

OSSERVATORIO UNIPOL SULLA SOCIETÀ ITALIANA

LAVORO - GLI ITALIANI E L'OCCUPAZIONE

REPORT PER



28 Marzo 2023



NOTA METODOLOGICA

Obiettivi della ricerca

Gli argomenti oggetto di approfondimento della prima rilevazione del 2023 sono :

- 1) Rivoluzione green - Lo stato dell'arte delle città italiane
- **2) Lavoro - Gli italiani e l'occupazione**

Metodologia

Interviste CAWI a popolazione italiana e abitanti delle principali aree metropolitane, di età 16-74 anni, così ripartite:

**Popolazione italiana
16-74 anni**

1.000 interviste a un campione nazionale rappresentativo della popolazione italiana di età 16-74 anni (rappresentativi di oltre **44 milioni di individui**)

**Residenti nelle principali
Aree Metropolitane
italiane**

720 interviste Over Sample in **9 Aree Metropolitane** (rappresentativi di oltre **13 milioni di individui**), con 80 interviste circa per ciascuna area:

- **Nord Italia:** Milano, Torino, Bologna, Verona
- **Centro Italia:** Firenze, Roma
- **Sud Italia:** Napoli, Bari,  Cagliari (*ha sostituito Palermo nel 2023*)

Fieldwork

Le interviste sono state condotte tra il 15 e li 21 febbraio 2023.

AGENDA

01 **Il mercato del lavoro in Italia**

02 **Il fenomeno «Great Resignation»**

03 **Il lavoro: driver di scelta e motivi di abbandono**

04 **Work life balance e possibili interventi per migliorarlo**

05 **Key Points**

06 **Appendice: profilo del campione**

Il mercato del lavoro in Italia

01

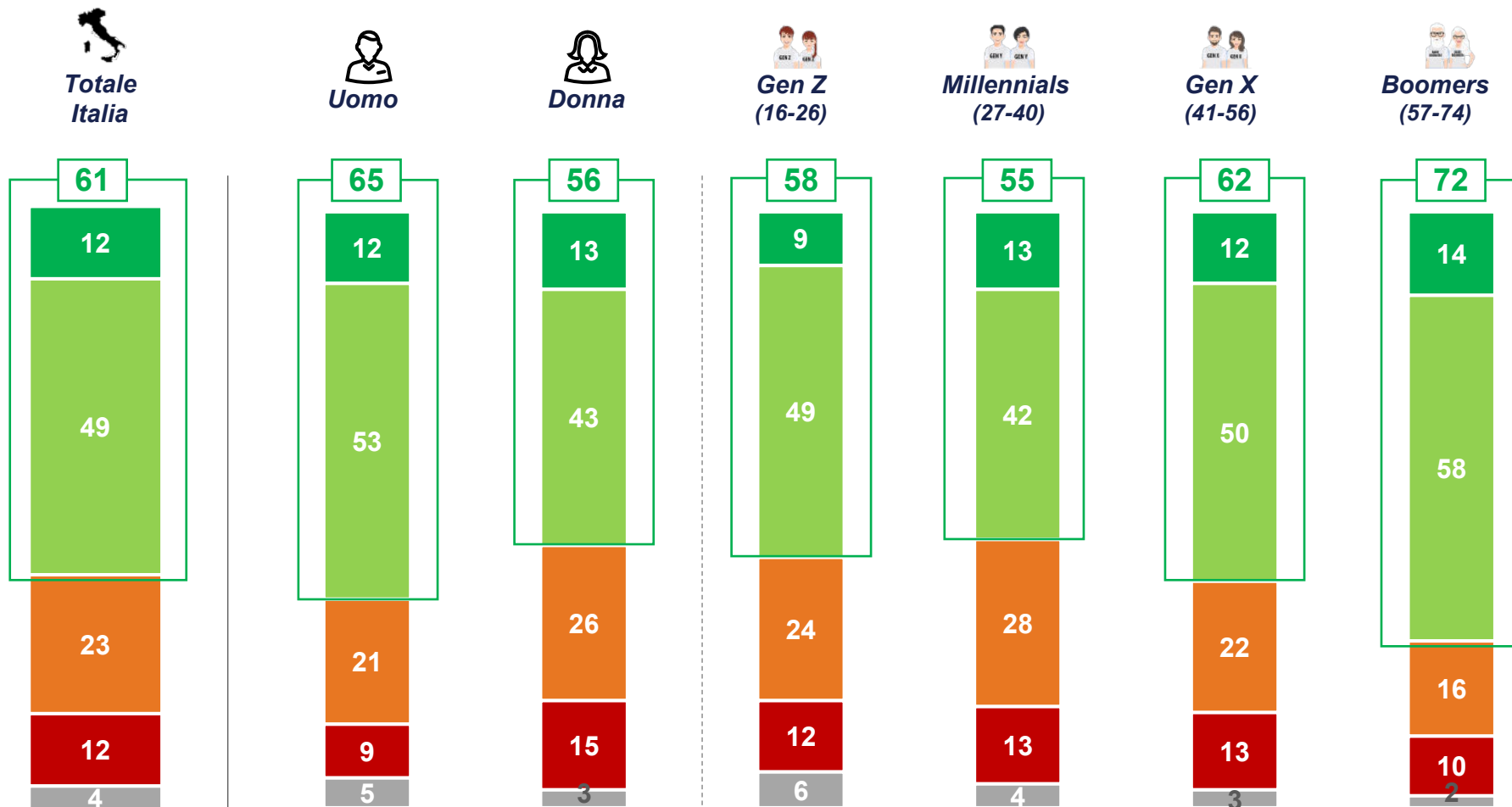
6 ITALIANI SU 10 SONO SODDISFATTI DEL LORO ATTUALE LAVORO

Più soddisfatti gli uomini (65%) e le fasce di età più adulte: Generazione X (62%) e soprattutto Boomers (73%).

Più soddisfatti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, meno soddisfatto chi lavora part-time (che sono soprattutto donne). Il 35% dei lavoratori esprime insoddisfazione per il proprio lavoro.

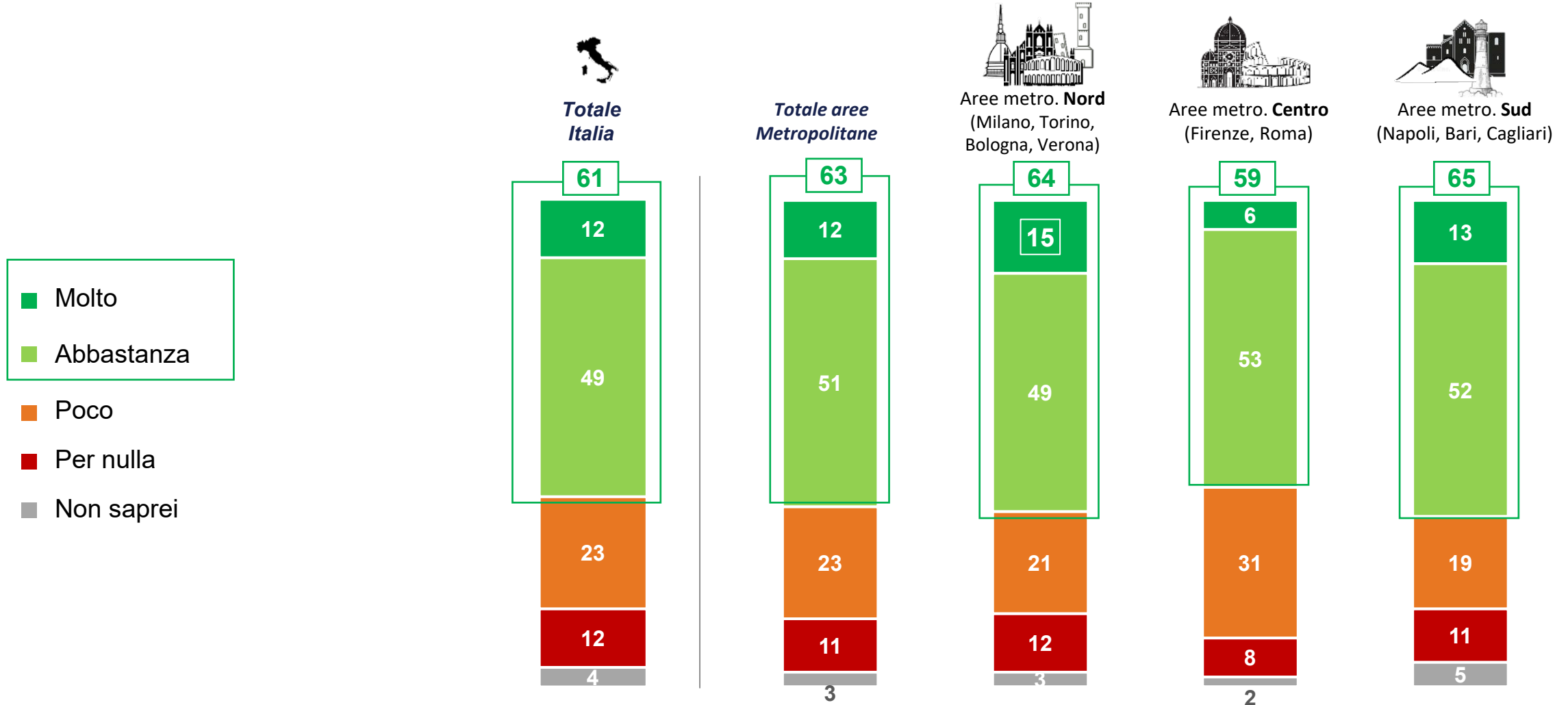
I soddisfatti in base al tipo di contratto di lavoro dipendente (% molto + abbastanza):

- **Tempo indeterminato: 73%**
- Tempo determinato/stagionale: 56%
- Part-time: 46%



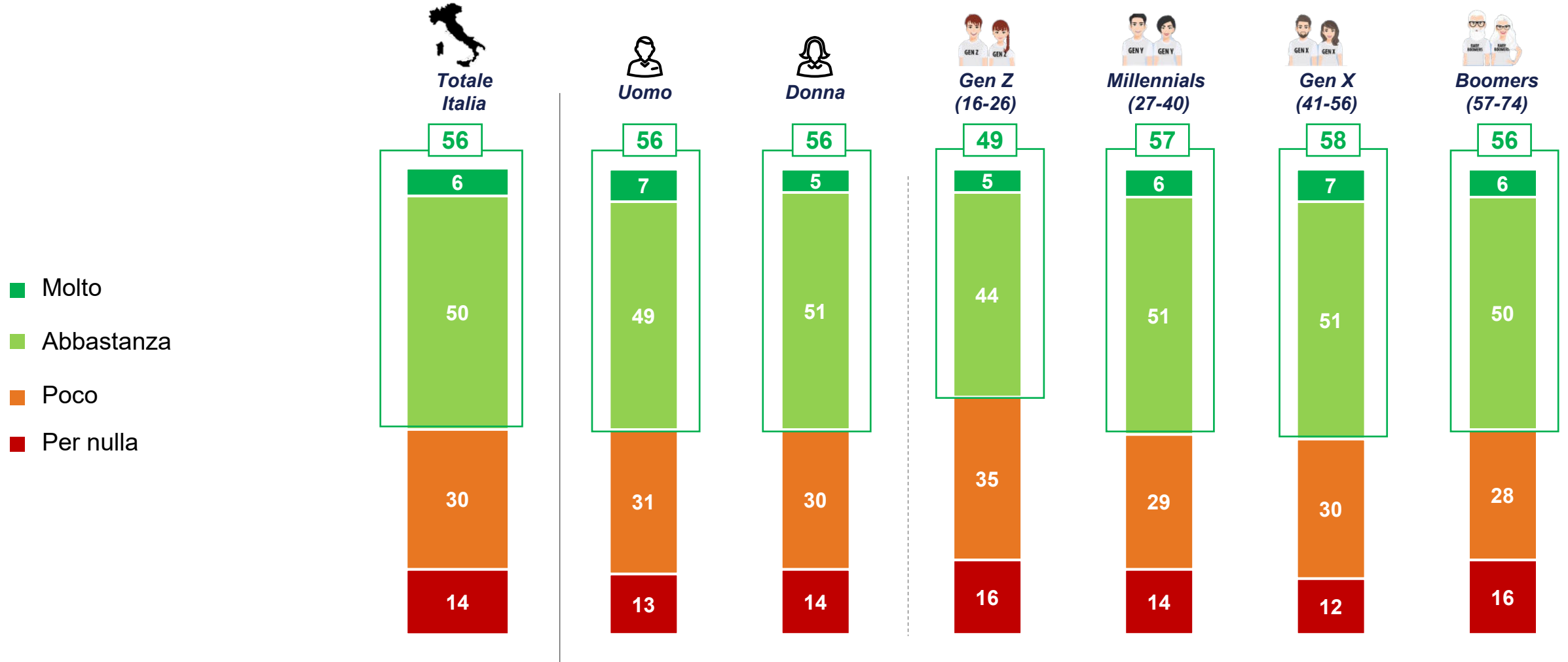
LA SODDISFAZIONE PER IL LAVORO ATTUALE NELLE AREE METROPOLITANE È NEL COMPLESSO ALLINEATA AL TOTALE ITALIA, MA SPICCANO IN POSITIVO LE AREE DEL NORD E IN NEGATIVO QUELLE DEL CENTRO

Nelle aree metropolitane del Centro solo il 6% si dichiara «molto» soddisfatto del proprio attuale lavoro.



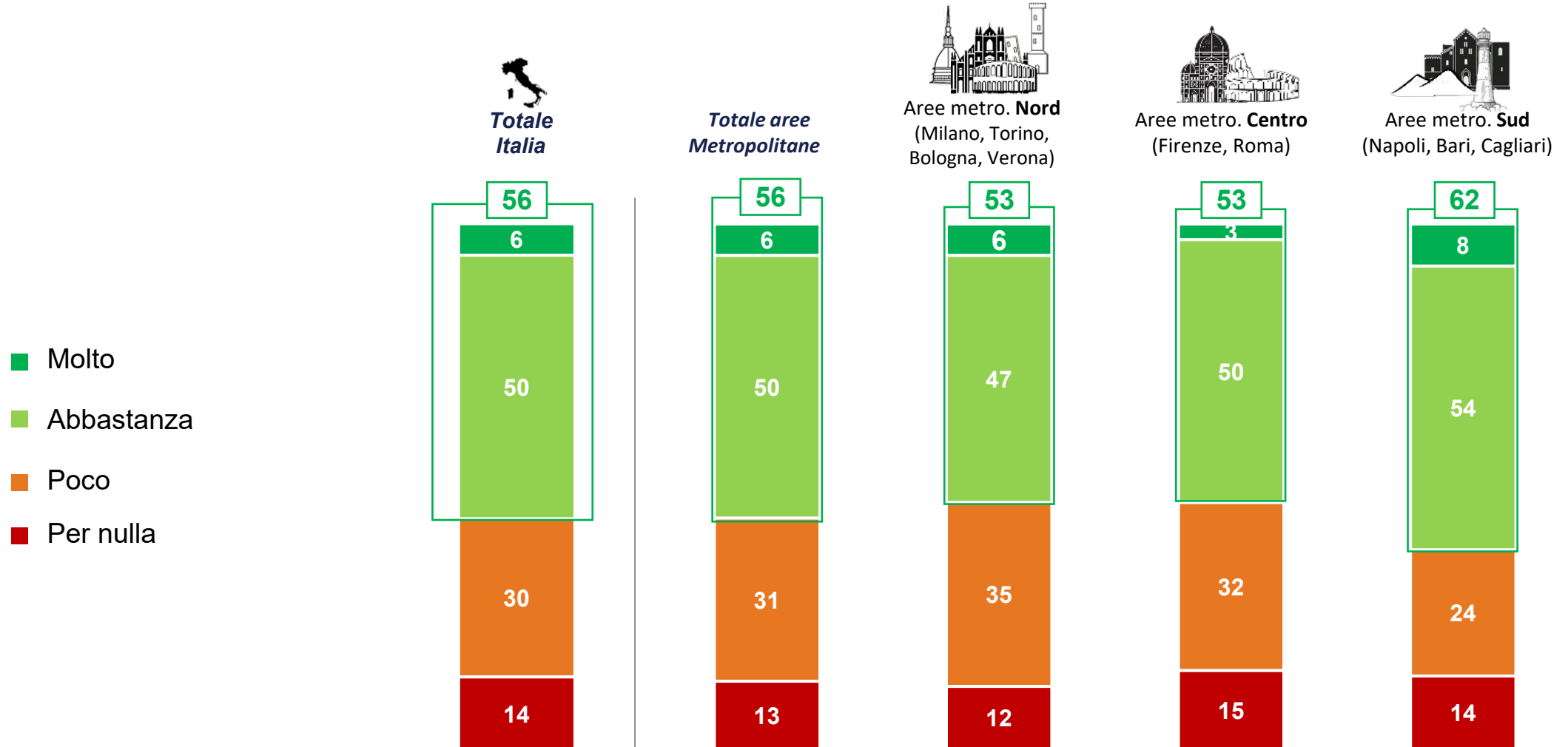
POCO PIÙ DI UN LAVORATORE SU DUE È SODDISFATTO DELLA PROPRIA RETRIBUZIONE; NON TRASCURABILE LA QUOTA DEI MOLTO INSODDISFATTI (14%)

Non emergono particolari differenze per genere tra chi lavora, ma l'età è invece differenziante: la Gen Z, all'inizio del proprio percorso professionale, è la meno soddisfatta delle altre generazioni (49%)



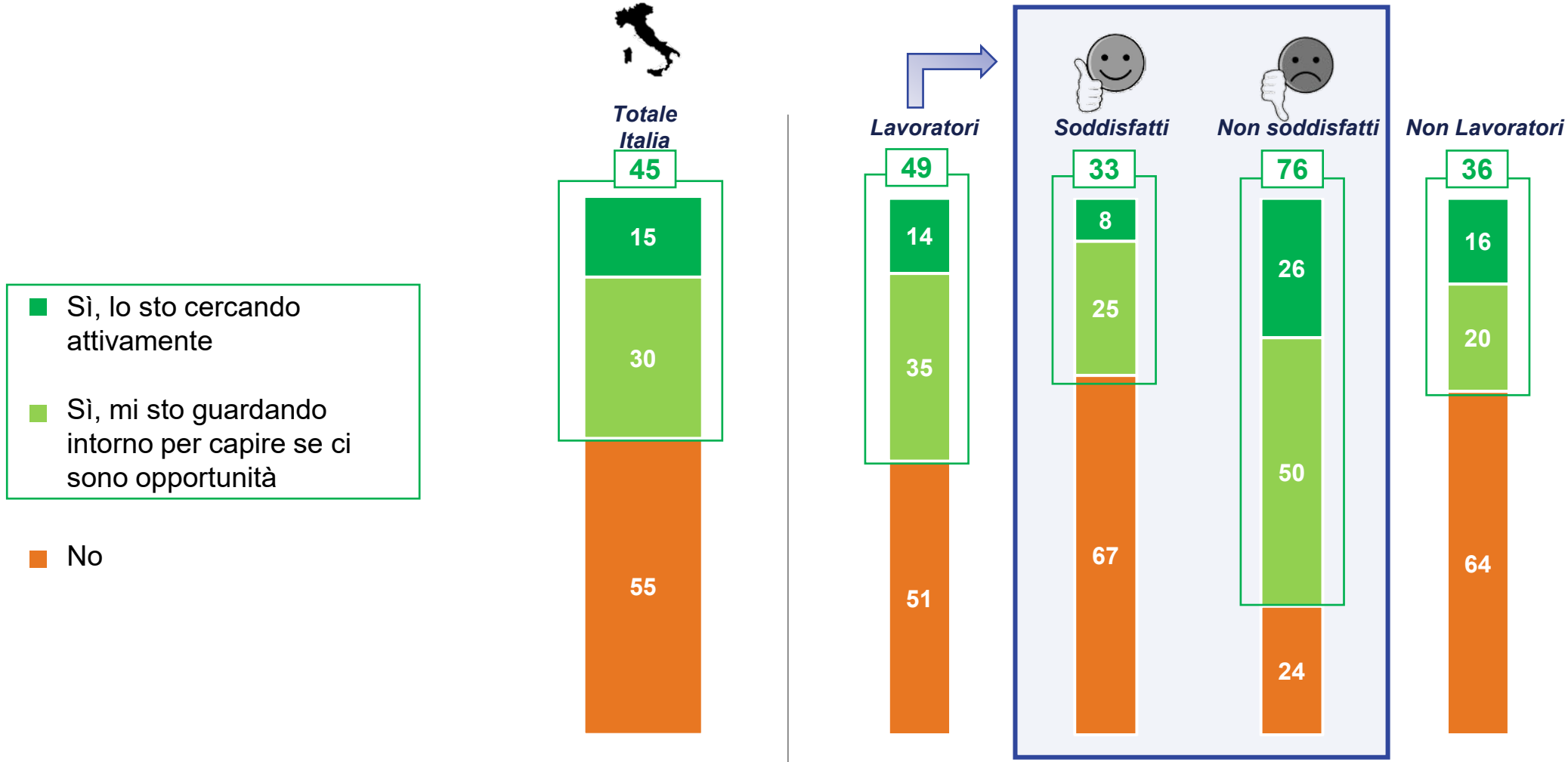
NELLE AREE METROPOLITANE DEL SUD E ISOLE SI REGISTRA LA PIÙ ELEVATA SODDISFAZIONE PER LA PROPRIA RETRIBUZIONE LAVORATIVA

(tra quanti lavorano) spicca in positivo la quota di soddisfatti per la retribuzione nelle aree metropolitane del Sud, probabilmente grazie ad un costo della vita più contenuto, rispetto ad altri territori, anche nelle grandi città.



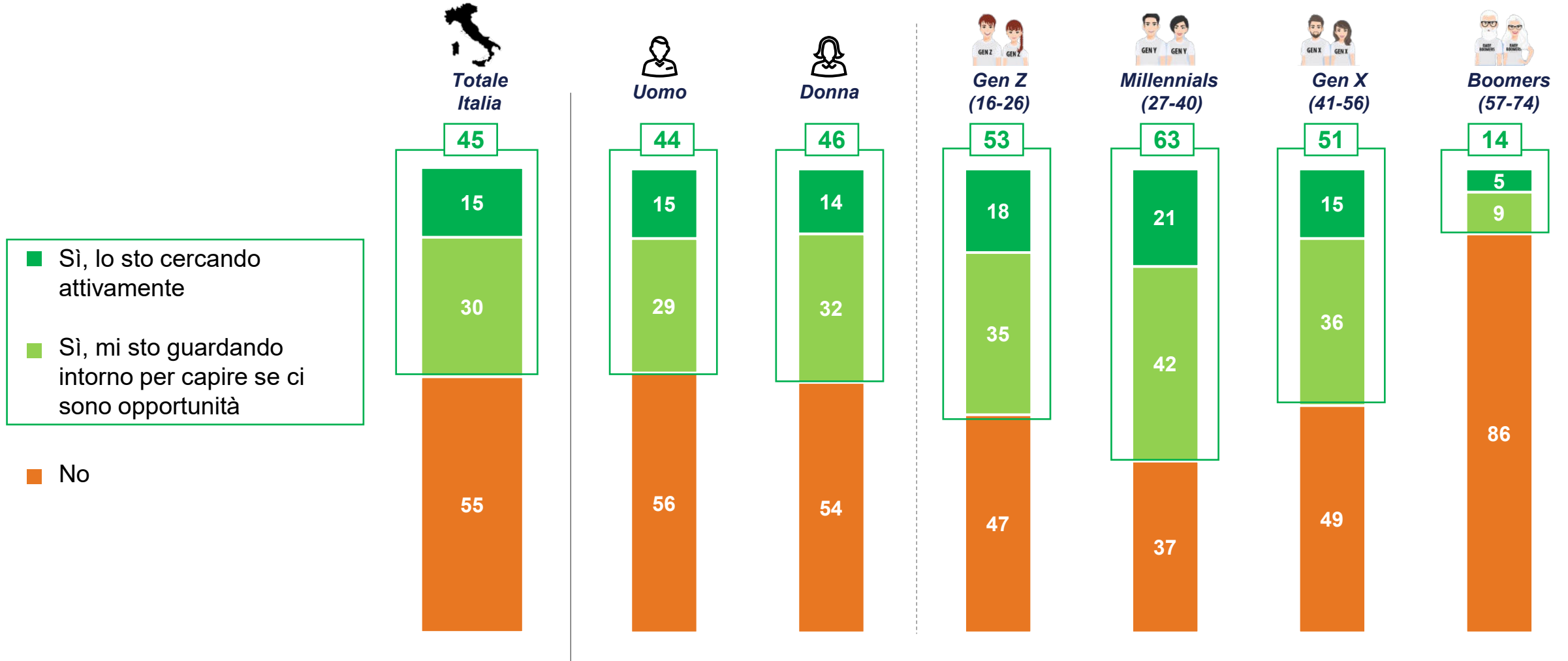
TRA I LAVORATORI, 1 SU 2 È ATTUALMENTE APERTO ALLA POSSIBILITÀ DI CAMBIARE LAVORO. L'INSODDISFAZIONE GUIDA FORTEMENTE QUESTA DECISIONE

Tra gli insoddisfatti del proprio lavoro attuale, infatti, il 76% si sta almeno guardando attorno alla ricerca di nuove opportunità (e uno su quattro sta cercando attivamente). Tra chi non lavora (target che include anche pensionati e studenti) il 36% è in cerca di occupazione.



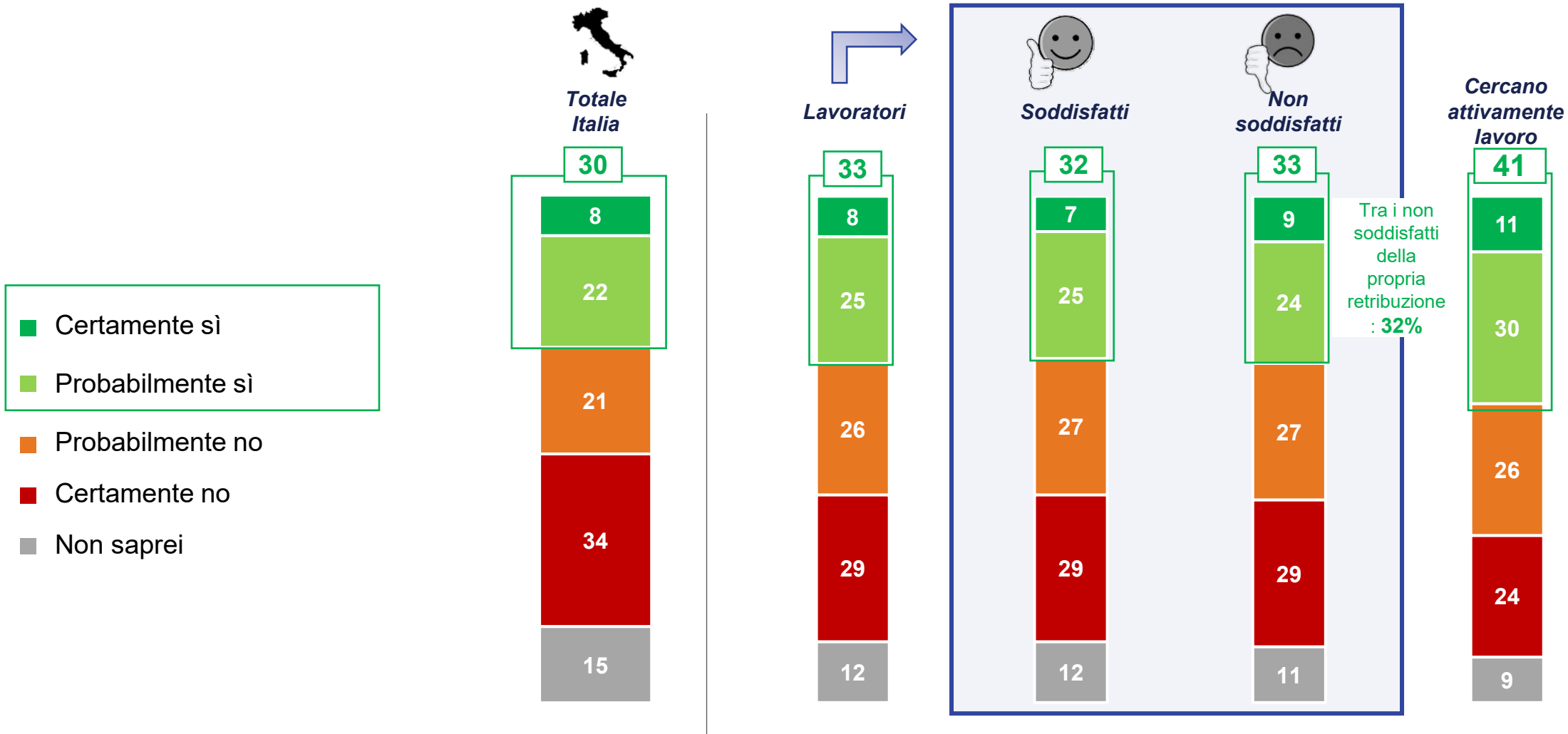
I PIÙ ATTIVI SUL MERCATO DEL LAVORO SONO I MILLENNIALS, TRA I QUALI OLTRE IL 60% SI STA ALMENO GUARDANDO ATTORNO ALLA RICERCA DI OPPORTUNITÀ

Anche la Gen Z e la Gen X sono piuttosto attive nella ricerca di nuove occasioni (circa 1 su 2), mentre sono quasi del tutto «fermi» i Boomers. Non emergono differenze significative per genere.



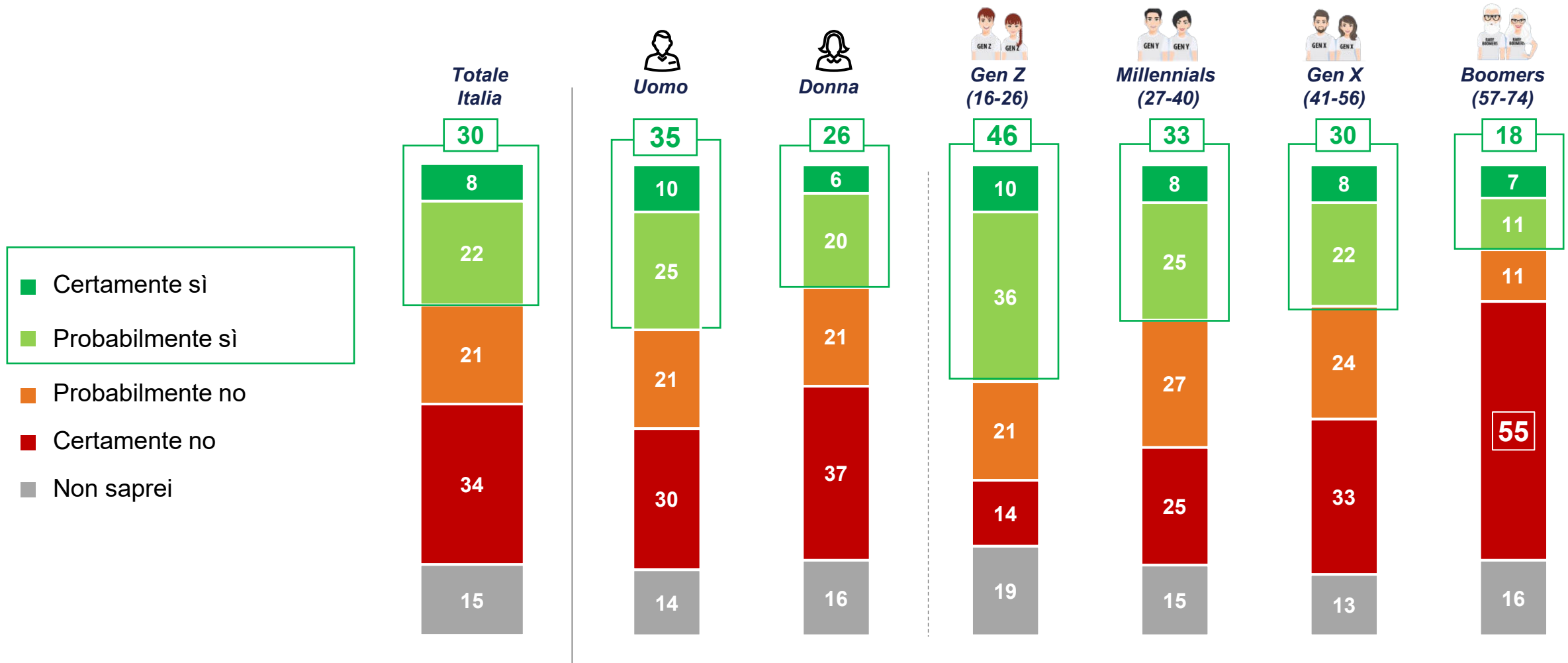
IL 41% DI CHI STA ATTUALMENTE CERCANDO LAVORO SI DICHIARA DISPONIBILE AD UN TRASFERIMENTO ALL'ESTERO, MA SOLO L'11% È VERAMENTE CONVINTO

L'insoddisfazione per la propria attuale occupazione non sembra essere una leva sufficiente per valutare una proposta di lavoro all'estero, e neppure quella per la propria retribuzione.



SONO NATURALMENTE I PIÙ GIOVANI (GEN Z) I PIÙ PROPENSI A VALUTARE PROPOSTE DI LAVORO ALL'ESTERO (QUASI UNO SU DUE SU QUESTO TARGET).

La propensione cala al crescere dell'età: accetterebbe di trasferirsi circa uno su tre tra Millennials e Gen X, mentre meno di uno su due tra i Boomers. Anche il genere discrimina: i più propensi sono gli uomini rispetto alle donne (35% vs 26%).

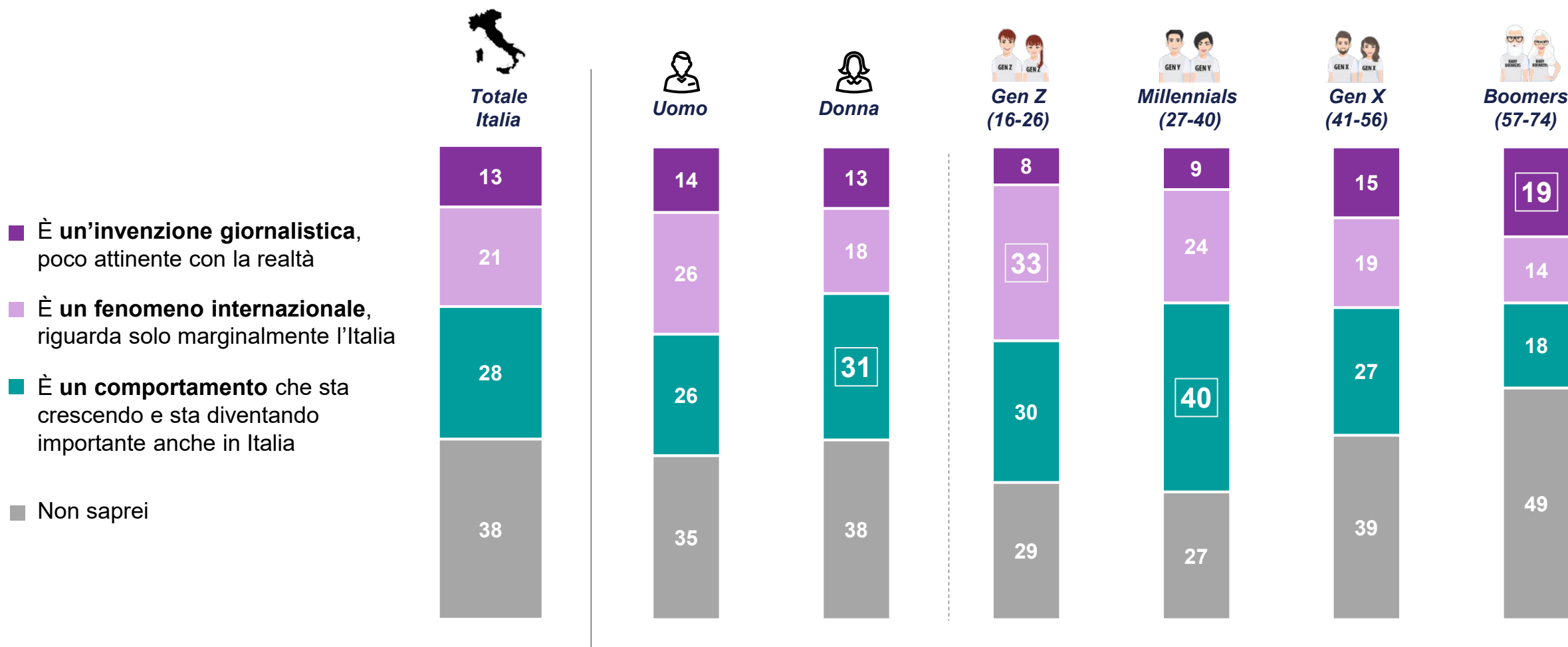


Il fenomeno «Great Resignation»

02

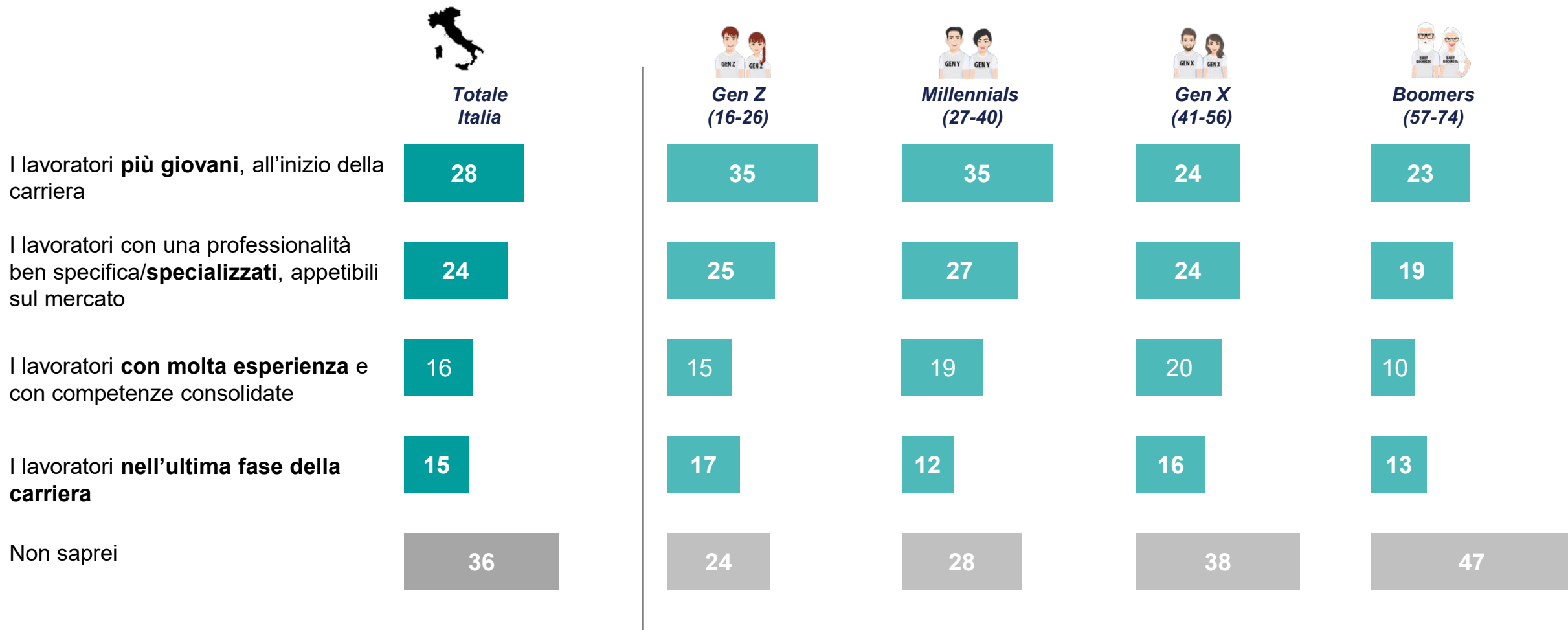
IL FENOMENO «GREAT RESIGNATION» DIVIDE NETTAMENTE GLI ITALIANI

Tra i più giovani (Gen Z) viene connotato sia come un fenomeno di rilevanza internazionale (33%), sia in crescita anche in Italia (30%), mentre sono soprattutto i Millennials a vederlo maggiormente come un comportamento che sta diventando rilevante anche nel nostro Paese (40%). Infine i Boomers, la generazione che lo conosce meno, lo reputa soprattutto un'invenzione giornalistica.



GLI ITALIANI PENSANO CHE IL FENOMENO «GREAT RESIGNATION» RIGUARDI IN PRIMIS I LAVORATORI GIOVANI AD INIZIO CARRIERA

I più giovani (Gen Z e Millennials), ritengono in misura maggiore che il fenomeno riguardi soprattutto loro ed i loro coetanei, cioè chi è all'inizio del percorso professionale, mentre i Boomers confermano di non conoscere / non dare peso al fenomeno.

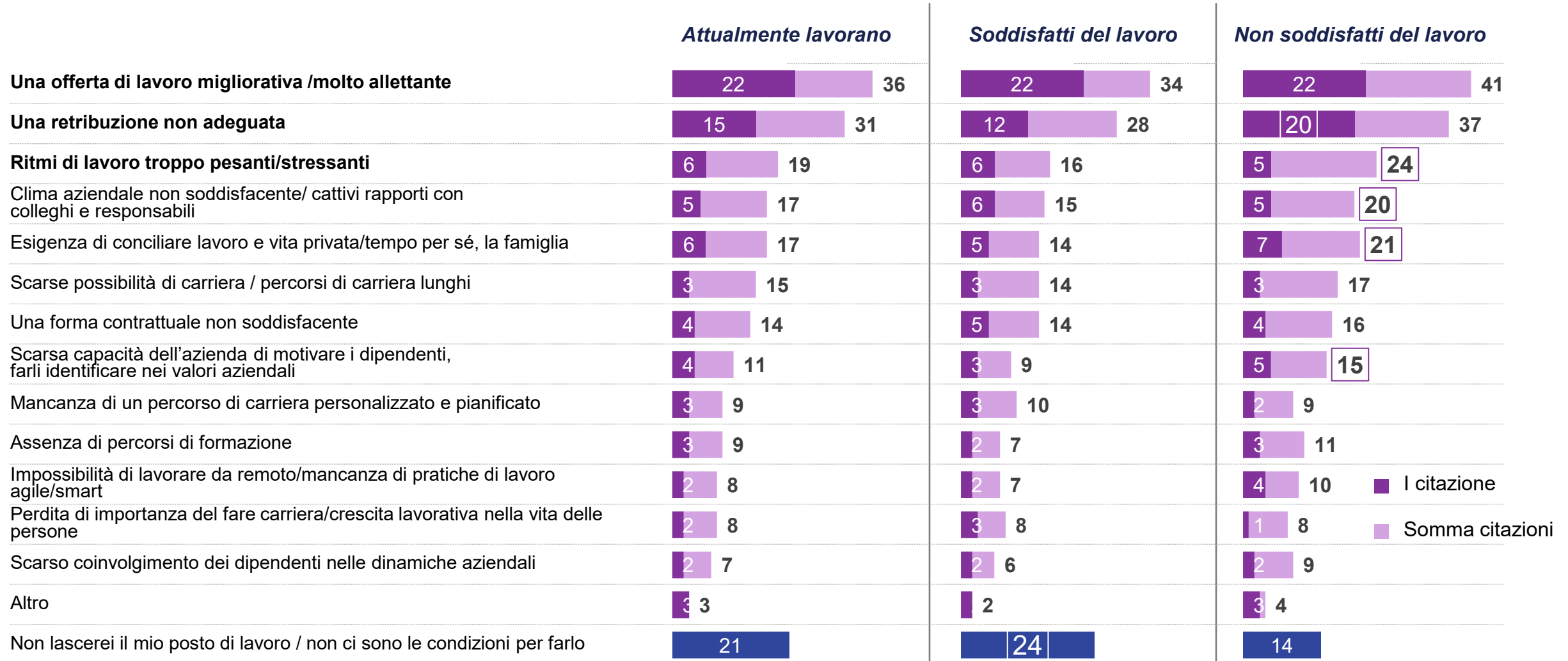


03

Il lavoro: driver di scelta, modalità preferite e motivi di abbandono








MOTIVI DI ABBANDONO DELL'ATTUALE POSTO DI LAVORO: UN'OFFERTA DI LAVORO MIGLIORATIVA E UNA RETRIBUZIONE GIUDICATA INADEGUATA LE PRINCIPALI MOLLE

Sui soddisfatti del proprio lavoro agirebbe in particolare l'offerta migliorativa, mentre sugli insoddisfatti anche la retribuzione non adeguata sarebbe una causa, assieme ai ritmi di lavoro stressanti, cattivo clima aziendale e difficoltà nel conciliare lavoro e vita privata.



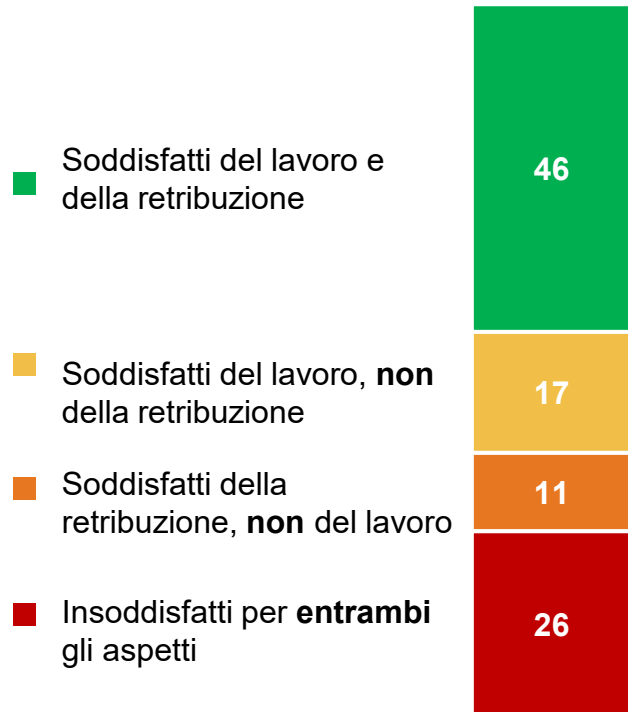
SONO I MILLENNIALS E LA GEN X I PIÙ SENSIBILI AL TEMA DELLA RETRIBUZIONE AL MOMENTO DI VALUTARE SE LASCIARE IL PROPRIO LAVORO

I ritmi di lavoro stressanti e il non positivo work-life balance, invece, potrebbero far cambiare lavoro soprattutto ai Millennials, mentre i più giovani (Gen Z) mostrano maggiore sensibilità in tema di clima aziendale e rapporti con i colleghi ed i responsabili

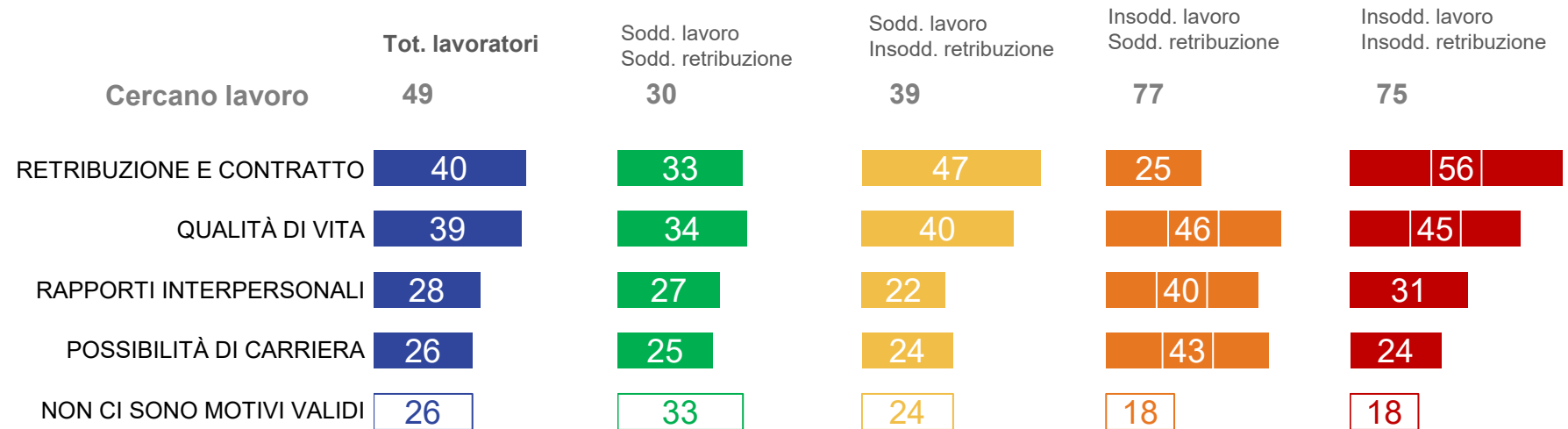
| |  Totale Italia |  Uomo |  Donna |  Gen Z (16-26) |  Millennials (27-40) |  Gen X (41-56) |  Boomers (57-74) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Una offerta di lavoro migliorativa /molto allettante | 36 | 35 | 37 | 27 | 43 | 37 | 32 |
| Una retribuzione non adeguata | 31 | 32 | 30 | 25 | 36 | 34 | 22 |
| Ritmi di lavoro troppo pesanti/stressanti | 19 | 18 | 20 | 16 | 27 | 16 | 16 |
| Clima aziendale non soddisfacente/ cattivi rapporti con colleghi e responsabili | 17 | 17 | 16 | 23 | 17 | 15 | 15 |
| Esigenza di conciliare lavoro e vita privata/tempo per sé, la famiglia | 17 | 17 | 16 | 17 | 21 | 16 | 11 |
| Scarse possibilità di carriera / percorsi di carriera lunghi | 15 | 18 | 11 | 18 | 18 | 13 | 8 |
| Una forma contrattuale non soddisfacente | 14 | 14 | 15 | 17 | 17 | 11 | 16 |
| Scarsa capacità dell'azienda di motivare i dipendenti, farli identificare nei valori aziendali | 11 | 11 | 10 | 11 | 10 | 12 | 9 |
| Mancanza di un percorso di carriera personalizzato e pianificato | 9 | 10 | 8 | 10 | 12 | 9 | 3 |
| Assenza di percorsi di formazione | 9 | 10 | 7 | 11 | 9 | 9 | 5 |
| Impossibilità di lavorare da remoto/mancanza di pratiche di lavoro agile/smart | 8 | 8 | 8 | 10 | 12 | 7 | 2 |
| Perdita di importanza del fare carriera/crescita lavorativa nella vita delle persone | 8 | 9 | 6 | 12 | 9 | 7 | 3 |
| Scarso coinvolgimento dei dipendenti nelle dinamiche aziendali | 7 | 8 | 7 | 10 | 9 | 7 | 4 |
| Altro | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 6 |
| Non lascerei il mio posto di lavoro / non ci sono le condizioni per farlo | 21 | 20 | 22 | 17 | 11 | 23 | 35 |

UN LAVORATORE SU QUATTRO È INSODDISFATTO SIA DEL PROPRIO LAVORO SIA DELLA PROPRIA RETRIBUZIONE

Per questo target, è in primis la retribuzione e il tipo di contratto a spingere a lasciare il proprio impiego (56%) ma anche la possibilità di migliorare la propria qualità della vita (45%). Tra chi è soddisfatto della retribuzione ma non del lavoro, a far propendere per un cambio sono le possibilità di carriera (43%) ed i rapporti interpersonali in azienda (40%), oltre alla possibilità di migliorare la qualità della vita.

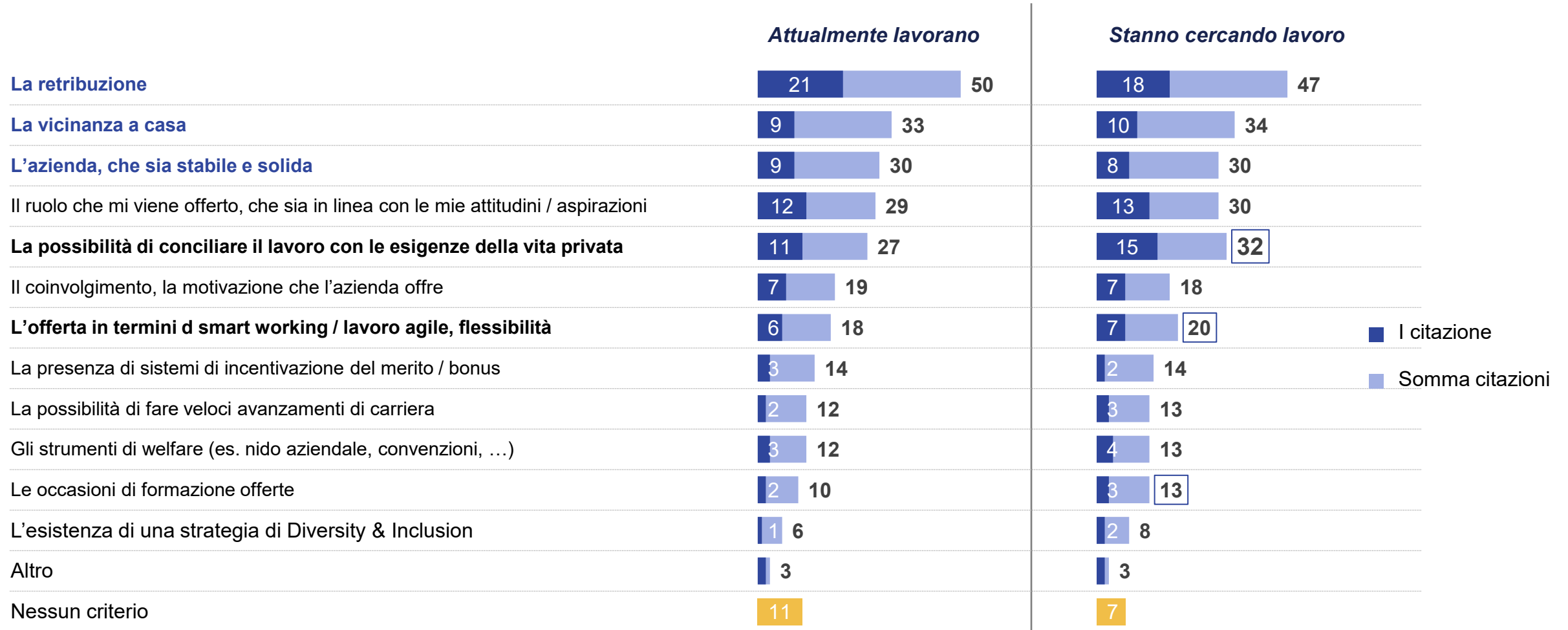


I MOTIVI PER LASCIARE IL PROPRIO LAVORO



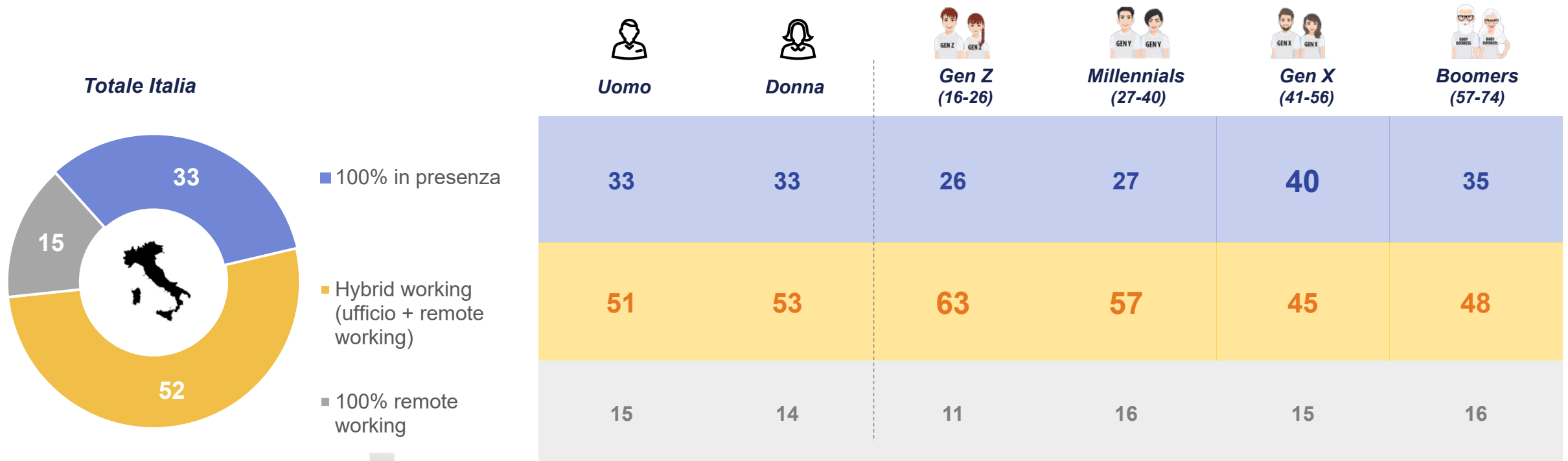
CRITERI PER VALUTARE UN'OFFERTA DI LAVORO: RETRIBUZIONE, PROSSIMITÀ E SOLIDITÀ/ STABILITÀ DELL'AZIENDA LE LEVE PRINCIPALI

Tra quanti stanno cercando lavoro emerge con maggiore intensità il tema work-life balance, e l'offerta di smart working/ flessibilità



LA MODALITÀ DI LAVORO OGGI PIÙ DESIDERATA È QUELLA IBRIDA, MENTRE POCHI PREFERISCONO UN LAVORO 100% DA REMOTO (15%)

Tra gli appartenenti alla Gen X è maggiore la propensione per il lavoro 100% in ufficio (ideale per 4 su 10 in questo target).



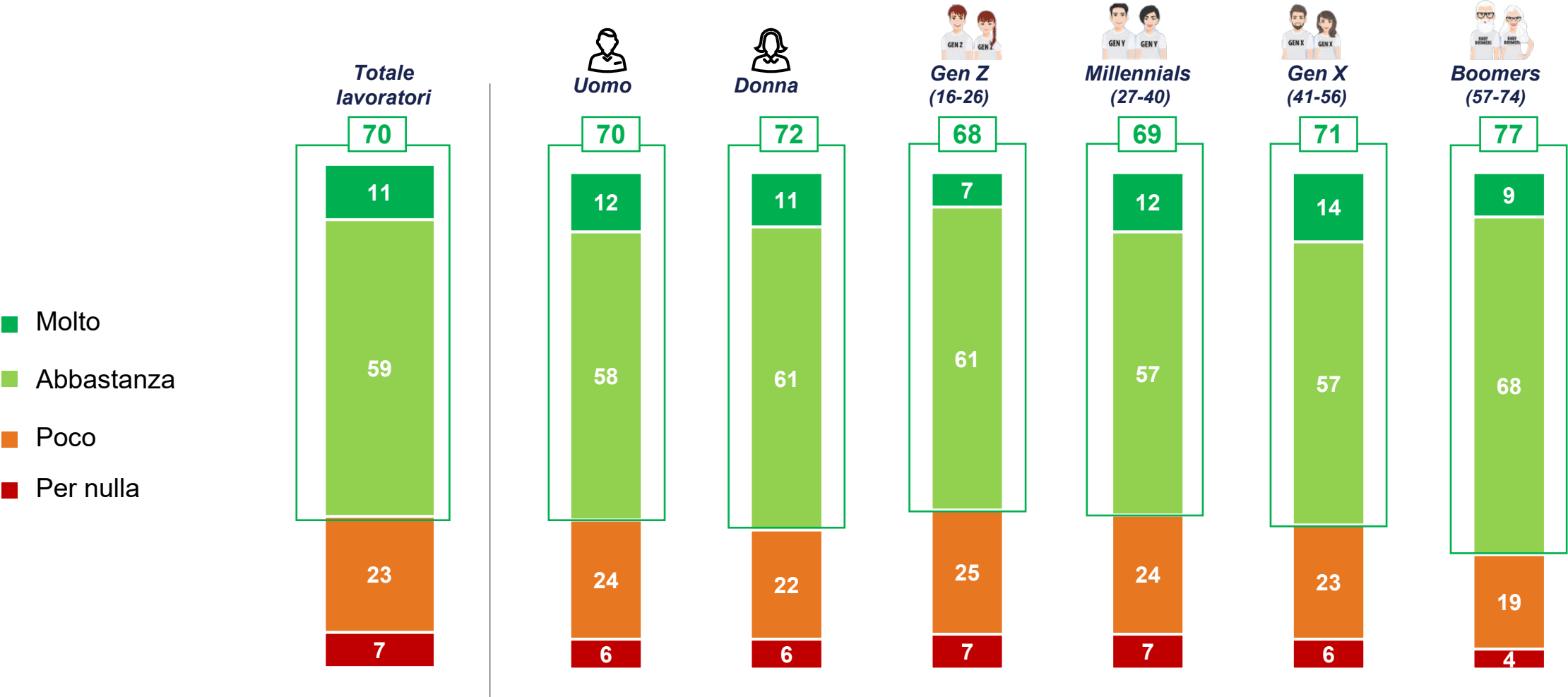
Tra quanti hanno figli in età scolare/prescolare:
«100% remote working» preferito solo dal
12%

Work-Life balance e possibili interventi per migliorarlo

04

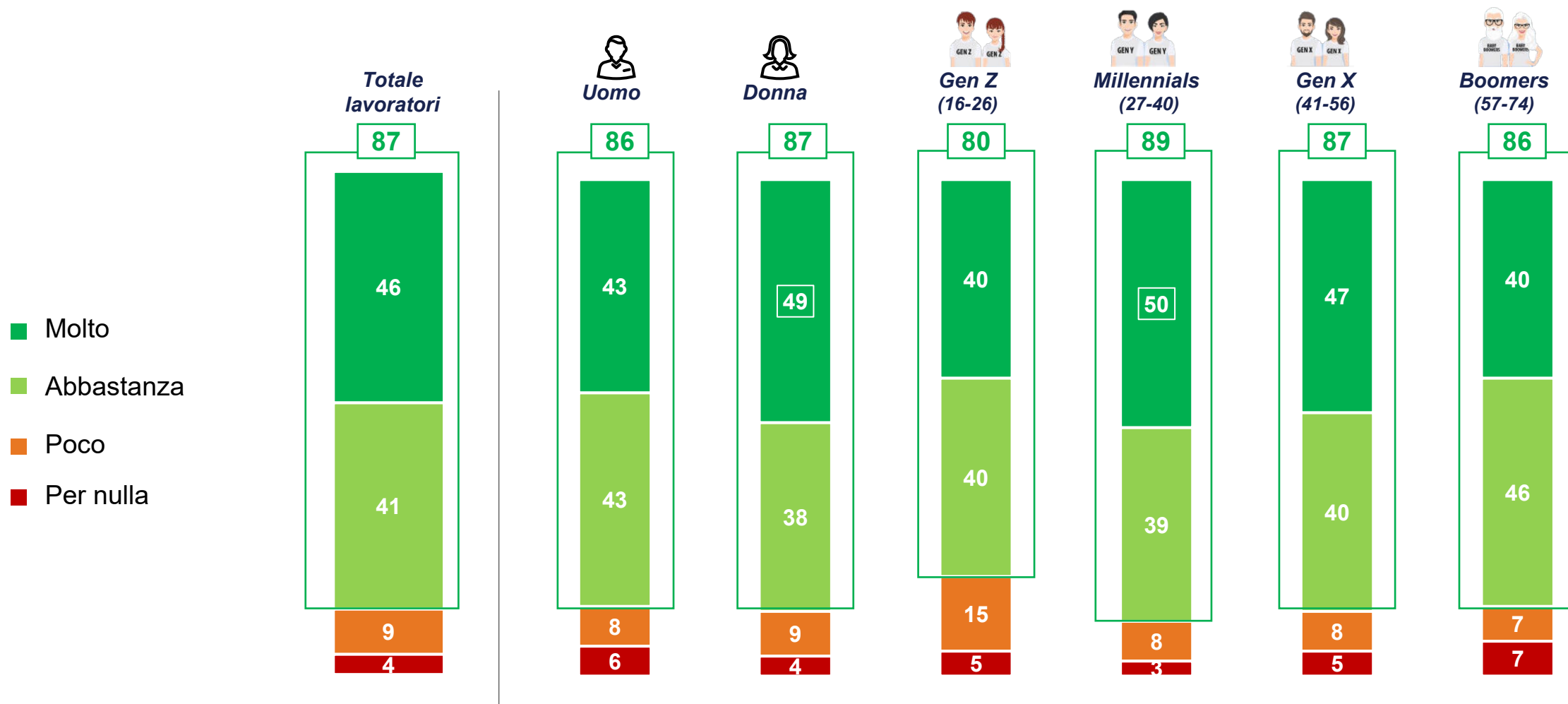
SOLO UN LAVORATORE SU 10 È «MOLTO» SODDISFATTO PER L'EQUILIBRIO LAVORO-VITA PRIVATA, MA COMPLESSIVAMENTE 7 SU 10 ESPRIMONO UN GIUDIZIO POSITIVO

La soddisfazione complessiva più elevata viene espressa dai Boomers (77%).



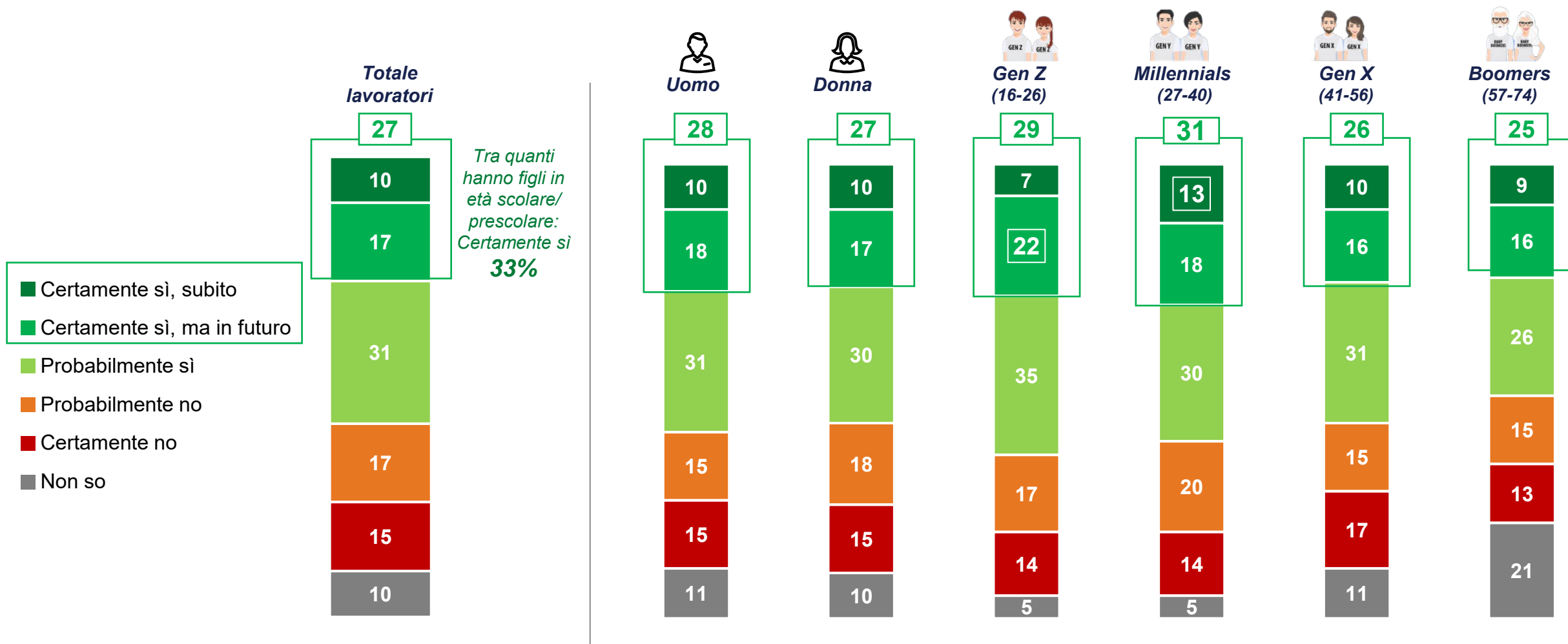
MOLTO APPEALING LA SETTIMANA LAVORATIVA CORTA (A PARITÀ DI ORE COMPLESSIVE E STIPENDIO): QUASI 1 LAVORATORE SU 2 È «MOLTO» INTERESSATO

L'elevato interesse cresce tra le donne e i lavoratori Millennials.



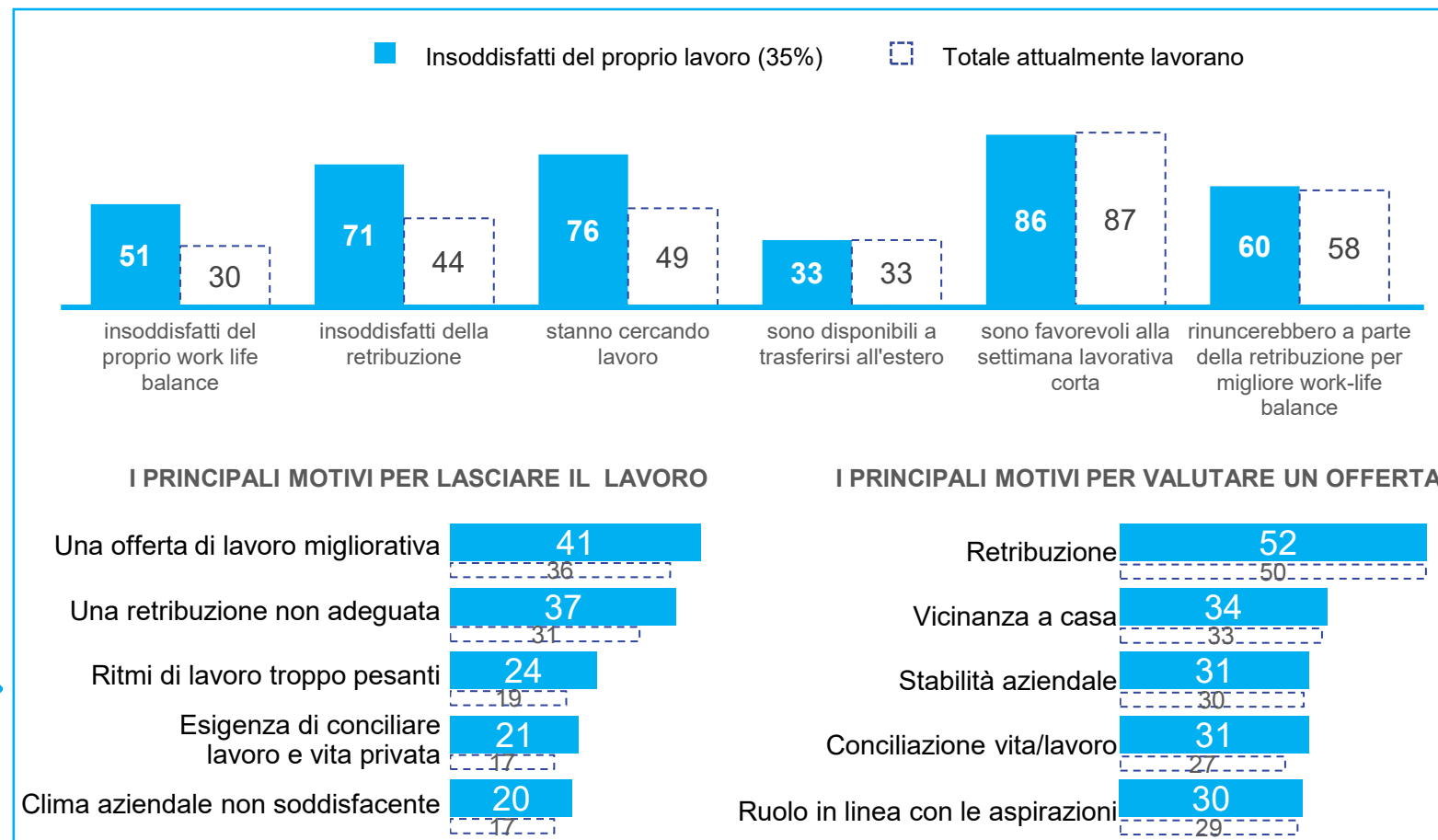
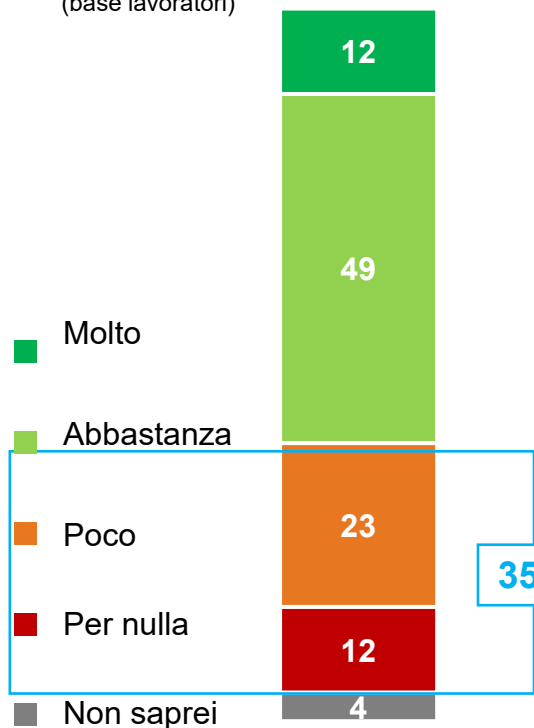
1 LAVORATORE SU 10 RINUNCEREBBE SUBITO A UNA PICCOLA PERCENTUALE DELLA RETRIBUZIONE PER MIGLIORARE IL PROPRIO WORK-LIFE BALANCE

Ancora una volta i più aperti a questa ipotesi sono i Millennials, mentre la Gen Z è molto interessata a questa ipotesi per il futuro.



IN SINTESI: FOCUS INSODDISFATTI DEL PROPRIO LAVORO

Soddisfazione per il proprio lavoro (base lavoratori)



Key Points

05

KEY POINTS – LAVORO: GLI ITALIANI E L'OCCUPAZIONE #1

Soddisfazione per lavoro e retribuzione

- **6 italiani su 10** (tra chi lavora) sono **soddisfatti del loro attuale lavoro**, a fronte di un **35%** che **esprime insoddisfazione**. Gli uomini sono più soddisfatti delle donne (65% vs 56%), chi ha un contratto a tempo indeterminato è molto soddisfatto (73%), mentre è meno soddisfatto chi lavora part-time (che sono soprattutto donne). La soddisfazione è maggiore nelle **fasce di età più adulte**, Generazione X (62%) e soprattutto Boomers (73%).
- La soddisfazione per il lavoro attuale nelle aree metropolitane è nel complesso allineata al totale Italia, ma **spiccano in positivo le aree del Nord e in negativo quelle del Centro**, in cui solo il 6% si dichiara «molto» soddisfatto del proprio attuale lavoro.
- Se si guarda invece alla **soddisfazione per la propria retribuzione**, poco più di un lavoratore su due (56%) si dichiara in qualche misura soddisfatto, contro un **44%** di **insoddisfatti** (14% lo sono «molto»). Non emergono particolari differenze per genere tra chi lavora, ma l'età è invece differenziante: **la Gen Z**, all'inizio del proprio percorso professionale, è la meno soddisfatta **della propria retribuzione rispetto alle altre generazioni** (49%).
- Nella lettura per aree metropolitane, **spicca in positivo la quota di soddisfazione per la propria retribuzione nelle aree del Sud e Isole** (tra quanti lavorano), probabilmente grazie ad un costo della vita più contenuto, rispetto ad altri territori, anche nelle grandi città.

Apertura al cambio di lavoro e al trasferimento all'estero

- Tra i lavoratori, **1 su 2 è attualmente aperto alla possibilità di cambiare lavoro** (il 14% sta cercando attivamente). L'insoddisfazione per l'attuale impiego guida fortemente questa decisione infatti, **tra i non soddisfatti, il dato sale a 3 su 4 (76%)**. I più attivi sul mercato del lavoro sono i **Millennials**, tra i quali oltre il 60% si sta almeno guardando attorno alla ricerca di opportunità. Il 41% di chi sta attualmente cercando lavoro si dichiara disponibile ad un trasferimento all'estero, ma solo il 11% è veramente convinto.
- Sono i **più giovani (Gen Z) i più propensi a valutare proposte di lavoro all'estero** (quasi uno su due su questo target). La propensione cala al crescere dell'età: accetterebbe di trasferirsi oltre confine circa uno su tre tra Millennials e Gen X, mentre meno di uno su due tra i Boomers. Anche il genere discrimina: i più propensi sono gli uomini rispetto alle donne (35% vs 26%).

KEY POINTS – LAVORO: GLI ITALIANI E L'OCCUPAZIONE #2

Great Resignation

- La lettura del fenomeno **Great Resignation divide** nettamente gli italiani intervistati. Tra i più giovani (Gen Z) viene connotato sia come un fenomeno di rilevanza internazionale (33%), sia in crescita anche in Italia (30%), mentre sono soprattutto i **Millennials** a vederlo maggiormente come un comportamento che sta diventando rilevante anche nel nostro Paese (40% vs 28% di media Italia). Infine i Boomers, la generazione che lo conosce meno, lo reputa soprattutto un'invenzione giornalistica. Gli italiani pensano che il fenomeno «great resignation» **riguardi in primis i lavoratori giovani ad inizio carriera (28%), pensiero più diffuso proprio tra Gen Z e Millennials (35%)**.

Motivi di abbandono dell'attuale posto di lavoro

- Un'offerta di lavoro migliorativa (36%), una retribuzione giudicata inadeguata (31%),** ma anche **ritmi di lavoro troppo stressanti** sono le principali **motivazioni** che porterebbero i lavoratori italiani a lasciare il proprio impiego. Sui **soddisfatti** del proprio lavoro agirebbe in particolare **l'offerta migliorativa**, mentre sugli **insoddisfatti** anche la retribuzione non adeguata sarebbe una causa, unita a ritmi di lavoro stressanti, cattivo clima aziendale e difficoltà nel conciliare lavoro e vita privata.

Criteri di valutazione di un'offerta di lavoro

- La **retribuzione** stacca di netto gli altri criteri di valutazione di un'offerta di lavoro, ed **emerge come il primo driver di scelta**; seguono la vicinanza a casa e la solidità/stabilità dell'azienda. Sono importanti anche il ruolo offerto e la possibilità di conciliare il lavoro con le esigenze della vita privata. Un tema, quest'ultimo, sul quale mostrano una sensibilità leggermente più elevata le donne, mentre gli uomini sono più sensibili ai temi strettamente «lavorativi» (solidità dell'azienda, motivazione, incentivazione del merito).
- Inoltre, tra i **desiderata** legati all'occupazione, la **modalità di lavoro preferita oggi è quella ibrida** (ufficio + remote working). Soltanto il **15% dei lavoratori vorrebbe un 100% remote-working**. A desiderare un lavoro 100% in presenza è, invece, 1 lavoratore su 3, e ancor più tra la Gen X (40%).

KEY POINTS – LAVORO: GLI ITALIANI E L'OCCUPAZIONE #3

Work-Life balance e possibili interventi per migliorarlo

- **Solo un lavoratore su 10 è «molto» soddisfatto per il proprio work-life balance**, ma complessivamente 7 su 10 esprimono un giudizio positivo. Sono i Boomers, più vicini al fine carriera, i più soddisfatti da questo punto di vista.
- L'idea della **settimana lavorativa corta** (a parità di ore complessive e stipendio) è **molto appealing**: quasi **1 lavoratore su 2 è «molto» interessato**, soprattutto tra le donne e i lavoratori Millennials.
- **Rinuncerebbe subito a una piccola percentuale della retribuzione per migliorare il proprio work life balance 1 lavoratore su 10**, e si arriva a quasi 3 su 10 se si include chi lo farebbe certamente **in futuro**. Ancora una volta i **più sensibili al tema e aperti a questa ipotesi** sono i **Millennials**, mentre la **Gen Z** è molto interessata a questa ipotesi, ma da realizzare **in futuro**.

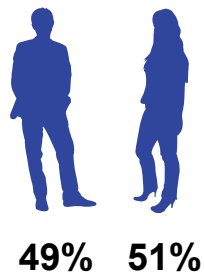
Appendice:

Profilo del campione

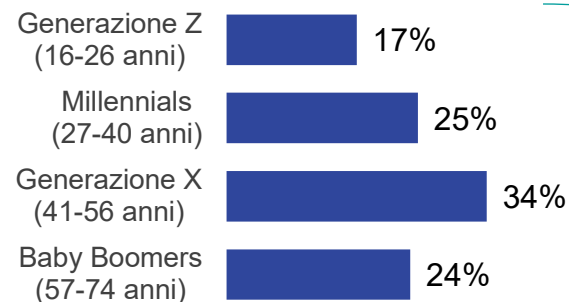
06

CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE (1/2)

Genere

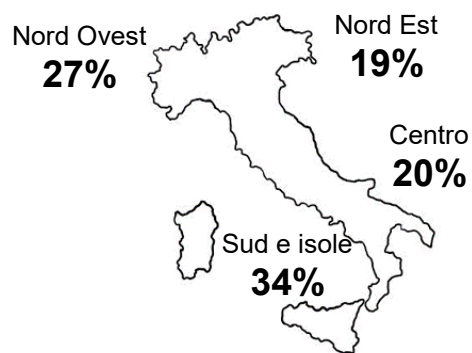


Età

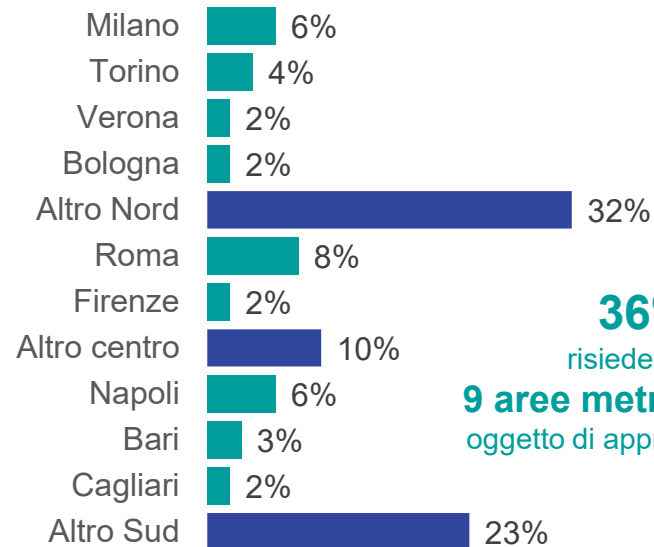


Età media
44 anni

Aree Geografiche



Aree Metropolitane



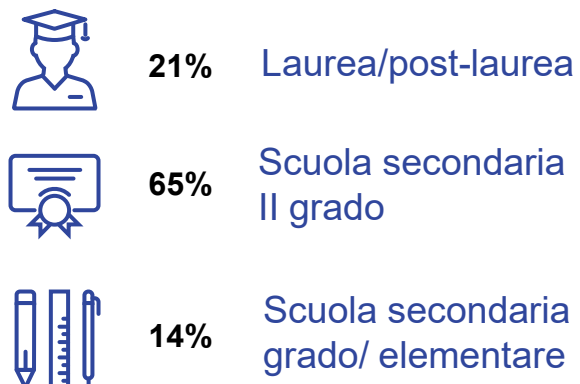
36%
risiede nelle
9 aree metropolitane
oggetto di approfondimento

Ampiezza Centro

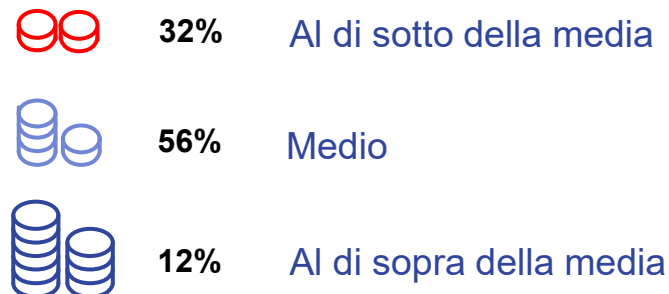


CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE (2/2)

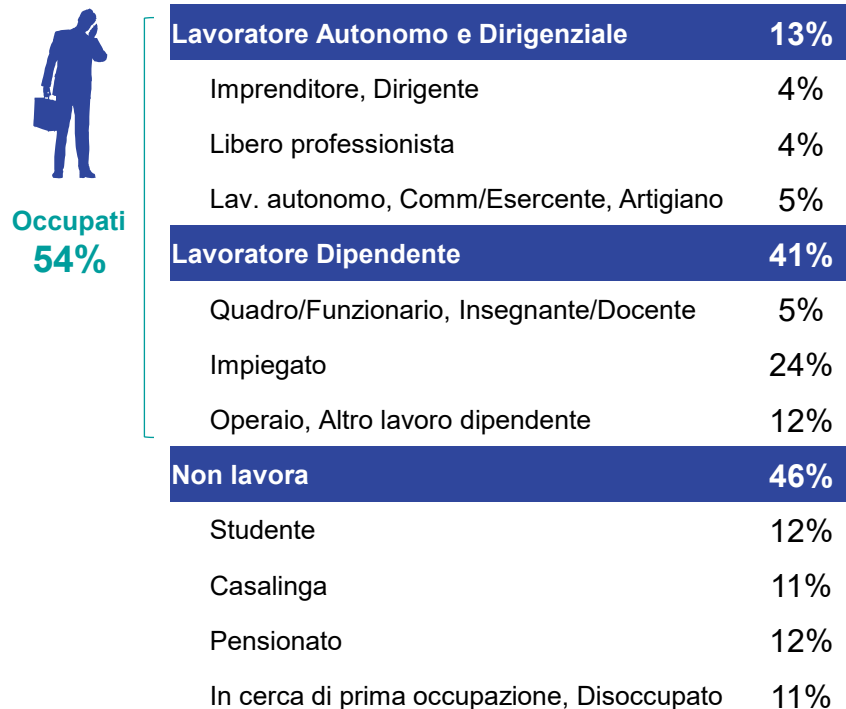
Titolo di Studio



Tenore di Vita



Professione



Con chi vive

