Smartworking non prevista* 40 minuti	0,433032264	
Smartworking non prevista* 60 minuti	0,179707518	
SMARTWORKING * GIORNI LAVORATIVI		
Smartworking possibile* 4 giorni	1	28,0779411
Smartworking possibile* 5 giorni	0,627855356	
Smartworking possibile* 5 giorni e straordinari	0,377871915	
Smartworking non prevista* 4 giorni	0,666044971	
Smartworking non prevista* 5 giorni	0,301973429	
Smartworking non prevista* 5 giorni e straordinari	0,06868385	
		Tot IRA
		100

TABELLA 4.19- *Importanza relativa degli attributi calcolati sul modello adattato per i 5 intervistati che accetterebbero lavori anche molto diversi dal proprio percorso di studi.*

Come possiamo notare dai valori dell'IRA riportato nella tabella, il fattore che incide maggiormente la valutazione data agli scenari è la combinazione della possibilità di lavorare in smartworking con i giorni lavorativi. A poca distanza troviamo lo stipendio. Sono di importanza secondaria, anche se tutt'altro che indifferente, la connessione con il percorso di studi e la combinazione fra la possibilità di lavorare in smartworking con la distanza dal luogo di lavoro. In questo caso, il peso specifico dei vari attributi nel punteggio dato allo scenario è abbastanza distribuito. Per quanto riguarda i vari livelli possibili, i più apprezzati sono: la possibilità di lavorare in smartworking abbinata a un impegno lavorativo di 4 giorni, la

possibilità di lavorare in smartworking abbinata ad una distanza dal luogo di lavoro di 20 minuti, e uno stipendio alto. Il livello meno favorito è, invece, lo stipendio basso.

4.4.2 Sottogruppo 2

Ripetiamo la stessa operazione, ora, per il gruppo formato dalle 4 persone che, se si trovassero disoccupate ad un anno dal termine del proprio percorso di studi, accetterebbero lavori temporanei o discontinui.

Variabile dipendente: PUNTEGGI

Variabili indipendenti: Giorni4, Giorni5, Dist20, Dist40, SmartSi, SmartSi*Dist20, SmartSi*Dist40, SmartSi*Giorni4, SmartSi*Giorni5, ConnNulla, ConnMargin, StipBasso, StipMedio

Variabile di selezione: AccettoTemporanei=1

Numero di osservazioni: 32

Parametro	Stima	Errore standard	Statistica T	P-value
COSTANTE	30,4448	10,8601	2,80337	0,0118
Giorni4	30,1867	20,445	1,47648	0,1571
Giorni5	1,48092	8,36204	0,177101	0,8614
Dist20	23,4337	17,0101	1,37764	0,1852
Dist40	11,7751	14,4154	0,81684	0,4247
SmartSi	21,4066	13,7582	1,55591	0,1371
SmartSi*Dist20	-0,501339	9,18253	-0,054597	0,9571
SmartSi*Dist40	-1,7905	9,00635	-0,198804	0,8446
SmartSi*Giorni4	-2,65127	8,80549	-0,301093	0,7668
SmartSi*Giorni5	-1,08199	8,2969	-0,130409	0,8977
ConnNulla	-48,3896	21,5902	-2,24128	0,0379
ConnMargin	4,21084	10,9472	0,384652	0,7050
StipBasso	-49,747	25,5642	-1,94597	0,0674
StipMedio	11,4137	10,6361	1,07311	0,2974

Analisi della varianza

Sorgente	Somma dei quadrati	G.I.	Media dei quadrati	Rapporto F	P-value
Modello	15434,4	13	1187,26	1,95	0,0937
Residuo	10943,1	18	607,95		
Totale (Corr.)	26377,5	31			

R-quadrato = 58,5135 per cento

R-quadrato (adattato per g.l.) = 28,551 per cento

Errore standard della stima = 24,6566

FIGURA 4.17- *Modello di regressione multipla per la variabile punteggi calcolata sul sottogruppo di coloro che accetterebbero lavori anche temporanei o discontinui.*

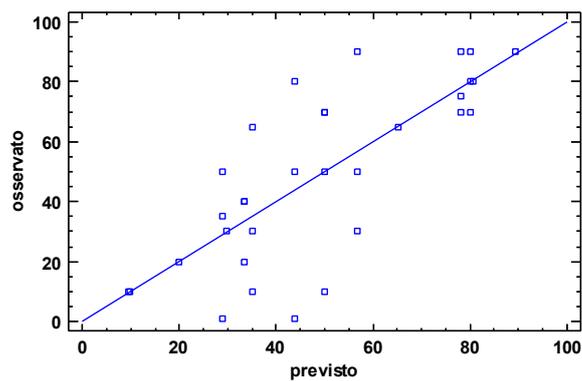


FIGURA 4.18- *Grafico rappresentante i punteggi dei 4 intervistati su cui è calcolata la regressione nella figura precedente.*

I coefficienti IRA calcolati su questo modello sono riportati nella Tabella 4.20:

Livelli degli attributi	Coeff. Norm.	IRA
CONNESSIONE CON IL PERCORSO DI STUDI		
Per nulla connesso	0,097521653	23,7571404
Solo marginalmente connesso	0,585243457	
Fortemente connesso	0,955834008	
STIPENDIO		
Stipendio basso	0,084935569	22,6053054
Stipendio medio	0,652029816	
Stipendio alto	0,901633733	
SMARTWORKING * DISTANZA DAL LUOGO DI LAVORO		
Smartworking possibile* 20 minuti	0,957319423	26,497547
Smartworking possibile* 40 minuti	0,837265193	
Smartworking possibile* 60 minuti	0,439473336	
Smartworking non prevista* 20 minuti	0,569643898	
Smartworking non prevista* 40 minuti	0,473496385	
Smartworking non prevista* 60 minuti	0	
SMARTWORKING * GIORNI LAVORATIVI		
Smartworking possibile* 4 giorni	1	27,1400072
Smartworking possibile* 5 giorni	0,748384943	
Smartworking possibile* 5 giorni e straordinari	0,485673009	
Smartworking non prevista* 4 giorni	0,652193656	
Smartworking non prevista* 5 giorni	0,371477242	
Smartworking non prevista* 5 giorni e straordinari	0,019469386	
		Tot IRA
		100

TABELLA 4.20- *Importanza relativa degli attributi calcolati sul modello adattato per i 4 intervistati che accetterebbero lavori temporanei o discontinui.*

Anche in questo caso, il fattore che incide in modo maggiore nel giudizio dato agli scenari è la combinazione fra la possibilità di lavorare in smartworking e i giorni lavorativi. Al secondo posto in ordine di importanza troviamo, invece, l'interazione fra la possibilità di lavorare in smartworking e la distanza dal luogo di lavoro. Segue la connessione al percorso di studi, mentre lo stipendio si trova in ultima posizione. In questo caso, quindi, la possibilità di lavorare in smartworking occupa le due posizioni centrali. Anche questa volta possiamo dire che l'importanza degli attributi sia piuttosto distribuita, poiché nessuno di essi ha un'importanza particolarmente bassa. Il livello maggiormente apprezzato è stato la

combinazione fra la possibilità di lavorare in smartworking e un impegno lavorativo di 4 giorni. Quello valutato come peggiore è stato, invece, quello che non prevedeva la possibilità di lavorare in smartworking unita ad una distanza di 60 minuti dal luogo di lavoro.

4.4.3 Sottogruppo 3

Passiamo ora al gruppo formato da coloro che, se si trovassero disoccupati ad un anno dal termine del corso di studi, sceglierebbero di cercare lavoro lontano da dove vivono o all'estero.

Variabile dipendente: PUNTEGGI

Variabili indipendenti: Giorni4, Giorni5, Dist20, Dist40, SmartSi, SmartSi*Dist20, SmartSi*Dist40, SmartSi*Giorni4, SmartSi*Giorni5, ConnNulla, ConnMargin, StipBasso, StipMedio

Variabile di selezione: Estero=1

Numero di osservazioni: 40

Parametro	Stima	Errore standard	Statistica T	P-value
COSTANTE	65,9631	8,11577	8,12778	0,0000
Giorni4	-7,69985	15,1543	-0,508097	0,6157
Giorni5	3,23046	5,81946	0,555113	0,5836
Dist20	16,2725	12,3829	1,31411	0,2003
Dist40	-24,7253	10,9149	-2,26528	0,0321
SmartSi	5,1738	10,2784	0,503366	0,6189
SmartSi*Dist20	7,50774	6,77192	1,10866	0,2777
SmartSi*Dist40	-7,32633	6,39503	-1,14563	0,2624
SmartSi*Giorni4	12,7451	6,54854	1,94625	0,0625
SmartSi*Giorni5	-10,5554	6,12919	-1,72216	0,0969
ConnNulla	-16,296	15,6326	-1,04244	0,3068
ConnMargin	-5,49656	7,85883	-0,699412	0,4905
StipBasso	5,19715	19,3872	0,268071	0,7908
StipMedio	-3,48206	7,662	-0,454458	0,6533

Analisi della varianza

Sorgente	Somma dei quadrati	G.l.	Media dei quadrati	Rapporto F	P-value
Modello	13802,5	13	1061,73	2,92	0,0097
Residuo	9457,29	26	363,742		
Totale (Corr.)	23259,8	39			

R-quadrato = 59,3406 percento

R-quadrato (adattato per g.l.) = 39,0108 percento

Errore standard della stima = 19,072

FIGURA 4.19- *Modello di regressione multipla per la variabile punteggi calcolata sul sottogruppo di coloro che cercherebbero lavoro lontano da dove vivono o all'estero.*

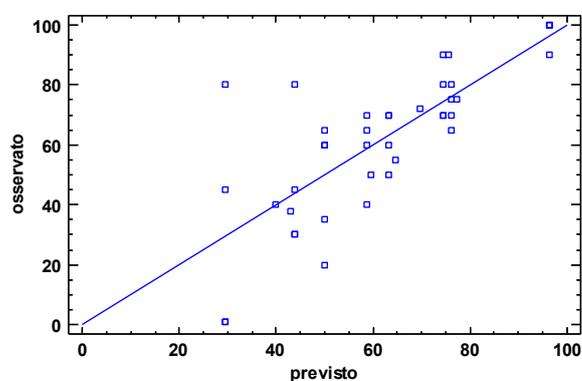


FIGURA 4.20- *Grafico rappresentante i punteggi dei 5 intervistati su cui è calcolata la regressione nella figura precedente.*

Vediamo ora quali sono i coefficienti IRA per questo modello (riportati nella Tabella 4.21).

Livelli degli attributi	Coeff. Norm.	IRA
CONNESSIONE CON IL PERCORSO DI STUDI		
Per nulla connesso	0,125407975	27,8071443
Solo marginalmente connesso	0,33821282	
Fortemente connesso	0,811781638	
STIPENDIO		
Stipendio basso	0,436914859	2,31811816
Stipendio medio	0,390634318	
Stipendio alto	0,447853256	
SMARTWORKING * DISTANZA DAL LUOGO DI LAVORO		
Smartworking possibile* 20 minuti		1 40,5055762
Smartworking possibile* 40 minuti	0,000186411	
Smartworking possibile* 60 minuti	0,605948646	
Smartworking non prevista* 20 minuti	0,526222718	
Smartworking non prevista* 40 minuti	0,013949549	
Smartworking non prevista* 60 minuti	0,404497542	
SMARTWORKING * GIORNI LAVORATIVI		
Smartworking possibile* 4 giorni	0,724929488	29,3691613
Smartworking possibile* 5 giorni	0,331130345	
Smartworking possibile* 5 giorni e straordinari	0,550075224	
Smartworking non prevista* 4 giorni	0	
Smartworking non prevista* 5 giorni	0,543858478	
Smartworking non prevista* 5 giorni e straordinari	0,400811332	
		Tot IRA
		100

TABELLA 4.21- *Importanza relativa degli attributi calcolati sul modello adattato per i 4 intervistati che cercherebbero lavoro lontano da dove vivono o all'estero.*

In questo caso, il fattore che impatta più fortemente la valutazione data agli scenari è l'interazione fra la possibilità di lavorare in smartworking e la distanza dal luogo di lavoro, con un certo distacco rispetto agli altri attributi. Successivamente troviamo l'interazione fra la possibilità di lavorare in smartworking e i giorni lavorativi, seguita, con un valore di poco inferiore, dalla connessione con il percorso di studi. Interessante il fatto che, in questo caso, lo stipendio ha un impatto praticamente inesistente. La configurazione dei livelli maggiormente apprezzata è stata quella che prevede la possibilità di lavorare in smartworking e una distanza di 20 minuti dal luogo di lavoro. Quella valutata in modo peggiore, invece, è

stata quella che non prevedeva la possibilità di lavorare in smartworking e un impegno richiesto di 4 giorni a settimana.

4.4.4 Sottogruppo 4

Passiamo ora al caso di coloro che se si trovassero disoccupati ad un anno dal termine del corso di studi, continuerebbero a cercare il lavoro che desiderano. Questo gruppo è formato da 6 persone.

Variabile dipendente: PUNTEGGI

Variabili indipendenti: Giorni4, Giorni5, Dist20, Dist40, SmartSi, SmartSi*Dist20, SmartSi*Dist40, SmartSi*Giorni4, SmartSi*Giorni5, ConnNulla, ConnMargin, StipBasso, StipMedio

Variabile di selezione: Cerco=1

Numero di osservazioni: 48

Parametro	Stima	Errore standard	Statistica T	P-value
COSTANTE	58,841	8,47764	6,94073	0,0000
Giorni4	9,97708	15,7372	0,63398	0,5303
Giorni5	-5,59515	5,73634	-0,975387	0,3363
Dist20	4,42565	12,6926	0,348678	0,7295
Dist40	1,04982	11,4974	0,0913089	0,9278
SmartSi	2,89381	10,7328	0,269623	0,7891
SmartSi*Dist20	23,042	7,00144	3,29104	0,0023
SmartSi*Dist40	-5,09183	6,41908	-0,793233	0,4331
SmartSi*Giorni4	7,7798	6,81578	1,14144	0,2617
SmartSi*Giorni5	-2,31404	6,34936	-0,364452	0,7178
ConnNulla	-16,0176	15,9589	-1,00368	0,3226
ConnMargin	-6,18573	7,97437	-0,775702	0,4433
StipBasso	-31,387	20,4471	-1,53504	0,1340
StipMedio	5,56648	7,79592	0,714025	0,4801

Analisi della varianza

Sorgente	Somma dei quadrati	G.l.	Media dei quadrati	Rapporto F	P-value
Modello	17696,5	13	1361,27	3,28	0,0027
Residuo	14098,5	34	414,663		
Totale (Corr.)	31795,0	47			

R-quadrato = 55,658 percento

R-quadrato (adattato per g.l.) = 38,7037 percento

Errore standard della stima = 20,3633

FIGURA 4.21- *Modello di regressione multipla per la variabile punteggi calcolata sul sottogruppo di coloro che continuerebbero a cercare il lavoro che desiderano.*

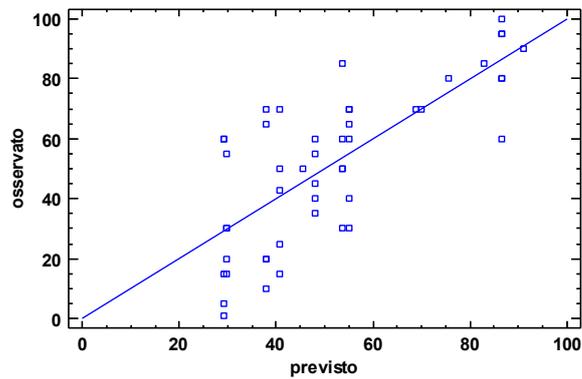


FIGURA 4.22- *Grafico rappresentante i punteggi dei 6 intervistati su cui è calcolata la regressione nella figura precedente.*

Vediamo ora l'importanza relativa degli attributi (riportata in Tabella 4.22).

Livelli degli attributi	Coeff. Norm.	IRA
CONNESSIONE CON IL PERCORSO DI STUDI		
Per nulla connesso	0,22217934	23,19974
Solo marginalmente connesso	0,333601493	
Fortemente connesso	0,909695378	
STIPENDIO		
Stipendio basso	0	30,4455064
Stipendio medio	0,563234464	
Stipendio alto	0,902241746	
SMARTWORKING * DISTANZA DAL LUOGO DI LAVORO		
Smartworking possibile* 20 minuti	1	32,3772891
Smartworking possibile* 40 minuti	0,402650366	
Smartworking possibile* 60 minuti	0,158600751	
Smartworking non prevista* 20 minuti	0,040510562	
Smartworking non prevista* 40 minuti	0,569592263	
Smartworking non prevista* 60 minuti	0,759598478	
SMARTWORKING * GIORNI LAVORATIVI		
Smartworking possibile* 4 giorni	0,776312586	13,9774646
Smartworking possibile* 5 giorni	0,422843134	
Smartworking possibile* 5 giorni e straordinari	0,362095398	
Smartworking non prevista* 4 giorni	0,454651699	
Smartworking non prevista* 5 giorni	0,405578825	
Smartworking non prevista* 5 giorni e straordinari	0,509470779	
		Tot IRA
		100

TABELLA 4.22- *Importanza relativa degli attributi calcolati sul modello adattato per i 6 intervistati che continuerebbero a cercare il lavoro che desiderano.*

Dalla tabella soprariportata emerge come il fattore che ha la maggiore rilevanza è l'interazione fra la possibilità di lavorare in smartworking e la distanza dal luogo di lavoro. Ha un impatto appena inferiore lo stipendio. Segue la connessione con il percorso di studi, ed infine, con un'importanza sensibilmente minore, l'interazione fra la possibilità di lavorare in smartworking e i giorni lavorativi. Per quanto riguarda la configurazione dei livelli, le più apprezzate sono state la combinazione fra la possibilità di lavorare in smartworking e una distanza dal luogo di lavoro di 20 minuti, seguita da una forte connessione con il proprio

percorso di studi, e da uno stipendio alto. Il livello meno apprezzato, invece, è stato quello che prevedeva uno stipendio basso.

4.4.5 Sottogruppo 5

Ora, non ci resta che analizzare l'ultimo dei sottogruppi, ovvero quello formato da coloro che, se fossero disoccupati ad un anno dal termine del corso di studi, ricomincerebbero a studiare per ottenere un titolo più alto.

Variabile dipendente: PUNTEGGI

Variabili indipendenti: Giorni4, Giorni5, Dist20, Dist40, SmartSi, SmartSi*Dist20, SmartSi*Dist40, SmartSi*Giorni4, SmartSi*Giorni5, ConnNulla, ConnMargin, StipBasso, StipMedio

Variabile di selezione: Studio=1

Numero di osservazioni: 32

<i>Parametro</i>	<i>Stima</i>	<i>Errore standard</i>	<i>Statistica T</i>	<i>P-value</i>
COSTANTE	60,8	5,85319	10,3875	0,0000
Giorni4	7,70833	11,3523	0,679011	0,5058
Giorni5	-1,66667	5,51521	-0,302194	0,7660
Dist20	5,875	10,1617	0,578152	0,5703
Dist40	-5,2	7,20208	-0,722013	0,4796
SmartSi	10,65	7,39463	1,44023	0,1670
SmartSi*Dist20	13,125	5,13958	2,55371	0,0199
SmartSi*Dist40	-6,3	5,7148	-1,1024	0,2848
SmartSi*Giorni4	5,325	4,81064	1,10692	0,2829
SmartSi*Giorni5	-1,45	4,66992	-0,310498	0,7597
ConnNulla	-27,2167	13,1464	-2,07027	0,0531
ConnMargin	-2,51667	6,90964	-0,364225	0,7199
StipBasso	-24,0667	12,7257	-1,89119	0,0748
StipMedio	6,33333	6,64187	0,953547	0,3529

Analisi della varianza

<i>Sorgente</i>	<i>Somma dei quadrati</i>	<i>G.l.</i>	<i>Media dei quadrati</i>	<i>Rapporto F</i>	<i>P-value</i>
Modello	7745,12	13	595,778	2,58	0,0318
Residuo	4149,6	18	230,533		
Totale (Corr.)	11894,7	31			

R-quadrato = 65,1139 percento

R-quadrato (adattato per g.l.) = 39,9184 percento

Errore standard della stima = 15,1833

FIGURA 4.23- *Modello di regressione multipla per la variabile punteggi calcolata sul sottogruppo di coloro che accetterebbero lavori anche temporanei o discontinui.*

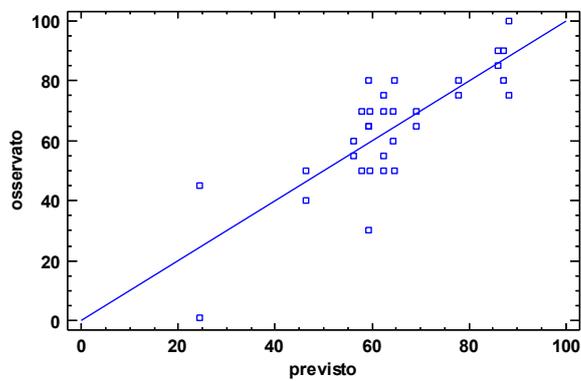


FIGURA 4.24- *Grafico rappresentante i punteggi dei 4 intervistati su cui è calcolata la regressione nella figura precedente.*

Passiamo all'analisi dei coefficienti IRA (riportati nella Tabella 4.23).

Livelli degli attributi	Coeff. Norm.	IRA
CONNESSIONE CON IL PERCORSO DI STUDI		
Per nulla connesso	0	31,1542831
Solo marginalmente connesso	0,433713778	
Fortemente connesso	1	
STIPENDIO		
Stipendio basso	0,055311609	22,8665428
Stipendio medio	0,58911306	
Stipendio alto	0,789289109	
SMARTWORKING * DISTANZA DAL LUOGO DI LAVORO		
Smartworking possibile* 20 minuti	0,998536086	26,0120165
Smartworking possibile* 40 minuti	0,462979238	
Smartworking possibile* 60 minuti	0,533216201	
Smartworking non prevista* 20 minuti	0,16359418	
Smartworking non prevista* 40 minuti	0,310213842	
Smartworking non prevista* 60 minuti	0,398888008	
SMARTWORKING * GIORNI LAVORATIVI		
Smartworking possibile* 4 giorni	0,89376589	19,9671576
Smartworking possibile* 5 giorni	0,610184149	
Smartworking possibile* 5 giorni e straordinari	0,490781486	
Smartworking non prevista* 4 giorni	0,332748142	
Smartworking non prevista* 5 giorni	0,287094116	
Smartworking non prevista* 5 giorni e straordinari	0,252853772	
		Tot IRA
		100

TABELLA 4.23- *Importanza relativa degli attributi calcolati sul modello adattato per i 4 intervistati che ricomincerebbero a studiare.*

In questo caso, il fattore che influenza maggiormente la valutazione data agli scenari è la connessione con il percorso di studi. Segue l'interazione fra smartworking e distanza dal luogo di lavoro. Hanno un'importanza minore, ma comunque significativa, lo stipendio e l'interazione fra la possibilità di lavorare in smartworking e i giorni lavorativi. In questo caso, l'importanza relativa nella valutazione è abbastanza distribuita fra i vari attributi. Le caratteristiche che sono state valutate come migliori e peggiori sono entrambe legate alla

connessione con il percorso di studi: la migliore è la forte connessione con il percorso di studi, mentre la peggiore è l'assenza di connessione con il percorso di studi.

Dalle analisi conjoint condotte sembrano emergere alcuni dettagli in modo piuttosto chiaro: rivestono un'importanza particolare, nel determinare il grado di apprezzamento di una offerta di lavoro, la combinazione fra la possibilità di lavorare in smartworking ed i giorni lavorativi e la combinazione fra la possibilità di lavorare in smartworking e la distanza dal luogo di lavoro. Questo aspetto può essere indicativo del fatto che, per i giovani intervistati, il modo in cui il lavoro impatta nella qualità della vita non è dato solamente dallo stipendio che garantisce, ma anche da quanto risulta comodo nella gestione personale del proprio tempo, e da quanto abbia condizioni che garantiscono un buon equilibrio fra vita privata e vita lavorativa. Segue, per importanza, la connessione con il percorso di studi o i propri interessi, mentre lo stipendio ha il peso specifico minore. C'è da dire, però, che quasi per ogni sottogruppo questi attributi sono abbastanza equilibrati, e non vi è nessun fattore che ha un'importanza trascurabile, anche se magari minoritaria rispetto agli altri attributi.

Facendo un collegamento con l'altro questionario, questi dati sono coerenti con il fatto che i ragazzi, alla domanda "Secondo te, quali caratteristiche di un futuro lavoro contribuirebbero maggiormente alla tua felicità?" hanno indicato, come prima risposta la coerenza con il percorso di studi, come seconda un buon equilibrio fra vita lavorativa e privata, ed al terzo posto uno stipendio alto. Anche in questo caso, quindi, lo stipendio mantiene una sua importanza, che però è inferiore ad altri fattori. Sembra, quindi, che il criterio finale tramite cui i giovani selezionano le offerte lavorative, non sia la possibilità di fare carriera, di un sempre maggiore arricchimento, ma la felicità ed il benessere personale. In questo caso, l'importanza che comunque riveste lo stipendio può essere giustificata in quanto esso è uno dei fattori che può incidere nella qualità della vita, e quindi nel benessere personale.

Conclusioni

Dai risultati dell'analisi proposta in questo elaborato possiamo trarre alcune riflessioni. Anzitutto, abbiamo visto come il lavoro occupi comunque un posto di rilievo all'interno della scala dei valori personali dei giovani, anche se la maggior parte delle volte non viene considerata la priorità della propria vita. Sebbene ci sia coscienza dei problemi che si potranno affrontare al momento dell'inserimento nel mercato, vi è comunque un clima piuttosto positivo e di fiducia riguardo al lavoro, sia per quanto riguarda le proprie aspettative future, sia per quanto riguarda il modo di approcciarsi alla ricerca di un primo impiego.

Viene riconosciuto anche il valore sociale che ancora riveste il lavoro, anche se viene ritenuto in leggera discesa rispetto al passato nel peso specifico che ha nel giudizio che si ha di una persona. Anche in questo caso, si ritiene che il lavoro sia importante all'interno della vita dei giovani, ma raramente viene considerato una priorità assoluta. Viene confermata l'idea secondo cui la disoccupazione viene percepita come una mancanza nella vita di una persona, e che quindi il lavoro viene considerato, in un certo senso, come un diritto da garantire a tutti.

Un altro spunto interessante riguarda il tema della flessibilità: essa sembra essere vissuta più come un'opportunità positiva che una minaccia. Nonostante la sempre crescente flessibilità del lavoro, inoltre, una buona parte dei rispondenti ritiene che riuscirà a trovare un lavoro stabile nel futuro. Queste risposte, però, secondo la mia opinione, potrebbero essere influenzate anche dalla giovane età dei rispondenti: in futuro andrà trovato il modo di conciliare flessibilità e stabilità. Probabilmente, anche prendere coscienza del fatto che i nuovi metodi di produzione flessibile indeboliscono la capacità di mobilitazione dei lavoratori, proviene più dall'esperienza che si accumula negli anni sul luogo di lavoro.

Il lavoro viene considerato comunque piuttosto impattante sulla felicità e soddisfazione personale. La caratteristica che incide maggiormente in questo senso è la coerenza con il percorso di studi, che è anche il criterio secondo cui la maggior parte degli intervistati sceglierà il percorso universitario. Se, poi, vi è un generale ottimismo nel fatto di riuscire a trovare, nel futuro, un lavoro incline alle proprie caratteristiche e al proprio percorso di studi, vi è anche la consapevolezza che ci si potrebbe dover trovare a compiere alcuni sacrifici. Fra questi, spicca la possibilità di spostarsi all'estero, che viene presa in seria considerazione da

una fetta piuttosto ampia dei rispondenti, soprattutto se si trovassero in difficoltà a trovare il lavoro che desiderano vicino alla propria residenza.

Interessante, poi, come il genere non sembri influenzare in modo significativo l'importanza ed il significato attribuiti al lavoro, ed in generale la sfera dei valori personali.

La Conjoint Analysis svolta sul secondo questionario, ha invece evidenziato come i giovani ritengano molto importante, nel valutare un'offerta di lavoro, soprattutto la comodità dello stesso lavoro, in particolare la possibilità di lavorare in smartworking combinata con i giorni lavorativi e la distanza dal luogo di lavoro. Ha un peso piuttosto rilevante, anche se minore, la connessione con il percorso di studi, mentre fra le variabili valutate, quella con l'importanza minore è lo stipendio. Questo fatto è piuttosto interessante, soprattutto se pensiamo che lo stipendio è stato sempre considerato il risultato principale della contrattazione fra datori di lavoro e lavoratori. Contrattazione spesso mediata dai sindacati. Il salario veniva anche considerato la parte del lavoro che aveva il maggiore impatto sulla qualità della vita dei lavoratori. Questi risultati sembrano suggerire che ora, almeno per i giovani intervistati, la qualità del lavoro, e il suo impatto sulla soddisfazione e sulla felicità personale sono misurati anche e soprattutto da altri fattori, come appunto la possibilità di lavorare da remoto, i giorni lavorativi e la comodità nel raggiungere il luogo di lavoro, oltre che la coerenza con gli studi e gli interessi personali.

Come detto nei capitoli precedenti, il lavoro svolto in questo elaborato è un caso studio di un Liceo del Veneto orientale. Perciò, non possiamo considerare il campione costruito per questa analisi come rappresentativo dei giovani italiani. I risultati non sono quindi estendibili. Questa ricerca può comunque mostrare quelle che sono le sfumature di una piccola realtà, mostrando alcuni elementi della complessità del mondo che ci circonda, anche per quanto riguarda un tema molto dibattuto come quello dei giovani e del lavoro. Questo elaborato potrebbe essere un punto di partenza per altre ricerche che si muovano in questa direzione. Una delle cose più coerenti è quella di svolgere le analisi sopra presentate su un campione che sia effettivamente rappresentativo dei giovani italiani, per avere risultati generalizzabili. Si potrebbe, poi, approfondire alcune tematiche, per capire, per esempio, cosa spinga i giovani ad apprezzare una caratteristica del lavoro piuttosto che un'altra, oppure per quale motivo si approccino in modo tutto sommato positivo al lavoro nonostante le problematiche che notoriamente affliggono il mercato del nostro Paese. In altre parole, sarebbe interessante capire, anche tramite metodi qualitativi, il modo in cui i giovani "danno senso al mondo che li circonda", e più specificamente che ruolo ha il lavoro all'interno di questo quadro. Un altro

spunto di riflessione interessante, partendo dai dati ricavati da questo elaborato, è capire in che modo si intreccino il fatto che gli intervistati sembrano dare comunque una certa importanza al lavoro nella loro vita, e si approccino comunque in modo piuttosto positivo e fiducioso ad esso, con il fatto che, in particolare in determinati settori lavorativi, vi sia una sempre crescente mancanza di lavoratori. A questo fenomeno possono contribuire diverse cause. Sicuramente vi è una componente legata al fatto che stiamo assistendo ad un calo demografico importante, che unito all'emigrazione di alcuni giovani fa sì che vi siano sempre meno persone in età lavorativa. Inoltre, vi sono certamente alcune mansioni che suscitano ormai una scarsa attrattività. Secondo una parte del discorso pubblico, però, un'altra causa è data dal fatto che i giovani non diano più importanza al lavoro e al sacrificio che esso comporta. Questa ricerca sembrerebbe mostrare una realtà diversa. Potendo fare una ipotesi, direi che i giovani continuano a dare un valore piuttosto importante al lavoro, ma ricercano in esso alcune qualità come la coerenza con il proprio percorso di studi e l'equilibrio fra tempo lavorativo e tempo libero, che per loro non sono negoziabili. Nella scienza politica, si usa dire che quando un partito disattende le aspettative dei suoi elettori, questi ultimi si trovano davanti a due alternative: praticare la *voice*, ovvero richiedere, anche attraverso proteste, importanti cambiamenti in quel partito, oppure praticare l'*exit*, ovvero smettere di votarlo, perché si ritiene che esso non abbia più possibilità di cambiare, o che non si abbia le capacità di compiere una svolta in prima persona (Almagisti, 2016). Adattando questo concetto al nostro caso, potremmo fare un paragone e formulare una ipotesi: poiché, come abbiamo visto in precedenza, con una sempre maggiore flessibilità si è passati da forme di contrattazione collettiva ad una contrattazione sempre più individualizzata, e questo tipo di contrattazione dà ai lavoratori meno capacità di mobilitazione, i giovani che si affacciano al mercato del lavoro, se non trovano condizioni a loro favorevoli, non hanno possibilità di *voice*, ma solamente di *exit*. In altre parole, poiché è difficile, per esempio, mobilitarsi affinché un determinato settore o azienda garantisca un maggior equilibrio fra vita lavorativa e tempo libero agli impiegati che ne fanno parte, a questi ultimi non rimane che uscire da tale settore o azienda, per cercare le condizioni desiderate in un altro luogo o in un impiego diverso. Ovviamente questa è solo un'ipotesi, ma potrebbe essere una delle strade da percorrere a partire dalla ricerca svolta, cercando di estrapolare dei dati che possano provare o confutare questa idea, per restituire un quadro più completo di questo tema tanto complesso quanto importante.

Note

¹ Più specificamente, l'analisi ANOVA procede in questo modo:

Avendo una popolazione di a campioni e r unità per ciascun campione, questo tipo di analisi ci permette di capire se gli ar valori siano differenti fra loro per causalità, oppure per altri motivi. In altre parole, questo processo ci aiuta a capire se vi è una differenza statisticamente rilevante fra i vari campioni, oppure se eventuali differenze siano frutto del caso. Per procedere con questo calcolo abbiamo bisogno della varianza, che possiamo suddividere fra varianza interna ai campioni e varianza fra campioni. Il valore osservato è pari alla media più un errore casuale. Ora, quindi, si tratta di verificare che la media sia uguale per ogni gruppo. Questa sarà la nostra ipotesi nulla H_0 , e se verificata starà a significare che il nostro fattore di interesse non ha effetto (la differenza fra i campioni è piccola). Dobbiamo, quindi, calcolare il valore del p-value. Sarà questo valore ad indicarci una eventuale relazione fra le variabili, poiché se sarà maggiore di 0,05 possiamo considerare verificata H_0 ; se, invece, il valore è inferiore a 0,01 vi è evidenza dell'effetto del fattore); se il valore è compreso fra 0,05 e 0,01 siamo in una situazione di incertezza. Vi sono altri due step che dobbiamo compiere, ovvero la verifica dell'assunto di normalità e dell'assunto di normalità delle varianze. Se questi due test sono confermati, possiamo considerare valido il p-value trovato in precedenza. Se, invece, almeno uno dei due test non risulta confermato, possiamo verificare la validità del p-value tramite il test di Kruskal-Wallis, che è una procedura alternativa all'ANOVA e, anche se è meno preciso di quest'ultima, ha il vantaggio di non dipendere dall'assunto di normalità ed omogeneità delle varianze (Freund, Wilson, 2001).

² Per un dettaglio più preciso del calcolo dell'IRA:

La valutazione del peso specifico dei fattori all'interno degli scenari viene fatto attraverso il calcolo dell'IRA (Importanza Relativa degli Attributi). Tramite questo processo, si confronta il campo di variazione delle utilità (U_{ki}) di un attributo con la somma dei campi di variazione di tutti gli attributi. L'utilità di un attributo è la variazione, positiva o negativa, che esso comporta nel punteggio. Maggiore sarà l'utilità di un attributo, maggiore sarà il peso specifico che esso ha nella determinazione del punteggio da parte degli intervistati. Avendo un modello di n attributi, il calcolo dell'IRA per il primo attributo sarà:

$$IR_1 = \frac{\max_i\{\hat{u}_{1i}\} - \min_i\{\hat{u}_{1i}\}}{\sum_k \left(\max_i\{\hat{u}_{ki}\} - \min_i\{\hat{u}_{ki}\} \right)}$$

Ripetendo questo processo per tutti gli n attributi, otterremo un quadro completo di quelli che sono i fattori più importanti nella valutazione degli scenari da parte degli intervistati, oltre che un valore preciso dell'importanza di ogni attributo.

Bibliografia

- Allievi S. (2020), *La spirale del sottosviluppo. Perché (così) l'Italia non ha futuro*, Giuseppe Laterza & Figli, Bari
- Almagisti M. (2016), *Una democrazia possibile. Politica e territorio nell'Italia contemporanea*, Carocci editore, Roma
- Aron R. (1972), *Le tappe del pensiero sociologico*, Arnoldo Mondadori editore, Milano
- Baudrillard J. (2009), *Lo scambio simbolico e la morte*, Giangiacomo Feltrinelli editore, Milano
- Brasini S., Freo M., Tassinari F., Tassinari G. (2002), *Statistica aziendale e analisi di mercato*, Il Mulino, Bologna
- Braveman H. (1974), *Lavoro e capitale monopolistico. La degradazione del lavoro nel XX secolo*, Einaudi, Torino
- CENSIS (2019), *53° Rapporto sulla situazione sociale del Paese*, Roma
- Durkheim E. (1962), *La divisione del lavoro sociale*, Edizioni di comunità, Milano
- Freund R. J., Wilson W. J. (2001), *Metodi statistici*, Piccin, Padova
- Honneth A. (2010), *Capitalismo e riconoscimento*, Firenze University Press, Firenze
- Latouche S. (2007), *Breve trattato sulla decrescita serena*, Bollati Boringhieri editore, Torino
- Méda D. (1997), *Società senza lavoro. Per una nuova filosofia dell'occupazione*, Giangiacomo Feltrinelli editore, Milano
- Mingione E., Pugliese E. (2010), *Il lavoro*, Carocci editore, Roma
- Smith C. (2006), *The double indeterminacy of labour power: labour effort and labour mobility*, in *Work, employment and society*, 20 (2), 389-402
- Trigilia C. (2009), *Sociologia economica. Temi e percorsi contemporanei*, Il Mulino, Bologna
- Weber M. (1961) *Economia e Società*, Edizioni di comunità, Milano

Appendice A. Primo questionario

Giovani e lavoro

Ciao! Sono uno studente dell'Università di Padova, e con questo questionario vorrei indagare il ruolo che il lavoro ricopre all'interno della vita dei giovani, e quali immaginari futuri contribuisce a costruire. I dati verranno trattati in modo anonimo, nel completo rispetto della privacy, e utilizzati solamente per scopi didattici. Grazie per il vostro tempo!

1. Pensando al tuo futuro, ordina da 1 a 7 (dove 1 è il più importante e 7 quello meno importante) questi elementi in base a quali ritieni siano le tue priorità:

Contrassegna solo un ovale per riga.

	1	2	3	4	5	6	7
Famiglia	<input type="radio"/>						
Amore	<input type="radio"/>						
Lavoro	<input type="radio"/>						
Amicizia	<input type="radio"/>						
Esperienze	<input type="radio"/>						
Cultura	<input type="radio"/>						
Divertimenti	<input type="radio"/>						

2. Cosa credi vorrebbe la tua famiglia per il tuo futuro?

Seleziona tutte le voci applicabili.

- Che faccia carriera e abbia uno stipendio alto
- Che sia felice, indipendentemente da quali siano le mie scelte
- Che abbia un buon equilibrio fra lavoro e tempo libero
- Che dedichi molto tempo alla mia famiglia
- Che faccia qualcosa di utile per la società
- Che apra una azienda di mia proprietà
- Che abbia la possibilità di viaggiare e fare molte esperienze

Altro:

3. Quanto pensi contribuirà alla tua felicità il tuo futuro lavoro?

Contrassegna solo un ovale.

- Per niente
- Poco
- Abbastanza
- Molto

4. Secondo te, quali caratteristiche di un futuro lavoro contribuirebbero maggiormente alla tua felicità? (max 3 risposte)

Seleziona tutte le voci applicabili.

- Una remunerazione alta
- Un ambiente dinamico e giovane
- Che sia coerente con i miei interessi
- Un buon equilibrio fra tempo lavorativo e tempo libero
- Colleghi gentili con cui si instaura un rapporto di amicizia
- Che permetta diverse esperienze lavorative (es. viaggi)
- Il riconoscimento dei miei

meriti Altro:

5. Con quale atteggiamento comincerai (o hai cominciato) a cercare lavoro?

Seleziona tutte le voci applicabili.

- Curiosità
- Entusiasmo
- Paura
- Cautela e diffidenza
- Rassegnazione e sfiducia
-

Altro:

6. Se un anno dopo aver terminato il tuo corso di studi ti trovassi disoccupato, che cosa faresti?

Contrassegna solo un ovale.

- Avvierei un'attività in proprio
- Accetterei lavori temporanei o discontinui
- Accetterei lavori anche molto diversi dal mio percorso di studi
- Cercherei lavori anche lontano da dove vivo o all'estero
- Ricomincerei a studiare per ottenere un titolo più alto
- Continuerei a cercare il lavoro che desidero
- Altro:

7. Perché?

-
8. Se pensi di cominciare il percorso universitario, in base a cosa sceglierai la facoltà?

Seleziona tutte le voci applicabili.

- Ai miei interessi
- A ciò che mi darà un lavoro più gratificante
- A ciò che mi darà uno stipendio più alto
- A ciò che mi farà essere utile alla società
- A ciò che vogliono i miei genitori
- Sono indeciso rispetto a quello che voglio fare

Altro:

-
9. Se pensi al tuo futuro, come consideri il lavoro?

Seleziona tutte le voci applicabili.

- Come un'opportunità di crescita
- Come fonte di sicurezza
- Come qualcosa di stimolante
- Come una sfida
- Come una cosa né positiva né negativa
- Solamente come una fonte di reddito
- Come una cosa che mi creerà molti problemi
- Come una fonte di insicurezza

Altro:

-
10. Secondo te, il lavoro che una persona svolge è ancora oggi importante nel giudizio che abbiamo di essa? *Contrassegna solo un ovale.*

- Sì, più che in passato
- Sì
- Sì, ma meno che in passato
- Poco
- Per niente
- Altro:

11. In una scala da 1 a 5, quanto ritieni che il lavoro sia importante all'interno della vita dei giovani?

Contrassegna solo un ovale.

Per nulla importante

1

2

3

4

5

Decisamente importante

12. Secondo te, di fronte a problemi come disoccupazione giovanile e NEET (giovani che non studiano né lavorano), sarebbe più giusto che le istituzioni lavorassero per...

Contrassegna solo un ovale.

- Garantire un lavoro a tutti
- Garantire un reddito a tutti
- Altro:

13. Oggi il lavoro è spesso caratterizzato da una forte flessibilità (cambiamenti di ruolo, di azienda, viaggi di lavoro più o meno frequenti ecc.). Tu consideri questa caratteristica più come una..

Contrassegna solo un ovale.

- Opportunità positiva, perché ti permette di fare molte esperienze diverse
- Una minaccia, perché non ti permette di avere stabilità
- Una caratteristica né positiva né negativa
- Altro:

14. Pensando al tuo futuro, cosa ritieni più probabile?

Seleziona tutte le voci applicabili.

- Che riuscirò a trovare il lavoro che sogno
- Che riuscirò a trovare un lavoro inerente al mio corso di studi
- Che dovrò accontentarmi di un lavoro qualsiasi
- Che avrò difficoltà a trovare un qualsiasi lavoro
- Che dovrò spostarmi dalla mia regione o andare all'estero
- Che cambierò spesso lavoro
- Che troverò un lavoro stabile
- Che dedicherò più attenzioni alla famiglia che al lavoro

Altro:

15. Qual è la tua identità di genere?

Contrassegna solo un ovale.

- Uomo
- Donna
- Non binary
- Altro:

16. Qual è il tuo orientamento politico?

Contrassegna solo un ovale.

- Destra
- Centro-destra
- Centro
- Centro-sinistra
- Sinistra
- Non saprei
- identificarmi Altro:

17. Grazie mille per aver risposto! Se vuoi aggiungere qualcosa, puoi farlo nello spazio sottostante:

Questi contenuti non sono creati né avallati da Google.

Google Moduli

Appendice B. Secondo questionario (conjoint analysis)

Giovani e lavoro

Ciao! Sono uno studente dell'Università di Padova, e con questo questionario vorrei indagare il ruolo che il lavoro ricopre all'interno della vita dei giovani, e quali immaginari futuri contribuisce a costruire. I dati verranno trattati in modo anonimo, nel completo rispetto della privacy, e utilizzati solamente per scopi didattici. Grazie per il vostro tempo!

* Indica una domanda obbligatoria

1. Pensando al tuo futuro, ordina da 1 a 7 (dove 1 è il più importante e 7 quello meno importante) questi elementi in base a quali ritieni siano le tue priorità:

Contrassegna solo un ovale per riga.

	1	2	3	4	5	6	7
Famiglia	<input type="radio"/>						
Amore	<input type="radio"/>						
Lavoro	<input type="radio"/>						
Amicizia	<input type="radio"/>						
Esperienze	<input type="radio"/>						
Cultura	<input type="radio"/>						
Divertimenti	<input type="radio"/>						

2. Quanto pensi contribuirà alla tua felicità il tuo futuro lavoro?

Contrassegna solo un ovale.

Per niente

Poco

Abbastanza

Molto

3. Se un anno dopo aver terminato il tuo corso di studi ti trovassi disoccupato, che cosa faresti?

Contrassegna solo un ovale.

Avvierei un'attività in proprio

Accetterei lavori temporanei o discontinui

Accetterei lavori anche molto diversi dal mio percorso di studi

Cercherei lavori anche lontano da dove vivo o all'estero

Ricomincerei a studiare per ottenere un titolo più alto

Continuerei a cercare il lavoro che

desidero Altro:

4. Secondo te, il lavoro che una persona svolge è ancora oggi importante nel giudizio che abbiamo di essa? *Contrassegna solo un ovale.*

Sì, più che in passato

Sì

Sì, ma meno che in passato

Poco

Per niente

Altro:

5. In una scala da 1 a 5, quanto ritieni che il lavoro sia importante all'interno della vita dei giovani?

Contrassegna solo un ovale.

Per nulla importante

1

2

3

4

5

Decisamente importante

6. Oggi il lavoro è spesso caratterizzato da una forte flessibilità (cambiamenti di ruolo, di azienda, viaggi di lavoro più o meno frequenti ecc.). Tu consideri questa caratteristica più come una..

Contrassegna solo un ovale.

- Opportunità positiva, perché ti permette di fare molte esperienze diverse
- Una minaccia, perché non ti permette di avere stabilità
- Una caratteristica né positiva né negativa
- Altro:

7. Qual è la tua identità di genere? _____

Contrassegna solo un ovale.

Uomo

Donna

Non

binary

Altro:

8. Qual è il tuo orientamento politico? *

Contrassegna solo un ovale.

Destra *Passa alla domanda 9.*

Centro-destra *Passa alla domanda 17.*

Centro *Passa alla domanda 9.*

Centro-sinistra *Passa alla domanda 9.*

Sinistra *Passa alla domanda 17.*

Non saprei identificarmi *Passa alla domanda 17.*

Altro:

Variante 1

Ora ti verranno presentate alcune offerte di lavoro: ti chiedo di esprimere, per ognuna di esse, un giudizio su una scala da 1 a 100 (dove 1=non mi piace per niente e 100=è esattamente quello che cerco), sulla base di quanto queste offerte sono simili alle tue richieste e ai tuoi desideri rispetto a come vorresti fosse il tuo futuro lavoro.

9. 1-Valuta questa offerta di lavoro su una scala da 1 a 100 (dove 1= non mi piace per niente e 100= è esattamente quello che cerco)

Una rinomata azienda ricerca personale, e offre un contratto di lavoro che prevede:

- Un impegno lavorativo di **CINQUE GIORNI A SETTIMANA**;
 - Un luogo di lavoro a **VENTI MINUTI DI DISTANZA** dalla propria abitazione;
 - La possibilità (facoltativa) di lavorare in **SMART WORKING**, in modo totale o parziale, e con modalità che verranno concordate fra l'azienda e il lavoratore;
 - Il lavoro che andrai a svolgere ti inserirà in un ambiente dinamico, ma non sarà **PER NULLA CONNESSO** con il percorso di studi che hai fatto o con i tuoi interessi;
 - Stipendio: **€€€**
-

10. 2-Valuta questa offerta di lavoro su una scala da 1 a 100 (dove 1= non mi piace per niente e 100= è esattamente quello che cerco)

Una rinomata azienda ricerca personale, e offre un contratto di lavoro che prevede:

- Un impegno lavorativo di **CINQUE GIORNI A SETTIMANA PIÙ FREQUENTI STRAORDINARI**;
 - Un luogo di lavoro a **QUARANTA MINUTI DI DISTANZA** dalla propria abitazione;
 - La possibilità di lavorare in **SMART WORKING NON È PREVISTA**;
 - Il lavoro che andrai a svolgere ti inserirà in un ambiente dinamico, ma sarà **SOLO MARGINALMENTE CONNESSO** con il percorso di studi che hai fatto o con i tuoi interessi;
 - Stipendio: **€€€**
-

11. 3-Valuta questa offerta di lavoro su una scala da 1 a 100 (dove 1= non mi piace per niente e 100= è esattamente quello che cerco)

Una rinomata azienda ricerca personale, e offre un contratto di lavoro che prevede:

- Un impegno lavorativo di **QUATTRO GIORNI A SETTIMANA**, secondo il modello della cosiddetta "settimana lavorativa corta", che quindi consente di avere più tempo libero per coltivare le proprie passioni e i propri hobby;
 - Un luogo di lavoro a **UN'ORA DI DISTANZA** dalla propria abitazione;
 - La possibilità di lavorare in **SMART WORKING NON È PREVISTA**;
 - Il lavoro che andrai a svolgere ti inserirà in un ambiente dinamico, ma sarà **SOLO MARGINALMENTE CONNESSO** con il percorso di studi che hai fatto o con i tuoi interessi;
 - Stipendio: **€€**
-

12. 4-Valuta questa offerta di lavoro su una scala da 1 a 100 (dove 1= non mi piace per niente e 100= è esattamente quello che cerco)

Una rinomata azienda ricerca personale, e offre un contratto di lavoro che prevede:

- Un impegno lavorativo di **CINQUE GIORNI A SETTIMANA PIÙ FREQUENTI STRAORDINARI**;
 - Un luogo di lavoro a **QUARANTA MINUTI DI DISTANZA** dalla propria abitazione;
 - La possibilità (facoltativa) di lavorare in **SMART WORKING**, in modo totale o parziale, e con modalità che verranno concordate fra l'azienda e il lavoratore;
 - Il lavoro che andrai a svolgere ti inserirà in un ambiente dinamico, e sarà **FORTEMENTE CONNESSO** con il percorso di studi che hai fatto o con i tuoi interessi;
 - Stipendio: **€€**
-

13. 5-Valuta questa offerta di lavoro su una scala da 1 a 100 (dove 1= non mi piace per niente e 100= è esattamente quello che cerco)

Una rinomata azienda ricerca personale, e offre un contratto di lavoro che prevede:

- Un impegno lavorativo di **QUATTRO GIORNI A SETTIMANA**, secondo il modello della cosiddetta "settimana lavorativa corta", che quindi consente di avere più tempo libero per coltivare le proprie passioni e i propri hobby;
 - Un luogo di lavoro a **QUARANTA MINUTI DI DISTANZA** dalla propria abitazione;
 - La possibilità di lavorare in **SMART WORKING NON È PREVISTA**;
 - Il lavoro che andrai a svolgere ti inserirà in un ambiente dinamico, e sarà **FORTEMENTE CONNESSO** con il percorso di studi che hai fatto o con i tuoi interessi;
 - Stipendio: **€**
-

14. 6-Valuta questa offerta di lavoro su una scala da 1 a 100 (dove 1= non mi piace per niente e 100= è esattamente quello che cerco)

Una rinomata azienda ricerca personale, e offre un contratto di lavoro che prevede:

- Un impegno lavorativo di **QUATTRO GIORNI A SETTIMANA**, secondo il modello della cosiddetta "settimana lavorativa corta", che quindi consente di avere più tempo libero per coltivare le proprie passioni e i propri hobby;
 - Un luogo di lavoro a **UN'ORA DI DISTANZA** dalla propria abitazione;
 - La possibilità (facoltativa) di lavorare in **SMART WORKING**, in modo totale o parziale, e con modalità che verranno concordate fra l'azienda e il lavoratore;
 - Il lavoro che andrai a svolgere ti inserirà in un ambiente dinamico, ma non sarà **PER NULLA CONNESSO** con il percorso di studi che hai fatto o con i tuoi interessi;
 - Stipendio: **€€**
-

15. 7-Valuta questa offerta di lavoro su una scala da 1 a 100 (dove 1= non mi piace per niente e 100= è esattamente quello che cerco)

Una rinomata azienda ricerca personale, e offre un contratto di lavoro che prevede:

- Un impegno lavorativo di **CINQUE GIORNI A SETTIMANA**;
 - Un luogo di lavoro a **QUARANTA MINUTI DI DISTANZA** dalla propria abitazione;
 - La possibilità di lavorare in **SMART WORKING NON È PREVISTA**;
 - Il lavoro che andrai a svolgere ti inserirà in un ambiente dinamico, e sarà **FORTEMENTE CONNESSO** con il percorso di studi che hai fatto o con i tuoi interessi;
 - Stipendio: **€€**
-

16. 8-Valuta questa offerta di lavoro su una scala da 1 a 100 (dove 1= non mi piace per niente e 100= è esattamente quello che cerco)

Una rinomata azienda ricerca personale, e offre un contratto di lavoro che prevede:

- Un impegno lavorativo di **CINQUE GIORNI A SETTIMANA PIÙ FREQUENTI STRAORDINARI**;
 - Un luogo di lavoro a **VENTI MINUTI DI DISTANZA** dalla propria abitazione;
 - La possibilità (facoltativa) di lavorare in **SMART WORKING**, in modo totale o parziale, e con modalità che verranno concordate fra l'azienda e il lavoratore;
 - Il lavoro che andrai a svolgere ti inserirà in un ambiente dinamico, ma non sarà **PER NULLA CONNESSO** con il percorso di studi che hai fatto o con i tuoi interessi;
 - Stipendio: **€€**
-

Variante 2

Ora ti verranno presentate alcune offerte di lavoro: ti chiedo di esprimere, per ognuna di esse, un giudizio su una scala da 1 a 100 (dove 1=non mi piace per niente e 100=è esattamente quello che cerco), sulla base di quanto queste offerte sono simili alle tue richieste e ai tuoi desideri rispetto a come vorresti fosse il tuo futuro lavoro.

17. A- Valuta questa offerta di lavoro su una scala da 1 a 100 (dove 1= non mi piace per niente e 100= è esattamente quello che cerco)

Una rinomata azienda ricerca personale, e offre un contratto di lavoro che prevede:

- Un impegno lavorativo di **CINQUE GIORNI A SETTIMANA**;
 - Un luogo di lavoro a **VENTI MINUTI DI DISTANZA** dalla propria abitazione;
 - La possibilità di lavorare in **SMART WORKING NON È PREVISTA**;
 - Il lavoro che andrai a svolgere ti inserirà in un ambiente dinamico, ma sarà **SOLO MARGINALMENTE CONNESSO** con il percorso di studi che hai fatto o con i tuoi interessi;
 - Stipendio: **€€€**
-

18. B- Valuta questa offerta di lavoro su una scala da 1 a 100 (dove 1= non mi piace per niente e 100= è esattamente quello che cerco)

Una rinomata azienda ricerca personale, e offre un contratto di lavoro che prevede:

- Un impegno lavorativo di **CINQUE GIORNI A SETTIMANA PIÙ FREQUENTI STRAORDINARI**;
 - Un luogo di lavoro a **UN'ORA DI DISTANZA** dalla propria abitazione;
 - La possibilità (facoltativa) di lavorare in **SMART WORKING**, in modo totale o parziale, e con modalità che verranno concordate fra l'azienda e il lavoratore;
 - Il lavoro che andrai a svolgere ti inserirà in un ambiente dinamico, ma sarà **SOLO MARGINALMENTE CONNESSO** con il percorso di studi che hai fatto o con i tuoi interessi;
 - Stipendio: **€€€**
-

19. C- Valuta questa offerta di lavoro su una scala da 1 a 100 (dove 1= non mi piace per niente e 100= è esattamente quello che cerco)

Una rinomata azienda ricerca personale, e offre un contratto di lavoro che prevede:

- Un impegno lavorativo di **QUATTRO GIORNI A SETTIMANA**, secondo il modello della cosiddetta "settimana lavorativa corta", che quindi consente di avere più tempo libero per coltivare le proprie passioni e i propri hobby;
 - Un luogo di lavoro a **QUARANTA MINUTI DI DISTANZA** dalla propria abitazione;
 - La possibilità (facoltativa) di lavorare in **SMART WORKING**, in modo totale o parziale, e con modalità che verranno concordate fra l'azienda e il lavoratore;
 - Il lavoro che andrai a svolgere ti inserirà in un ambiente dinamico, ma sarà **SOLO MARGINALMENTE CONNESSO** con il percorso di studi che hai fatto o con i tuoi interessi;
 - Stipendio: **€**
-

20. D- Valuta questa offerta di lavoro su una scala da 1 a 100 (dove 1= non mi piace per niente e 100= è esattamente quello che cerco)

Una rinomata azienda ricerca personale, e offre un contratto di lavoro che prevede:

- Un impegno lavorativo di **CINQUE GIORNI A SETTIMANA**;
 - Un luogo di lavoro a **UN'ORA DI DISTANZA** dalla propria abitazione;
 - La possibilità (facoltativa) di lavorare in **SMART WORKING**, in modo totale o parziale, e con modalità che verranno concordate fra l'azienda e il lavoratore;
 - Il lavoro che andrai a svolgere ti inserirà in un ambiente dinamico, ma sarà **SOLO MARGINALMENTE CONNESSO** con il percorso di studi che hai fatto o con i tuoi interessi;
 - Stipendio: **€€**
-

21. E- Valuta questa offerta di lavoro su una scala da 1 a 100 (dove 1= non mi piace per niente e 100= è esattamente quello che cerco)

Una rinomata azienda ricerca personale, e offre un contratto di lavoro che prevede:

- Un impegno lavorativo di **CINQUE GIORNI A SETTIMANA**;
 - Un luogo di lavoro a **QUARANTA MINUTI DI DISTANZA** dalla propria abitazione;
 - La possibilità (facoltativa) di lavorare in **SMART WORKING**, in modo totale o parziale, e con modalità che verranno concordate fra l'azienda e il lavoratore;
 - Il lavoro che andrai a svolgere ti inserirà in un ambiente dinamico, e sarà **FORTEMENTE CONNESSO** con il percorso di studi che hai fatto o con i tuoi interessi;
 - Stipendio: €
-

22. F- Valuta questa offerta di lavoro su una scala da 1 a 100 (dove 1= non mi piace per niente e 100= è esattamente quello che cerco)

Una rinomata azienda ricerca personale, e offre un contratto di lavoro che prevede:

- Un impegno lavorativo di **CINQUE GIORNI A SETTIMANA PIÙ FREQUENTI STRAORDINARI**;
 - Un luogo di lavoro a **VENTI MINUTI DI DISTANZA** dalla propria abitazione;
 - La possibilità di lavorare in **SMART WORKING NON È PREVISTA**;
 - Il lavoro che andrai a svolgere ti inserirà in un ambiente dinamico, e sarà **FORTEMENTE CONNESSO** con il percorso di studi che hai fatto o con i tuoi interessi;
 - Stipendio: €€€
-

23. G- Valuta questa offerta di lavoro su una scala da 1 a 100 (dove 1= non mi piace per niente e 100= è esattamente quello che cerco)

Una rinomata azienda ricerca personale, e offre un contratto di lavoro che prevede:

- Un impegno lavorativo di **QUATTRO GIORNI A SETTIMANA**, secondo il modello della cosiddetta "settimana lavorativa corta", che quindi consente di avere più tempo libero per coltivare le proprie passioni e i propri hobby;
 - Un luogo di lavoro a **QUARANTA MINUTI DI DISTANZA** dalla propria abitazione;
 - La possibilità di lavorare in **SMART WORKING NON È PREVISTA**;
 - Il lavoro che andrai a svolgere ti inserirà in un ambiente dinamico, e sarà **FORTEMENTE CONNESSO** con il percorso di studi che hai fatto o con i tuoi interessi;
 - Stipendio: €
-

24. H- Valuta questa offerta di lavoro su una scala da 1 a 100 (dove 1= non mi piace per niente e 100= è esattamente quello che cerco)

Una rinomata azienda ricerca personale, e offre un contratto di lavoro che prevede:

- Un impegno lavorativo di **QUATTRO GIORNI A SETTIMANA**, secondo il modello della cosiddetta “settimana lavorativa corta”, che quindi consente di avere più tempo libero per coltivare le proprie passioni e i propri hobby;
 - Un luogo di lavoro a **VENTI MINUTI DI DISTANZA** dalla propria abitazione;
 - La possibilità di lavorare in **SMART WORKING NON È PREVISTA**;
 - Il lavoro che andrai a svolgere ti inserirà in un ambiente dinamico, ma non sarà **PER NULLA CONNESSO** con il percorso di studi che hai fatto o con i tuoi interessi;
 - Stipendio: **€€**
-
-

Questi contenuti non sono creati né avallati da Google.

Google Moduli