

1.24 STUDIO

SULL'ECONOMIA ALTOATESINA

IL POSTO DI LAVORO SECONDO I GIOVANI ALTOATESINI

ESIGENZE E ASPETTATIVE



J O B

IRE

Istituto di
ricerca economica



CAMERA DI COMMERCIO,
INDUSTRIA, ARTIGIANATO
E AGRICOLTURA DI BOLZANO

IL POSTO DI LAVORO SECONDO I GIOVANI ALTOATESINI

ESIGENZE E ASPETTATIVE

Gli studi dell'IRE sono orientati alla soluzione di problemi riguardanti importanti aspetti dell'economia altoatesina. La trattazione comprende l'analisi della letteratura scientifica e di studi analoghi, nonché degli aspetti teorici e metodologici.

Per una maggiore leggibilità, in gran parte di questo studio si rinuncia all'uso della doppia forma maschile e femminile. I sostantivi riferiti a persone sono quindi da attribuire a entrambi i sessi.

Editore

© 2024 Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura di Bolzano
via Alto Adige 60, 39100 Bolzano

Direttore responsabile

Alfred Aberer

Pubblicato in aprile 2024

Autorizzazione del Tribunale di Bolzano con decreto n. 3/99

La riproduzione e la diffusione, anche parziali, sono ammesse solo con la citazione della fonte (editore e titolo)

Autori

Cristina Stuffer
Urban Perkmann

Collaborazione

Ulrich Becker
Jakob Bisignano
Veronika Ohnewein
Nicola Riz

Consulenza scientifica

Gottfried Tappeiner

Redazione

IRE – Istituto di ricerca economica della Camera di commercio di Bolzano

Direzione

Georg Lun

Grafica e impaginazione

Friesenecker & Pancheri

Stampa

Fliridruck, Marlengo

Citazione consigliata

IRE (2024): Il posto di lavoro secondo i giovani altoatesini. Esigenze e aspettative.
Studio IRE 1.24. Camera di commercio di Bolzano (Ed.)

Informazioni

IRE – Istituto di ricerca economica della Camera di commercio di Bolzano
via Alto Adige 60, 39100 Bolzano
T +39 0471 945 708
ire@camcom.bz.it

Ulteriori pubblicazioni sul sito web

www.ire.bz.it



Michl Ebner

Prefazione

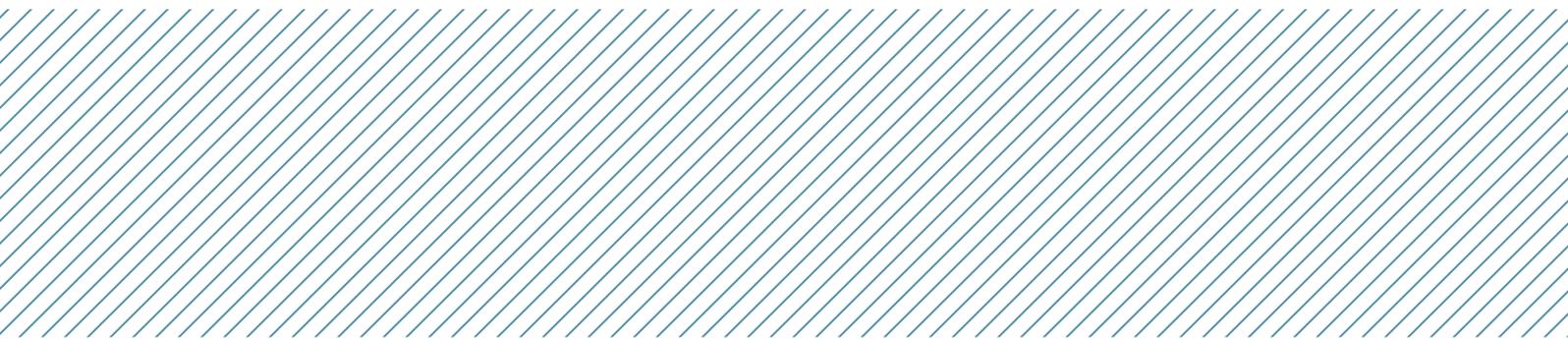
In tempi di carenza di manodopera qualificata e di fuga di cervelli, i datori di lavoro devono sapere esattamente cosa vogliono i dipendenti. Solo così possono trovarne di nuovi e, ancor più importante, far sì che rimangano in azienda. Su iniziativa del "Südtiroler Jugendring", l'IRE - Istituto di ricerca economica della Camera di commercio di Bolzano ha quindi analizzato mediante un approccio innovativo ciò che i giovani altoatesini si aspettano dal loro posto di lavoro ideale. I risultati del presente studio contraddicono nettamente gli stereotipi prevalenti di una generazione Z "pigra" con scarse competenze sociali, una visione irrealistica della vita e un'eccessiva attenzione al tempo libero.

Per molti giovani è importante avere un buon clima lavorativo, ma anche uno stipendio adeguato. Inoltre, esistono diversi tipi di personalità tra i giovani. Non tutti vogliono fare carriera, vi sono anche coloro che mirano alla stabilità offerta da un contratto a tempo indeterminato, o i giovani per i quali gli aspetti interpersonali sono fondamentali. I datori di lavoro dovrebbero pertanto prestare maggiore attenzione alle esigenze individuali dei propri collaboratori. Sembra che qui si sia effettivamente verificato un cambiamento sociale.

I risultati mostrano inoltre che alcune professioni non solo hanno un'immagine negativa tra i giovani, ma sono anche considerate poco attraenti dagli esperti. In questi casi occorre agire con urgenza ed è necessario che i datori di lavoro pubblici e privati, nonché i loro rappresentanti, migliorino le condizioni quadro per queste professioni.

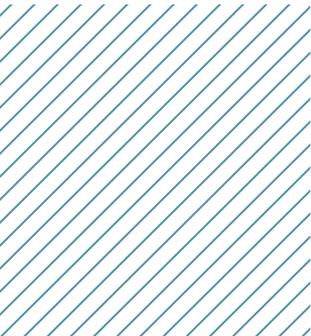
On. Michl Ebner

Presidente della Camera di commercio di Bolzano



INDICE

Il posto di lavoro secondo i giovani altoatesini



Sintesi	9
Abstract	13
1. Introduzione	15
2. Il posto di lavoro ideale secondo i giovani altoatesini	19
3. In quali tipologie si possono classificare i giovani altoatesini?	23
4. Una valutazione delle professioni in Alto Adige	25
4.1 Le valutazioni degli esperti e dei giovani	25
4.2 Come rendere più appetibili le professioni come il cuoco, il cameriere e l'infermiere?	28
5. Riepilogo e conclusioni	31
Allegati	33
Bibliografia	39

Il posto di lavoro secondo i giovani altoatesini

In questo studio, l'IRE – Istituto di ricerca economica della Camera di commercio di Bolzano ha analizzato le aspettative dei giovani altoatesini in merito al loro posto di lavoro ideale, illustrandole con l'esempio di alcune professioni selezionate. Lo studio si è concentrato sulle seguenti domande: cosa si aspettano i giovani altoatesini dal loro posto di lavoro? I giovani sono tutti uguali o vi sono gruppi con atteggiamenti diversi? Quanto le professioni selezionate in Alto Adige soddisfano le aspettative dei giovani? Per rispondere a queste domande, nella primavera del 2023 sono stati intervistati oltre 2.000 giovani altoatesini di età compresa tra i 14 e i 30 anni e sono state condotte interviste con esperti in collaborazione con il "Südtiroler Jugendring" e altre organizzazioni giovanili. È stato utilizzato un metodo statistico innovativo, la analisi congiunta adattiva.

Uno degli obiettivi principali dello studio era capire cosa si aspettano i giovani altoatesini dal loro posto di lavoro. L'indagine condotta tra i giovani mostra che il clima lavorativo e la retribuzione sono gli aspetti decisivi nella scelta di un lavoro, ciascuna delle quali incide per circa il 20 % dell'importanza complessiva. L'importanza di questi aspetti si riflette anche nel fatto che un clima lavorativo cattivo è un motivo sufficiente per tre giovani su dieci per rifiutare un'offerta di lavoro o interrompere un rapporto di lavoro esistente. Analogamente, un giovane su cinque esclude categoricamente un impiego retribuito con 1.400 euro netti mensili. Di conseguenza, un clima lavorativo cattivo o una retribuzione bassa non possono sempre essere compensati da altri aspetti positivi.

Tuttavia, anche altri aspetti giocano un ruolo importante, come il rapporto con i superiori, il tipo di contratto di lavoro (stagionale, determinato o indeterminato) e le opportunità di carriera. Le opportunità di formazione, gli orari di lavoro (regolari o irregolari) e l'autonomia decisionale sembrano invece essere criteri meno importanti nella scelta di un lavoro.

Anche se molti di questi aspetti, in particolare il clima lavorativo e la retribuzione, sono importanti per la maggior parte dei giovani, non tutti la pensano allo stesso modo. Per il 40 % dei giovani, il clima lavorativo è così importante da poter essere classificati come "orientati all'armonia". Una persona su tre attribuisce invece particolare importanza al trattamento economico e viene quindi classificata come "orientata alla retribuzione". Un giovane su cinque è "orientato alla stabilità", nel senso che mostra una spiccata preferenza per orari di lavoro regolari e un contratto di lavoro a tempo indeterminato, nonché un'avversione nei confronti del lavoro stagionale. Il restante 10 % dei giovani è più "orientato alla carriera", nel senso che cerca soprattutto lavori che offrano buone opportunità di carriera e formazione, nonché la possibilità di assumere responsabilità.

A prescindere dalle esigenze inerenti al posto di lavoro, i giovani altoatesini desiderano anche avere tempo sufficiente da dedicare alla famiglia e alle proprie passioni, una casa o un appartamento di proprietà e la possibilità di usufruire di prestazioni mediche di qualità. Seguono aspetti legati alla mobilità, come poter raggiungere il proprio luogo di residenza e il posto di lavoro con i mezzi pubblici. Poco meno di due terzi dei giovani considererebbero la possibilità di lasciare l'Alto Adige per motivi professionali, soprat-

tutto se ciò comportasse opportunità di lavoro e di carriera interessanti e uno stipendio più alto.

Un altro obiettivo dello studio è stato quello di vedere fino a che punto alcune professioni rilevanti per l'Alto Adige soddisfino le aspettative e i desideri dei giovani e se la percezione che essi hanno corrisponde all'opinione degli esperti. Si riscontrano effettivamente alcune differenze: ad esempio, la professione di insegnante e quella di lavoratore edile hanno una scarsa considerazione tra i giovani, mentre sono valutate come appetibili dagli esperti. Le professioni di tecnico meccatronico e di sviluppatore di software sono invece considerate molto positivamente sia dai giovani che dagli esperti. Per altre professioni, infine, giovani ed esperti concordano sul fatto che sarebbe necessario intervenire per renderle più attrattive. Le leve su cui agire sono tuttavia diverse a seconda del caso: se per i camerieri il potenziale di miglioramento maggiore si otterrebbe incrementando la retribuzione, nel caso dei cuochi occorrerebbe intervenire prioritariamente sul tipo di contratto di lavoro, mentre la percezione nei confronti della professione di infermiere beneficerebbe soprattutto del miglioramento del clima di lavoro.

I risultati evidenziano una serie di sfide.

Creare un ambiente di lavoro motivante: i datori di lavoro devono riconoscere che il clima lavorativo è una leva importante per aumentare l'attrattività della propria impresa. Creare un buon clima lavorativo non „costa“ nulla e dovrebbe essere possibile in ogni azienda.

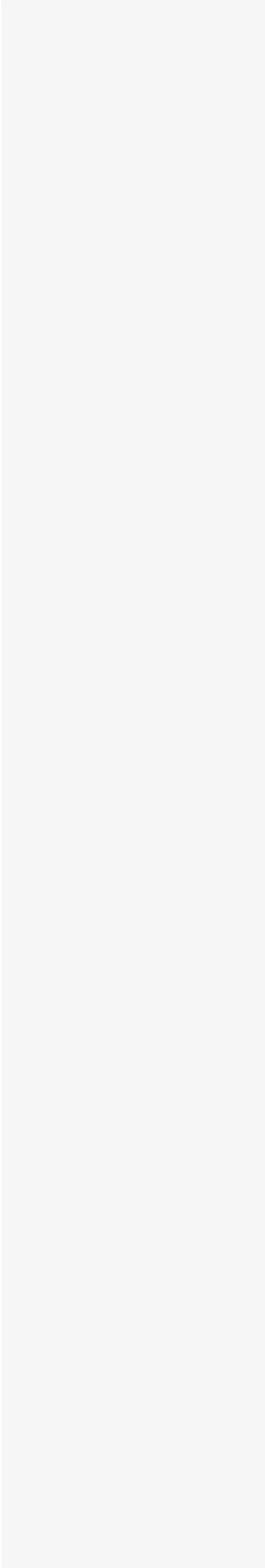
Anche lo stipendio è un criterio decisionale fondamentale nella scelta del lavoro: 1.400 euro netti al mese sono considerati il reddito minimo per i giovani. Tuttavia, circa un quarto dei dipendenti del settore privato altoatesino guadagna meno (ASTAT, 2023). Non sorprende quindi che la prospettiva di un reddito più elevato sia uno dei motivi principali dell'emigrazione dall'Alto Adige.

L'immagine di alcune professioni non corrisponde alla realtà: è evidente che alcune professioni non godono di una buona reputazione tra i giovani, sebbene siano considerate attrattive dagli esperti. In questo caso è necessario un lavoro di informazione e sensibilizzazione da parte delle associazioni di categoria e delle organizzazioni giovanili.

Le condizioni quadro per alcune professioni devono essere migliorate: l'indagine ha mostrato che alcune professioni, in particolare le figure del cameriere e del cuoco, hanno una scarsa considerazione non solo da parte dei giovani, ma anche dagli esperti. Oltre alla retribuzione e il clima lavorativo, in questi casi è necessario intervenire anche su altri aspetti, come l'orario di lavoro e il tipo di contratto offerto.

Considerare le esigenze e i desideri individuali: non tutti i giovani hanno le stesse aspettative quando si tratta di lavoro. Di conseguenza, i datori di lavoro devono tenere conto dei diversi desideri in termini di retribuzione, carriera, formazione o clima lavorativo, nonché dei progetti di vita individuali e delle situazioni familiari. Tutto ciò dovrebbe essere il più possibile libero da stereotipi o pregiudizi, perché le differenze non possono essere attribuite al genere, al gruppo linguistico di appartenenza o ad altri fattori socioeconomici.

I giovani chiedono anche condizioni di vita favorevoli: molti giovani stanno pensando di lasciare l'Alto Adige per motivi professionali, anche perché il desiderio di avere una casa o un appartamento di proprietà in Alto Adige è sempre più difficile da realizzare. La creazione di spazi abitativi a prezzi accessibili rappresenta quindi una sfida particolare per la politica e l'amministrazione provinciale.



ABSTRACT

The job preferences of young people in South Tyrol: needs and expectations

In this study, the IER – Institute for Economic Research of the Chamber of Commerce of Bolzano/Bozen analysed the expectations of young people in South Tyrol with regard to their ideal workplace and illustrated them by means of some selected professions. The study focused on the following questions: What do young people in South Tyrol expect from their workplace? Are they all the same or can patterns and groups with different attitudes be identified? How well do selected professions in South Tyrol meet young people's expectations? To answer these questions, more than 2,000 young South Tyroleans between the ages of 14 and 30 were surveyed in the spring of 2023, in collaboration with the "Südtiroler Jugendring" and other youth organisations. An innovative statistical method, the adaptive choice based conjoint analysis, was used.

A key aim of the study was to understand what young people in South Tyrol expect from their workplace. The survey of young people shows that the most important factors when choosing a job are the working atmosphere among colleagues and the salary, both of which account for around 20 % of the importance. The importance of these characteristics is also reflected in the fact that a poor working atmosphere is a sufficient reason for 3 out of 10 young people to reject a job offer or to terminate an existing employment contract. Similarly, one in five categorically rules out a job with an income of 1,400 euros. Thus, a poor working atmosphere or a low salary cannot always be compensated for by other positive characteristics.

However, other aspects such as the relationship with one's superior also play an important role, followed by the type of employment contract (seasonal, fixed term or permanent) and career opportunities. In comparison, training opportunities, working hours (regular or irregular) and decision-making power seem to be less important criteria when choosing a workplace.

Although many of these aspects, especially working atmosphere and salary, are important to most young people, they are not all equally important. For 40 %, the working atmosphere is so important that they can be classified as 'harmony-oriented'. On the other hand, a third attach particular importance to a high salary and are therefore classed as 'salary-oriented', while one in five is 'security-oriented', with a corresponding preference for regular working hours and a permanent contract, as well as an aversion to seasonal jobs. The remaining 10 %, described as 'career-oriented', are mainly looking for jobs with good career and training prospects, as well as the opportunity to take on responsibility.

Irrespective of their specific job requirements, young people in South Tyrol demand a good work-life balance, their own house or apartment and good health care. This is followed by mobility issues such as good public transport links to their hometown and workplace. Almost two-thirds of young people can also imagine leaving South Tyrol for professional reasons, especially if this would be associated with interesting job and career opportunities as well as a higher salary.

Another aim of the study was to find out to what extent certain occupations in South Tyrol already meet the expectations and needs of young locals, and whether the image of these occupations corresponds to experts' assessments. There are indeed some differences: for example, the professions of teacher and construction worker have a poor image among young people, while they are considered attractive by the experts. On the contrary, mechatronics engineers and software developers are considered very attractive by both young people and experts. Finally, the following occupations are clearly in need of improvement from both points of view, although the approaches to improvement are different. While for waiters and waitresses a higher salary is the greatest potential for improvement, for cooks it is a regular working schedule and for hospital and elderly care workers it is a guarantee of a good working atmosphere.

Several challenges can be derived from these findings.

Create a motivating work environment: Employers need to recognise that the working atmosphere is an important lever for increasing the attractiveness of the workplace. Creating a good working atmosphere has no real economic cost and should therefore be possible in every company.

Salary is a key decision criterion: 1,400 euros net per month is the minimum income for young people. However, around a quarter of private-sector employees in South Tyrol earn less than this (ASTAT, 2023). It is therefore not surprising that the prospect of a higher income is one of the main reasons for leaving South Tyrol.

The image of some occupations does not correspond to reality:

Some professions have a very poor image among young people, even though they are considered attractive by the professionals themselves. Information and awareness-raising activities by associations and youth organisations are therefore needed to improve the image of these professions.

Framework conditions need to be improved for some professions:

The survey showed that some occupations are not only poorly rated by young people but also by the experts, in particular waiters and cooks. In addition to salary and working atmosphere, other aspects such as working hours and employment contracts need to be improved as well.

Take individual needs and wishes into account:

Not all young people have the same preferences for their ideal job. Accordingly, employers need to consider different aspirations in terms of salary, career, training opportunities or working atmosphere, as well as individual life plans and work-life balance. All this should be done as free of stereotypes and prejudices as possible, as the differences within young people cannot be attributed to gender, language group or other socio-economic factors.

Young people also need an attractive environment:

Many young people are tempted to leave South Tyrol for professional reasons, but also because the desire to own a house or an apartment in South Tyrol is difficult to realise. The creation of affordable housing is therefore a particular challenge for politics and administration.

1. INTRODUZIONE

Il posto di lavoro secondo i giovani altoatesini

La costante carenza di manodopera qualificata è una delle principali preoccupazioni per l'economia altoatesina, soprattutto alla luce del cambiamento demografico in corso anche nella nostra provincia. Anche la ricerca di personale qualificato tra i giovani sta diventando sempre più difficile. I Digital Natives di oggi scelgono da soli, anche attraverso le informazioni presenti sui social media, i loro datori di lavoro. Al tempo stesso, i giovani collaboratori sono più mobili che mai, il che significa che le imprese locali devono competere sempre di più con aziende fuori dall'Alto Adige. La fuga di cervelli, soprattutto per quanto concerne i profili altamente qualificati, è un fenomeno da tempo evidente. Sempre meno studenti tornano in Alto Adige dopo la laurea. Tuttavia, tale evoluzione riguarda non solo le persone in possesso di un titolo accademico, ma anche - e in misura crescente - altri profili professionali. Ogni anno circa 1.000 giovani altoatesini di età inferiore ai 30 anni emigrano dall'Alto Adige, una tendenza in aumento. Inoltre, solo il 15-20 % degli emigrati ritorna (Ufficio Osservazione mercato del lavoro, 2023). In considerazione di tali sfide, è importante che le imprese comprendano e si adeguino meglio alle esigenze e alle aspettative dei giovani.

Le concrete aspettative dei giovani nei confronti del mondo del lavoro sono spesso derivate da classificazioni per generazioni. La suddivisione in Baby Boomers (persone nate nel dopoguerra fino alla metà degli anni '60), generazione X, generazione Y e Z (1997-2012) si basano sul presupposto che le persone cresciute in periodi simili condividano influenze e atteggiamenti simili (cfr. Howe & Strauss, 1991; Taylor, 2014). Tuttavia, l'origine di tali classificazioni è spesso sconosciuta. Inoltre, da un punto di vista puramente scientifico, è discutibile che le generazioni siano un fenomeno sociologico tangibile (Pew Research Center, 2023).

Inoltre, numerosi studi mostrano che i membri di una stessa generazione non sono necessariamente guidati dagli stessi valori e obiettivi, in particolare per quanto riguarda il loro atteggiamento nei confronti del mondo del lavoro (cfr. Erikson, 1968; Giddens, 1991). Il contenuto scientifico di

questa conoscenza è molto vario. Da un lato, esistono studi basati su indagini campionarie. Un esempio è lo studio Shell (2019) che fornisce informazioni sui valori e le opinioni di giovani tedeschi. Dall'altro, vengono proposte classificazioni di giovani che sono state sviluppate indipendentemente dalle conoscenze empiriche. Sebbene possano essere interessanti dal punto di vista del marketing, la loro fondatezza scientifica è spesso discutibile.

Anche nel caso degli studi empirici si pone la questione se l'approccio metodologico scelto sia sufficiente a rilevare con precisione le opinioni dei giovani. L'uso di metodi di indagine classici, come la scala Likert, rischia di distorcere la valutazione del vero significato di ciascun aspetto.¹

Spesso gli intervistati tendono a dare risposte in linea con le aspettative della società, che non corrispondono necessariamente alle loro reali preferenze. Di conseguenza, molti aspetti sono valutati come generalmente importanti senza tenere conto delle preferenze effettive. Inoltre, i singoli aspetti sono spesso valutati in modo diverso se vengono combinati tra loro. Ad esempio, una retribuzione bassa non significa necessariamente che il posto di lavoro sia meno attraente, se esso si caratterizza per un buon clima lavorativo.

Per affrontare questo problema, è importante rilevare gli aspetti di un posto di lavoro. Un metodo statistico adeguato a fare ciò è la cosiddetta analisi congiunta. Nel presente studio, l'IRE- Istituto di ricerca economica della Camera di commercio di Bolzano ha adottato per la prima volta questo approccio per valutare le preferenze dei giovani altoatesini nei confronti del loro posto di lavoro. L'obiettivo è analizzare l'importanza di aspetti come il clima lavorativo, la retribuzione o le opportunità di carriera, sia considerandoli singo-

¹ La scala Likert è una scala graduale di risposte in base alla quale gli intervistati esprimono il loro punto di vista su un determinato argomento. Un esempio è la risposta alla seguente domanda: "Quanto è importante per Lei avere uno stipendio elevato?" Molto importante/piuttosto importante/poco importante/non importante.

larmente, sia in combinazione tra loro, per comprendere quali sono determinanti e quali giocano un ruolo secondario. Il metodo si basa principalmente sul presupposto che le caratteristiche ritenute particolarmente rilevanti abbiano anche le maggiori utilità (vedasi Infobox – Metodi statistici utilizzati).²

Sulla base di questi risultati si cercherà anche di chiarire fino a che punto le posizioni professionali in Alto Adige soddisfino già le aspettative dei giovani e in che modo potrebbero essere migliorate.

Per rispondere a queste domande, nella primavera del 2023 sono stati intervistati oltre 2.000 giovani altoatesini di età compresa tra i 14 e i 30 anni, in collaborazione con il Südtiroler Jugendring e altre organizzazioni giovanili altoatesine. Gli intervistati si presentano in modo equilibrato in base al genere, all'età e ad altri aspetti quali la situazione professionale (occupato/a o meno), il gruppo linguistico e il luogo di residenza.

Il secondo capitolo mostra innanzitutto quali caratteristiche di un lavoro sono particolarmente rilevanti per i giovani altoatesini, quali meno e quali per nulla. L'analisi congiunta permette di stilare una classifica concreta dell'importanza degli aspetti considerati. Particolarmente significativo è com-

prendere quali caratteristiche del posto di lavoro siano imprescindibili secondo i giovani (“must have”) e quali siano invece totalmente inaccettabili (“no-go”). Inoltre, vengono esaminati gli atteggiamenti dei giovani altoatesini rispetto ad altri temi come la pianificazione della vita, l'alloggio o le questioni di carattere sociale.

Il terzo capitolo mostra che non è corretto parlare “dei” giovani, intesi come un insieme di persone omogeneo. Anche i giovani altoatesini manifestano infatti atteggiamenti e aspirazioni diverse nei confronti del mondo del lavoro, che permettono di suddividerli in quattro tipologie. Viene poi esaminato se tali gruppi si differenzino tra di loro anche sulla base di caratteristiche sociodemografiche e altri aspetti.

Di particolare interesse pratico per le aziende e le associazioni di categoria sono i risultati del quarto capitolo, che mostrano fino a che punto i profili professionali particolarmente rilevanti in Alto Adige rispecchino i desideri dei giovani. Inoltre, mediante simulazioni, vengono studiati su quali aspetti i datori di lavoro potrebbero o dovrebbero agire per rendere le professioni più attraenti agli occhi dei giovani.

² Per l'indagine e l'analisi è stato utilizzato il pacchetto software Lighthouse Studio della ditta Sawtooth (vedasi Orme, Orme& Chrzan e Sawtooth Software).

INFO BOX

Metodi statistici utilizzati

Il presente studio combina due metodi statistici innovativi per identificare al meglio i desideri e gli atteggiamenti dei giovani nei confronti del posto di lavoro ideale: il metodo MaxDiff (Maximum Difference Scaling Method) e l'Adaptive Choice Based Conjoint Analysis (ACBC). È importante notare che entrambi i metodi determinano le preferenze sulla base di una teoria dell'utilità additiva. Tale teoria postula che l'utilità complessiva di un oggetto (in questo caso un posto di lavoro) è determinata dalla somma delle utilità di ciascuna delle sue caratteristiche. Sebbene i risultati presentati siano simili a quelli dei metodi d'indagine tradizionali (ad esempio, la scala Likert), nella misura in cui anch'essi forniscono un ordine di priorità, è importante sottolineare che i risultati delle analisi e i grafici delle preferenze si basano sulla teoria dell'utilità additiva.

MaxDiff (Maximum Difference Scaling Method)

Il metodo MaxDiff consente agli intervistati di valutare direttamente le singole caratteristiche del posto di lavoro confrontandole l'una con l'altra. Gli intervistati devono indicare tra una serie di aspetti il più e il meno importante. Inoltre, per ciascun aspetto esaminato vengono generati i cosiddetti valori di importanza, la cui somma fa 100 punti. Questi valori non solo consentono di dedurre quali caratteristiche sono più importanti di altre, ma esprimono anche l'entità della differenza. Pertanto, l'importanza di un aspetto valutato con 10 punti è doppia rispetto a quella di un aspetto che ha ottenuto 5 punti.

Analisi Adaptive Choice Based Conjoint (ACBC)

L'analisi congiunta è una tecnica di ricerca che permette di capire il sistema di preferenze per un prodotto, nel nostro caso un posto di lavoro. Il metodo si basa sull'ipotesi che

l'utilità complessiva attribuita dai giovani al posto di lavoro si formi a partire dalle utilità parziali attribuite alle sue diverse caratteristiche. Ogni posto di lavoro è costituito da un insieme di aspetti diversi (ad es. stipendio o opportunità di carriera) che si combinano in modo diverso (ad es. 1.400, 1.900 o 2.800 euro o opportunità di carriera numerose/scarse). I giovani scelgono il lavoro dal quale possono trarre il massimo beneficio. Diversamente da un'indagine con la scala Likert, nella quale le singole caratteristiche vengono valutate singolarmente, in questo caso l'intervistato deve scegliere tra "pacchetti", scendendo a compromessi. Questo approccio consente una registrazione più realistica delle preferenze. Inoltre, per ciascun intervistato, l'analisi congiunta individua un valore minimo (valore "None") che un posto di lavoro deve raggiungere per poter essere preso in considerazione.

Il metodo dell'*Adaptive Choice Based Conjoint* consente inoltre di adattare dinamicamente i pacchetti proposti durante lo svolgimento dell'indagine, sulla base delle risposte precedenti, consentendo di ottenere risultati più precisi. Ad esempio, gli aspetti che sono stati identificati come inaccettabili ("no-go") non saranno più inseriti nelle proposte di pacchetto che seguono, mentre gli aspetti che devono necessariamente essere presenti vengono riconosciuti dall'approccio come "must have". Va sottolineato che un aspetto che viene identificato come "no-go" non deve essere necessariamente un "must have". Per esempio, un ambiente di lavoro insoddisfacente può essere del tutto inaccettabile per un giovane, ma non necessariamente imprescindibile, perché anche un ambiente di lavoro moderatamente buono può essere considerato soddisfacente. Va inoltre ribadito che non tutti i giovani devono avere una preferenza con "no-go" e "must have".

2. IL POSTO DI LAVORO IDEALE SECONDO I GIOVANI ALTOATESINI

Un posto di lavoro può essere descritto considerando molteplici aspetti. È quindi necessario individuare innanzitutto le caratteristiche più rilevanti per poter poi valutarne concretamente l'importanza attraverso l'analisi congiunta.

Ai giovani intervistati sono state presentate 25 caratteristiche utili a descrivere un posto di lavoro. Le risposte sono quindi state ordinate utilizzando il metodo MaxDiff (vedasi tabella A-1 in allegato).³ Sulla base di questi risultati e di ulteriori pareri di esperti, è stato possibile restringere gli aspetti rilevanti utilizzati nell'ambito dell'analisi ACBC.

L'indagine ha rivelato risultati in parte sorprendenti. Secondo i giovani altoatesini intervistati è particolarmente importante avere un buon clima lavorativo tra colleghi e del tempo per praticare i propri hobby. Anche le opportunità di formazione e di carriera sono rilevanti per i giovani. Essi apprezzano anche una certa stabilità, garantita ad esempio da un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Anche una retribuzione elevata e un orario di lavoro flessibile rientrano tra gli aspetti percepiti come importanti.

Altri aspetti, invece, non appaiono così fondamentali o risultano pressoché irrilevanti per gli intervistati. Sorprendentemente, temi come la responsabilità sociale e l'attenzione alla sostenibilità da parte dei datori di lavoro sembrano essere meno importanti di quanto si pensi. Pochi attribuiscono grande importanza all'impegno sociale di un'impresa o a una spiccata attenzione all'ambiente. Anche la possibilità di raggiungere il luogo di lavoro con i mezzi pubblici o in bicicletta svolge un ruolo piuttosto secondario. Analogamente, i benefits, quali i buoni pasto o le auto aziendali, sono relativamente meno determinanti nella scelta del posto di lavoro, così come la reputazione o il prestigio del datore di lavoro. Sorprende anche che la maggior parte dei giovani attribuisca un ruolo secondario alla possibilità di lavorare da remoto nella scelta

del posto di lavoro. Questo aspetto era considerato piuttosto importante durante gli anni della pandemia di Covid-19. L'attuale minore interesse potrebbe dipendere da un lato dal fatto che non tutte le professioni possono essere svolte anche da remoto, dall'altro dall'importanza del contatto personale sul posto di lavoro. Altri fattori, come la natura pubblica o privata del contratto di lavoro, la possibilità di viaggiare per lavoro o il desiderio di svolgere un'attività autonoma come imprenditore o libero professionista, sono pressoché irrilevanti nella scelta del posto di lavoro.⁴

Ma quali aspetti tra quelli considerati sono particolarmente importanti? Come si evince dalla figura 2.1, secondo i giovani altoatesini l'ambiente di lavoro e la retribuzione rappresentano le caratteristiche determinanti nella scelta del posto di lavoro. Questi aspetti occupano i primi due posti della classifica, entrambi con un peso pari a circa il 20 % del totale. Seguono il rapporto con il proprio superiore, la natura del contratto di lavoro (stagionale, a tempo determinato o indeterminato) e le opportunità di carriera, con un peso superiore al 10 % del totale. Le opportunità di formazione, gli orari di lavoro (regolari o irregolari) e il tema dell'autonomia decisionale e della responsabilità sembrano invece essere aspetti meno importanti nella scelta del posto di lavoro agli occhi degli intervistati.

³ A tal fine è stata condotta un'indagine su 307 giovani altoatesini di età compresa tra i 15 e i 29 anni, basata su un'approfondita analisi della letteratura e su interviste di esperti e ai rappresentanti dei giovani.

⁴ Alcuni aspetti ritenuti rilevanti dai giovani non sono stati approfonditi ulteriormente sulla base di ulteriori valutazioni di esperti, anche a causa delle difficoltà di attuazione operativa. Tra questi figurano, ad esempio, il tema dell'inclusione e della gestione della diversità - intesa come riconoscimento e accettazione della diversità in tutte le sue forme, indipendentemente dalla nazionalità, dal genere, dall'orientamento sessuale o dalla religione -, così come i temi della conciliazione tra lavoro e tempo libero o famiglia, l'ubicazione e l'accessibilità del posto di lavoro e la possibilità di svolgere attività di volontariato. Tuttavia, l'importanza di questi aspetti è stata chiarita in un'altra parte dell'indagine.

Figura 2.1

Rilevanza degli aspetti per la scelta del posto di lavoro secondo l'analisi congiunta

Distribuzione percentuale dei giovani intervistati



Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2024 IRE

Tuttavia, l'importanza attribuita ad un singolo aspetto (ad es. la retribuzione) non è ancora sufficiente per descrivere l'atteggiamento complessivo dei giovani nei confronti di un posto di lavoro. Inoltre, è necessaria una valutazione che tenga conto dei diversi livelli che possono caratterizzare un determinato aspetto del posto di lavoro (ad esempio, diversi livelli salariali). Tali livelli si riflettono nei cosiddetti valori di utilità parziali⁵. I valori negativi nella figura 2.2 indicano che quel determinato livello riduce l'appetibilità del relativo pacchetto, mentre i valori positivi indicano che il livello ha contribuito a far accettare l'offerta. Questo concetto dovrebbe risultare più comprensibile considerando l'esempio del clima lavorativo. Come abbiamo visto, questo aspetto è di grande importanza per molti giovani altoatesini. Ciò si traduce in una grande differenza di utilità tra i livelli che questo aspetto può assumere. In effetti, un posto di lavoro con un buon clima lavorativo ha molta più probabilità di essere accettato (utilità parziale: +79,0), mentre un posto di lavoro con un cattivo clima lavorativo riduce notevolmente l'appetibilità di quella posizione (-80,7). Differenze altrettanto marcate si riscontrano anche per quanto riguarda il tipo di rapporto con il superiore e i livelli retributivi. Ad esempio, i giovani sono molto restii ad accettare un posto di lavoro che offra uno

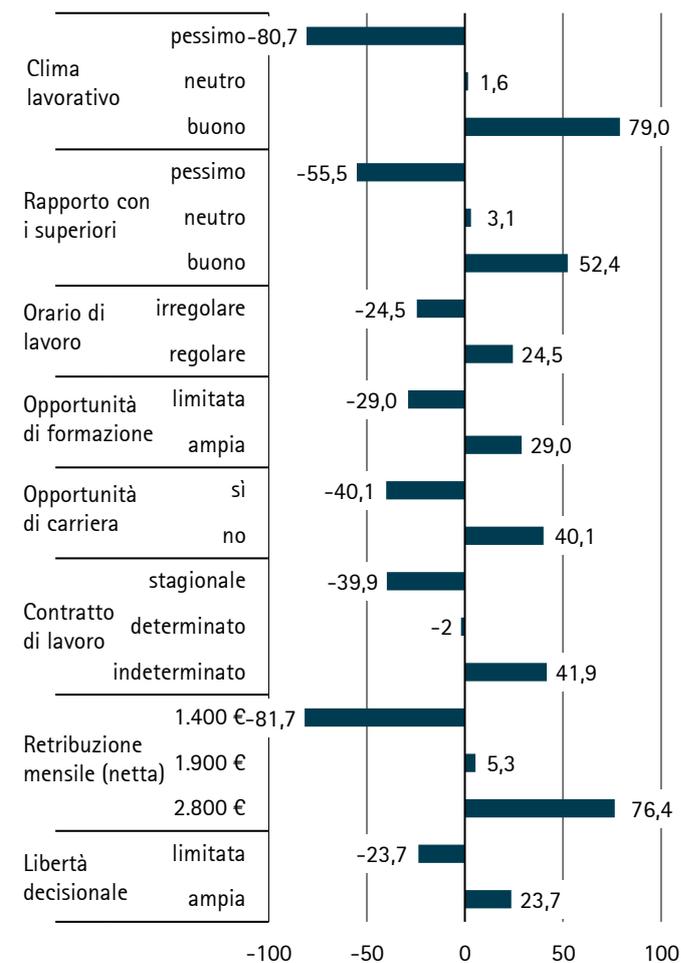
⁵ In un'analisi congiunta, i valori delle utilità parziali sono indicatori cruciali per valutare con maggiore precisione il valore attribuito ai diversi livelli degli aspetti che compongono i pacchetti. Nel nostro caso, questi pacchetti sono diverse ipotetiche offerte di lavoro. Per semplificare l'interpretazione, tali valori sono normalizzati a zero.

stipendio netto mensile di 1.400 euro (-81,7). Anche l'utilità parziale associata ad uno stipendio medio (1.900 euro) è solo marginalmente positiva (+5,3), mentre l'offerta di uno stipendio elevato (2.800 euro) incrementa notevolmente l'utilità complessiva dei rispettivi pacchetti (+76,4).

Figura 2.2

Valori di utilità parziale per la scelta del posto di lavoro degli aspetti distinti per livello

Valori medi normalizzati a zero per ogni aspetto



Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2024 IRE

Le utilità parziali associate ai livelli che possono assumere i diversi aspetti possono essere sommate tra loro e sono, di fatto, decisive per migliorare l'attrattiva di un posto di lavoro. Tuttavia, l'esempio che segue mostra che talvolta può essere molto difficile bilanciare carenze relative ad aspetti ritenuti particolarmente importanti con buone performance in aspetti che sono però percepiti come meno importanti. Ad esempio, per compensare un clima lavorativo sfavorevole (-80,7), il posto di lavoro dovrebbe offrire un contratto di lavoro a tempo indeterminato (+41,9), numerose opportunità di formazione (+29,0) e uno stipendio mensile di 1.900 euro (+5,3). Tutto ciò a condi-

zione che un cattivo clima lavorativo non rappresenti una condizione del tutto inaccettabile (un “no-go”) per quel giovane.

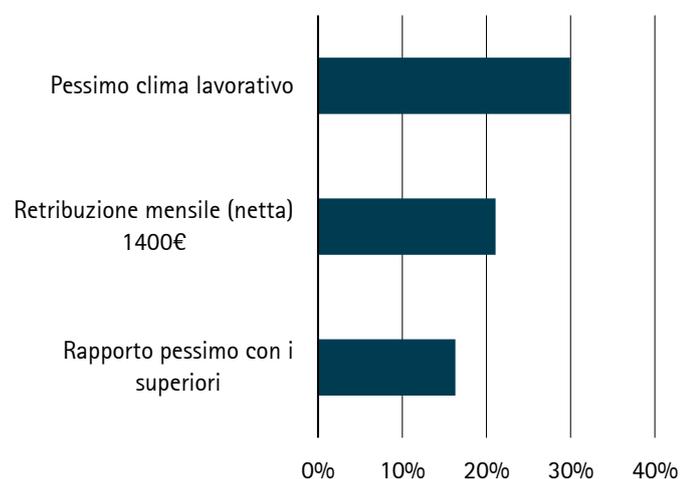
È interessante notare che ci sono poche differenze in termini di genere e di altri fattori sociodemografici.⁶

È opportuno sottolineare a questo punto che i valori appena presentati si riferiscono alla media delle risposte fornite dai giovani altoatesini. Come si vedrà nel prossimo capitolo, i giovani possono essere molto diversi per l'importanza che essi attribuiscono ai diversi aspetti di un posto di lavoro. Ciò si riflette anche sulle utilità parziali.

Figura 2.3

Aspetti inaccettabili (c.d. "No-Gos") nella scelta del posto di lavoro

Incidenza percentuale dei giovani intervistati



Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2024 IRE

L'analisi congiunta utilizzata consente non solo di individuare l'importanza attribuita ai livelli dei diversi aspetti, ma anche di evidenziare quali aspetti sono del tutto inaccettabili (“no-go”) per i singoli giovani e quindi non sono negoziabili (vedasi figura 2.3). Ad esempio, per tre intervistati su dieci un cattivo clima lavorativo è sufficiente per rifiutare o abbandonare un posto di lavoro, anche se presenta altri aspetti ritenuti accettabili. Analogamente, un giovane su cinque rifiuta a prescindere un posto di lavoro che offre uno stipendio massimo di 1.400 euro. Secondo il 15% dei giovani, anche

⁶ Ad esempio, il clima lavorativo è un po' più importante per le donne che per gli uomini. Uno stipendio mensile di 2.800 euro è più importante per gli uomini e per gli altoatesini di lingua italiana. Un dato interessante riguarda i contratti di lavoro stagionale. Benché la maggior parte dei giovani li respinga, il rifiuto più marcato è quello dei giovani ladini e dei giovani che già esercitano una professione.

un cattivo rapporto con il proprio superiore costituisce una buona ragione per rifiutare o lasciare un posto di lavoro. Va sottolineato che questi “no-go” variano da persona a persona e non sono presenti per tutti i giovani. Tuttavia, nel momento in cui esistono, non possono essere compensati da altri aspetti positivi e il giovane non considererà in ogni caso un posto di lavoro con quell'aspetto.

La metodologia statistica applicata consente altresì di individuare i cosiddetti “must have”. Tuttavia, essi non sono l'opposto dei “no-go” e devono pertanto essere valutati a parte. Ad esempio, circa il 5% dei giovani intervistati ritiene che un buon clima lavorativo e le opportunità di carriera rappresentino aspetti essenziali per poter considerare un'offerta di lavoro. Tuttavia, la maggior parte dei giovani accetterebbe anche pacchetti connotati da un clima lavorativo “discreto”, mentre un pessimo clima lavorativo risulterebbe del tutto inaccettabile per molti, come mostrato in precedenza.

L'indagine condotta tra i giovani altoatesini ha permesso di determinare il loro atteggiamento nei confronti di altri aspetti della vita, come l'abitazione, i progetti per il futuro o le questioni di carattere sociale. La figura 2.4 mostra innanzitutto che per i giovani altoatesini è particolarmente importante disporre, oltre al lavoro, di tempo sufficiente per la famiglia e le proprie passioni (vedasi tabella A-2 in allegato). Essi desiderano inoltre una casa o un appartamento di proprietà e la possibilità di usufruire di prestazioni mediche di elevata qualità. Seguono aspetti legati alla mobilità, come la possibilità di utilizzare i mezzi pubblici per il percorso casa-lavoro, la cui durata dovrebbe essere idealmente inferiore ai 30 minuti. Altrettanto importante è la disponibilità di posti di lavoro appetibili nei dintorni del proprio contesto residenziale. Altri aspetti, come le questioni di carattere sociale, l'offerta di attività per il tempo libero nel proprio luogo di residenza, la vicinanza del luogo di residenza ai propri familiari e amici e i buoni rapporti di vicinato, sono rilevanti solo in parte. La possibilità di svolgere attività di volontariato svolge invece un ruolo importante solo per pochi giovani.

I giovani differiscono anche per quanto riguarda le loro preferenze per il futuro luogo di residenza. Complessivamente, come mostra la figura 2.5, circa un terzo dei giovani preferirebbe vivere in un paese, indipendentemente dal fatto che si tratti di un piccolo paese isolato o nel bacino d'utenza di una città. Il 22% dei giovani preferisce i piccoli centri urbani, il 15% la città. Un tema molto attuale alla luce del problema della fuga di cervelli osservato è la disponibilità o meno dei giovani a lasciare l'Alto Adige per motivi professionali. Complessivamente, come si evince dalla figura 2.6, il 27% degli

intervistati è ben disposto a prendere in considerazione l'idea di lasciare l'Alto Adige per motivi di lavoro e un ulteriore 31% considererebbe l'opportunità di farlo. Per contro, il 30% dei giovani sarebbe restio a lasciare l'Alto Adige, il 12% non intende assolutamente farlo.

Figura 2.4

Atteggiamenti legati all'ambiente lavorativo, abitativo e sociale

Incidenza percentuale dei giovani per i quali questi temi sono molto importanti



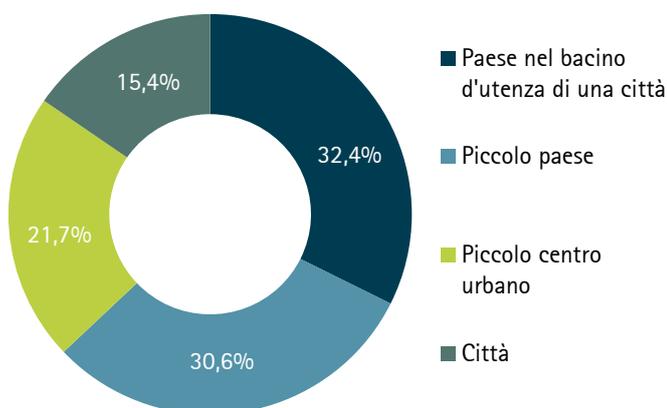
Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2024 IRE

Figura 2.5

"Come dovrebbe essere il luogo ottimale in cui vorresti abitare in futuro?"

Distribuzione percentuale dei giovani intervistati



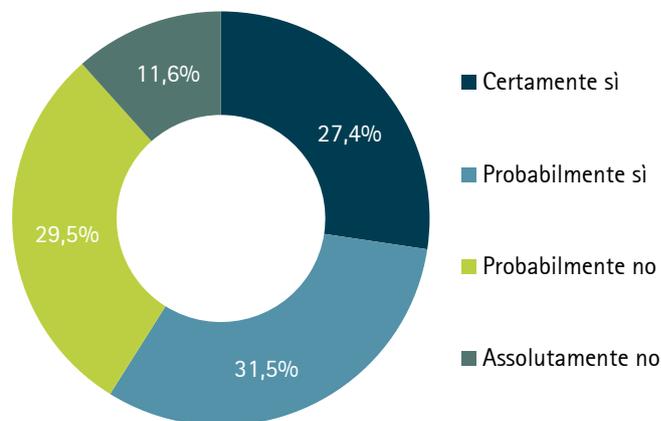
Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2024 IRE

Figura 2.6

"Potresti considerare di andare via dall'Alto Adige per motivi di lavoro?"

Distribuzione percentuale dei giovani intervistati



Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2024 IRE

La figura 2.7 illustra infine le principali ragioni che inducono i giovani a lasciare l'Alto Adige per motivi di lavoro. Il 73% dei rispondenti cita la possibilità di cogliere interessanti opportunità lavorative all'estero. Seguono le possibilità di carriera e la migliore retribuzione (entrambi citati da circa il 65% dei rispondenti).

Figura 2.7

Motivi professionali decisivi per l'abbandono dell'Alto Adige

Incidenza percentuale dei giovani intervistati; possibili più risposte



Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2024 IRE

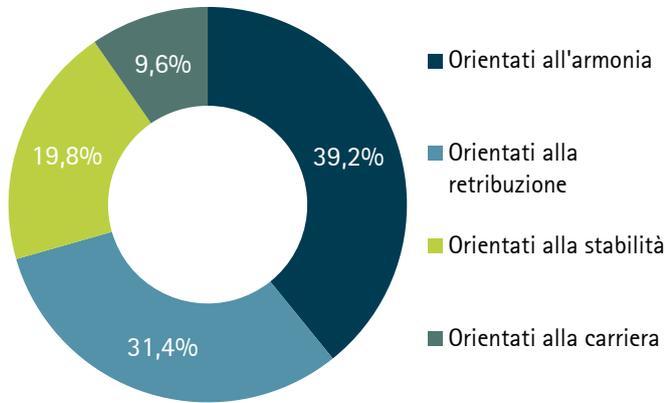
3. IN QUALI TIPOLOGIE SI POSSONO CLASSIFICARE I GIOVANI ALTOATESINI?

Il precedente capitolo ha illustrato gli aspetti del posto di lavoro – attualmente ricoperto o che desiderebbero ricoprire – che sono particolarmente importanti per il totale dei giovani altoatesini. Tuttavia, non tutti “pensano” allo stesso modo e in alcuni casi ci sono grandi differenze individuali. È possibile, pertanto, suddividere i giovani altoatesini che mostrano desideri ed esigenze simili⁷ in quattro gruppi relativamente omogenei, come illustrato nella figura 3.1.

Figura 3.1

Tipologie di giovani per preferenze lavorative

Distribuzione percentuale



Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2024 IRE

Considerando le preferenze espresse nei confronti dei vari aspetti del posto di lavoro, il 40 % dei giovani altoatesini può essere classificato come “orientato all’armonia”. Un terzo appare essere più “orientato alla retribuzione”, mentre un’ul-

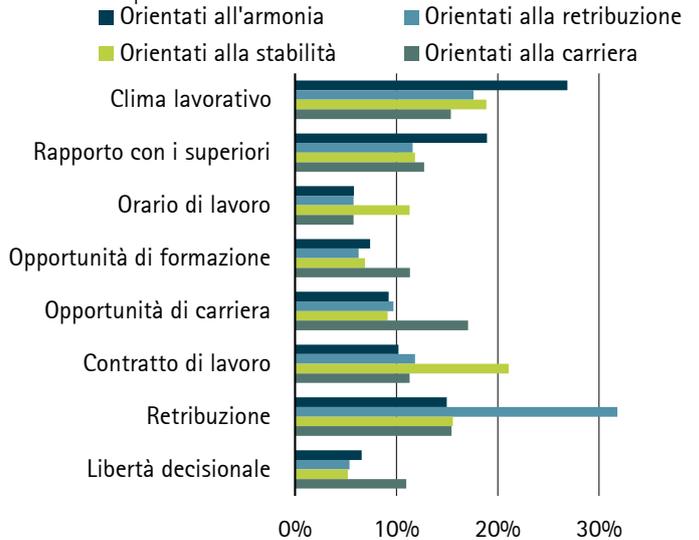
⁷ Il metodo statistico più appropriato per classificare i giovani sulla base dell’importanza attribuita ai diversi aspetti di un posto di lavoro è la cosiddetta analisi per cluster. Nel nostro caso, sono stati utilizzati il metodo WARD e la distanza euclidea al quadrato come misura di distanza. L’applicazione del metodo è stata preceduta da una scomposizione in componenti principali per aumentare la stabilità dei cluster.

teriore 20 % può essere definito come “orientato alla stabilità”. Il restante 10 % sembra infine essere più “orientato alla carriera”. Le denominazioni di queste classificazioni di giovani derivano dalle preferenze specifiche dei giovani appartenenti ai diversi gruppi, in particolare per quanto riguarda aspetti quali il clima lavorativo, lo stipendio, il contratto di lavoro e le opportunità di carriera, come mostra la figura 3.2.

Figura 3.2

Rilevanza degli attributi per la scelta del posto di lavoro secondo le tipologie di giovani

Distribuzione percentuale



Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2024 IRE

Orientati all’armonia: il clima lavorativo in generale e il rapporto con i superiori sono importanti per la maggior parte dei giovani. Tuttavia, questi due aspetti sono considerati particolarmente importanti da coloro che sono orientati all’armonia.

Orientati alla retribuzione: gli appartenenti a questo gruppo attribuiscono un’importanza maggiore al trattamento economico rispetto agli altri giovani. Altri aspetti sono molto meno importanti per questa tipologia di giovani.

Orientati alla stabilità: la maggior parte dei giovani non sembra avere un particolare interesse ad avere orari di lavoro ben definiti e un contratto a tempo indeterminato. Questi aspetti sono invece decisivi per coloro che sono orientati alla stabilità. Per questa tipologia di giovani, i contratti di lavoro stagionali costituiscono infatti spesso un vero e proprio “no-go”.

Orientati alla carriera: anche altri aspetti di un posto di lavoro, come le opportunità di carriera e di formazione o il grado di autonomia decisionale e di responsabilità, sono considerate relativamente poco importanti dalla maggior parte dei giovani. Chi è orientato alla carriera attribuisce però ad esse una grande rilevanza. Inoltre, a differenza delle altre tipologie di giovani, gli appartenenti a questo gruppo sono più propensi ad accettare anche lavori stagionali, purché offrano buone opportunità di carriera.

Sorprendentemente, le quattro tipologie di giovani differiscono solo leggermente in termini di caratteristiche socio-demografiche, come riporta la tabella A-3 in appendice. Le correlazioni osservate sono molto deboli. Ad esempio, tra gli orientati alla retribuzione si osserva una leggera prevalenza maschile e di giovani tra i 25 e i 30 anni, mentre tra coloro che mostrano particolare attenzione all'armonia prevalgono le femmine. Rispetto agli altri gruppi, tra i giovani che prediligono la stabilità si osserva un'incidenza maggiore di persone di lingua ladina, mentre la quota dei giovani di madrelingua italiana è superiore alla media tra coloro che mostrano un particolare orientamento alla carriera.

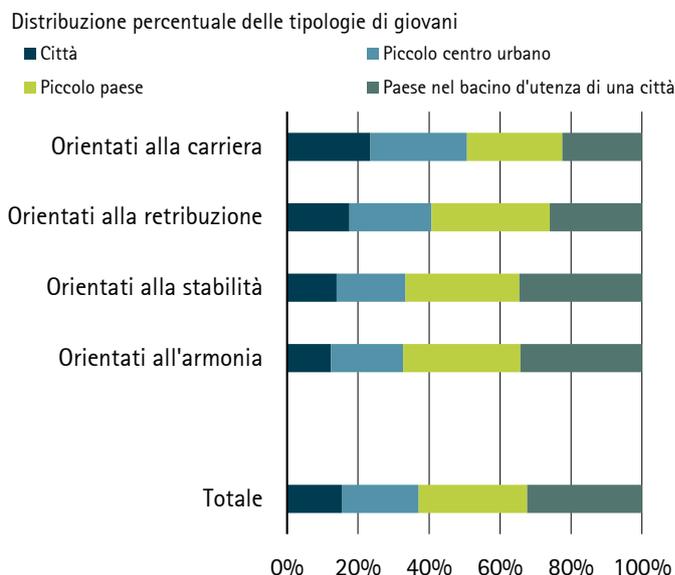
I quattro gruppi di giovani esaminati differiscono invece per quanto riguarda l'atteggiamento relativo ad altri aspetti della vita, quali l'abitazione, i piani per il futuro o le questioni di carattere sociale. Avere una casa di proprietà, risiedere vicino alla propria famiglia e ai propri amici e l'accessibilità del posto di lavoro e del luogo di residenza sono questioni che stanno molto a cuore a coloro che sono orientati alla stabilità. I giovani orientati alla carriera prestano invece meno attenzione all'equilibrio tra vita professionale e vita privata o alla vicinanza alla famiglia e agli amici. Infine, gli amanti all'armonia mostrano una maggiore attenzione anche nei confronti dei rapporti di vicinato rispetto alle altre tipologie di giovani.

Le quattro tipologie di giovani mostrano inoltre diverse preferenze per il futuro luogo di residenza. La metà dei giovani orientati alla carriera e circa il 40 % dei giovani orientati alla retribuzione prediligono le città o i piccoli centri urbani, mentre più della metà delle persone orientate alla stabilità e all'armonia preferirebbe vivere in un piccolo paese o in un paese situato in prossimità una città (cfr. figura 3.3). Inoltre, l'incidenza dei giovani che vogliono vivere in una grande

città è più elevata rispetto alla media tra i giovani di lingua italiana e quelli che già vivono in un comune urbano.

Figura 3.3

"Come dovrebbe essere il luogo ottimale in cui vorresti abitare in futuro?"



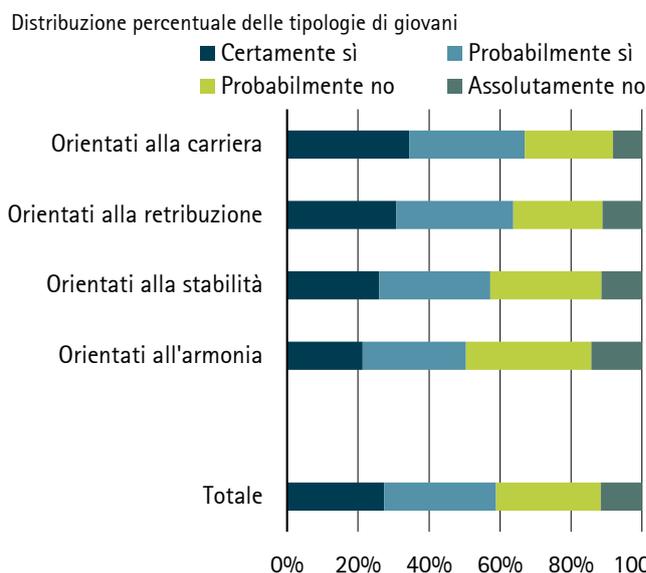
Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2024 IRE

Differenze simili si riscontrano anche nella disponibilità a lasciare l'Alto Adige per motivi professionali (vedasi figura 3.4). Gli orientati alla carriera e alla retribuzione sono molto più propensi a lasciare l'Alto Adige rispetto alle altre tipologie di giovani. Gli orientati all'armonia, invece, sono più propensi a restare in Alto Adige.

Figura 3.4

"Potresti considerare di andare via dall'Alto Adige per motivi di lavoro?"



Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2024 IRE

4. UNA VALUTAZIONE DELLE PROFESSIONI IN ALTO ADIGE

4.1 Le valutazioni degli esperti e dei giovani

Come mostrato nei capitoli precedenti, tra le altre cose, pensando al luogo di lavoro ideale i giovani altoatesini si aspettano un'adeguata retribuzione e un buon clima lavorativo. Il presente capitolo esaminerà fino a che punto alcune professioni tipiche del mercato del lavoro altoatesino rispondono a questi desideri ed esigenze. In primo luogo, è stata analizzata la percezione nei confronti di undici professioni⁸ da parte di alcuni giovani altoatesini. Occorre rimarcare che le valutazioni fornite dai giovani riflettono prevalentemente una percezione che essi hanno nei confronti di queste professioni, dal momento che - nella maggior parte dei casi - essi non hanno mai ricoperto direttamente queste figure. Per poter confrontare l'immagine che emerge dall'indagine tra i giovani con una valutazione oggettiva dell'appetibilità di queste professioni, sono stati intervistati anche degli esperti. In questo modo è altresì possibile verificare se vi sia o meno concordanza tra le valutazioni dei giovani e quelle fornite degli esperti. Se una professione viene giudicata oggettivamente appetibile dagli esperti, ma non dai giovani, occorre intensificare gli sforzi di informazione e di sensibilizzazione per correggere le aspettative dei giovani. Tuttavia, se anche gli esperti ritengono che alcune professioni presentino alcuni aspetti critici, i datori di lavoro sono tenuti a mitigarli, a migliorarli o controbilanciarli con altre offerte interessanti (vedasi capitolo 4.2).

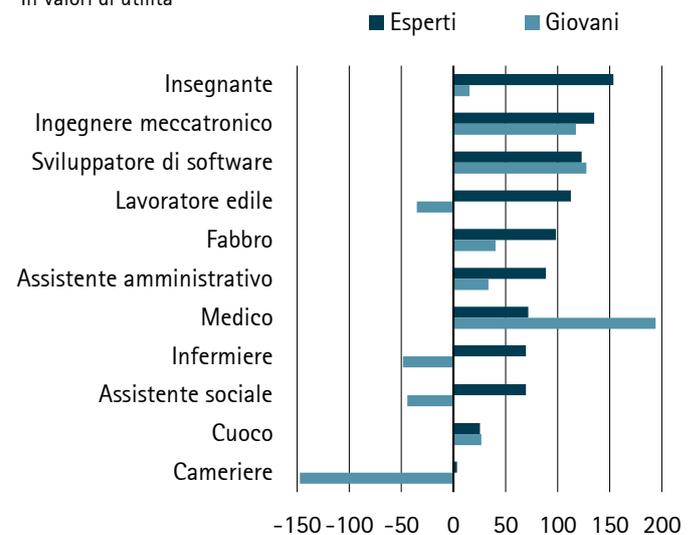
Per determinare la percezione e l'attrattività delle singole professioni, le valutazioni fornite in queste interviste supplementari sono state sommate ai valori di utilità parziale relativi agli aspetti rilevati nell'ambito dell'indagine congiunta, in modo da ottenere il valore di utilità totale per ogni profes-

sione. Gli aspetti considerati nelle due indagini sono gli stessi, ad eccezione del rapporto con il superiore, che dipende dalle situazioni personali. Va inoltre osservato che alcuni aspetti devono essere interpretati in senso più ampio. Ad esempio, la valutazione del clima lavorativo può comprendere a seconda dell'intervistato anche aspetti come lo stress fisico o i ritmi di lavoro serrati.

Figura 4.1

L'attrattività delle professioni dal punto di vista di esperti e giovani

In valori di utilità



Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2024 IRE

Come si evince in primo luogo dalla figura 4.1, gli esperti valutano le professioni in riguardo alla loro attrattività in modo molto diverso. La professione di insegnante⁹ è considerata molto appetibile, mentre la professione di cameriere risulta la meno attrattiva. Colpisce che nella maggior parte dei casi gli esperti valutano molto meglio le professioni rispetto ai giovani. In particolare, nessuna professione agli occhi degli

⁸ Nella scelta delle professioni da valutare si è cercato di coprire una gamma il più ampia e trasversale possibile, nonché di considerare quei profili professionali particolarmente rilevanti e critici per il mercato del lavoro altoatesino. L'indagine ha coinvolto 31 giovani e 45 esperti. Concretamente, sono stati intervistati tre o quattro esperti per professione, come dipendenti, rappresentanti delle associazioni di categoria e dei sindacati, imprenditori, insegnanti e formatori. I risultati possono essere utilizzati solo per un'interpretazione qualitativa, dato che il numero di intervistati è relativamente esiguo. Tuttavia, anche da questa consultazione limitata si possono ricavare informazioni significative e interessanti.

⁹ Per una maggiore leggibilità, in questo capitolo si rinuncia all'uso della doppia forma maschile e femminile per le professioni. I sostantivi riferiti a persone sono quindi da attribuire a entrambi i sessi.

esperti merita una valutazione negativa, mentre i giovani attribuiscono utilità negative a ben quattro professioni. In effetti, le percezioni soggettive dei giovani tendono ad essere più estreme. Ciò fa sì che la professione di medico venga valutata in modo molto positivo e quella di cameriere molto negativamente. L'indagine principale condotta su oltre 2.000 giovani ha inoltre individuato un valore di utilità minimo al di sotto del quale una professione non viene nemmeno presa in considerazione.¹⁰ Considerando questa soglia, solamente tre professioni soddisfano attualmente il criterio di selezione dei giovani: medico, sviluppatore di software e ingegnere meccatronico.

Di seguito vengono illustrate le ragioni alla base delle diverse valutazioni delle professioni. L'ordine di presentazione è determinato dalla valutazione degli esperti e inizia con la professione che ha ottenuto il punteggio più alto (vedasi tabella A-4 e A-5 in allegato).

Insegnante: la professione dell'insegnante è valutata in modo particolarmente positivo dagli esperti. Dal loro punto di vista, ciò dipende da caratteristiche quali il buon clima lavorativo o le numerose opportunità di formazione. Gli esperti ritengono che si tratti di una professione importante e significativa dal punto di vista sociale. Inoltre, è personalmente molto gratificante incoraggiare e sostenere i giovani nel loro sviluppo. La professione dell'insegnante è, secondo gli esperti, versatile e offre un ampio margine di autonomia nell'organizzazione dell'insegnamento. Nonostante la valutazione complessivamente molto buona, anche questa professione presenta alcuni aspetti negativi. Ad esempio, essa offre scarse opportunità di carriera e importanti carichi burocratici. La retribuzione in Alto Adige è buona nel contesto nazionale, ma ad esempio in Germania e in Austria risulta più elevata. La percezione della professione d'insegnante da parte degli esperti differisce notevolmente da quella dei giovani. Per questi ultimi essa risulta solo moderatamente appetibile, a causa di aspetti ritenuti da molti sfavorevoli (ad esempio, una retribuzione piuttosto bassa e un cattivo clima lavorativo). Il fatto che molti insegnanti abbiano generalmente contratti a tempo determinato fa sì che molti giovani giudichino negativamente anche questo aspetto. Infine, le valutazioni più negative espresse dai giovani nei confronti di questa professione si spiegano anche considerando il diverso ruolo e punto di vista di alunni e insegnanti.

¹⁰ In un'analisi congiunta il valore "None" indica l'utilità minima che un determinato prodotto deve raggiungere per poter essere considerato idoneo per l'intervistato. Se dal punto di vista dei giovani la professione non raggiunge l'utilità minima, essa diviene un'opzione non considerabile. Nell'ambito di questa indagine, l'utilità minima è di 60,8 punti.

Sviluppatore di software: la professione di sviluppatore di software è considerata molto attraente sia dagli esperti che dai giovani. Dal punto di vista degli esperti ci sono molti aspetti positivi di questa professione, come le ottime condizioni di lavoro e le opportunità di carriera. Sottolineano anche la flessibilità e l'autonomia nella gestione del proprio lavoro e l'ottima immagine della professione, mentre il punto debole principale che intravedono è il pericolo che con il passare del tempo possa risultare monotona.

Ingegnere meccatronico: come lo sviluppatore di software, la professione di meccatronico appare appetibile sia per gli esperti che per i giovani. In particolare, sono apprezzate in egual misura le buone condizioni di lavoro, il contratto di lavoro a tempo indeterminato e le molteplici opportunità di formazione. Gli esperti ritengono che ulteriori pregi di questa professione risiedano nella vasta gamma di attività che essa comporta e nell'utilizzo di tecnologie innovative.

Lavoratore edile: la professione del lavoratore edile è giudicata dagli esperti più attraente della media. Essi sottolineano, ad esempio, l'utilità derivante dal contribuire alla costruzione di opere durevoli e di alta qualità. Inoltre, la professione è variegata e tecnicamente impegnativa e offre quindi numerose opportunità di sviluppo e di carriera. Tuttavia, gli esperti sottolineano anche che il lavoro all'aperto può essere faticoso, soprattutto in caso di maltempo, e richiede un elevato livello di resistenza e dedizione. Dal momento che questo profilo professionale è molto richiesto e rispettato, gli esperti ritengono che sarebbe necessario migliorarne la retribuzione. Come nel caso della professione di insegnante, la percezione di questa professione è notevolmente peggiore tra i giovani. In particolare, le condizioni di lavoro e le opportunità di formazione e di carriera sono valutate in modo molto più critico rispetto agli esperti.

Fabbro: anche la professione del fabbro è valutata abbastanza bene dagli esperti, mentre la percezione è un po' meno positiva tra i giovani. Questi ultimi, ad esempio, riservano valutazioni più critiche al clima lavorativo, alle opportunità di carriera e all'autonomia decisionale. Dal canto loro, gli esperti sottolineano la creatività e la grande versatilità di questa professione. Gli esperti valutano in modo meno positivo i ritmi di lavoro e le scadenze da affrontare, imputabili soprattutto alla crescente incertezza della pianificazione nel settore edile. Il lavoro può essere fisicamente molto faticoso. Inoltre, il livello retributivo è piuttosto basso. È interessante notare che i giovani valutano questo aspetto meno negativamente degli esperti.

Impiegato amministrativo: gli esperti ritengono che la professione dell'impiegato amministrativo sia abbastanza appetibile e leggermente migliore rispetto ai giovani. Gli esperti valutano positivamente le condizioni di lavoro e la stabilità del posto di lavoro garantita da contratti spesso a tempo indeterminato. Altri aspetti positivi che vengono citati sono l'attività strutturata e la varietà di mansioni, che favorisce la creazione di reti sociali. La costante permanenza in ufficio o al chiuso costituisce invece un aspetto negativo. Inoltre, mancano le opportunità di carriera e anche il trattamento economico non rientra tra i punti di forza di questa professione. I giovani vorrebbero inoltre maggiori opportunità di formazione.

Medico: la professione di medico appare più attraente per i giovani che per gli esperti. Secondo i primi, questa professione risulta di gran lunga la più appetibile tra quelle esaminate. Ciò che determina questa percezione molto positiva è soprattutto l'elevata retribuzione, ma anche la presunta molteplicità di opportunità di formazione e di carriera. Il giudizio degli esperti è invece molto più cauto. Nel settore pubblico, ad esempio, ci sono limiti salariali e alla possibilità di svolgere liberamente attività secondarie. Inoltre, gli esperti ritengono che, nei primi anni, i medici debbano assumersi molte responsabilità per attività per le quali sono stati formati solo parzialmente. Infine, la professione spesso non si concilia bene con la vita familiare, poiché lavorare part-time è quasi impossibile. Gli esperti ritengono tuttavia che lavorare come medico sia una delle professioni più gratificanti per coloro che amano lavorare con le persone.

Assistente sociale: anche la professione dell'assistente sociale è giudicata mediamente attrattiva dagli esperti. I giovani hanno invece riservato valutazioni negative a tutti gli aspetti presi in esame. Al contrario, gli esperti vedono anche aspetti positivi, come le buone condizioni di lavoro. Tra i punti di forza di questa professione rientra anche l'opportunità di uno sviluppo personale e professionale costante attraverso lo scambio con i colleghi. Anche se impegnativa, questa professione può essere molto appassionante e appagante. Inoltre, si è costantemente in contatto con altre persone, di solito anche al di fuori dall'ufficio. Le prospettive di carriera limitate e la mancanza di opportunità di mettersi in proprio costituiscono invece le principali debolezze, in quanto non si tratta di una libera professione. Sia i giovani che gli esperti giudicano insufficiente la retribuzione di questa professione.

Infermiere: similmente alle due precedenti, anche la professione di infermiere è considerata dagli esperti come mediamente appetibile. La percezione tra i giovani è però netta-

mente peggiore. Essi non riconoscono aspetti positivi come la buona retribuzione. Gli esperti sottolineano che lavorare con le persone è spesso molto appagante. Inoltre, le mansioni sono molto varie e offrono l'opportunità di sperimentare in diversi ambiti e di specializzarsi attraverso la formazione continua. Tuttavia, questa professione non sempre riceve il riconoscimento e l'apprezzamento che meriterebbe e le condizioni di lavoro sono considerate stressanti sia dal punto di vista fisico che psicologico.

Cuoco: la professione di cuoco è considerata scarsamente appetibile sia dagli esperti che dai giovani, soprattutto a causa delle difficili condizioni di lavoro e dalla stagionalità dei contratti. Tuttavia, i giovani valutano molto più positivamente rispetto agli esperti la retribuzione di partenza per questa professione. Gli esperti giudicano difficile la gestione spesso stressante e in parte rude della cucina. Gli orari di lavoro sfavorevoli (stagionali, nei fine settimana e fino a tarda notte) comportano anch'essi dello stress e determinano in alcuni casi limitazioni alla socialità. Modelli flessibili di orario di lavoro, come il part time o la scelta di determinati giorni lavorativi, vengono proposti raramente. Per contro, la professione di cuoco permette un costante e creativo sviluppo. Inoltre, questo profilo professionale non solo è molto richiesto a livello locale, ma, secondo gli esperti, esso offre anche la possibilità di lavorare in tutto il mondo. Va sottolineato che in Alto Adige la professione di cuoco gode di una buona reputazione, spesso migliore che in altri paesi, anche se le retribuzioni non sono sempre adeguate.

Cameriere: all'ultimo posto della classifica delle professioni considerate troviamo il cameriere, che viene giudicata poco appetibile sia dagli esperti, sia - e soprattutto - dai giovani. Tutti gli aspetti considerati ricevono valutazioni negative, ma le peggiori riguardano la retribuzione, ritenuta troppo bassa, la mancanza di opportunità di formazione e di carriera e i contratti di lavoro stagionali. Solo il clima lavorativo è considerato dagli esperti un punto di forza.

Riassumendo, l'incrocio tra le valutazioni dei giovani e quelle degli esperti dà luogo alle seguenti valutazioni. Alcune professioni vengono considerate ugualmente da entrambi i gruppi: particolarmente appetibili risultano le figure dell'ingegnere meccatronico e dello sviluppatore di software, mentre le professioni di assistente amministrativo e di cuoco sono considerate mediamente attrattive. La professione di cameriere è infine considerata poco attraente da entrambi i gruppi. Le altre professioni si caratterizzano invece per aver ricevuto diverse valutazioni da esperti e giovani. La figura del medico è l'unica professione che gode di una migliore considerazione

da parte dei giovani. Per le altre professioni - insegnante, lavoratore edile, fabbro, infermiere e assistente sociale - la percezione dei giovani è invece nettamente peggiore di quella degli esperti.

4.2 Come rendere più appetibili le professioni come il cuoco, il cameriere e l'infermiere?

Le seguenti simulazioni intendono illustrare in che modo le caratteristiche lavorative possono influire sull'appetibilità di una determinata professione. A tal fine è stata effettuata un'analisi di sensibilità. L'algoritmo utilizzato consente di stimare di quanto crescerebbe la quota di giovani intervistati che potrebbero prendere in considerazione una determinata professione al variare delle caratteristiche lavorative. A tal fine sono state selezionate le tre professioni che registrano i risultati peggiori sia per gli esperti che per i giovani.

In primo luogo, partendo dalle valutazioni fornite dagli esperti sugli aspetti delle professioni, per ognuna di esse viene definito il cosiddetto scenario di base (vedasi figura 4.1). Date queste condizioni, è possibile stimare mediante i risultati dell'indagine congiunta la quota di giovani che accetterebbero un'offerta di lavoro con queste caratteristiche. L'analisi di sensibilità permette ora di capire come aumenterebbe tale quota se si modificassero i diversi aspetti relativi alle singole professioni. In ogni caso, il valore dell'offerta per il singolo candidato deve superare la soglia del "valore minimo" (vedasi capitolo 4.1).

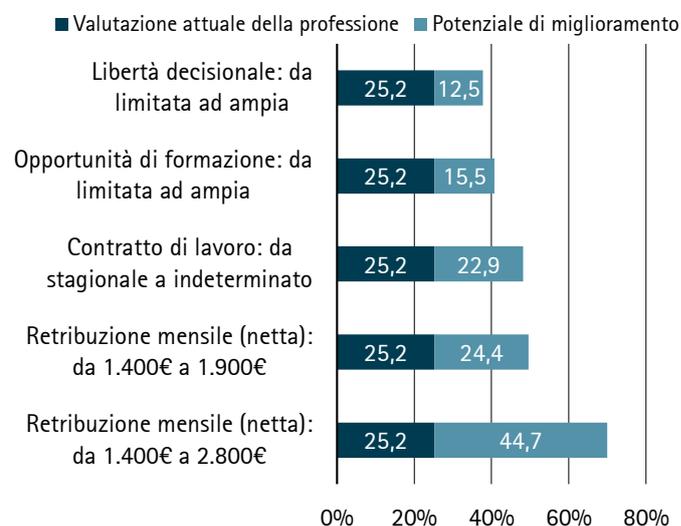
Cameriere

Sulla base delle valutazioni degli esperti (vedasi figura 4.1), le simulazioni danno i risultati illustrati nella figura 4.2.

Figura 4.2

"Come si può rendere più attrattiva la professione di cameriere?"

Incidenza percentuale dei giovani intervistati per i quali la professione potrebbe essere interessante



Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2024 IRE

Mentre nello scenario di base solo un quarto dei giovani intervistati prenderebbe in considerazione questa professione, se l'offerta includesse un contratto di lavoro a tempo indeterminato o una retribuzione netta mensile pari a 1.900 euro, la metà degli intervistati la accetterebbe. Tuttavia, l'incremento maggiore dell'appetibilità di questa professione si otterrebbe agendo sulla leva economica. La simulazione mostra infatti che se la retribuzione netta offerta raggiungesse i 2.800 euro al mese circa due terzi dei giovani intervistati considererebbero la professione di cameriere.

Se si esaminano gli effetti delle simulazioni per le diverse tipologie di giovani, risulta che un miglioramento degli aspetti appena visti renderebbe la professione di cameriere

Tabella 4.1

Scenari base per l'analisi di simulazione

Valutazione della rispettiva professione secondo gli esperti

	Clima lavorativo	Orario di lavoro	Opportunità di formazione	Opportunità di carriera	Contratto di lavoro	Retribuzione mensile (netta)	Libertà decisionale e responsabilità
Cameriere	buono	regolare	scarse	no	stagionale	1.400 €	limitata
Cuoco	neutro	irregolare	numerose	no	stagionale	1.900 €	ampia
Infermiere	neutro	irregolare	numerose	no	indeterminato	1.900 €	ampia

Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2024 IRE

più considerabile soprattutto da parte dei giovani orientati alla retribuzione, meno da quelli orientati alla stabilità e alla carriera. Agire su aspetti come la formazione, il contratto di lavoro a tempo indeterminato e una retribuzione più elevata potrebbe portare anche i giovani orientati all'armonia a interessarsi maggiormente a questa professione.

Cuoco

La simulazione mostra che nello scenario di base il 43% dei giovani intervistati sarebbe potenzialmente interessato alla professione di cuoco, ovvero quasi il doppio rispetto a quelli interessati a diventare camerieri (vedasi figura 4.3). Orari di lavoro regolari e stipendi mensili più elevati aumenterebbero tale quota a circa il 60%. Un miglioramento del clima lavorativo porterebbe tale percentuale al 66%. Tuttavia, l'aspetto più importante per questa professione risiede nella natura del contratto di lavoro: se si proponesse un contratto a tempo indeterminato invece di un contratto stagionale, oltre l'80% dei giovani intervistati sarebbe interessato alla professione di cuoco.

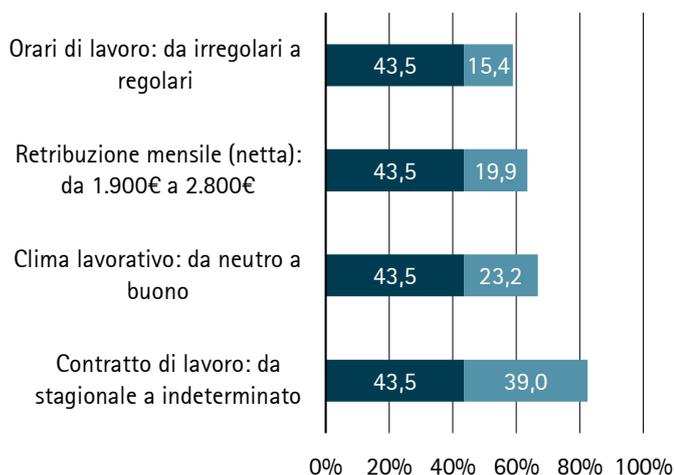
Secondo lo scenario di base, la professione di cuoco è particolarmente appetibile per i giovani orientati alla retribuzione. Al contrario, nonostante l'effetto positivo apportato da un orario di lavoro più regolare, da uno stipendio più elevato o dal miglioramento del clima lavorativo, questa professione risulta comunque poco appetibile per i giovani orientati alla carriera. L'incremento del livello retributivo avrebbe invece un effetto positivo sulla quota dei giovani orientati alla stabilità.

Figura 4.3

"Come si può rendere più attrattiva la professione di cuoco?"

Incidenza percentuale dei giovani intervistati per i quali la professione potrebbe essere interessante

■ Valutazione attuale della professione ■ Potenziale di miglioramento



Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2024 IRE

Infermiere

Sulla base delle valutazioni degli esperti, questa professione è potenzialmente appetibile per il 70% dei giovani già nello scenario di base (figura 4.4). Anche in questo caso, però, ci sono aspetti che possono essere adattati per accrescerne ulteriormente l'attrattività, tra cui orari di lavoro regolari e retribuzioni più elevate. L'aspetto su cui avrebbe più senso lavorare è il clima lavorativo, che se migliorasse renderebbe appetibile questa professione per l'88% dei giovani.

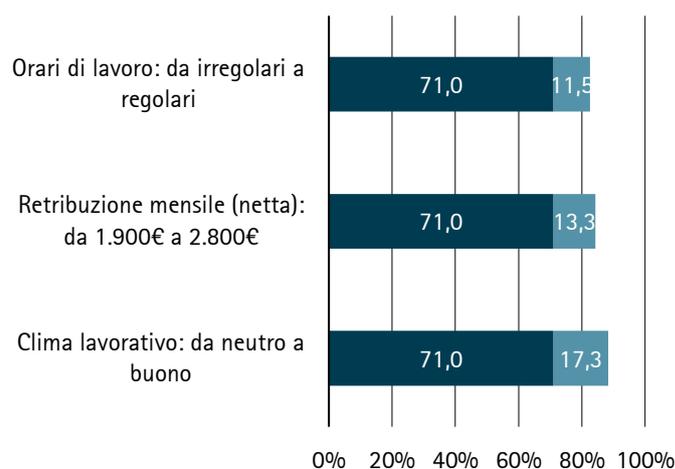
La professione di infermiere è molto interessante per tutte le tipologie di giovani, ma soprattutto per quelli orientati alla retribuzione. Orari di lavoro più regolari incontrerebbero l'approvazione soprattutto dei giovani orientati all'armonia.

Figura 4.4

"Come si può rendere più attrattiva la professione di infermiere?"

Incidenza percentuale dei giovani intervistati per i quali la professione potrebbe essere interessante

■ Valutazione attuale della professione ■ Potenziale di miglioramento



Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2024 IRE

In sintesi, l'analisi per simulazioni mostra che c'è un notevole potenziale di miglioramento in alcune professioni al momento scarsamente appetibili. Tuttavia, gli aspetti su cui agire per renderle più interessanti per il maggior numero possibile di giovani sono diversi. Nel caso del cameriere, la leva migliore su cui agire sarebbe la retribuzione, mentre per il cuoco occorrerebbe intervenire prioritariamente sul contratto di lavoro, nel caso dell'infermiere sul clima lavorativo.

5. RIEPILOGO E CONCLUSIONI

Non tutte le rappresentazioni che ricorrono sui media o nelle pubblicazioni scientifiche sull'atteggiamento dei giovani nei confronti del mondo del lavoro trovano conferma nella presente analisi. Ad esempio, viene confutata la categorizzazione dei giovani per generazioni (come Y o Z). Al contrario, i giovani non sono tutti uguali e, in alcuni casi, hanno idee molto diverse sul posto di lavoro ideale. Il presente lavoro evidenzia che molti giovani prestano grande attenzione ad un clima lavorativo armonico. Per altri il trattamento economico è l'aspetto determinante nella scelta del posto di lavoro. Una quota leggermente inferiore è invece più interessata alla stabilità o alle prospettive di carriera.

Il clima lavorativo nell'azienda, inteso sia per quanto riguarda i rapporti tra colleghi che per quelli con il superiore, sta particolarmente a cuore ai giovani: un terzo di essi rifiuterebbe per principio una posizione associata ad un clima di lavoro sfavorevole. Anche un'adeguata retribuzione è però fondamentale. Secondo i risultati del sondaggio, un giovane altoatesino su cinque non accetterebbe un lavoro che offra una retribuzione massima di 1.400 euro netti mensili, a prescindere da altri aspetti.

Ciò pone i datori di lavoro in Alto Adige di fronte a due grandi sfide.

- > In primo luogo, la produttività deve essere sufficientemente elevata da consentire ai datori di lavoro di pagare uno stipendio adeguato ai propri collaboratori.
- > In secondo luogo, il datore di lavoro deve assicurarsi che nella propria azienda regni un buon clima di lavoro, sia nei rapporti tra colleghi, sia tra il management e i collaboratori.

L'analisi ha inoltre mostrato, quantomeno per una selezione di figure professionali, che è possibile lavorare su diversi aspetti per migliorare l'appetibilità di alcune professioni agli occhi dei giovani. Gli spunti forniti sono diversi: mentre nel caso del cameriere possono essere migliorati molti aspetti, ma in particolare dovrebbe crescere la retribuzione, per la professione di

cuoco l'incremento maggiore di appetibilità si otterrebbe iniziando ad offrire più spesso contratti a tempo indeterminato e non stagionali. Nel caso dell'infermiere occorrerebbe invece intervenire prioritariamente sul clima di lavoro. Dall'analisi emerge però anche che alcune professioni, come quella del lavoratore edile non godono di una buona reputazione tra i giovani e rischiano quindi di non essere nemmeno prese in considerazione.

I risultati evidenziano una serie di sfide.

Creazione di un clima lavorativo motivante: non è sufficiente promettere un clima di lavoro accattivante. Dal momento che gli stessi collaboratori sono "ambasciatori" della propria azienda, se il clima di lavoro non è effettivamente positivo, anche l'immagine che essi riportano verso l'esterno sarà negativa, danneggiando così la reputazione dell'azienda. I datori di lavoro devono diventare ancora più consapevoli di ciò e riconoscere che il clima di lavoro è un fattore essenziale per incrementare l'attrattività della propria azienda. La creazione di un buon clima di lavoro "non costa" nulla e dovrebbe essere possibile in ogni realtà.

Anche la retribuzione è un criterio fondamentale nella scelta del posto di lavoro: 1.400 euro netti mensili corrispondono al compenso minimo secondo i giovani altoatesini. Tuttavia, circa un quarto dei dipendenti del settore privato altoatesino guadagna meno di questa cifra (ASTAT, 2023), il che significa che i giovani altoatesini non prenderebbero in considerazione un posto di lavoro su quattro. Non sorprende quindi che la prospettiva di una retribuzione più elevata sia una delle ragioni principali dell'emigrazione dall'Alto Adige.

La percezione che i giovani hanno di alcune professioni non corrisponde alla realtà: alcune professioni godono di una reputazione molto negativa tra i giovani, sebbene siano considerate appetibili dagli esperti. Le associazioni e le organizzazioni giovanili devono informare e sensibilizzare maggiormente i giovani, al fine di correggere queste percezioni distorte.

Migliorare le condizioni di base di alcune professioni: l'indagine ha anche rivelato che alcune professioni, in particolare quelle di cameriere e cuoco, sono valutate negativamente non solo dai giovani, ma anche dagli esperti. Oltre alla retribuzione e al clima lavorativo, è necessario migliorare anche altri aspetti di queste professioni, come l'orario e i contratti di lavoro. In particolare, sarebbe auspicabile passare da contratti stagionali a contratti a tempo indeterminato e prevedere la possibilità di modelli di orario di lavoro più regolari e più flessibili.

Occorre tenere conto delle esigenze e dei desideri individuali: non tutti i giovani hanno le stesse priorità in mente quando si parla di lavoro. Di conseguenza, i datori di lavoro devono tener conto delle diverse aspirazioni in termini di

retribuzione, carriera, formazione o clima lavorativo, nonché di pianificazione della vita privata e di conciliabilità tra famiglia e lavoro. E nel fare questo dovrebbero ignorare il più possibile gli stereotipi o i pregiudizi, poiché l'analisi mostra che le differenze non possono essere attribuite al sesso, al gruppo linguistico o ad altri fattori socioeconomici.

I giovani chiedono anche condizioni di vita favorevoli: non sono solo i datori di lavoro a dover creare e offrire posti di lavoro appetibili. Molti giovani considerano lasciare l'Alto Adige per motivi di lavoro anche perché il desiderio di avere una casa o un appartamento di proprietà in Alto Adige non riesce più ad essere soddisfatto. La creazione di alloggi sostenibili rappresenta pertanto una sfida particolare per la politica e l'amministrazione provinciale.

Tabella A-1

Valori di importanza degli aspetti del posto di lavoro

Valori medi dei giovani intervistati, in somma 100

	Valori di importanza
Buon clima lavorativo tra colleghi	10,5
Conciliabilità famiglia/ tempo libero e lavoro	9,6
Parità di diritti per tutti i dipendenti (indipendentemente da ad es. sesso, provenienza)	8,1
Il datore di lavoro offre opportunità di sviluppo/formazione	6,6
Conciliabilità con hobby e attività di volontariato	6,4
Il datore di lavoro offre opportunità di carriera/promozione	5,8
Retribuzione elevata	5,4
Contratto di lavoro a tempo indeterminato	4,8
Lavoro annuale (non stagionale)	4,4
Gerarchie orizzontali e autonomia decisionale	4,0
Il lavoro non richiede un cambio di residenza	3,7
Orari di lavoro pianificabili a lungo termine (no turni)	3,5
Modelli lavorativi flessibili (ad es. smart working, banca ore)	3,4
Il datore di lavoro valorizza la tutela dell'ambiente	3,2
Benefit aggiuntivi alla retribuzione (ad es. auto aziendale, buono pasto)	2,8
Distanza casa lavoro inferiore ai 30 minuti	2,7
Lavoro raggiungibile con mezzi pubblici/bicicletta	2,3
Il luogo di lavoro si trova fuori dall'Alto Adige	2,3
Il datore di lavoro si impegna nel sociale	2,1
Lavoro all'aperto che comporta attività fisica	2,0
Il lavoro può essere svolto da qualsiasi luogo (remote working)	1,5
Buona immagine o prestigio del datore di lavoro	1,5
Lavoro da imprenditore/libero professionista	1,4
Possibilità di viaggiare per lavoro	1,3
Lavoro nel settore pubblico (ad es. Provincia, Comuni)	0,6
Totale	100

Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2024 IRE

Tabella A-2

Atteggiamento generale delle tipologie di giovani nei confronti dell'ambiente lavorativo, abitativo e sociale

Distribuzione percentuale dei giovani altoatesini intervistati

		Orientati alla stabilità	Orientati alla retribuzione	Orientati alla carriera	Orientati all'armonia	Totale
Casa o appartamento di proprietà	Molto importante	72,7	69,8	68,6	65,8	68,7
	Piuttosto importante	20,8	21,5	23,3	28,3	24,2
	Poco importante	5,3	7,0	5,7	5,1	5,8
	Non importante	1,2	1,8	2,4	0,8	1,3
Opportunità di lavoro attrattive in zona	Molto importante	44,6	42,8	44,8	43,9	43,8
	Piuttosto importante	42,3	41,9	41,9	44,4	42,9
	Poco importante	11,3	13,4	11,9	10,4	11,7
	Non importante	1,8	1,9	1,4	1,3	1,6
Vicinanza di amici e famiglia	Molto importante	42,0	34,1	26,2	36,5	35,9
	Piuttosto importante	44,8	44,9	49,5	45,1	45,4
	Poco importante	11,3	18,0	21,0	16,5	16,4
	Non importante	1,8	2,9	3,3	1,9	2,3
Accoglienza nel proprio vicinato	Molto importante	36,0	29,6	30,0	36,4	33,6
	Piuttosto importante	37,4	36,3	39,5	41,0	38,7
	Poco importante	20,8	24,5	25,2	20,3	22,2
	Non importante	5,8	9,7	5,2	2,3	5,6
Opportunità per il tempo libero in zona	Molto importante	34,2	37,0	35,7	35,9	35,9
	Piuttosto importante	49,0	43,3	46,2	46,0	45,8
	Poco importante	15,5	17,0	16,2	16,4	16,4
	Non importante	1,4	2,6	1,9	1,6	1,9
Attività di volontariato	Molto importante	20,8	18,3	20,0	21,1	20,1
	Piuttosto importante	30,0	22,1	34,3	31,5	28,5
	Poco importante	34,4	37,2	29,5	34,0	34,7
	Non importante	14,8	22,4	16,2	13,4	16,8
Distanza casa-lavoro inferiore ai 30 minuti	Molto importante	48,8	46,2	40,2	41,8	44,4
	Piuttosto importante	38,4	40,9	45,0	45,6	42,7
	Poco importante	11,1	11,6	12,4	11,9	11,7
	Non importante	1,6	1,3	2,4	0,7	1,2
Lavoro collegato con i mezzi pubblici/ la bici	Molto importante	43,1	35,2	38,8	37,2	37,9
	Piuttosto importante	35,4	33,0	35,9	38,1	35,8
	Poco importante	15,7	24,5	22,5	20,7	21,1
	Non importante	5,8	7,3	2,9	4,0	5,3
Residenza collegata con i mezzi pubblici	Molto importante	53,7	46,6	53,1	50,5	50,2
	Piuttosto importante	29,2	32,3	30,1	34,6	32,4
	Poco importante	13,4	15,4	13,4	12,5	13,7
	Non importante	3,7	5,7	3,3	2,5	3,8
Tempo per attività sociali e la famiglia	Molto importante	72,4	71,4	62,7	72,2	71,1
	Piuttosto importante	23,0	23,6	30,6	25,1	24,7
	Poco importante	3,9	3,8	6,2	2,4	3,5
	Non importante	0,7	1,2	0,5	0,4	0,7
Buone prestazioni mediche	Molto importante	60,5	62,9	64,6	66,1	63,8
	Piuttosto importante	33,3	31,1	29,2	28,8	30,4
	Poco importante	5,1	5,3	5,7	5,1	5,2
	Non importante	1,2	0,7	0,5	0,0	0,5

Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2024 IRE

Tabella A-3

Tipologie di giovani in base a fattori socio-demografici

Distribuzione percentuale dei giovani altoatesini intervistati

		Orientati alla stabilità	Orientati alla retribuzione	Orientati alla carriera	Orientati all'armonia	
Genere	maschile	32,1	46,1	34,8	30,3	
	femminile	66,1	52,4	62,9	69,0	
	altro genere (a)	1,8	1,5	2,4	0,7	
Classi d'età	14-19 anni	62,6	67,0	79,0	72,2	
	20-24 anni	21,0	17,2	11,9	14,6	
	25-30 anni	16,4	15,8	9,0	13,2	
Lingua (b)	tedesco	74,8	73,4	69,5	78,0	
	italiano	18,7	20,6	24,3	17,3	
	ladino	4,6	2,8	4,3	3,3	
	altra lingua	1,8	3,2	1,9	1,4	
Occupazione	lavora	31,4	31,1	27,1	28,3	
	non lavora	studente/essa	55,9	59,0	64,8	62,5
		studente/essa universitario/a	12,5	8,8	7,1	8,3
		altro	0,2	1,2	1,0	0,9
Residenza	comune urbano	31,6	34,6	36,2	27,2	
	comune rurale	68,4	65,4	63,8	72,8	
Titolo di studio dei genitori	scuola dell'obbligo	8,8	9,1	4,8	7,5	
	istituto professionale o tecnico senza maturità	28,6	21,3	21,4	27,1	
	maturità	33,0	34,2	34,8	36,2	
	laurea	21,7	27,4	29,0	22,9	
	non so/ nessuna risposta	7,9	8,0	10,0	6,3	
Totale		19,8	31,4	9,6	39,2	

(a) 29 intervistati hanno dichiarato "altro genere"

(b) la lingua più usata nella vita quotidiana

Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2024 IRE

Tabella A-4

L'attrattività delle professioni dal punto di vista di esperti e giovani

In valori di utilità

Professioni	Utilità	
	Esperti	Giovani
Insegnante	153,5	15,5
Ingegnere meccatronico	135,2	117,6
Sviluppatore di software	123,0	127,4
Lavoratore edile	112,8	-35,1
Fabbro	98,3	40,5
Assistente amministrativo	88,8	33,7
Medico	72,0	194,1
Infermiere	69,4	-48,5
Assistente sociale	69,4	-44,2
Cuoco	25,5	26,7
Cameriere	3,3	-147,2

Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2024 IRE

Tabella A-5

Utilità parziali associate ai livelli degli aspetti delle professioni selezionate

Dal punto di vista di esperti e giovani

		Lavoratore edile		Fabbro		Cuoco		Ingegnere meccatronico		Assistente sociale	
		Esperti	Giovani	Esperti	Giovani	Esperti	Giovani	Esperti	Giovani	Esperti	Giovani
Clima lavorativo	pessimo	0,0	-18,2	0,0	-5,2	0,0	-33,8	0,0	-2,6	0,0	-15,6
	neutro	0,4	0,8	1,0	0,9	1,7	0,8	0,4	0,5	0,0	0,7
	buono	59,1	25,4	31,5	33,1	0,0	10,2	59,1	50,9	78,8	30,5
Orari di lavoro	irregolare	-6,3	-4,0	0,0	-1,6	-12,5	-12,1	0,0	-4,0	-18,8	-15,3
	regolare	18,8	21,0	25,0	23,4	12,5	12,9	25,0	21,0	6,3	9,7
Opportunità di formazione	scarse	-7,5	-23,2	-12,0	-19,3	-7,5	-16,4	0,0	-10,6	0,0	-18,3
	numerose	22,4	6,8	17,9	10,6	22,4	13,5	29,9	19,3	29,9	11,6
Possibilità di carriera	sì	-10,2	-23,7	-8,2	-21,1	0,0	-2,6	-10,2	-10,6	-20,4	-27,7
	no	30,7	17,1	32,7	19,8	40,9	38,3	30,7	30,3	20,4	13,2
Contratto di lavoro	stagionale	0,0	-5,2	0,0	0,0	-40,1	-27,2	0,0	0,0	0,0	-3,9
	determinato	-0,5	-0,7	0,0	-0,3	0,0	-0,2	0,0	-0,5	0,0	-0,8
	indeterminato	31,7	21,8	42,2	36,8	0,0	9,5	42,2	32,7	42,2	21,8
Retribuzione mensile netta di partenza	1.400 €	-40,7	-55,1	-48,8	-36,8	-20,3	-13,1	-61,0	-21,0	-81,4	-57,8
	1.900 €	2,5	1,3	2,0	2,4	3,8	2,3	0,0	3,1	0,0	1,3
	2.800 €	0,0	4,9	0,0	4,9	0,0	29,5	19,1	9,8	0,0	2,5
Libertà decisionale e responsabilità	limitata	-6,2	-14,3	-4,9	-15,9	0,0	-4,8	-12,3	-12,7	-6,2	-10,4
	ampia	18,5	10,4	19,8	8,8	24,7	19,9	12,3	11,9	18,5	14,3
Utilità totale		112,8	-35,1	98,3	40,5	25,5	26,7	135,2	117,6	69,4	-44,2

Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2024 IRE

Tabella A-5

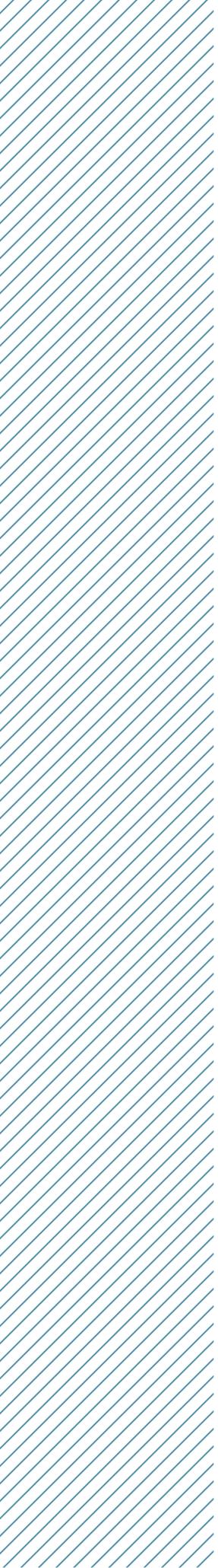
Utilità parziali associate ai livelli degli aspetti delle professioni selezionate

Dal punto di vista di esperti e giovani

		Infermiere		Insegnante		Sviluppatore di software		Medico		Assistente amministrativo		Cameriere	
		Esperti	Giovani	Esperti	Giovani	Esperti	Giovani	Esperti	Giovani	Esperti	Giovani	Esperti	Giovani
Clima lavorativo	pessimo	0,0	-13,0	0,0	-7,8	0,0	-5,2	0,0	-13,0	0,0	-10,4	0,0	-26,0
	neutro	1,7	1,2	0,4	0,8	0,8	0,6	1,3	0,9	0,4	1,0	0,0	0,9
	buono	0,0	10,2	59,1	33,1	39,4	45,8	19,7	22,9	59,1	22,9	78,8	12,7
Orari di lavoro	irregolare	-18,8	-16,1	-6,3	-2,4	-12,5	-9,7	-18,8	-19,4	0,0	-3,2	-8,3	-14,5
	regolare	6,3	8,9	18,8	22,6	12,5	15,3	6,3	5,6	25,0	21,8	16,5	10,5
Opportunità di formazione	scarse	0,0	-9,6	0,0	-9,6	-7,5	-7,7	-7,5	-1,9	0,0	-19,3	-19,7	-26,0
	numerose	29,9	20,3	29,9	20,3	22,4	22,2	22,4	28,0	29,9	10,6	9,9	3,9
Possibilità di carriera	sì	-20,4	-34,3	-30,7	-35,6	0,0	-2,6	-20,4	0,0	-30,7	-13,2	-13,5	-29,0
	no	20,4	6,6	10,2	5,3	40,9	38,3	20,4	40,9	10,2	27,7	27,0	11,9
Contratto di lavoro	stagionale	0,0	0,0	0,0	-3,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-1,3	-26,5	-32,4
	determinato	0,0	-0,5	0,0	-0,6	-0,5	-0,5	-0,5	-0,1	0,0	-0,3	-0,7	-0,3
	indeterminato	42,2	32,7	42,2	25,9	31,7	32,7	31,7	40,9	42,2	34,0	0,0	1,4
Retribuzione mensile netta di partenza	1.400 €	-20,3	-63,0	0,0	-42,0	-20,3	-15,8	0,0	0,0	-61,0	-36,8	-53,7	-49,9
	1.900 €	3,8	1,1	5,1	2,4	3,8	3,4	5,1	0,5	1,3	2,4	1,7	1,6
	2.800 €	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,8	0,0	68,9	0,0	4,9	0,0	4,9
Libertà decisionale e responsabilità	limitata	0,0	-8,8	0,0	-8,8	-6,2	-11,9	-6,2	-2,4	-6,2	-15,9	-16,3	-20,7
	ampia	24,7	15,9	24,7	15,9	18,5	12,7	18,5	22,3	18,5	8,8	8,1	4,0
Utilità totale		69,4	-48,5	153,5	15,5	123,0	127,4	72,0	194,1	88,8	33,7	3,3	-147,2

Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2024 IRE



Ufficio Osservazione mercato del lavoro. (2023)

Giovani e primi contatti con il mercato del lavoro – Dati e analisi. Bolzano: Servizio Mercato del lavoro

ASTAT. (2023)

Personale dipendente e retribuzione nel settore privato – 2021. Bolzano

Erikson, E. (1968)

Identity Youth and Crisis. New York: W.W. Norton.

Giddens, A. (1991)

Modernity and Self-Identity. Stanford: Stanford University Press.

Howe, N., & Strauss, W. (1991)

Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. New York: William Morrow.

Orme, B. (2020)

Gettin Started with Conjoint Analysis: Strategies for Product Design and Pricing Research (4. ed.). Manhattan: Research Publishers LLC.

Orme, B., & Chrzan, K. (2017)

Becoming an Expert in Conjoint Analysis: Choice Modeling for Pros. Orem: Sawtooth Software, Inc.

Orme, B., & Chrzan, K. (2019)

Applied MaxDiff: A Practitioner's Guide to Best-Worst Scaling. Provo: Sawtooth Software.

Pew Research Center. (2023, May 22)

How Pew Research Center will report on generations moving forward.

Sawtooth Software. (2022)

Lighthouse Studio v9.14, Software for Web Interviewing and Conjoint Analysis. Utah.

Shell. (2019)

Jugend 2019. Hamburg: Shell.

Taylor, P. (2014)

The Next America: Boomers, Millennials, and the Looming Generational Showdown. New York: Public Affairs.

IRE

Istituto di
ricerca economica

IRE - Istituto di ricerca economica

I-39100 Bolzano
Via Alto Adige 60

T +39 0471 945 708

F +39 0471 945 712

www.ire.bz.it

ire@camcom.bz.it



CAMERA DI COMMERCIO,
INDUSTRIA, ARTIGIANATO
E AGRICOLTURA DI BOLZANO

