



SINTESI RISULTATI

INDAGINE SULLA PERCEZIONE GIOVANILE DEL MERCATO DEL LAVORO

Ancona, 29 Novembre 2013

La P.F. Servizi per l'impiego, mercato del lavoro, crisi occupazionali e produttive della Regione Marche, attraverso l'Osservatorio regionale del Mercato del Lavoro, in collaborazione con la P.F. Sistemi Informativi statistici e di controllo di gestione, ha ritenuto necessario svolgere un'indagine dal titolo **“la percezione giovanile del mercato del lavoro nelle Marche”**, volta a verificare i giudizi, le aspirazioni e i comportamenti dei giovani marchigiani riguardo alla propria situazione professionale, presente e futura.

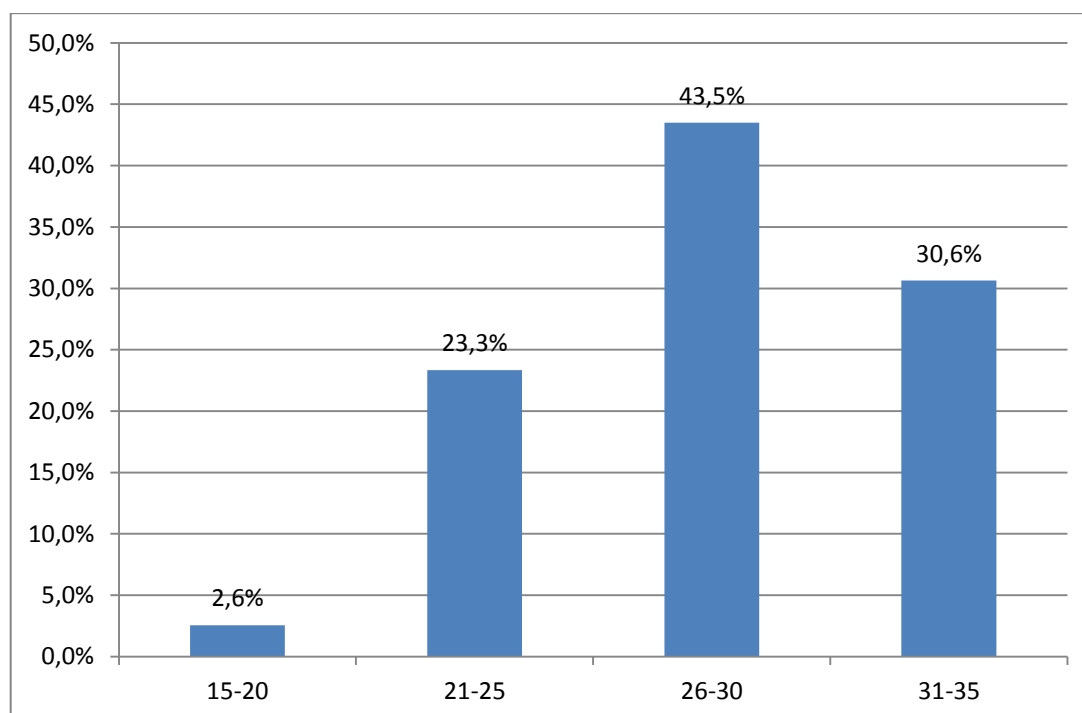
La ricerca ha previsto la somministrazione di interviste in profondità a testimoni privilegiati (parti sociali, Università, associazioni per tempo libero, ecc.) e la rilevazione sul campo, tramite metodologia CAWI, di questionari rivolti a giovani individuati dal mondo del lavoro, della scuola e del tempo libero.

Di seguito vengono illustrati in maniera sintetica i principali risultati dell'indagine:

CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE DEI RISPONDENTI

- Nell'arco temporale di un mese l'indagine ha registrato 1.168 adesioni (ovvero persone che hanno svolto il processo di autenticazione) e 1.097 questionari compilati correttamente, che corrispondono allo 0,32% dell'intera popolazione giovanile marchigiana. I comuni coinvolti sono stati 178 (su un totale regionale di 239).
- La distribuzione dei rispondenti per classe di età ha premiato soprattutto i meno giovani (i tre quarti dei soggetti hanno più di 25 anni).

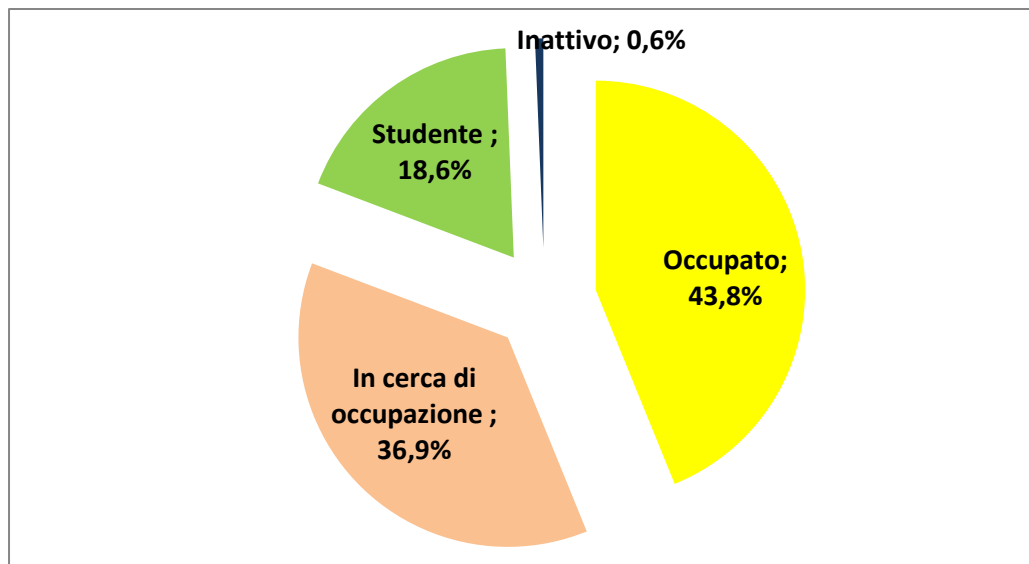
Fig.1: rispondenti per classe di età





- Il campione è composto in prevalenza da donne (68,3%);
- Il livello di istruzione medio è elevato: 70% dei rispondenti ha conseguito almeno una laurea di base (triennale) e un ulteriore 26,5% un titolo di scuola media superiore. In numero residuo quelli con scuola media inferiore (1,5%);
- Condizione professionale: i giovani occupati sono meno della metà (il 43,8% del campione); il 18,6% è studente e il restante 36,9% in cerca di occupazione. I NEET, così come definiti dall'Istat, non compaiono in maniera palese nella presente rilevazione, in parte perché difficilmente raggiungibili e in parte perché essi probabilmente non si ritengono tali, non sentendosi appartenenti a codesto insieme.

Fig.2: rispondenti per condizione professionale



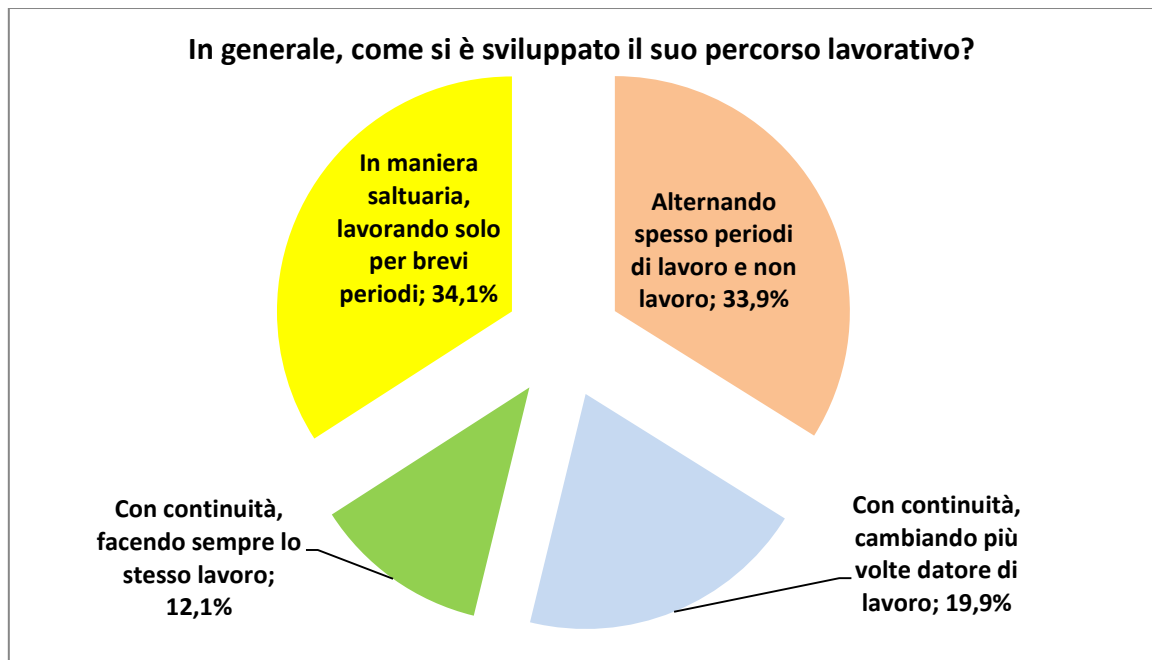
- Il sexso non sembra una discriminante tra le persone in cerca di occupazione, ma gli uomini occupati sono in percentuale maggiore, mentre le donne permangono più a lungo nel percorso di istruzione e formazione.
- Al crescere del livello del titolo di studio cresce anche la percentuale di persone occupate e, ancora più importante, quelle in cerca di lavoro (diminuiscono gli studenti). Unica eccezione per coloro che hanno svolto master o dottorati di ricerca, ovvero per i possessori dei titoli di studio più elevati, i quali registrano il più alto tasso di occupazione e il più basso di disoccupazione. L'elevato titolo di studio da solo non basta quindi per ridurre il rischio disoccupazione, ma è necessario raggiungere il massimo della specializzazione (master o dottorato), oppure formarsi sul campo. A tal proposito, il rapporto annuale del CNEL parla di una "divaricazione sempre più netta tra lavoro intellettuale e manuale", in quanto i lavori di stampo intellettuale sono sempre più ambiti, mentre per le attività di carattere manuale (che stanno ritornando in auge in questo momento di crisi) è decisamente più importante avere maturato idonee esperienze "sul campo" piuttosto che disporre di un titolo di studio elevato.



PERCORSO LAVORATIVO

- Il primo ingresso nel mondo del lavoro avviene in un'età compresa tra i 15 e i 20 anni.
- *Storia professionale*: i due terzi degli intervistati hanno maturato solo esperienze saltuarie e/o temporanee, mentre solo uno su tre (il 32%) ha avuto un percorso professionale continuativo, anche se spesso ha dovuto cambiare datore di lavoro.

Fig.3: sviluppo del percorso lavorativo

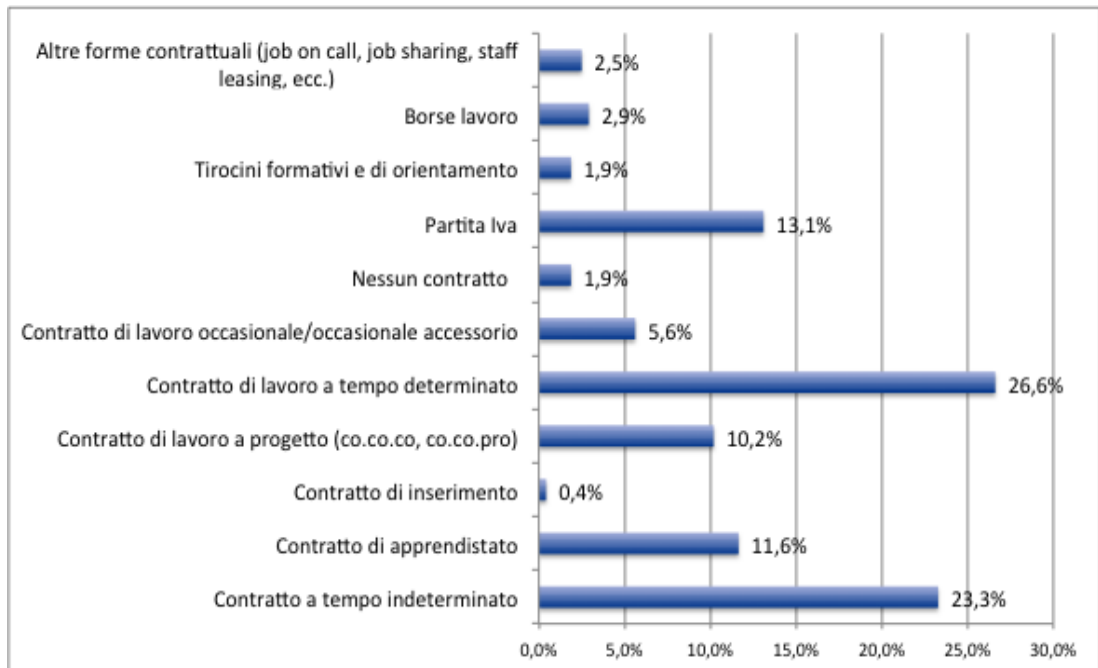


- Con riferimento *all'ultimo o all'attuale lavoro svolto*, esso risulta essere nella metà dei casi un lavoro saltuario, occasionale o temporaneo, mentre nell'altra metà trattasi di lavoro regolare e continuativo.
- Le *donne* mostrano mediamente una storia professionale più frastagliata, composta da lavori saltuari e temporanei, in cui l'alternanza "lavoro-non lavoro" non è il risultato di una scelta soggettiva, quanto piuttosto l'esito di un processo caratterizzato da numerosi vincoli e da poche opportunità. Il bisogno di stabilità, quindi è più avvertito tra le donne che tra gli uomini.
- Gli *inoccupati*, ovvero coloro che non hanno mai lavorato neppure in maniera saltuaria, sono il 12,6% dell'intero campione, pari a 138 persone su 1097 intervistate.
- E' stato quindi analizzato in maniera distinta lo sviluppo del percorso lavorativo dei giovani occupati, rispetto a coloro che sono *in cerca di occupazione* e agli *studenti*, mettendo in luce le principali caratteristiche relative alle esperienze di lavoro:
 - o **OCCUPATI**: il 23,3% dei giovani occupati è in possesso di un contratto di lavoro a tempo indeterminato; il 26,6% a tempo determinato e appena l'11,6% in apprendistato; nell'area delle forme contrattuali "non standard", significativa è la presenza di giovani occupati con contratti di lavoro a progetto (10,2%) e contratti di lavoro occasionale (5,6%). Rilevante, inoltre, è la percentuale di coloro (13,1%) che rientra nell'area del lavoro autonomo (partita



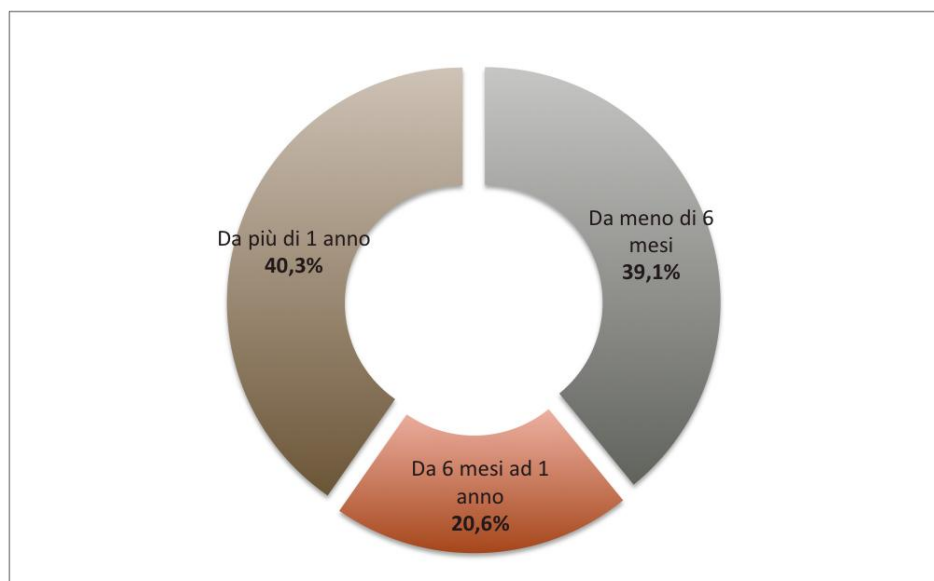
iva). Le donne utilizzano l'apprendistato più dei colleghi uomini e fanno maggiore ricorso anche al contratto a tempo determinato, mentre i maschi svolgono più tirocini, ricorrono alla partita iva e accettano più frequentemente contratti "non standard".

Fig.4: tipologia contrattuale (solo occupati)



- **IN CERCA DI OCCUPAZIONE:** Le prime esperienze di lavoro sono maturate nella maggior parte dei casi in maniera molto frammentata, disorganica, disegnando traiettorie di sviluppo caratterizzate dalla presenza di forti elementi di discontinuità. Il senso di instabilità occupazionale che emerge amplifica la condizione di disagio rispetto al proprio status occupazionale, che nel 40,3% dei casi si protrae da oltre 1 anno. Le motivazioni che hanno determinato la perdita del lavoro sono riconducibili prevalentemente al mancato rinnovo del contratto, un motivo che aggrega circa il 40% dei rispondenti.

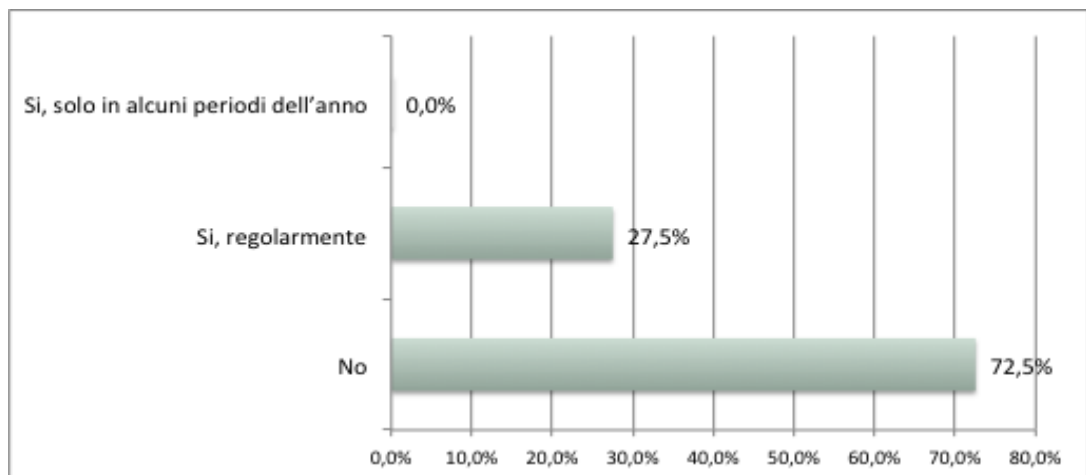
Fig.5: durata stato di disoccupazione





- **STUDENTI:** IL 64,5% degli studenti ha dichiarato di aver avuto un'esperienza di lavoro, anche se molto spesso sporadica e/o saltuaria. Solo il 27,5% svolge attualmente un'attività lavorativa, conciliandola con il proprio percorso di studi (rapporto insufficiente tra lavoro e formazione). In sintesi *"chi studia non ha un lavoro stabile, mentre chi lavora non è capace di studiare"*, visto che sono appena uno su quattro i giovani che riescono a conciliare lo studio con un lavoro di qualunque tipo.

Fig.6: studenti che svolgono un'attività lavorativa



- **INATTIVI:** solamente lo 0,6% di dichiara inattivo, ovvero non studente, senza lavoro e senza volontà di cercarlo. Questo significa che sono pochissimi quelli che effettivamente sono disinteressati, demotivati o indifferenti a un'offerta di lavoro: la maggior parte si dichiara alla ricerca di un'occupazione oppure ha in mente altri obiettivi a breve termine, tra cui quello di formarsi. Non vi è traccia quindi dei NEET, che non si sentono inattivi, esclusi dal mercato del lavoro, ma momentaneamente in *"stand by"*, in attesa di opportunità concrete.



IL LAVORO: SIGNIFICATI, PERCEZIONI PERSONALI E ASPETTATIVE

Servizi per il lavoro:

- ✓ I *Centri per l'Impiego, l'Orientamento e la Formazione (CIOF)* sono percepiti, assieme al contatto diretto, come i canali più efficaci per cercare lavoro: la maggior parte dei giovani vi è iscritto (Il 71%), ma i risultati sono ben al di sotto delle aspettative, visto che le proposte di lavoro sono carenti e i contatti passivi molto sporadici: il 72,2% non ha mai ricevuto alcun contatto da parte del servizio pubblico.
- ✓ Il risultato migliora solo leggermente se parliamo di *agenzie per il lavoro private*: il 40% vi è iscritto. Rispetto ai CIOF migliorano i contatti passivi (dall'agenzia al lavoratore), anche se il 46,5% dichiara comunque di non aver mai ricevuto contatti.
- ✓ Il miglioramento dei servizi per il lavoro potrebbe passare quindi attraverso modelli di cooperazione inter istituzionali tra pubblico e privato.

Canali di ricerca del lavoro:

- ✓ Dall'indagine non sembra emergere il modello di una generazione di giovani rassegnati, demotivati, convinti che solo attraverso opportune conoscenze sia possibile trovare lavoro, ma l'attenzione ricade invece sulla convinzione che il canale più efficace per coinvolgere i giovani nel mercato del lavoro passi attraverso un migliore collegamento tra sistema dell'istruzione-formazione e sistema delle imprese.

Fig.7: efficacia percepita dei canali di ricerca del lavoro

SOGGETTI INTERMEDIARI	EFFICACIA			
	per niente efficace	poco efficace	abbastanza efficace	molto efficace
Agenzie per il lavoro	34,4%	47,0%	17,5%	1,2%
Centri per l'impiego	11,2%	17,3%	31,7%	39,8%
Contatto diretto	3,1%	17,9%	42,9%	36,1%
Ex-datori di lavoro	22,2%	39,2%	30,0%	8,6%
Inserzioni web e annunci cartacei	9,4%	40,0%	39,5%	11,1%
Parenti, amici, conoscenti	36,6%	31,4%	20,2%	11,9%
Parti sociali (sindacati, ass. di categoria, ecc.)	50,3%	41,6%	7,0%	1,1%
Scuola, Università	10,1%	24,0%	36,0%	29,9%
valori medi	22,2%	32,3%	28,1%	17,4%



Percezioni sul mercato del lavoro:

- ✓ Le percezioni generali sul mercato del lavoro sono permeate da molte contraddizioni, che hanno imposto qualche riflessione in più della semplice presa d'atto dei dati: il mercato del lavoro viene definito *semplice ma confuso, motivante ma frustrante, sicuro e lento, dinamico e tradizionale*.

Soddisfazione sul lavoro:

- ✓ Nell'incrocio degli elementi di tipo strettamente professionale con altri di tipo più sociale emerge una generalizzata maggiore soddisfazione dei primi rispetto ai secondi: l'attinenza del titolo di studio, il contenuto del lavoro, la relazione tra attività e competenze mostrano infatti riscontri positivi, mentre per niente o poco soddisfacente è ritenuta la stabilità, l'ambiente di lavoro e, in misura minore, la retribuzione.

Fig.8: percezione della soddisfazione personale attorno ad alcuni elementi che attengono il lavoro

Elemento indagato	Grado di soddisfazione			
	Per niente soddisfatto	Poco soddisfatto	Abbastanza soddisfatto	Molto soddisfatto
Ambiente di lavoro	19,2%	38,9%	25,5%	16,3%
Attinenza del titolo di studio	27,2%	21,5%	20,1%	31,2%
Contenuto del lavoro	7,7%	20,9%	48,1%	23,2%
Distanza casa-lavoro	37,2%	30,1%	16,1%	16,5%
Relazione tra attività svolte e capacità, competenze possedute	11,9%	18,6%	46,4%	23,0%
Retribuzione	15,7%	35,6%	27,2%	21,5%
Ruolo e responsabilità ricoperti	16,3%	40,0%	30,1%	13,6%
Stabilità	35,4%	31,0%	24,9%	8,8%
Tempo libero rimanente	10,7%	20,9%	46,4%	22,0%
Tipo di orario	7,3%	18,0%	50,8%	23,8%

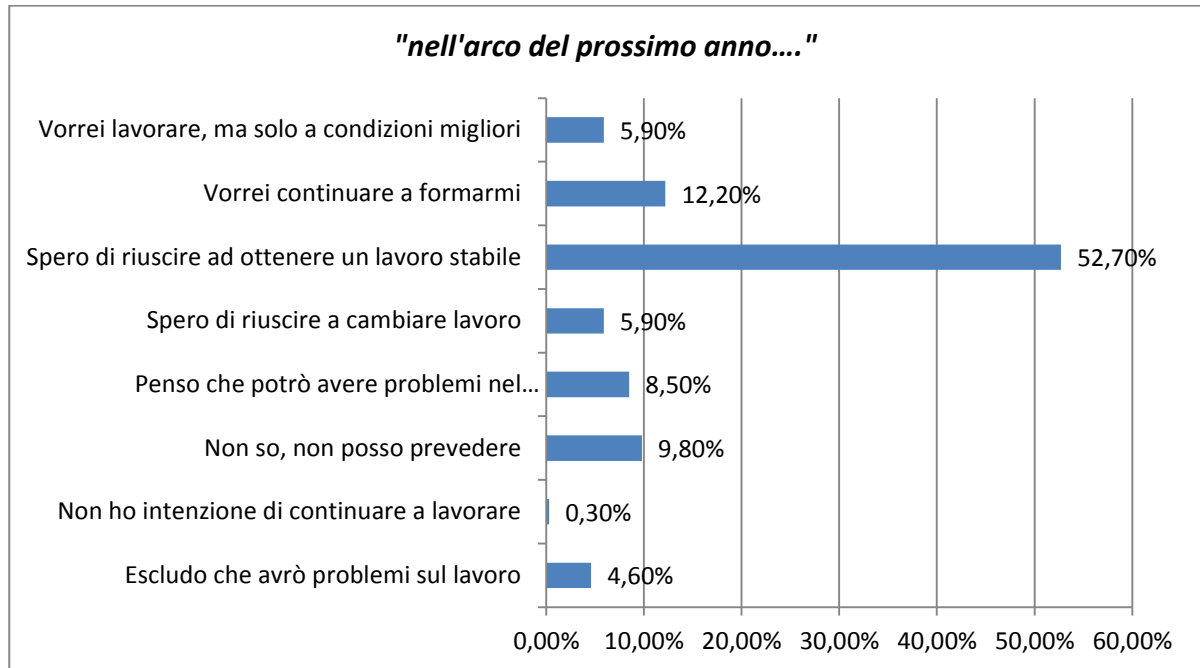
Visione del futuro:

- ✓ A fronte di una parte di intervistati che mostra indifferenza, ce n'è un'altra, più consistente, che esprime forte preoccupazione di non riuscire a trovare un lavoro stabile, né tantomeno di trovarlo coerentemente con il proprio percorso di studi, con le proprie passioni ed aspirazioni personali. Il pessimismo di fondo è confermato dalla maggioranza di coloro che vedono il futuro poco chiaro ed indipendente dalle scelte personali, in quanto più condizionato da fattori esterni che dalle proprie decisioni, a cui si aggiunge una visione per la quale è quasi inutile fare oggi scelte ed esperienze per costruire il futuro, visto che il futuro è imprevedibile.



- ✓ Il 52,7% degli intervistati tuttavia si pone l'obiettivo a breve periodo di riuscire a trovare un'occupazione stabile, che va intesa non solamente in termini contrattuali, ma in senso più lato come garanzia di continuità professionale.

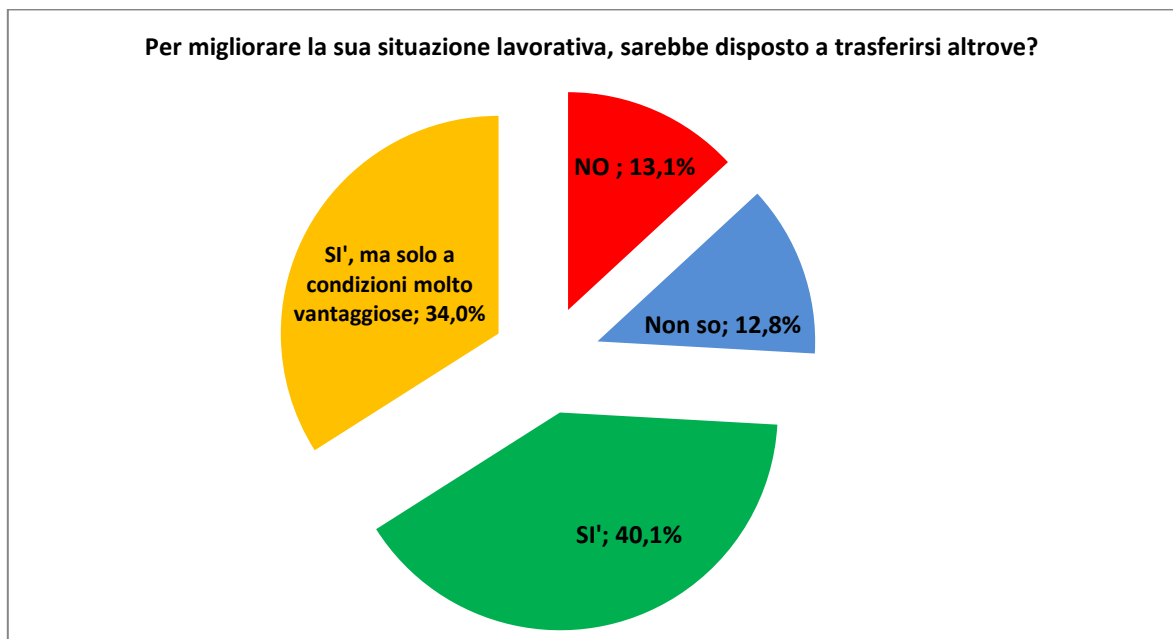
Fig. 9: Percezione del futuro professionale a breve periodo



Propensione alla mobilità e percezioni sul lavoro:

- La *propensione alla mobilità* dei giovani marchigiani risulta elevata: il 40,1% si dichiara pronto a trasferirsi altrove, pur di migliorare la propria condizione lavorativa; il 34% è potenzialmente disponibile, ma solo in caso ne valga veramente la pena; un ulteriore 12,8% è indeciso ed infine il restante 13,1% è contrario ad ogni tipo di trasferimento.

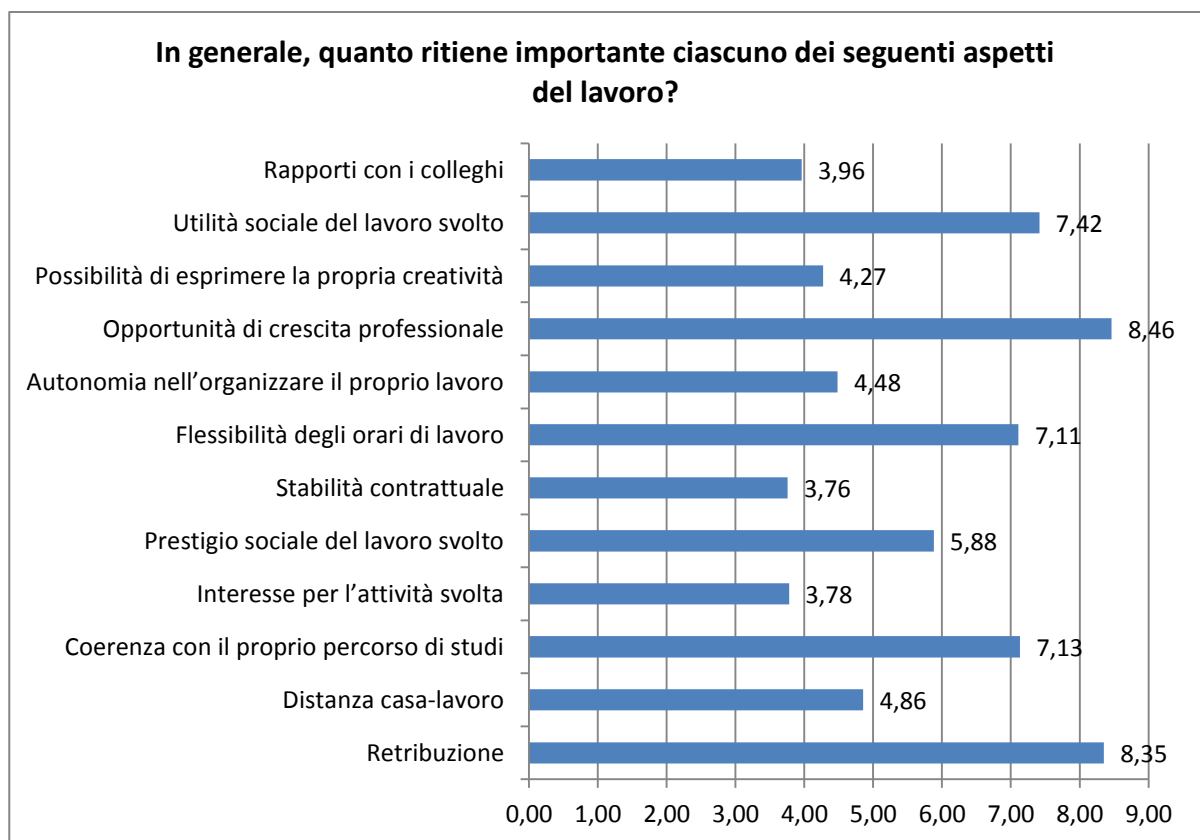
Fig.10: disponibilità alla mobilità dei giovani marchigiani per motivi di lavoro





- Riguardo all'importanza che i giovani attribuiscono ai vari aspetti che circondano il mondo del lavoro, si evidenzia una grande attenzione alla retribuzione e alla crescita professionale. Segue a sorpresa l'utilità sociale del lavoro svolto, che evidentemente svolge un ruolo importante nella soddisfazione personale sul posto di lavoro, quindi la coerenza con il proprio percorso di studi e la *flessibilità degli orari di lavoro*. Quest'ultimo dato è abbastanza singolare, poiché significa che l'esigenza di stabilità e sicurezza per il futuro non vanno ricercate esclusivamente all'interno degli schemi rigidi del contratto a tempo indeterminato, ma possono assumere forme diverse anche grazie all'utilizzo di contratti più flessibili, dove però la flessibilità deve essere intesa in maniera positiva. In sintesi: il problema essenziale è il lavoro, non il tempo indeterminato.

Fig. 11: importanza percepita degli aspetti del lavoro (media valori da 1 a 10)



- Gli elementi invece che sono percepiti come più importanti per poter accedere al mondo del lavoro riguardano prevalentemente la sfera personale: impegno e tenacia, flessibilità (intesa come capacità ad essere elastici, adattabili alle diverse situazioni), spirito di iniziativa, conoscenze e competenze personali, conoscenza delle lingue. Non manca una componente molto sentita che riguarda la fortuna. Poco importanti risultano il titolo di studio, segno di una profonda spaccatura tra mondo della scuola e mondo del lavoro, le conoscenze informatiche (forse perché si danno per scontate) ed altri aspetti di tipo estetico e caratteriale.



PROFILI DEI GIOVANI MARCHIGIANI

Dal panorama descritto emerge una multipla e complessa caratterizzazione dei giovani marchigiani, che potrebbero essere accorpati all'interno di gruppi più o meno omogenei, caratterizzati da profili comuni:

- Nel primo gruppo, che risulta di gran lunga il più numeroso, ritroviamo i giovani **“preoccupati”** soprattutto di trovare un'occupazione stabile e duratura, spesso turbati dal proprio futuro e convinti che esso sia indipendente o non completamente controllabile attraverso le proprie scelte personali. All'interno di questo gruppo, composto in prevalenza da donne, ritroviamo la componente di giovani più “matura” sotto il profilo anagrafico, il cui percorso occupazionale ha seguito traiettorie spesso frammentate e prive di linearità. Essi lasciano trapelare un forte senso di insicurezza rispetto al proprio futuro lavorativo: la speranza di trovare un lavoro stabile è la posizione che ricorre con maggiore frequenza sia tra i giovani in cerca di occupazione sia tra coloro che hanno un'occupazione “instabile” e denota un atteggiamento caratterizzato da una scarsa propensione al rischio che penalizza aspirazioni e prospettive di crescita professionale. Essi sono quindi spaventati, sconsolati, spesso afflitti, ma tuttavia attivi e disposti a fare sacrifici pur di lavorare.
- Il secondo gruppo di giovani è rappresentato da coloro che potremmo definire **“fatalisti”**, che aspettano l'evolversi del mercato del lavoro senza preoccuparsi eccessivamente di quello che verrà. Esso rappresenta circa il 10% dell'intera popolazione ed è composto in prevalenza da maschi. Sebbene sia un gruppo di non semplice interpretazione, il profilo di questi giovani si caratterizza per una diffusa assenza di aspettative e di progetti imminenti, riconducibile a due motivazioni prevalenti: sovrapposizione tra “dimensione lavorativa” e “percorso formativo” (l'ingresso in via definitiva nel mercato del lavoro è visto come una fase successiva allo step formativo e rappresenta un aspetto al quale questa componente di giovani guarda con crescente attenzione, ma senza subire eccessive pressioni); effetto “distacco”, che si concretizza in un atteggiamento rinunciatario rispetto alla possibilità (percepita) di incidere in maniera diretta sulla costruzione del proprio percorso di crescita professionale. L'attesa si traduce quindi in uno “stare alla finestra”, aspettando tempi migliori e sperando che le condizioni strutturali del mercato del lavoro possano facilitare i percorsi di inserimento occupazionale.
- Nel gruppo dei **“conservatori”** (circa l'8% del totale), ritroviamo giovani con un livello di istruzione medio-alto, che hanno maturato esperienze di lavoro eterogenee, riuscendo a dare continuità al proprio percorso occupazionale e in molti casi consolidando la propria condizione lavorativa anche dal punto di vista contrattuale. Il mercato del lavoro viene percepito come frustrante, scarsamente gratificante e difficilmente conciliabile con le proprie aspettative personali, tuttavia l'aver raggiunto una certa stabilità lavorativa spinge questo gruppo di giovani ad assumere un atteggiamento “difensivo”, orientato a salvaguardare la stabilità ottenuta. Lo sforzo va quindi concentrato sull'obiettivo di mantenere l'attuale occupazione o di consolidarne una migliore, con l'intento di vivere giornata per giornata, accontentandosi di quello che si ha, con l'intento di non perderlo.
- Il gruppo dei **“positivi”**, infine, è rappresentato da una percentuale assolutamente minoritaria del campione (intorno al 5%, prevalentemente uomini tra i 30 e i 35 anni di età). Si compone di giovani fiduciosi delle proprie possibilità e di quelle che offre il mercato del lavoro, interessati



soprattutto a migliorare la propria condizione economica e professionale. Il loro percorso occupazionale, arricchito da molteplici esperienze, si caratterizza per elevati livelli di flessibilità contrattuale e per il definirsi di un *identikit* professionale di alto profilo, che percepisce la condizione di instabilità contrattuale come un elemento “consueto” per chi vive il proprio percorso di crescita lavorativa, associandolo alla dimensione della “consulenza” piuttosto che all’area del lavoro dipendente. La dinamicità con cui questo gruppo di giovani si rapporta al mercato del lavoro viene rafforzata da una marcata disponibilità alla mobilità territoriale e da un’elevata propensione a considerare nuove opportunità lavorative, purchè coerenti con il proprio progetto di crescita professionale. In sintesi, essi vogliono di più e pensano di poterlo ottenere, sicuri delle proprie scelte.

Le persone che non rientrano in questi gruppi seguono traiettorie diverse, spesso trasversali o isolate, di difficile interpretazione. Meritano una menzione gli “**inattivi per scelta**”, ovvero coloro non interessati a lavorare (oppure interessati solo alle proprie condizioni), che risultano una percentuale assolutamente marginale del campione (si stima meno dell’1%) e quindi non meritevole di ulteriori approfondimenti. Tale dato appare già indicativo di per sé, in quanto ridimensiona notevolmente il fenomeno dei giovani che si auto-escludono dal mercato del lavoro per scelta personale, probabilmente perché non hanno bisogno di lavorare.