

GIOVANI E SOCIETÀ DEI LAVORI. LA RILEVANZA DELLA LETTURA DEI SIGNIFICATI DEL LAVORO

di Giorgio Gosetti - (Università di Verona - Ricercatore)

1. Premessa

La sociologia del lavoro ha da tempo acquisito la consapevolezza del passaggio dalla società del lavoro alla società dei lavori, nella quale aumentano le biografie lavorative frammentate e ci si deve attrezzare per costruire un proprio percorso di lavoro, venuta meno la certezza del posto. Sullo sfondo, ad alimentare la diversificazione dei lavori, troviamo processi economici, politiche del lavoro, modelli organizzativi che ridisegnano il rapporto con il territorio di appartenenza, ridefinendone continuamente i confini. Nello stesso tempo le organizzazioni produttive e di servizio si alimentano delle risorse presenti nel territorio, si radicano nei processi sociali che lo connotano. A partire da questo contesto di fondo è quindi importante cogliere la relazione che i giovani stabiliscono con il lavoro, studiando i significati assegnati al lavoro, in una fase che pone al centro la dimensione del sapersi collocare nel lavoro, nei processi organizzativi complessi, così come del saper costruire autonomamente un proprio percorso lavorativo.

In questo contributo si intende riflettere specificatamente sul tema dei significati attribuiti al lavoro dai giovani, partendo dal presupposto che proprio la lettura dei significati consenta di mettere in luce la possibile connessione fra giovani e trasformazioni del lavoro in atto. La richiesta di sapersi collocare nei processi organizzativi e di costruire autonomamente una biografia fra lavori diversi, associata alla diffusione di politiche attive del lavoro e alla rilevanza assunta dalla dimensione cognitiva nei processi lavorativi, che ripropone in termini nuovi il ruolo della conoscenza come fattore strategico della produzione di beni e servizi, rendono centrale la riflessione sociologica sul tema dei significati del lavoro. Sia in termini teorici, in quanto concetto importante per l'interpretazione della relazione fra soggetto e contesto, sia in termini operativi, per cogliere i fattori alla base della disponibilità dei giovani ad essere coinvolti nelle politiche attive del lavoro, quello dell'analisi dei significati si presenta quindi come un percorso da intraprendere a partire dalla rivisitazione della tradizionale contrapposizione fra atteggiamento strumentale vs atteggiamento espressivo. Altre dicotomie interpretative vengono chiamate in causa (sicurezza del posto vs flessibilità/dinamismo, comunitarismo vs individualismo, ecc.), ricavate soprattutto da una lettura multidimensionale del rapporto che intercorre fra giovani e lavoro, un rapporto che sempre più si costruisce fra lavoro e non lavoro, ossia fra tempi/obiettivi del lavoro e tempi/obiettivi di quella fase della giornata o di quei periodi della vita non direttamente dedicati al lavoro.

2. Conoscenza e saper agire nel lavoro che cambia

La riflessione sui significati attribuiti al lavoro operata in questa sede si inserisce nel quadro delle trasformazioni che caratterizzano in questi ultimi anni il mondo del lavoro. Processi di cambiamento hanno interessato, infatti, sia gli aspetti organizzativi sia quelli di contenuto, ed in particolare hanno proposto il passaggio a forme di organizzazione del lavoro caratterizzate da maggiore flessibilità ed il rafforzamento della componente immateriale del lavoro. Se non ha implicato necessariamente una crescita della qualità del lavoro, l'economia della conoscenza sta divenendo comunque la prospettiva che sempre più spesso gli studiosi utilizzano per qualificare i tratti salienti del cambiamento, che stanno interessando il lavoro e le relazioni economiche. Una prospettiva che non riguarda solo l'ambito dell'economia e dei consumi, ma che si estende alla società, alla ridefinizione dell'organizzazione sociale del lavoro e dei rapporti sociali.

In questa sede possiamo individuare alcuni elementi del passaggio in atto, quelli che propriamente ci permettono di delineare i confini di una riflessione sul significato attribuito al lavoro dalla popolazione giovanile:

- una certa simultaneità di trasformazioni del lavoro, nel contenuto, nell'organizzazione, nel prodotto, e così via;
- una desincronizzazione sociale dei tempi del lavoro;

- l'emergere di modi nuovi di creare prodotti e servizi, con relazioni fra pubblico e privato e la messa in discussione della tradizionale divisione dei tempi e spazi del lavoro;
- il rafforzamento di processi individualizzazione attraverso la diversificazione dei tempi di lavoro e delle forme contrattuali;
- l'intersecarsi di aspetti tecnico-organizzativi, quali il passaggio dalla centralità delle funzioni a quella dei processi organizzativi, e dimensione sociale del lavoro, con una rilevanza sempre maggiore assegnata al saper lavorare in gruppo, costituire team e sapersi collocare all'interno di processi organizzativi e sistemi relazionali complessi e mutevoli.

Due aspetti da menzionare, in particolare, sono l'emergere di una nuova versione dell'economia centrata sulla conoscenza e la traduzione della dimensione bio-psico-sociale in fattore produttivo. Se la produzione di beni e servizi ha da sempre fatto uso della conoscenza, questa fase è caratterizzata dall'imporsi di un'economia cognitiva, mossa da un lavoro che trasforma conoscenza e si trasforma in conoscenza, creando valore mediato dalla conoscenza. All'interno della società ciò che conta è la possibilità di partecipare ai processi di apprendimento, nei quali si creano le condizioni per avvalersi della conoscenza pregressa e si produce nuova conoscenza, e la produzione è sempre più produzione di conoscenza a mezzo conoscenza. Ma la conoscenza ha la particolarità di essere una risorsa che non necessariamente viene costruita sul lavoro o per il lavoro, e non di rado ha un proprio fondamento trasversale nella vita delle persone e delle collettività. La conoscenza come risorsa dei processi organizzativi e lavorativi è legata alla persona, alla comunità, alle esperienze di vita. E quindi nei processi del lavoro vediamo che sempre più spesso è la dimensione della persona ad essere coinvolta nelle sue componenti bio-psico-sociali, andando a costituire quindi una forma di economia cognitiva che chiede la messa al lavoro di risorse personali.

Da queste premesse, pensiamo scaturisca la necessità di un'integrazione della tradizionale complementarietà fra *saper fare* e *saper essere* sul posto di lavoro, definendo, in termini concettuali ed operativi, una dimensione del *saper agire nel lavoro*: un costrutto complesso, legato non tanto alla capacità di adattamento quanto di valorizzazione trasversale delle diverse dimensioni esperienziali del soggetto all'interno del lavoro. Esperienze, lavorative e non, che producono conoscenze trasferibili nei processi organizzativi, ma allo stesso tempo sono anche in grado definire una presa di distanza dal processo lavorativo, poiché legate ad un *habitus* (vita e vissuto), che contraddistingue il soggetto, e potenzialmente lo colloca *oltre* il contributo diretto all'attività di costruzione del prodotto o servizio.

Un dato ulteriore che caratterizza lo sfondo è sicuramente quello della crescita di complessità del mondo del lavoro, che ad esempio è ben rappresentata da quanto sta avvenendo nel mercato del lavoro, sempre più caratterizzato da processi di frammentazione e individualizzazione, e dallo spostamento dell'idea di *posto* a quella di *percorso lavorativo*. La stessa analisi della qualità del lavoro attraverso le dimensioni che caratterizzano la lettura del posto (riconoscimento economico, aspetti ergonomici, complessità del lavoro, autonomia, partecipazione alle decisioni, ecc.) deve quindi essere integrata da indicatori che considerano il percorso lavorativo (continuità, coerenza interna, rapporto lavoro-non lavoro, ecc.).

Con questo quadro di fondo possiamo sviluppare alcune argomentazioni prendendo spunto dai risultati di una ricerca quantitativa che nel periodo marzo-maggio 2008 ha coinvolto un campione di 1270 studenti dell'Università di Verona, appartenenti a tre facoltà di diverso orientamento (Scienze della Formazione, Giurisprudenza e Medicina e Chirurgia), invitati a riflettere sul loro rapporto con il lavoro, le trasformazioni del lavoro e altre dimensioni rilevanti per comprendere il posto del lavoro nei progetti di vita (G. Gosetti, *Giovani e società dei lavori*, FrancoAngeli, Milano, 2008). Dai dati a disposizione abbiamo estratto quelli che ci consentono di focalizzare l'attenzione sui significati del lavoro, esaminando brevemente l'orientamento verso le trasformazioni, le caratteristiche del lavoro ritenute più rilevanti e il posto del lavoro fra gli aspetti più rilevanti nella vita.

3. Le trasformazioni del lavoro

I cambiamenti del lavoro in atto sono stati oggetto di una serie di interrogativi posti al campione della ricerca. In particolare, è stato chiesto di valutare se essi comportano (nessuno, poco, abbastanza, molto),

particolari effetti. Nel questionario è stata prevista anche l'opzione di risposta "non so", per misurare il livello di non conoscenza di uno o più aspetti del processo di cambiamento (dentro questa opzione sono state ricondotte anche le poche non risposte). In generale, vediamo che quattro intervistati su dieci sostengono che i cambiamenti in atto nel lavoro stanno provocando disorientamento, e una quota analoga che comportano la necessità di attivarsi da soli per trovare un lavoro e di fare formazione e aggiornarsi. Pochi sono i soggetti che si rifugiano nel non so, e lo fanno soprattutto per la valutazione di aspetti di carattere più generale (i vantaggi per il mondo delle imprese, le opportunità di sviluppo locale e l'individualismo nelle relazioni sociali). Per operare una lettura complessiva si è scelto di attribuire un punteggio da 1 a 4 ai rispettivi livelli degli effetti, ottenendo i valori (medie, dev. std., mediana e moda) riportati nella tab. 1.

Attivarsi da soli è sia una strategia di avvicinamento al lavoro sia una necessità indotta dai cambiamenti nel mondo del lavoro. I cambiamenti implicano un impegno individuale nella fase in cui assistiamo ad un aumento del livello di complessità del lavoro (mercato del lavoro, organizzazione delle aziende, ecc.), complessità che provoca disorientamento. La centralità dell'intraprendenza individuale traspare anche dalla rilevanza assegnata al sapersi formare e mantenere aggiornati, ma nello stesso tempo è sentita la necessità di un miglioramento delle relazioni fra domanda e offerta, che si esprime nelle richieste di supporto da parte dei meccanismi istituzionali di governo del mercato del lavoro. A risultare compresse dai cambiamenti sono le dimensioni relazionali e solidaristiche, indebolite da un rafforzamento del processo di individualizzazione, e le possibilità di conciliazione dei tempi/spazi/obiettivi di vita e lavoro e di costruzione di una vita autonoma. Dimensioni legate alla discontinuità che caratterizza i percorsi lavorativi.

Tab. 1 – Conseguenze delle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro; valori medi, dev. std., mediana e moda

Conseguenze delle trasformazioni	Valore medio	Dev. std.	Mediana	Moda
Necessità di attivarsi da soli per trovare lav.	3,262	0,798	3	4
Disorientamento nella ricerca di un lavoro	3,238	0,835	3	4
Necessità di formazione e aggiornamento	3,186	0,793	3	3
Vantaggi per la produttività delle aziende	3,055	0,866	3	3
Necessità di supporto nel cercare lavoro	2,956	0,825	3	3
Individualismo nelle relazioni sociali	2,940	0,901	3	3
Necessità di collegamento fra studio e lavoro	2,794	0,894	3	3
Possibilità di imparare a fare un lavoro	2,470	0,772	2	2
Possibilità di scegliere fra lavori diversi	2,439	0,728	2	2
Possibilità di variare i contenuti del lavoro	2,417	0,722	2	2
Possibilità di conciliare vita e lavoro	2,410	0,813	2	2
Possibilità di costruire relazioni lavorative	2,402	0,743	2	2
Possibilità di crescita professionale	2,327	0,724	2	2
Solidarietà fra lavoratori	2,316	0,823	2	2
Opportunità di sviluppo sociale	2,187	0,719	2	2
Possibilità di carriera lavorativa	2,168	0,718	2	2
Facilità nel trovare lavoro	2,117	0,795	2	2
Possibilità di costruire una vita autonoma	2,074	0,839	2	2
Possibilità di trovare un lavoro continuativo	1,955	0,840	2	2

(Base: min=1064; mass.=1217)

La riflessione sui cambiamenti nel mondo del lavoro è stata affrontata anche sottoponendo agli intervistati cinque modi di intendere la flessibilità del lavoro e chiedendo loro di esprimersi in merito alla possibilità per le imprese di modificare, frequentemente e per esigenze produttive, il numero, l'orario e le mansioni dei lavoratori presenti in azienda, e la retribuzione in base ai risultati dell'azienda o a quelli dei lavoratori (le diverse dimensioni concrete della flessibilità: numerica, temporale, funzionale e retributiva). Nella tab. 2 vediamo che la forma di flessibilità ritenuta più corretta è quella che lega la retribuzione ai risultati dei lavoratori (il 60% del campione), mentre meno corretta è considerata quella che lega il salario ai risultati

dell'azienda (20,9% dei casi). Pertanto, si ritiene corretto legare il riconoscimento economico al contributo del lavoratore agli obiettivi dell'organizzazione, ma non altrettanto che la retribuzione economica sia legata al rischio complessivo dell'impresa. La flessibilità sulla quale gli intervistati si rivelano meno d'accordo è quella numerica, che implica la variazione del numero di lavoratori in relazione alle esigenze produttive, quella che forse più di altre richiama i toni della mercificazione del lavoro.

Tab. 2 – Accordo degli intervistati sulla flessibilità del lavoro, per genere e facoltà

Aspetti che possono cambiare		M	F	Facoltà			Totale
				Sc. For.	Giurisp.	Med. C.	
Il numero di lavoratori presenti in azienda	sì	32,7	15,0	11,0	25,6	20,9	18,6
	no	60,0	75,2	78,8	66,8	69,5	72,1
	n.s.	7,3	9,8	10,2	7,7	9,7	9,3
Gli orari dei lavoratori presenti in azienda	sì	60,0	49,3	46,0	56,5	53,2	51,5
	no	35,4	43,7	46,4	38,6	40,0	42,0
	n.s.	4,6	7,0	7,6	4,8	6,8	6,5
Le mansioni dei lavoratori presenti in azienda	sì	60,8	55,6	54,6	56,3	59,1	56,7
	no	29,6	34,9	34,6	34,7	32,3	33,8
	n.s.	9,6	9,5	10,8	9,1	8,6	9,5
Il salario in base ai risultati dell'azienda	sì	30,0	18,5	17,7	26,1	20,0	20,9
	no	62,3	74,7	74,7	67,6	73,0	72,1
	n.s.	7,7	6,8	7,6	6,3	7,0	7,0
Il salario in base ai risultati dei lavoratori	sì	70,8	56,9	56,6	68,8	56,0	59,8
	no	22,7	34,3	33,0	26,1	35,2	31,9
	n.s.	6,5	8,8	10,4	5,1	8,8	8,3

(Base=1270)

Se guardiamo ad altre risultanze emerse dalla ricerca relative alla valutazione dei cambiamenti in atto nel lavoro possiamo fissare alcuni punti:

- per mantenere il lavoro, così come per trovarlo, sostengono gli intervistati, è importante saper fare bene il proprio lavoro, aggiornandosi continuamente; è necessario però anche saper essere, saper gestire relazioni lavorative e organizzare il proprio lavoro, sapersi adattare a diverse situazioni, quindi saper agire, apprendendo in situazione;
- gli aspetti che sul lavoro andrebbero anche economicamente più valorizzati sono quelli dell'assunzione di responsabilità e della preparazione, riconoscendo il contributo individuale dato all'organizzazione di appartenenza e superando la rilevanza assegnata agli automatismi di carriera;
- il miglioramento del rapporto fra giovani e lavoro passa attraverso un maggiore raccordo fra università e mondo del lavoro; un altro aspetto sul quale intervenire è quello della penalizzazione economica e dello sviluppo di meccanismi che colleghino studio e lavoro, definendo meglio percorsi dedicati di ingresso al lavoro per i giovani;
- il liberismo, soprattutto nelle forme più accentuate, non trova consensi fra gli intervistati, che accettano l'idea di flessibilizzare il salario rispetto ai risultati del lavoratore, molto meno rispetto al numero dei lavoratori, ed esprimono la convinzione che lo Stato debba sostenere l'economia, regolando anche le distorsioni del mercato, e soprattutto si attivi per intervenire sulle varie forme di disuguaglianza e povertà.

4. I significati del lavoro

Far le varie sollecitazioni sottoposte agli intervistati per indagare il significato attribuito al lavoro è stata impiegata anche una batteria di ventuno caratteristiche del lavoro, rispetto alle quali è stato chiesto di attribuire un grado di importanza (per niente, poco, abbastanza e molto). Nella tab. 3 sono riportati i risultati ottenuti a partire dall'assegnazione di un punteggio da 1 a 4 a ciascuno dei livelli, con le due graduatorie per genere. Un primo elemento che vediamo caratterizzare la riflessione sul lavoro da parte degli studenti intervistati è l'attenzione alla dimensione della sicurezza e stabilità del posto di lavoro. Possiamo anche

segnalare che la deviazione standard del punteggio riportato da questa caratteristica è una delle più basse (in particolare per le femmine), e rivela quindi una certa omogeneità di posizione degli intervistati. Guardando alla classifica in generale, vediamo che finiscono ai primi cinque posti caratteristiche del lavoro piuttosto differenti fra loro. La soddisfazione per il contenuto del lavoro, che si colloca in seconda posizione nella classifica generale è solo in parte legata anche alla valorizzazione del percorso degli studi fatti, che finisce più in basso nella classifica. A questi aspetti della dimensione espressiva del lavoro si affiancano altri più strumentali quali la retribuzione, che si colloca al quarto posto, con un valore di deviazione standard piuttosto basso. Decisamente sentita dagli intervistati è la componente meritocratica del lavoro, che contende le prime posizioni alla dimensione relazionale. Da un confronto con altre indagini, vediamo che se la dimensione meritocratica risulta spesso in testa alle classifiche, il forte aumento d'interesse che si registra verso gli aspetti di sicurezza e stabilità, in questa occasione pare più evidente, e trasversale rispetto alle diverse componenti del campione coinvolto. In conclusione, notiamo una fusione di elementi espressivi e strumentali, che emergono assieme ad una forte richiesta di continuità, probabilmente molto sentita anche nella misura in cui è sempre meno concretamente rinvenibile nel mondo del lavoro caratterizzato da frammentazione e biografie lavorative sempre più discontinue.

Tab. 3 – *Importanza attribuita alle caratteristiche del lavoro: graduatorie dei valori medi per genere*

Totale campione		Maschi		Femmine	
Caratterist. lavoro	Val. med.	Caratterist. lavoro	Val. med.	Caratterist. lavoro	Val. med.
Sicurez. e stab. posto	3,671	Sicurezza e stab. posto	3,583	Sicurezza e stab. posto	3,694
Soddisfaz. contenuto	3,547	Retribuzione	3,496	Soddisf. per contenuto	3,584
Riconoscim. merito	3,544	Riconoscim. merito	3,496	Riconoscim. merito	3,556
Retribuzione	3,512	Prospettive di carriera	3,412	Retribuzione	3,516
Rapp. con colleghi	3,438	Soddisf. per contenuto	3,402	Rapp. con colleghi	3,491
Rapp. con superiori	3,347	Autonomia decisione	3,266	Rapp. con superiori	3,403
Prospettive carriera	3,329	Rapp. con colleghi	3,231	Utilità sociale lavoro	3,376
Utilità sociale lavoro	3,306	Grado di responsab.	3,173	Poss. fare formazione	3,339
Attinenza studi fatti	3,292	Attinen. con studi fatti	3,166	Attinen. con studi fatti	3,325
Poss. fare formaz.	3,278	Rapp. con superiori	3,127	Prospettive di carriera	3,308
Autonomia decisione	3,240	Partecip. alle decisioni	3,112	Partecip. alle decisioni	3,241
Partec. alle decisioni	3,214	Possib. fare formaz.	3,043	Autonomia decisione	3,233
Grado responsabilità	3,184	Ambien. fisico lavoro	3,042	Ambien. fisico lavoro	3,200
Amb. fisico lavoro	3,168	Utilità sociale lavoro	3,035	Grado responsabilità	3,186
Orario di lavoro	3,058	Ferie e tempo libero	2,969	Orario di lavoro	3,110
Ferie e tempo libero	3,030	Varietà del lavoro	2,867	Ferie e tempo libero	3,046
Varietà del lavoro	2,907	Orario di lavoro	2,853	Varietà del lavoro	2,917
Poss. fare altre attiv.	2,806	Prestigio sociale lav.	2,749	Possib. fare altre attiv.	2,841
Prestigio sociale lav.	2,782	Possib. fare altre attiv.	2,668	Prestigio sociale lav.	2,790
Riman. vicino casa	2,715	Riman. vicino casa	2,577	Riman. vicino casa	2,751
Possibilità viaggiare	2,381	Possibilità di viaggiare	2,475	Possibilità di viaggiare	2,356

(Base: min.=1260; mass.=1270)

Per individuare altri aspetti caratterizzanti dell'idea del lavoro maturata dagli studenti si è ritenuto di sottoporre loro una griglia contenente differenti combinazioni di fattori, invitandoli a scegliere di volta in volta quello ritenuto più importante (tab. 4).

Il livello maggiore di consensi viene assegnato alla ricerca di soddisfazione per il proprio lavoro, una connotazione per certi versi generica e inclusiva di diversi aspetti, ma che è significativo sia comunque nettamente privilegiata rispetto alla lunghezza dell'orario (92,5% dei casi) e alla retribuzione (81,4%). Nel caso dello scambio soddisfazione-retribuzione vediamo una significativa differenza fra maschi e femmine, con le seconde in generale poco propense a scambiare la soddisfazione per il lavoro con altri fattori. Un terzo scambio che ottiene un risultato piuttosto netto è quello che vede prevalere il fare più ore di lavoro con

maggior guadagno (74,2%) contro il fare meno ore di lavoro guadagnando di meno (25,8%); mentre il guadagno viene considerato meno rilevante invece rispetto alla qualificazione del lavoro (38,8% contro 61,2%). Sono soprattutto le femmine a optare per un lavoro più qualificato rinunciando in parte al guadagno, quella componente del campione che anche in altre occasioni dimostra una maggiore attenzione agli aspetti di espressività nel lavoro. Un altro scambio con risultato abbastanza netto è quello che pone le relazioni sul lavoro in scambio con altri fattori. In generale, sono preferite le buone relazioni sul lavoro rispetto sia al guadagno (71,3% contro 28,7%) sia alla qualificazione del lavoro (65,4% contro 34,6%). Il campione tende a dividersi maggiormente rispetto agli scambi fra sicurezza, carriera e autonomia del lavoro. Comunque a definire una caratterizzazione del profilo del campione vediamo che la maggior parte degli intervistati (68,4%), e in modo evidente soprattutto le femmine, preferisce un lavoro sicuro come lavoratore dipendente, rispetto ad un lavoro autonomo, che potrebbe comportare un maggiore livello di rischi. Una maggiore spaccatura fra gli intervistati si registra sulla contrapposizione fra possibilità di carriera e sicurezza del lavoro. In generale, e più i maschi delle femmine, si tende a privilegiare l'assunzione dei rischi per avere buone prospettive di carriera (52,9%), piuttosto che la situazione contraria.

In sintesi, gli intervistati dichiarano di essere alla ricerca di un lavoro che dia soddisfazione personale, e nello stesso tempo preveda buone relazioni e una certa qualificazione; in cambio sono disposti ad accettare un impegno orario elevato e un minore riconoscimento economico. Per quanto attiene la sicurezza, sulla quale spesso si concentrano le attenzioni degli intervistati, se viene messa nello scambio con l'autonomia e lo sviluppo di carriera, una buona parte del campione scende a compromessi e sostiene di assumersi una serie di rischi pur di ottenere maggiori possibilità di mobilità lavorativa e di autonomia di azione.

Tab. 4 – Preferenze espresse per alcune alternative del lavoro suddivise per genere

Combinazioni	Maschi	Femm.	Totale
Orario di lavoro più corto, guadagnando di meno	25,5	25,9	25,8
Orario di lavoro più lungo, guadagnando di più	74,5	74,1	74,2
Un lavoro più soddisfacente, guadagnando di meno	68,5	84,8	81,4
Un lavoro meno soddisfacente, guadagnando di più	31,5	15,2	18,6
Un lavoro meno soddisfacente, con orario più corto	8,5	7,3	7,5
Un lavoro più soddisfacente, con orario più lungo	91,5	92,7	92,5
Un lavoro più qualificato, guadagnando di meno	53,5	63,2	61,2
Un lavoro meno qualificato, guadagnando di più	46,5	36,8	38,8
Un lavoro più sicuro, come lavoratore dipendente	56,4	71,5	68,4
Un lavoro con più rischi, come lavoratore autonomo	43,6	28,5	31,6
Un lavoro sicuro, senza grandi prospettive di carriera	33,8	50,5	47,1
Un lavoro meno sicuro, con buone prospettive di carriera	66,2	49,5	52,9
Buone relazioni fra colleghi, guadagnando di meno	65,4	72,9	71,3
Relazioni poco buone fra colleghi, guadagnando di più	34,6	27,1	28,7
Un lavoro più qualificato, con relazioni poco buone	40,8	33,0	34,6
Un lavoro meno qualificato, con buone relazioni	59,2	67,0	65,4

(Base: min.=1253; mass.=1266)

Per concludere queste brevi riflessioni sulle caratteristiche più rilevanti assegnate al lavoro possiamo sintetizzare alcuni degli altri passaggi che sono stati affrontati con gli intervistati, e hanno permesso di individuare che:

- l'idea del lavoro è molto composita e difficilmente comprimibile entro rigidi schemi interpretativi ed etichettature, ad ennesima dimostrazione della pluralizzazione dei significati del lavoro del lavoro per la popolazione giovanile;
- trovare il lavoro significa innanzitutto fare leva sulla propria intraprendenza, che si traduce nel contatto diretto con le aziende; i canali istituzionali, previsti per regolare l'accesso al lavoro, sono considerati rilevanti, e in terza posizione si collocano le strategie personali, che passano attraverso le conoscenze parentali, amicali o di persone influenti, un altro modo, per certi versi, per esprimere l'esigenza di attivarsi, magari attraverso il coinvolgimento diretto della famiglia di origine;
- il lavoro è una dimensione centrale, importante per programmare il futuro, ma che non definisce il posto nella società; va considerato più pragmaticamente, come fattore che consente di essere autonomi, e nello stesso tempo non va rifiutato;

In generale, più si ragiona su continuità, assunzione di rischi, decisioni legate alla concretezza lavorativa, più si fa sentire l'influenza dello status familiare. Più che al rifiuto del lavoro si pensa comunque ad approcciarlo in termini gradualisti, confidando di poter cambiare/migliorare soprattutto i tre fattori che più di altri potrebbero indurre a rifiutare un lavoro, ossia la soddisfazione per i contenuti, il clima umano e la retribuzione.

5. Lavoro, vita e valori

Il lavoro ha un posto fra gli aspetti più importanti della vita. Al grado di importanza (niente, poco, abbastanza o molto) attribuito ad alcuni aspetti della vita, sono stati assegnati dei pesi da 1 a 4 e poi individuati i valori medi (tab. 5). In testa alla classifica vediamo quindi posizionarsi la dimensione affettiva, quella della socialità più vicina che include la famiglia e gli amici. La società è sullo sfondo ed emerge in parte quando si fa riferimento ad insiemi valoriali di profilo generale (la libertà, la democrazia e l'uguaglianza sociale), mentre la solidarietà e l'impegno sociale finiscono nella parte medio-bassa della graduatoria. Il lavoro che occupa una posizione di rilievo si colloca subito dopo la sfera degli affetti, la dimensione della libertà e della democrazia, e ottiene un peso vicino a quello dell'autorealizzazione. Lo troviamo qui in posizione più alta rispetto ad altre indagini realizzate ed è seguito dalla dimensione culturale (l'arricchimento culturale è considerato rilevante da oltre il 50% dagli intervistati), a dimostrazione del forte interesse per la crescita personale.

Tab. 5 – Importanza attribuita agli aspetti della vita: graduatorie dei valori medi per genere

Totale campione		Maschi		Femmine	
Aspetti della vita	Val. med.	Aspetti della vita	Val. med.	Aspetti della vita	Val. med.
La famiglia	3,834	La famiglia	3,664	La famiglia	3,877
Gli amici	3,572	Gli amici	3,488	Gli amici	3,594
La libertà e la democr.	3,561	La libertà e democr.	3,446	La libertà e democr.	3,591
L'autorealizzazione	3,526	L'arricchim. culturale	3,438	L'autorealizzazione	3,556
Il lavoro	3,519	Il lavoro	3,431	Il lavoro	3,542
L'arricchim. culturale	3,473	L'autorealizzazione	3,408	L'arricch. culturale	3,482
La scuola/la formaz.	3,440	La scuola/la formaz.ne	3,327	La scuola/la formaz.	3,470
L'uguaglianza sociale	3,312	La disponibilità econ.	3,293	L'eguagl. sociale	3,376
La disponibilità econ.	3,306	Il tempo libero	3,278	La disponibil. econ.	3,309
Il tempo libero	3,249	L'uguaglianza sociale	3,062	Il tempo libero	3,241
La solidarietà	3,160	La solidarietà	2,985	La solidarietà	3,206
L'impegno sociale	3,100	L'impegno sociale	2,904	L'impegno sociale	3,151
La carriera/il successo	2,817	La carriera/il successo	2,877	La carriera/il succ.	2,802
L'impegno politico	2,361	L'impegno politico	2,427	L'impegno religioso	2,381
L'impegno religioso	2,341	L'impegno religioso	2,185	L'impegno politico	2,344

(Base: SF: min.=460; mass.=462; GR: min.=351; mass.=352; MC: min.=452; mass.=455)

A completamento di queste note sul posto del lavoro negli aspetti della vita possiamo rilevare che per gli intervistati:

- la ricerca della soddisfazione personale, pur sviluppandosi nel rispetto degli altri, dovrebbe essere poco condizionata dalle convezioni sociali e dagli altri; il lavoro non dovrebbe rappresentare una dimensione totalizzante, ma, pur centrale nel progetto di vita, assumere un posto nella prospettiva della realizzazione personale, assumendo un valore espressivo e identitario, ma nello stesso tempo anche strumentale, a sostegno quindi della concretizzazione dei più importanti progetti della vita;
- le istituzioni del mondo formativo e della ricerca scientifica, così come quelle dell'ordine pubblico, sono le più degne di fiducia, mentre un po' più distante è sentita l'amministrazione della giustizia; se un atteggiamento critico è manifestato verso le istituzioni religiose e il mondo dell'economia, il grado maggiore di sfiducia è riservato agli attori della politica e ai mezzi di comunicazione di massa;
- i problemi del contesto immediato di vita e della scuola, con i quali ci si confronta quotidianamente, sono quelli che muovono alla partecipazione, anche se non è da sottovalutare un certo interesse per problemi più globali dell'ambiente e della pace;
- il mondo associativo è tutt'altro che estraneo, e una quota rilevante sostiene di far parte almeno di un'associazione (soprattutto di carattere sportive e sociale);
- il senso di appartenenza esprime un certo localismo, al quale si affiancano però segnali di attaccamento al livello nazionale e di ricomposizione anche dell'appartenenza in senso "glo-cale", espressa associando al livello locale quello del mondo più in generale.

Giorgio Gosetti
Università di Verona
Facoltà di Scienze della Formazione
Dipartimento di Psicologia e Antropologia Culturale
Lungadige Porta Vittoria 17 - 37129 Verona
045.8028677 – 045.8425319
giorgio.gosetti@univr.it