

Generation PNRR

Conoscere i giovani per capire le sfide del Pnrr

Lavoro

Maggio 2022





CONTESTO

- Il PNRR è il grande progetto che la UE ha avviato per costruire il mondo in cui abiteranno gli europei di domani.
- Per capire le sfide del PNRR è utile partire da uno sguardo d'insieme sulla situazione delle generazioni più giovani e intercettarne bisogni e priorità.
- E' chiara l'importanza dei giovani e la loro rilevanza per il futuro del Paese ma, nel discorso pubblico, le narrazioni che li rappresentano sono spesso contraddittorie. Si osserva una discrepanza sistematica tra come i giovani si percepiscono e come sono percepiti dalle generazioni più mature, e quindi dai decisori.

OBIETTIVO DELLO STUDIO

Costruire un **quadro di conoscenze sugli atteggiamenti dei giovani rispetto al futuro, utile a inquadrare le sfide del PNRR per il rilancio del Paese (transizione ecologica, digitalizzazione, lavoro ecc.).**

IL DISEGNO DELLA SURVEY

Universo di riferimento

Popolazione italiana dai 18 ai 74 anni

Campione

1543 interviste a persone di età compresa tra i 18-74 anni

Un campione rappresentativo di 1.000 giovani dai 18 ai 35 anni è stato comparato con un campione di controllo di 500 adulti dai 36 ai 74 anni

Tecnica di raccolta dati

**Intervista web (Computer Assisted Web Interview);
Questionario strutturato, della durata di circa 30 minuti**

Ponderazione

Il campione finale è stato ponderato per le seguenti 3 variabili incrociate:

- Area geografica (NordOvest – NordEst – Centro – Sud)
- Sesso
- Età (18-26 anni, 27-34 anni, 35-54 anni, 55-74 anni)

Fieldwork

Dal 19 al 27 aprile 2022



TRE GRANDI AMBITI DI RICERCA

FUTURO

1. Fiducia nel futuro
2. Lavoro
3. Tecnologia
4. Formazione

IDENTITA'

1. Politica
2. Europa
3. Fuga dall'Italia
4. Risentimento

STILI DI VITA

1. Post-consumismo
2. Denatalità
3. Città e simpler life
4. Salute psicologica



I TEMI ESPLORATI

FIDUCIA NEL FUTURO

- È comune l'opinione che i giovani, cresciuti tra crisi economica, ambientale e pandemia, ritengano che "l'età dell'oro" e i bei tempi di prosperità siano ormai alle spalle. Per il futuro non ci aspetta nulla di buono perché sembra imminente una catastrofe ecologica. L'età dell'oro è davvero alle spalle? Quanta fiducia si ripone nel futuro? Quali sono le preoccupazioni dei giovani per il futuro? Quali sono gli elementi di speranza?

LAVORO

- In Italia attualmente molti indicatori segnalano uno scenario lavorativo poco favorevole ai giovani: alti tassi di disoccupazione, record di Neet, precarietà, retribuzioni modeste. Allo stesso tempo non è infrequente, nel discorso pubblico, che vengano messe in evidenza testimonianze di imprenditori che non trovano forza lavoro, concorsi cui non si presenta nessuno, etc. Cosa cercano i giovani dal lavoro? Come si spiega il mismatch tra domanda e offerta di lavoro? Che dimensioni e che cause ha il fenomeno della «Great Resignation» in Italia? Come vedono i giovani lo smartworking?

TECNOLOGIA

- I giovani sono generalmente presentati come paladini della tecnologia: nativi digitali, naturalmente on-life, etc. Alcune ricerche sociologiche, tuttavia, fanno emergere come i giovani abbiano una visione più realistica della tecnologia rispetto ai più maturi, ne percepiscono maggiormente sia i rischi che le opportunità. Che rapporto hanno i giovani con la tecnologia? La tecnologia porta più vantaggi o svantaggi? Quali svantaggi porta la tecnologia? Come vedono il futuro della tecnologia i giovani?

FORMAZIONE

- Nel discorso pubblico, a livello generale, si percepisce una forte insoddisfazione per il sistema scolastico: le cause di tale insoddisfazione sono affrontate con argomenti diversi e talora discordanti: la DAD, la qualità del corpo insegnante, alcuni pensano che il sistema formativo italiano non prepari adeguatamente al mercato del lavoro, altri ritengono che con l'introduzione dell'alternanza scuola lavoro si affermi una visione troppo «produttivistica» della scuola. Qual è il livello di soddisfazione verso la propria formazione? Quali sono i difetti della scuola italiana? Quale dovrebbe essere l'obiettivo della formazione?



I TEMI ESPLORATI

POLITICA

- Le giovani generazioni sono associate a iniziative politiche che sembrano indicare un ritorno all’impegno militante: Fridays for Future, manifestazioni sull’alternanza scuola lavoro, referendum, petizioni online, etc. Allo stesso tempo molte ricerche a livello europeo segnalano tra i giovani alti gradi di astensionismo, livelli di fiducia estremamente modesti verso i partiti e le istituzioni. *Come si conciliano attivismo e disinteresse? Come approcciano i giovani il tema della politica? Quali sono i temi politici che stanno maggiormente a cuore ai giovani? Che rapporto hanno i giovani con le istituzioni? Destra e sinistra esistono ancora per i giovani? Come concepiscono la democrazia? C’è un problema con la rappresentatività ?*

EUROPA

- Generalmente i giovani sono rappresentati come più europeisti rispetto alle altre generazioni. In che misura questo è vero? Quanta fiducia hanno i giovani nell’Europa? È possibile che si sentano più europei che italiani? ? Il legame con la loro città e con la loro nazione si è affievolito rispetto alle altre generazioni? Genitori italiani hanno allevato i figli europei? Cosa c’è in Europa che in Italia non c’è? Essere europei significa anche atlantisti o qualcosa è cambiato nel rapporto con l’America?

FUGA DALL’ITALIA

- Negli ultimi anni è sempre più comune sentire di giovani di ogni estrazione che si trasferiscono o pensano di trasferirsi all’estero. Quanto è esteso come fenomeno? Quanti giovani rischia di perdere il nostro Paese? Qual è il ruolo dei genitori nell’indirizzare questo fenomeno? E’ il sintomo di una crisi più generale delle elites? È possibile che le restrizioni imposte dalla pandemia abbiano attenuato il fenomeno, ma che questo riprenderà vigore non appena si tornerà alla normalità?

RISENTIMENTO

- Le istanze dei giovani, in questi anni di pandemia, sono state scarsamente ascoltate dalle istituzioni. Quanto sono diffusi sentimenti di rabbia e risentimento? A quali conseguenze possono portare? Ci sono dei destinatari specifici di questi sentimenti? C’è un risentimento specifico verso le generazioni più mature? È possibile che la solidarietà generazionale venga meno?

I TEMI ESPLORATI

POST CONSUMISMO

- In reazione alle preoccupazioni ambientali sembrano diffondersi diverse pratiche ecologiche, tra cui una generale diminuzione dei consumi. Fino a qualche anno fa tale prospettiva era vista in modo negativo, come “pauperismo” che deprime i consumi. Oggi diverse pratiche, come la compravendita di articoli usati o il diffondersi di pratiche zero waste e minimaliste, sembrano conferire una diversa connotazione valoriale al concetto di «consumo» e, in ultima istanza, di «capitalismo». Cosa pensano i giovani? In che misura adottano pratiche non consumistiche? Sta cambiando l’approccio al consumo? Si prefigura un superamento della società dei consumi? In quale direzione? La prospettiva della «decrescita» appare percorribile? O si tratta solo di atteggiamenti «di facciata»?

DENATALITÀ

- Il costante declino del tasso di natalità è un’evidenza ben più che preoccupante. Generalmente se ne dà un’interpretazione economica (precarietà, incertezza lavorativa, etc.). È possibile che ci siano altre cause più profonde di ordine culturale? La sfiducia verso il futuro è la base di questo fenomeno? Come affrontano i giovani il tema della natalità e della genitorialità? Come vedono i giovani la famiglia del futuro? Quali sono le aspettative dei giovani in termini di genitorialità? Quali sono gli ostacoli ad un incremento della natalità? Esistono incentivi efficaci per facilitare le prospettive di genitorialità?

SIMPLER LIFE

- L’urbanizzazione è un fenomeno che, negli anni recenti, è cresciuto significativamente. Come reazione ad un modello non più sostenibile iniziano a diffondersi tendenze che prospettano un “ritorno al contado”, ad una vita più semplice, più sobria e a contatto più stretto con la natura. Quanti giovani accarezzano la prospettiva di una *simpler life*? Come se la immaginano? A quali condizioni? Dove si vedono a vivere nel futuro? In campagna, in montagna? Come si immaginano l’evoluzione delle città nel futuro?

SALUTE PSICOLOGICA

- Già prima della pandemia molti studi certificavano un aumento delle problematiche psicologiche tra i giovani. I vari lockdown non hanno certo migliorato la situazione. Nell’opinione comune si percepisce una generale depressione dei giovani. Quali sono le dimensioni del fenomeno? Come si percepiscono i giovani? Quali sono le difficoltà che incontrano? E’ cambiato il concetto di salute mentale e benessere psicologico? E la sua rilevanza nella vita delle persone? Che pratiche adottano i giovani per star bene a livello psicologico? Come ha influito la pandemia sul benessere psicologico dei giovani?



LAVORO





INTERROGATIVI SU «LAVORO»

- **Cosa cercano i giovani dal lavoro?**
 - Quali obiettivi lavorativi si pongono? Come valutano le offerte di lavoro? Quanto peso ha l'eticità dell'impresa nella scelta del lavoro? Lavorare ha valore in sé? Potendo starebbero senza lavorare?
- **Che dimensioni e che cause ha il fenomeno della «Great Resignation» in Italia?**
 - I giovani sono soddisfatti dai loro lavori? Esiste davvero un fenomeno delle dimissioni di massa? Quanti hanno cambiato lavoro? O stanno pensando di farlo? E' diffuso maggiormente tra i giovani? E come si spiega?
- **Come si spiega il mismatch tra domanda e offerta di lavoro?**
 - Molti indicatori segnalano uno scenario lavorativo poco favorevole ai giovani: alti tassi di disoccupazione, record di Neet, precarietà, retribuzioni modeste. Allo stesso tempo non è infrequente, nel discorso pubblico, che vengano messe in evidenza testimonianze di imprenditori che non trovano forza lavoro, concorsi cui non si presenta nessuno, etc. Come si spiega questo mismatch tra domanda e offerta di lavoro? Di chi è la responsabilità di tale mismatch?
- **Come vedono i giovani lo smartworking?**
 - Ha più vantaggi o svantaggi? In che misura è desiderabile lo smartworking?
- **La fine del posto fisso?**
 - I giovani pensano ancora che faranno «lo stesso lavoro tutta la vita»? O si aspettano carriere caratterizzate sempre più da instabilità e cambiamento? Come vivono questa situazione? Sono spaventati?



IL LAVORO- IN SINTESI

1. Cosa cercano i giovani dal lavoro?

- Cercano principalmente sicurezza ed uno stipendio adeguato. In subordine work-life balance e autorealizzazione

2. Che dimensioni e che cause ha il fenomeno della «Great Resignation» in Italia?

- Molto ampie: negli ultimi anni tre quarti dei giovani hanno pensato di voler cambiare lavoro, metà ha cercato attivamente un nuovo lavoro, il 40% l'ha cambiato

3. Come si spiega il mismatch tra domanda e offerta di lavoro?

- Il mismatch si spiega principalmente con stipendi bassi, contratti precari, aspettative irrealistiche delle imprese

4. Come vedono i giovani lo smart working?

- Pochi dubbi: lo smart working porta vantaggi. La soluzione ideale è uno smart working ibrido

5. La fine del posto fisso?

- Quasi nessuno crede che in futuro si farà ancora «lo stesso lavoro per tutta la vita» come nel secolo scorso, ma cambiare non spaventa

Cosa cercano dal lavoro?

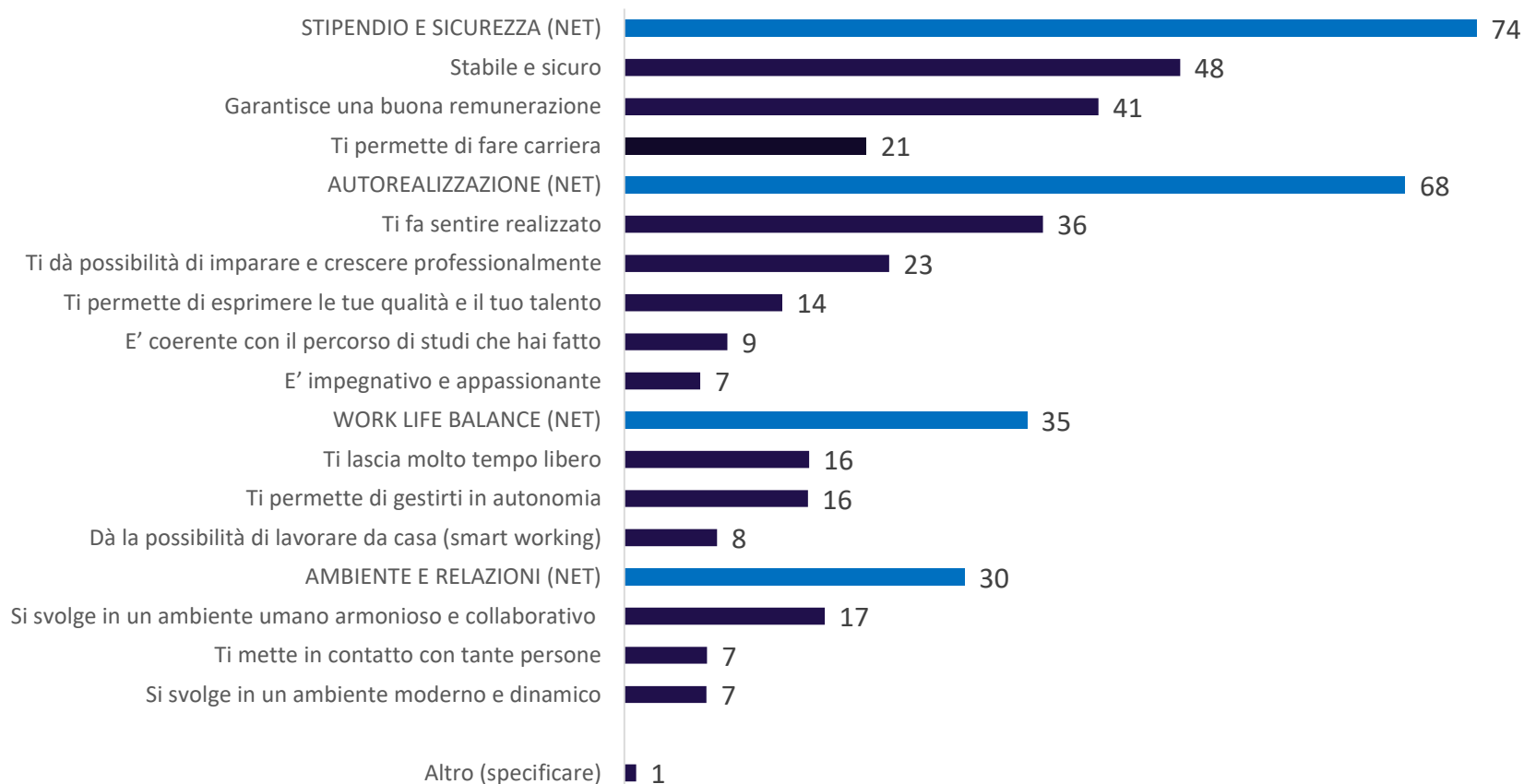
Quali obiettivi lavorativi? Come valutano le offerte?

IL LAVORO IDEALE: STABILE, PAGATO IL GIUSTO E CHE TI FACCIA SENTIRE REALIZZATO

Base: giovani 18-34 anni (n=740)

LE CARATTERISTICHE DEL LAVORO IDEALE

Com'è il tuo lavoro ideale?



NON SI DEVONO CORRERE RISCHI: IMPIEGO DA DIPENDENTE, NEL SETTORE PUBBLICO, IN UNA GRANDE ORGANIZZAZIONE

Base: totale campione (n=981)

IL POSTO DI LAVORO IDEALE

Potendo scegliere preferiresti un lavoro.....

	Giovani (18-34 anni)	Maturi (35-74 anni)	Delta (giovani-maturi)
	721 %	260 %	
Dipendente	58	62	-3
Autonomo	42	38	+3
Settore Pubblico	54	61	-6
Settore Privato	46	39	+6
Azienda Grande	51	41	+10
Azienda Mediopiccola	49	59	-10

GLI ASPETTI «IGIENICI» DEL RAPPORTO DI LAVORO - STIPENDIO, EQUILIBRIO FRA VITA PRIVATA E LAVORO - PREVALGONO SULLA SPINTA ALL'AUTOREALIZZAZIONE

Base: totale campione (n=981)

I FATTORI IMPORTANTI NELLA SCELTA

Nella scelta di accettare un lavoro, quanto contano per te i seguenti fattori..... (% prima posizione)

	Giovani (18-34 anni)	Maturi (35-74 anni)	Delta (giovani-maturi)
	721 %	260 %	
Stipendio	27	28	-1
Equilibrio fra vita privata e lavoro	24	30	-6
Piacere di lavorare	19	23	-4
Ambiente piacevole e stimolante	15	7	+7
Comportamento etico dell'azienda rispetto ad ambiente e diritti umani	8	5	+3
Posizione adeguata	7	6	+1
Totale	100	100	

*Cresciuti in una fase di crisi prolungata, i giovani di oggi sono decisamente «risk averse»:
il mito dell'imprenditore non abita qui*

PER LA MAGGIORANZA LA PROSPETTIVA DI NON LAVORARE E VIVERE DI RENDITA E' ANCORA UN SOGNO

Base: totale campione (n=981)

VIVERE DI RENDITA

Potendo, vivresti di rendita?

	Giovani (18-34 anni)	Maturi (35-74 anni)	Delta (giovani-maturi)
	721 %	260 %	
Si	61	71	-9
No	39	29	+9
Totale	100	100	

Great Resignation?

Esiste? Come si spiega?



LA MAGGIORANZA DEI GIOVANI E' MODERATAMENTE SODDISFATTA DEL PROPRIO LAVORO

Base: lavoratori (n=689)

LA SODDISFAZIONE VERSO IL LAVORO ATTUALE

Nel complesso quanto sei soddisfatto del tuo lavoro? Rispondi con un voto da 1 a 10 dove 1 indica «per nulla soddisfatto» e 10 indica «estremamente soddisfatto»

	Giovani (18-34 anni)	Maturi (35-74 anni)	Delta Giovani-Maturi
	455 %	234 %	
TOTALE INSODDISFATTO (voti 1-5)	22	23	-1
Per niente (voti 1-3)	7	7	+0
Poco (voti 4-5)	14	15	-1
NE' SODDISFATTO NE' INSODDISFATTO (voto 6)	16	12	+4
Abbastanza (voti 7-8)	46	45	+1
Molto (voti 9-10)	16	20	-4
TOTALE SODDISFATTO (voti 7-10)	62	65	-3
Voto medio	6,8	6,9	-0,2
Totale	100	100	



I maturi non sono molto più soddisfatti

C'E' PERO' ARIA DI GREAT RESIGNATION: NEGLI ULTIMI 2-3 ANNI META' HA CERCATO ATTIVAMENTE UN NUOVO LAVORO, IL 40% L'HA CAMBIATO

Base: lavoratori (n=689)

IL FENOMENO DELLA GREAT RESIGNATION

Negli ultimi 2-3 anni, ti è capitato di... (% risposte positive)

	Giovani (18-34 anni)	Maturi (35-74 anni)	Delta (giovani-maturi)
	455 %	234 %	
Ha pensato che gli piacerebbe cambiare lavoro	75	62	+12
Si è guardato intorno, alla ricerca di nuove opportunità	75	52	+23
Ha cercato attivamente un nuovo lavoro (CV, head hunter, ecc. ...)	54	42	+12
Ha rifiutato un'offerta di lavoro	46	24	+22
Ha cambiato lavoro	40	18	+22

Il fenomeno appare uno specifico giovanile, tra i maturi è molto più contenuto

ALLA BASE DELLA *GREAT RESIGNATIONS* STANNO BISOGNI DI BASE: UNO STIPENDIO MIGLIORE, UN LAVORO STABILE, FARE UN LAVORO CHE PIACE

Base: giovani 18-34 anni (n=739)

LE CAUSE DELLA GREAT RESIGNATION

Nell'ultimo anno in molti paesi del mondo molte persone si sono dimesse dai loro posti di lavoro. Secondo te, quali sono le cause? Per quali motivi, nello stesso momento, molte persone hanno preso la decisione di lasciare il lavoro?



LASCIARE UN LAVORO SENZA AVERE UN'ALTERNATIVA NON E' UNA BUONA IDEA

Base: totale campione (n=981)

CAMBIARE LAVORO SENZA UN'ALTERNATIVA

Se una persona si trovasse in difficoltà a causa di un lavoro insoddisfacente e desse le dimissioni pur non disponendo di un posto alternativo, come lo valuteresti?
Rispondi con un voto da 1 a 10, dove 1 significa che lo valuteresti "in modo del tutto negativo", 10 che lo valuteresti "in modo del tutto positivo"

	Giovani (18-34 anni)	Maturi (35-74 anni)	Delta Giovani-Maturi
	721 %	260 %	
TOTALE NEGATIVO (voti 1-5)	43	42	+0
Per niente positivo (voti 1-3)	17	21	-3
Poco positivo (voti 4-5)	25	22	+4
NEUTRO (voto 6)	15	18	-3
Abbastanza positivo(voti 7-8)	31	30	+1
Molto positivo(voti 9-10)	11	10	+1
TOTALE POSITIVO (voti 7-10)	42	40	+3
Voto medio	5,9	5,7	+0,1
Totale	100	100	

LA STRATEGIA DEI GIOVANI E' ASPETTARE L'OCCASIONE GIUSTA PER ANDARSENE

Base: totale campione (n=981)

FAR FRONTE AD UN LAVORO INSODDISFACENTE

Se tu oggi ti trovassi nella situazione descritta sopra, cosa faresti?

	Giovani (18-34 anni)	Maturi (35-74 anni)	Delta (giovani-maturi)
	721 %	260 %	
<i>Pur di non restare senza lavoro, cercherei di farmene una ragione</i>	17	25	-8
<i>Aspetterei l'occasione giusta per andarmene</i>	77	68	+10
<i>Darei subito le dimissioni</i>	6	7	-1
Totale	100	100	

Il mismatch tra domanda e offerta di lavoro

Che cause ha? Di chi sono le responsabilità?

LE CAUSE DEL MISMATCH: STIPENDI BASSI, CONTRATTI PRECARI, ASPETTATIVE IRREALISTICHE DELLE IMPRESE, GAP FRA COMPETENZE RICERCATE E OFFERTE

Base: totale campione (n=981)

LE CAUSE DEL MISMATCH TRA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO

Si parla molto del fatto che le imprese oggi non riescano a trovare il personale per svolgere alcune mansioni e d'altro canto in Italia abbiamo molti disoccupati, soprattutto fra i giovani. Secondo te, perché succede?

	Giovani (18-34 anni)	Maturi (35-74 anni)	Delta (giovani-maturi)
	739 %	383 %	
<i>Le imprese offrono stipendi e salari molto bassi</i>	64	56	+9
<i>Le imprese offrono solo occupazioni precarie (contratti a termine, stage, ecc.)</i>	61	67	-5
<i>Le imprese pretendono esperienza e competenze anche per chi è al primo impiego</i>	52	42	+10
<i>Le imprese richiedono una formazione tecnica, i giovani hanno una formazione liceale</i>	22	23	-0
<i>Per gli italiani di oggi vivere con il reddito di cittadinanza è meglio che lavorare</i>	19	28	-9
<i>I lavoratori italiani di oggi non sono più disposti a sacrificarsi come quelli di una volta</i>	17	31	-14
<i>I giovani italiani hanno famiglie alle spalle e non sono disposti ad accettare un lavoro qualunque</i>	16	27	-11
<i>Le imprese offrono lavori manuali, che gli italiani di oggi non vogliono più svolgere</i>	16	20	-4

Tra i maturi è più diffusa la narrazione dei giovani «choosy»

LA RESPONSABILITA' E' ATTRIBUITA SOPRATTUTTO ALLE IMPRESE, MA I LAVORATORI NON SONO ESTRANEI A QUESTA SITUAZIONE

Base: totale campione (n=981)

LA RESPONSABILITA' DEL MISMATCH TRA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO

Pensi che la responsabilità di questa situazione sia soprattutto delle imprese o dei lavoratori?

	Giovani (18-34 anni) 721 %	Maturi (35-74 anni) 260 %	Delta (giovani-maturi)
Soprattutto delle imprese	45	35	+9
Di entrambi in egual misura	42	53	-10
Soprattutto dei lavoratori	13	12	+1
Totale	100	100	

Lo smart working

Piace? Presenta più vantaggi o svantaggi?

POCHI DUBBI SULLO SMART WORKING: PORTA SOPRATTUTTO VANTAGGI

Base: totale campione (n=981)

LA VANTAGGIOSITA' DELLO SMART WORKING

Oggi si parla molto di SMART WORKING, regime che prevede di poter lavorare anche da casa. Alcuni sostengono che lo Smart Working sia vantaggioso, altri all'opposto ritengono invece che nel breve periodo si possono ottenere dei vantaggi, ma che a lungo andare gli svantaggi saranno maggiori dei vantaggi. Tu cosa pensi?

	Giovani (18-34 anni)	Maturi (35-74 anni)	Delta (giovani-maturi)
	721 %	260 %	
Più vantaggi che svantaggi	74	61	+13
Più svantaggi che vantaggi	26	39	-13
Totale	100	100	

I maturi hanno sicuramente più dubbi

LA SOLUZIONE IDEALE E' UNO SMART WORKING IBRIDO

Base: totale campione (n=981)

LO SMART WORKING IDEALE

Se tu potessi usare lo Smart Working come preferiresti organizzarti?

	Giovani (18-34 anni)	Maturi (35-74 anni)	Delta (giovani-maturi)
	721 %	260 %	
Smart working ibrido	65	55	+10
Metà dei giorni della settimana in sede e metà in Smart Working / casa	30	26	+4
3 o 4 giorni alla settimana in sede e i restanti in Smart Working/a casa	20	13	+7
3 o 4 giorni alla settimana in Smart Working / a casa e i restanti in ufficio	16	16	-1
Lavoro in presenza	22	33	-12
Il mio tipo di lavoro si può svolgere solo di persona, in presenza	15	18	-4
Tutti i giorni in sede	7	15	-8
Full smart working	13	12	+1
Tutti i giorni in Smart Working/a casa	13	12	+1
Totale	100	100	



Fine del posto fisso?

I giovani si aspettano di cambiare spesso lavoro? Sono spaventati da questa eventualità?

QUASI NESSUNO CREDE CHE IN FUTURO SI FARA' ANCORA «LO STESSO LAVORO PER TUTTA LA VITA», COME NEL SECOLO SCORSO

Base: lavoratori (n=689)

LA FINE DELLO «STESSO LAVORO PER TUTTA LA VITA»

Nel secolo passato i nostri genitori e i nostri nonni in molti casi hanno svolto lo stesso lavoro per tutta la vita. Alcuni sostengono che in futuro questo cambierà e dovremo riconvertirci lavorativamente anche più volte nel corso della vita. Quanto ti sembra probabile questa eventualità?

	Giovani (18-34 anni)	Maturi (35-74 anni)	Delta (giovani-maturi)
	455 %	234 %	
TOTALE MOLTO+ABBASTANZA	81	86	-4
<i>Molto probabile</i>	28	28	+1
<i>Abbastanza probabile</i>	53	58	-5
TOTALE POCO+PER NIENTE	19	14	+4
<i>Poco probabile</i>	16	12	+4
<i>Per niente probabile</i>	2	2	+0
Totale	100	100	

I RAGAZZI METTONO IN CONTO CHE LA LORO CARRIERA LAVORATIVA SARA' CARATTERIZZATA DA DIVERSI CAMBIAMENTI

Base: lavoratori (n=689)

LE PROSPETTIVE PERSONALI DI CARRIERA

Secondo te, la tua prospettiva sarà di...

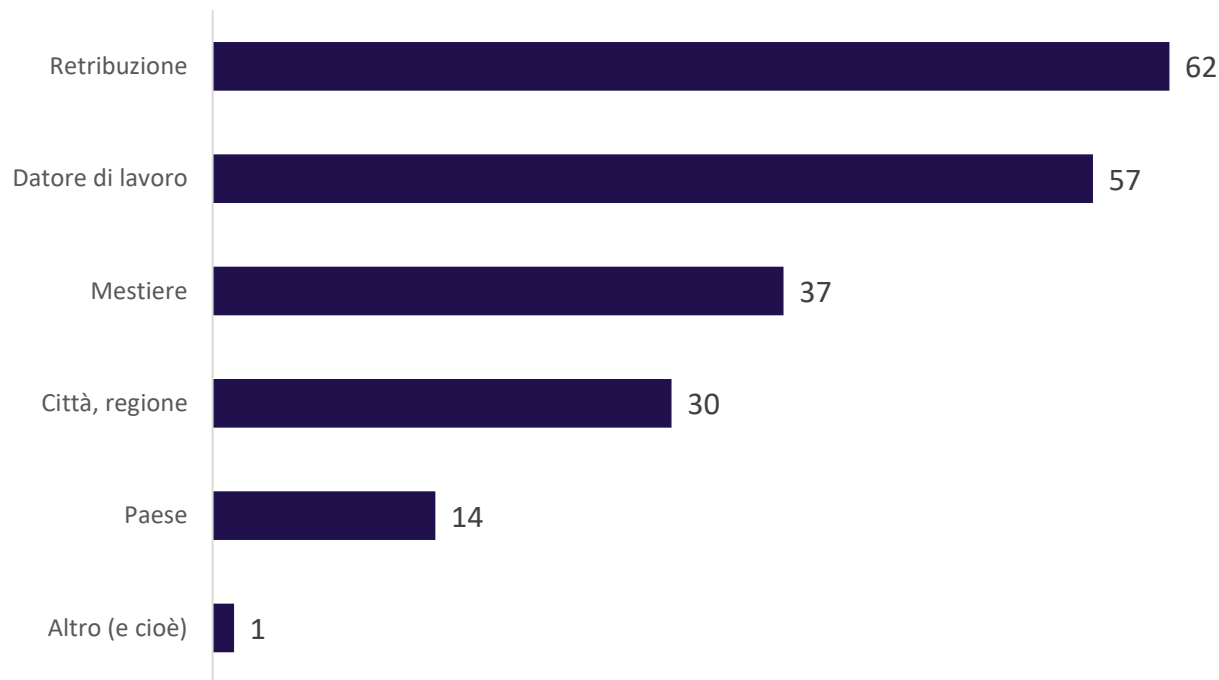
	Giovani (18-34 anni)	Maturi (35-74 anni)	Delta (giovani-maturi)
	455 %	234 %	
CARRIERA ALL'INSEGNA DEL CAMBIAMENTO	81	58	+22
<i>Cambiare qualche volta lavoro ma mantenere una sostanziale stabilità</i>	60	43	+17
<i>Cambiare molte volte lavoro, alternando periodi in cui il lavoro c'è e altri in cui non c'è</i>	15	9	+5
<i>Non potere contare su un lavoro stabile</i>	5	6	-0
CARRIERA ALL'INSEGNA DELLA STATICITA'	19	42	-22
<i>Lavorare nello stesso posto per tutta la vita</i>	19	42	-22
Totale	100	100	

Quasi la metà dei maturi si aspetta invece di lavorare nello stesso posto per tutta la vita

I GIOVANI SI ASPETTANO CHE DI CAMBIARE DATORE DI LAVORO E RETRIBUZIONE MA CONTINUANDO A FARE LO STESSO MESTIERE

Base: giovani 18-34 anni (n=740)

I CAMBIAMENTI ATTESI *E cosa prevedi che possa cambiare?*



non sono messi in conto il cambiamento di città e ancora meno di Paese

LA MAGGIORANZA NON E' PREOCCUPATA DALLA FINE DEL POSTO FISSO

Base: lavoratori (n=689)

LA PAURA DI CAMBIARE LAVORO

Quanto sei preoccupato dall'idea di dover cambiare più volte lavoro nel corso della vita?

Rispondi con un voto da 1 a 10, dove 1 significa che non sei "per niente preoccupato" e 10 che sei "preoccupatissimo"

	Giovani (18-34 anni)	Maturi (35-74 anni)	Delta Giovani-Maturi
	721 %	260 %	
TOTALE NON PREOCCUPATO (voti 1-5)	46	39	+6
Per niente preoccupato (voti 1-3)	19	18	+1
Poco preoccupato (voti 4-5)	27	21	+6
NEUTRO (voto 6)	17	20	-3
Abbastanza preoccupato (voti 7-8)	27	27	-0
Molto preoccupato (voti 9-10)	10	13	-3
TOTALE PREOCCUPATO (voti 7-10)	38	41	-3
Voto medio	5,6	5,8	-0,1
Totale	100	100	

Grazie

