



ISFOL

La soddisfazione per il lavoro, le aspettative e le motivazioni degli occupati italiani

Francesca Bergamante
f.bergamante@isfol.it

Convegno
“LA QUALITÀ DEL LAVORO, EVIDENZE NAZIONALI E
SOVRANAZIONALI”

Auditorium Isfol
Roma, 14 dicembre 2012

Obiettivo e struttura del contributo



OBIETTIVO Studiare gli aspetti percettivi del lavoro

STRUTTURA

- **Introduzione**
- **Una fotografia della soddisfazione in Italia**
- **Caratteristiche del benessere percepito sul lavoro**
- **Le determinanti della motivazione sul lavoro**
- **Riflessioni e prospettive**

INTRODUZIONE



Le misure del benessere equo e sostenibile

- Valorizzazione degli elementi percettivi (lavoro e conciliazione tempi di vita, benessere economico, qualità della vita)

Oggettivismo VS soggettivismo?

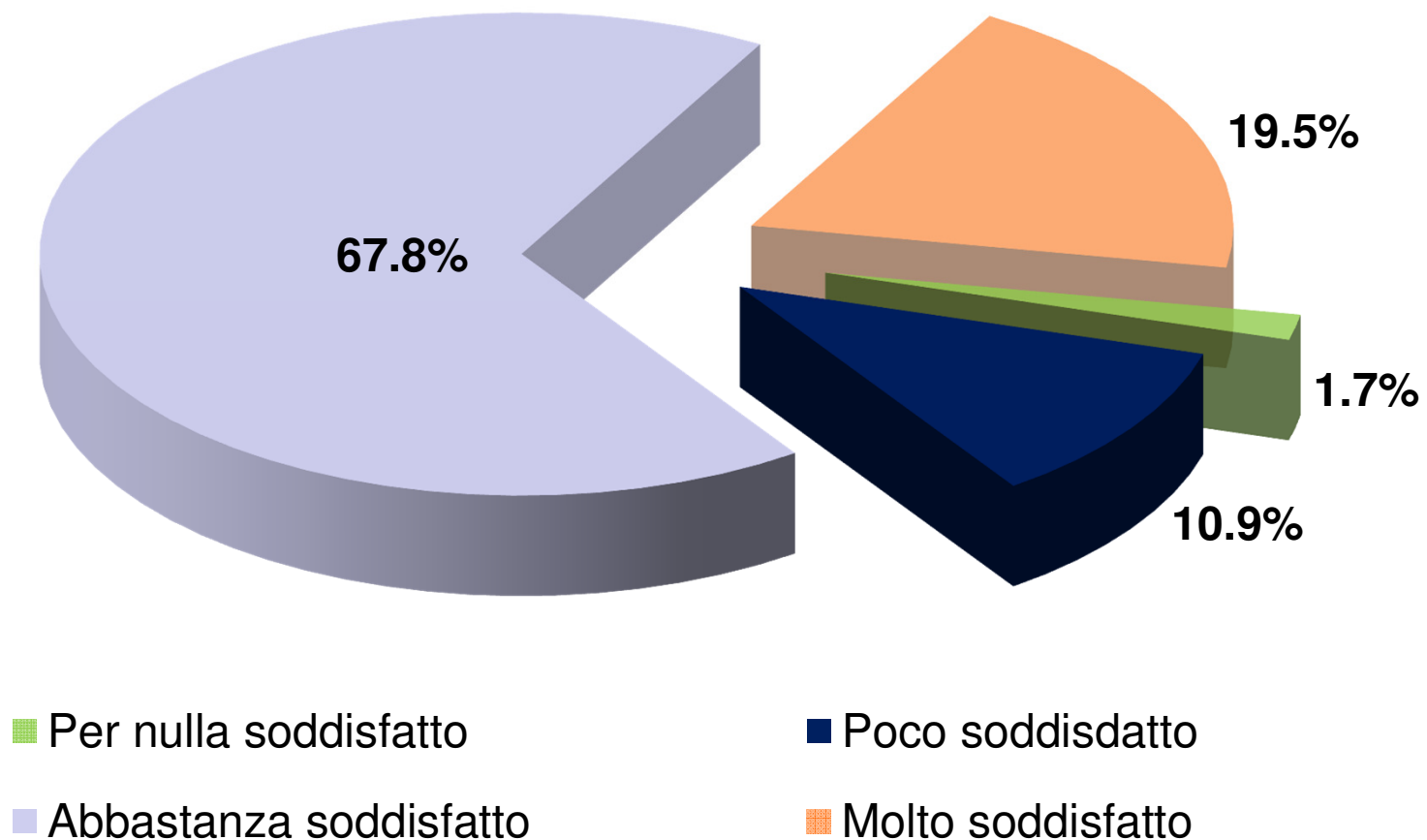
- Relazione interdipendente

Il benessere lavorativo al tempo della crisi

- Ibridi organizzativi
- Ulteriore segmentazione del mercato del lavoro
- I bisogni di qualità sono in ombra

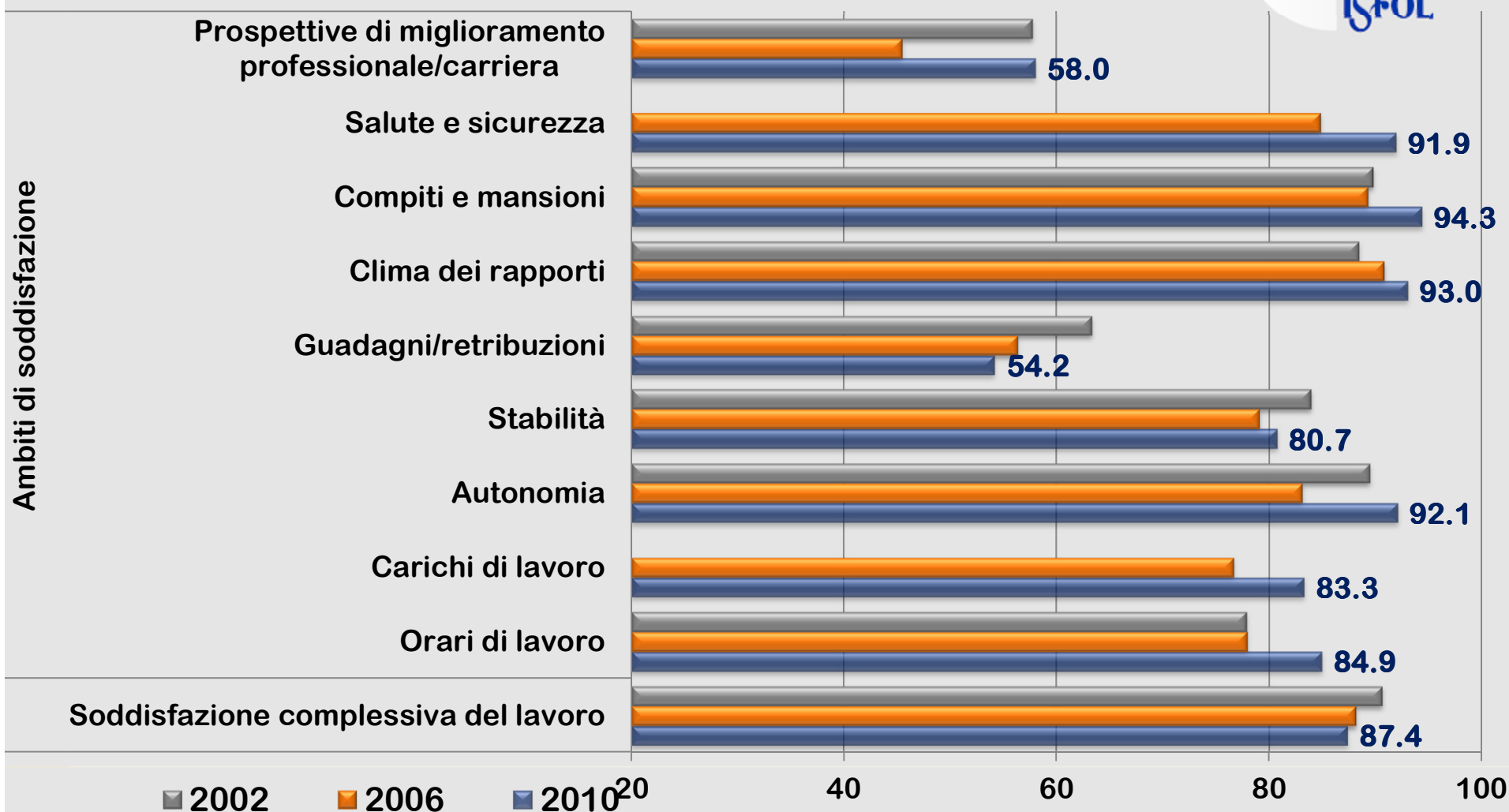
La soddisfazione per il lavoro

Occupati per livello di soddisfazione per il lavoro, 2010



La soddisfazione per il lavoro

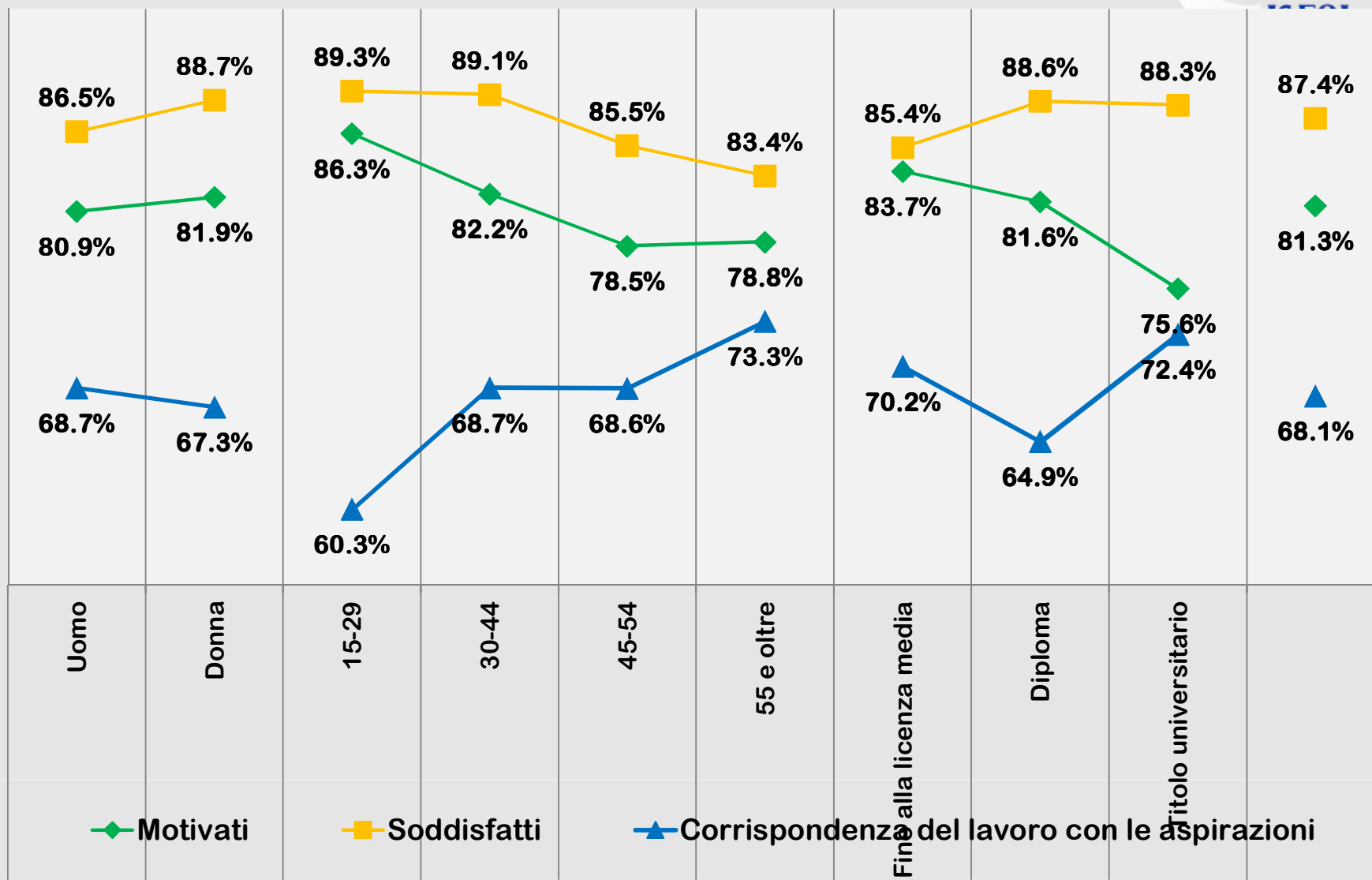
Occupati soddisfatti per il lavoro e per i differenti aspetti del lavorativi,
anni 2002, 2006, 2010 (%)



Fonte: III indagine sulla Qualità del Lavoro, Anno 2010

Motivazione, soddisfazione e aspirazioni sul lavoro

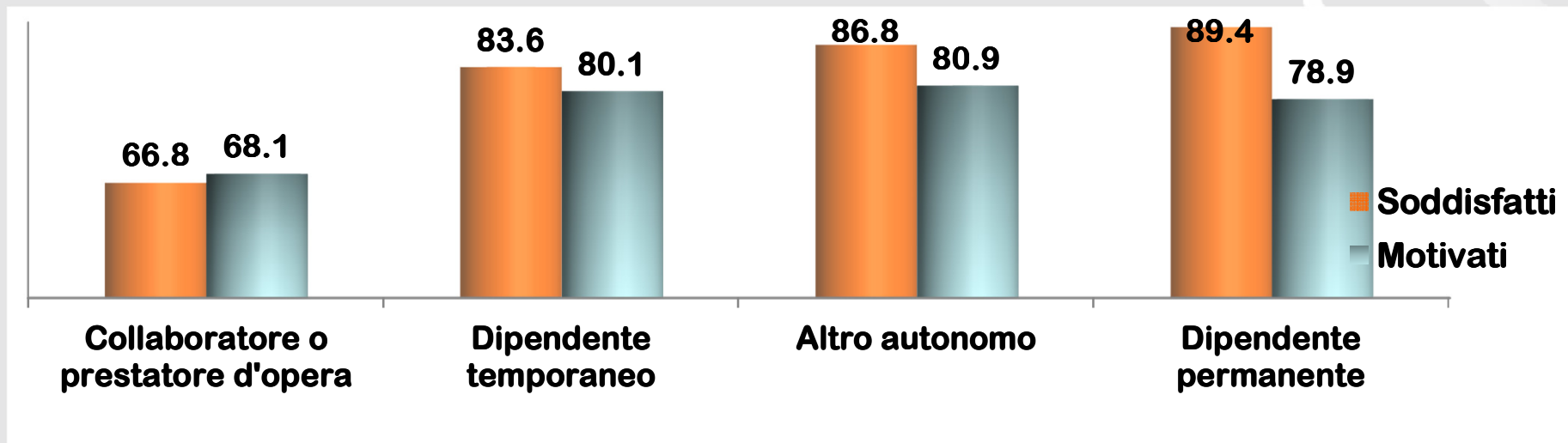
Occupati motivati, soddisfatti e con un lavoro che corrisponde alle aspirazioni per genere, età e titolo di studio, Anno 2010



Fonte: III indagine sulla Qualità del Lavoro, Anno 2010

Motivazione e soddisfazione per alcune caratteristiche del lavoro

Occupati soddisfatti e motivati a per carattere dell'occupazione, Anno 2010 (%)

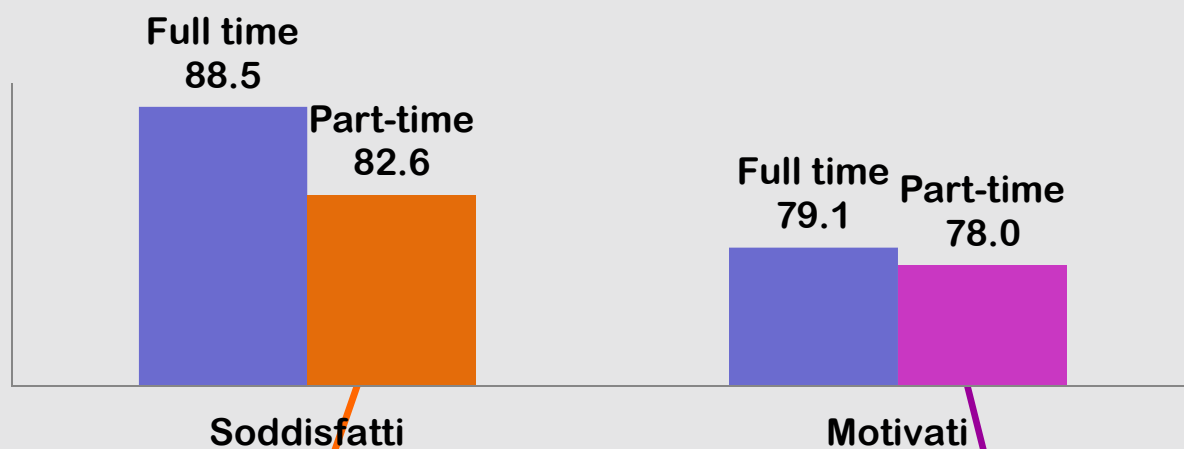


Occupati soddisfatti e motivati per sicurezza del lavoro, Anno 2010

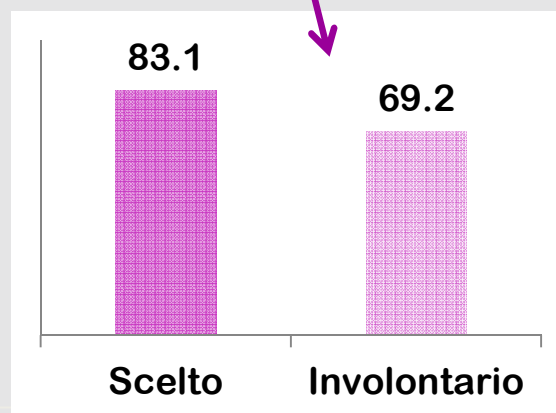
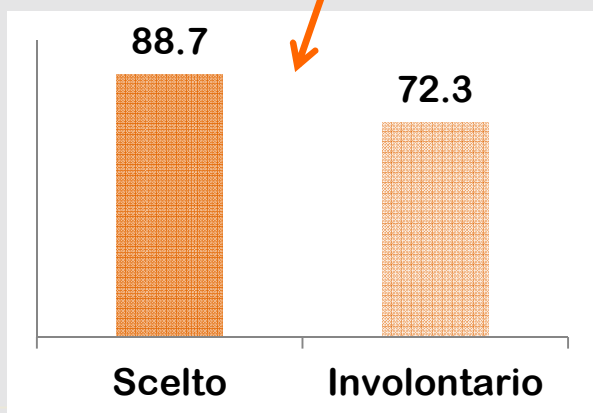


Motivazione e soddisfazione per alcune caratteristiche del lavoro

Occupati soddisfatti e motivati per orario di lavoro, Anno 2010 (%)



Gli occupati part-time sono il 13,1% del totale

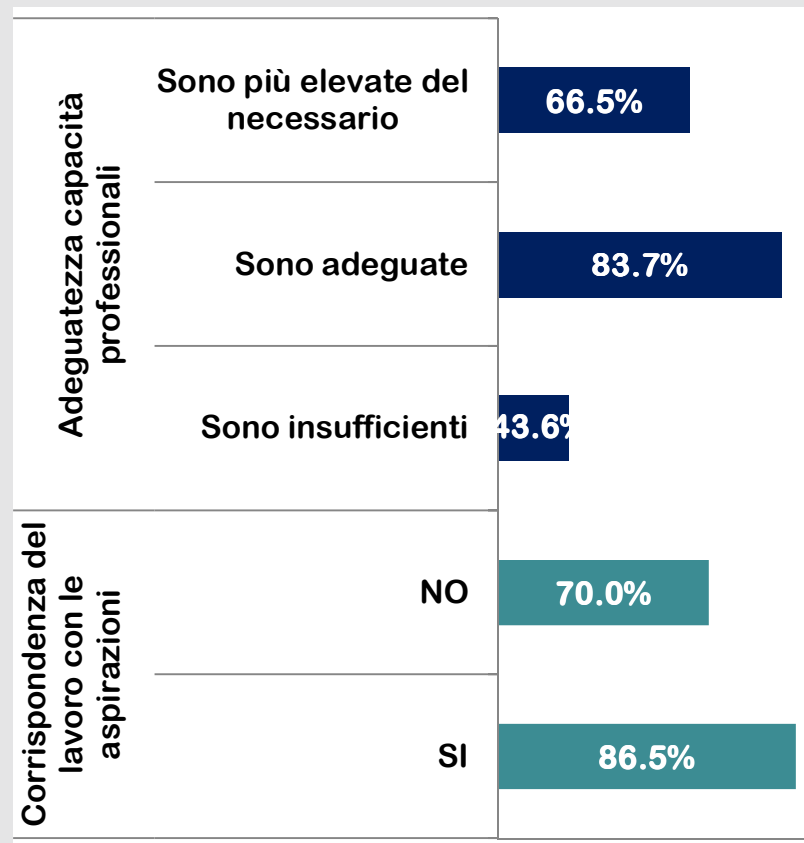


Tra i lavoratori part-time il **37,1%** non ha scelto (circa 1.120.000 persone e il **4,9%** degli occupati)

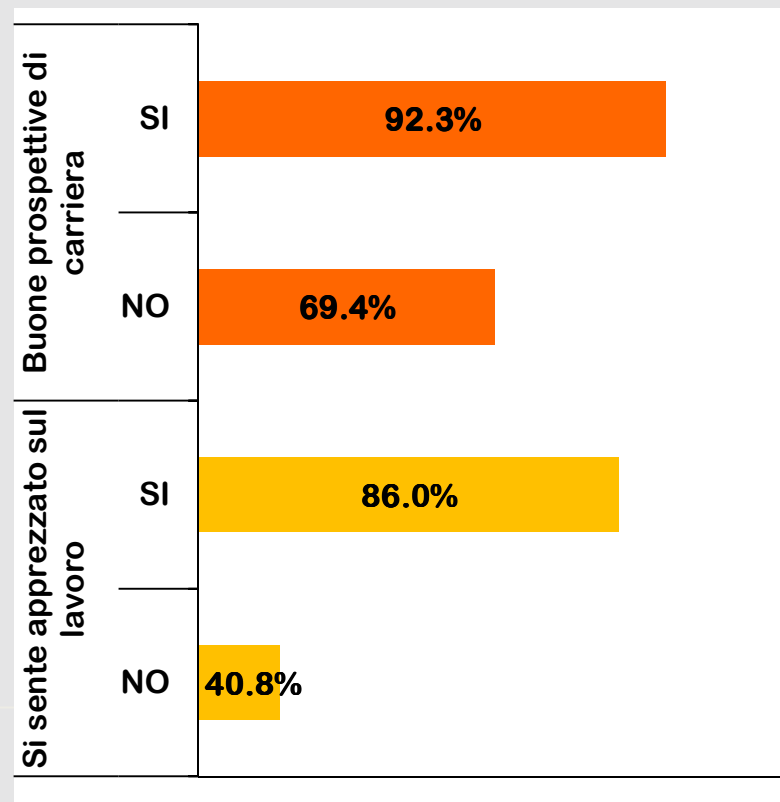
Motivazione e altri ambiti percettivi



Occupati motivati per corrispondenza del lavoro con le aspirazioni e adeguatezza delle capacità professionali, Anno 2010



Occupati motivati per apprezzamento sul lavoro e prospettive di carriera, Anno 2010



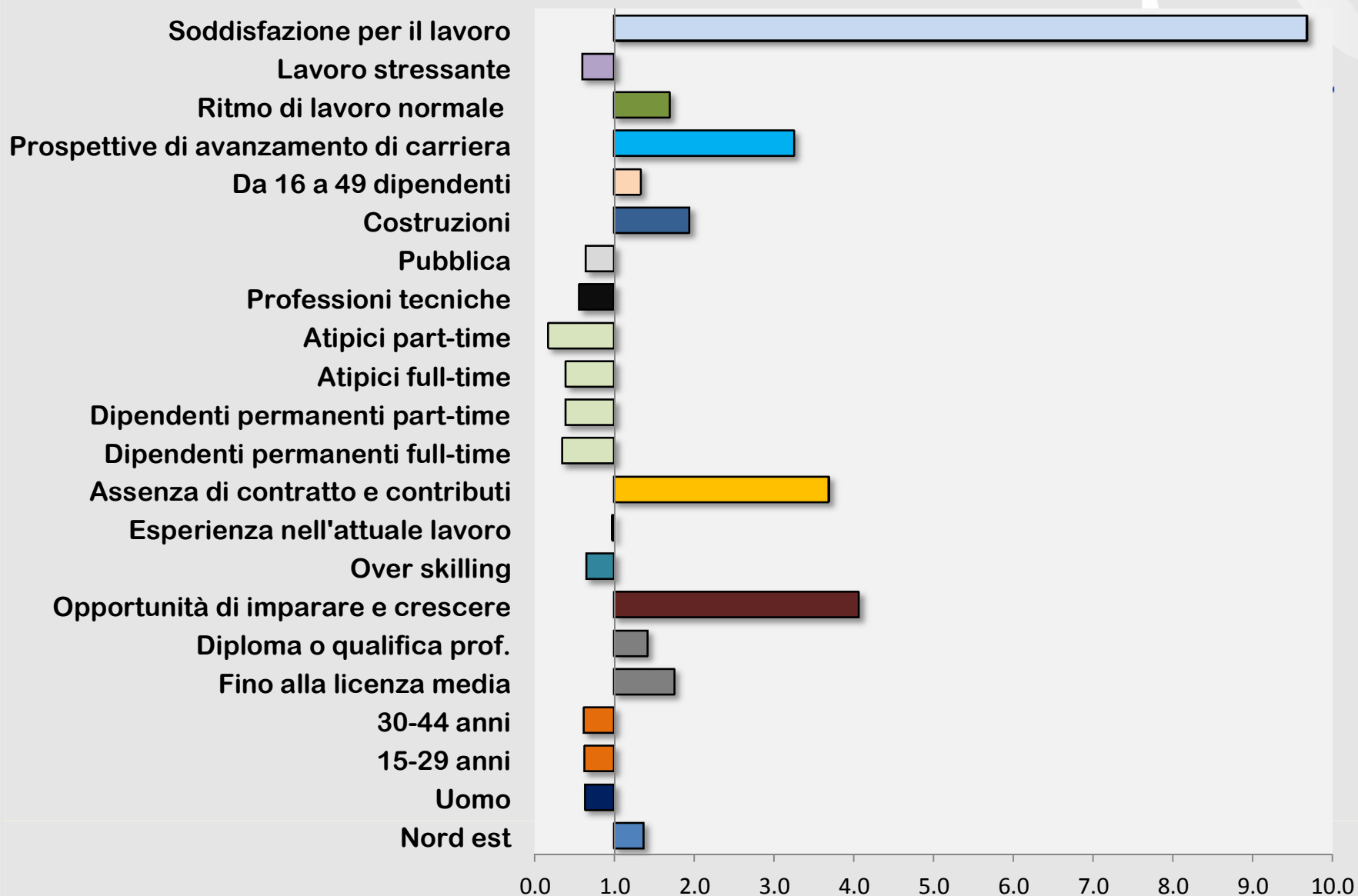
Variabili inserite nel modello logistico

VARIABLE DIPENDENTE: Probabilità di essere motivati a dare il meglio sul lavoro

Variabili indipendenti e relative modalità			
Area geografica <i>(Base=Mezzogiorno)</i>	Nord ovest	Flessibilità oraria <i>(base=flessibilità o in entrata o in uscita)</i>	Flessibilità in entrata e in uscita
	Nord est		Nessuna flessibilità
	Centro		
Genere <i>(Base=Donna)</i>	Uomo	Professione <i>(Base=Professioni non qualificate)</i>	Professioni altamente qualificate
Classe di età <i>(Base=55 anni o più)</i>	15-29 anni		Professioni tecniche
	30-44 anni		Professioni mediamente qualificate
	45-54 anni	Forma giuridica dell'azienda <i>(Base=Privata)</i>	Pubblica
Titolo di studio <i>(Base= Titolo universitario)</i>	Fino alla licenza media	Settore di attività economica <i>(Base=Altri servizi)</i>	Agricoltura
	Diploma o qualifica professionale		Industria in senso stretto
			Costruzioni
Formazione o aggiornamento nell'ultimo anno			Commercio
Opportunità di imparare e crescere			
Adeguatezza capacità professionali <i>(Base= Matching)</i>	Over skilling	Dimensione dell'unità locale <i>(Base=50 dipendenti o più)</i>	Lavora da solo
			Da 2 a 15 dipendenti
			Da 16 a 49 dipendenti
Esperienza nell'attuale lavoro			
Assenza di contratto e versamento contributi			
Tipo di contratto <i>(base=Autonomo in senso stretto)</i>	Dipendenti permanenti full-time	Prospettive di avanzamento di carriera	
	Dipendenti permanenti part-time	Il lavoro corrisponde alle aspirazioni	
	Atipici full-time	Prevalenza compiti ripetitivi	
	Atipici part-time	Ritmo di lavoro normale	
Soddisfazione per il lavoro		Lavoro stressante	

Probabilità di essere motivati a dare il meglio sul lavoro

Odds ratio dei coefficienti statisticamente significativi – Modello logistico



RILFESSIONI E PROSPETTIVE



IN SINTESI

- L'atipicità contrattuale e l'insicurezza lavorativa incidono sui livelli di soddisfazione e motivazione
- Le forme di segregazione sempre più diffuse peggiorano i livelli di benessere e di motivazione
- Gli aspetti espressivi e strumentali non sono compresenti

L'INCOGNITA

Fino a quando il solo possesso di un lavoro stabile o l'attenzione ai contenuti espressivi del lavoro da parte degli occupati riuscirà a tenere alti livelli di benessere e di motivazione?

LE PROSPETTIVE

- ❑ Ripartire dalle politiche aziendali di incentivo alla motivazione per intervenire in un'ottica di qualità della vita lavorativa
- ❑ Studiare la qualità del lavoro anche nelle imprese dove oggettivo e soggettivo convivono



GRAZIE PER L'ATTENZIONE