



Rapporto n. 06 /2008

Il grado di soddisfazione lavorativa dei dipendenti altoatesini

Indice

1. In sintesi	2
2. Alto grado di soddisfazione generale.....	2
3. Dirigenti più soddisfatti	4
4. Migliori possibilità di carriera per gli uomini in ruoli direttivi	4
4.1. <i>Le donne sono meno soddisfatte delle possibilità di carriera.....</i>	<i>4</i>
4.2. <i>Meno possibilità di carriera per i lavoratori part-time.....</i>	<i>5</i>
5. I lavoratori dipendenti di lingua tedesca sono più soddisfatti di quelli di lingua italiana	6
6. Giovani insoddisfatti delle prospettive pensionistiche	6
7. Grado di soddisfazione per settori e forme contrattuali.....	7

1. In sintesi

La **soddisfazione generale rispetto al lavoro** si conferma abbastanza elevata in Alto Adige. Il 94% delle lavoratrici e dei lavoratori altoatesini è, nel complesso, molto o abbastanza soddisfatto del proprio lavoro. La maggior soddisfazione riguarda la **sicurezza** e la **stabilità** del posto di lavoro, una valutazione che tuttavia varia a secondo del tipo di contratto e del settore. Infatti, vediamo che gli occupati con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono molto più soddisfatti rispetto ai loro colleghi con contratto a tempo determinato. Un minor grado di soddisfazione si riscontra quando si parla delle **possibilità di carriera** dei lavoratori altoatesini, dove spicca una differenziazione tra i generi. Quando si parla delle opportunità di carriera le donne risultano essere molto meno soddisfatte dei loro colleghi maschi. Il grado di soddisfazione scende al minimo quando si parla delle **prospettive pensionistiche** dei lavoratori dipendenti, un fenomeno in costante crescita negli ultimi anni che investe in misura crescente i lavoratori più giovani.

Dirigenti e quadri sono generalmente più soddisfatti del proprio lavoro. Quanto alle possibilità di realizzazione e di sviluppo professionale, queste categorie si dichiarano più ottimiste rispetto a semplici impiegati e operai. Dai risultati emerge inoltre che la valutazione del grado di soddisfazione varia in funzione del **gruppo linguistico** o del **comparto** di appartenenza (pubblico o privato). Infatti, vediamo che i lavoratori dipendenti di lingua tedesca sono tendenzialmente più soddisfatti rispetto a quelli di lingua italiana. Gli occupati del pubblico impiego si sentono maggiormente tutelati dal punto di vista lavorativo e riescono a conciliare meglio attività lavorativa e vita privata. In compenso, i dipendenti del settore privato valutano in modo migliore il clima aziendale.

■ Misurazione della soddisfazione per il lavoro

La soddisfazione lavorativa è comunemente intesa come atteggiamento soggettivo di una persona, comprendente anche elementi di natura emotiva. Locke (1976) descrive la soddisfazione nel lavoro come uno stato emotivo risultante dalla valutazione dell'attività e delle esperienze lavorative vissute dalla persona.¹

Nella maggior parte delle indagini riguardanti la soddisfazione lavorativa si pongono domande semplici come per esempio „Quanto è soddisfatto del suo lavoro?“ Una tale impostazione comporta una serie di problemi per la ricerca in questo campo. Di norma, il 70 - 90% degli intervistati risponde di ritenersi “molto” o “abbastanza soddisfatto”, risposta non accolta con favore dai ricercatori. Numerosi ricercatori in questo campo hanno osservato come i giudizi soggettivi sulla propria condizione psicologica prescindano dalle condizioni oggettive dell'ambiente circostante. A tal proposito Neuberger (1984) afferma che “se le persone riflettessero, dovrebbero constatare che sono infelici”. Le ricerche sulla soddisfazione lavorativa sono spesso caratterizzate da giudizi in prevalenza positivi espressi dagli intervistati in ordine alla loro attività lavorativa, fatto questo che a volte può anche essere influenzato da condizionamenti sociali o da un'inconscia sopravvalutazione della propria situazione.

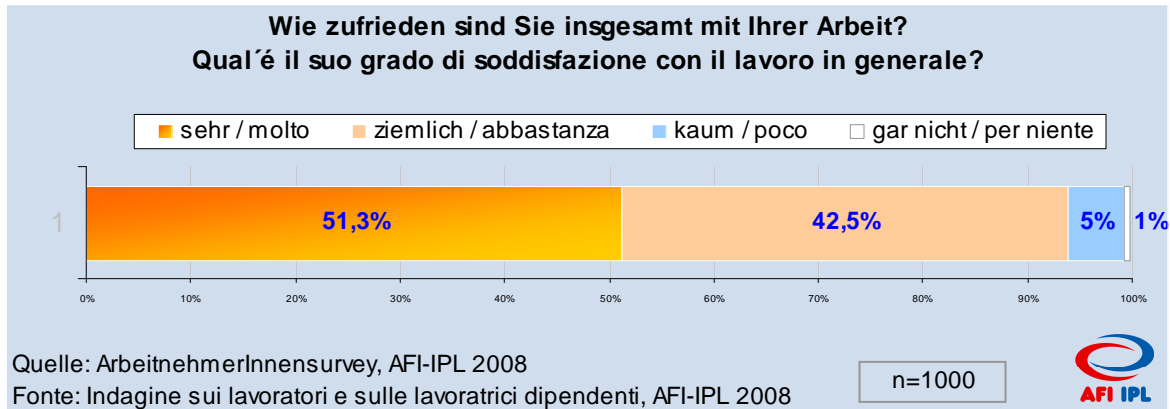
Nel presente studio la soddisfazione lavorativa è stata misurata in base a 10 domande piuttosto generiche con 4 possibili risposte (vedi figura). Le domande vertevano non solo sugli aspetti caratteristici del lavoro in quanto tale (come per esempio il contenuto lavorativo o le possibilità di sviluppo), ma anche sugli aspetti attinenti al contesto socio-lavorativo (come per esempio i rapporti con i colleghi o il clima aziendale).

Qual'è il suo grado di soddisfazione nei confronti dei seguenti aspetti	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente
Il Suo lavoro in generale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sicurezza e stabilità del posto di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le prospettive pensionistiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conciliabilità fra lavoro e vita privata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Parità di trattamento fra uomini e donne nel luogo di lavoro (es. retribuzione, opportunità di carriera)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Possibilità di sviluppare le sue competenze e abilità lavorative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Possibilità di carriera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La possibilità di mettere a frutto le Sue competenze nel lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Clima aziendale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

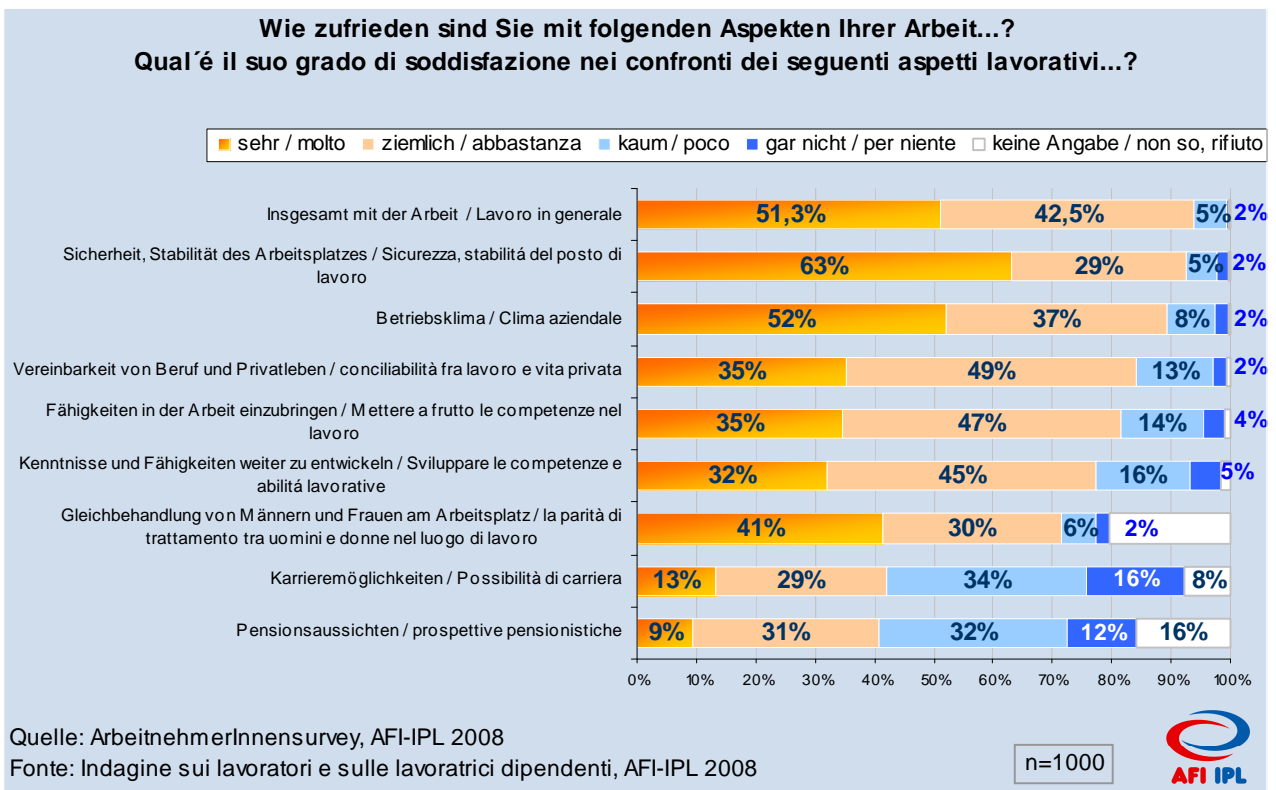
¹ Fischer Lorenz (2006): Arbeitszufriedenheit, Colonia.

2. Alto grado di soddisfazione generale

Le lavoratrici e i lavoratori dipendenti altoatesini si ritengono, nel complesso, piuttosto soddisfatti del proprio lavoro. Il 94% è “molto” o “abbastanza” soddisfatto (rispettivamente il 51 e il 43%). Rispetto al 2005 i “molto soddisfatti” hanno registrato un incremento del 10%.

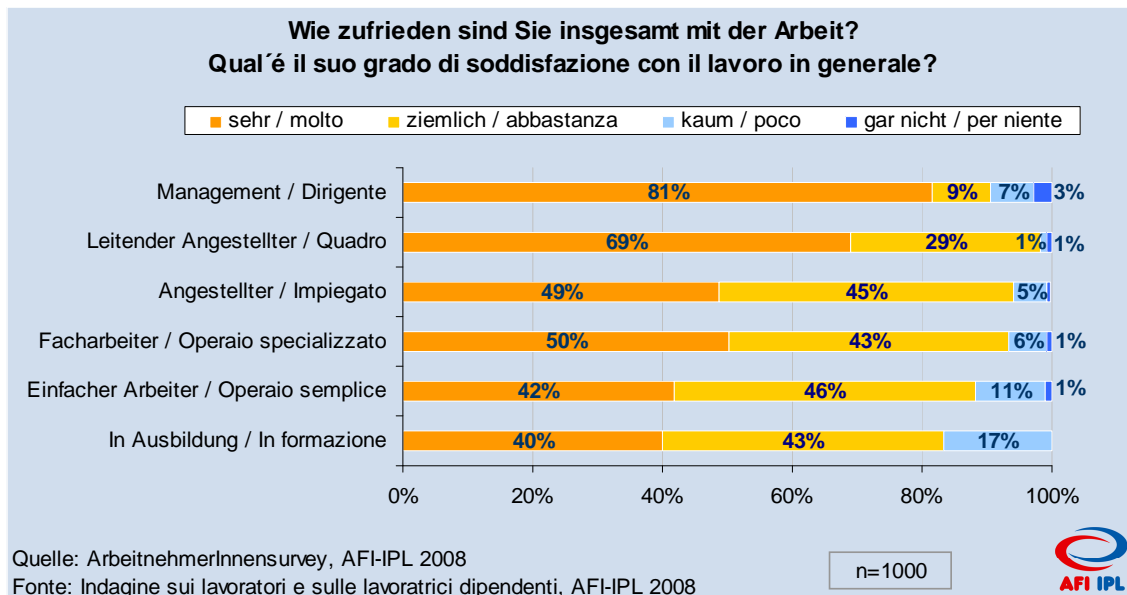


I singoli aspetti del lavoro o del contesto socio-lavorativo sono giudicati dai lavoratori nel complesso molto positivamente. Il livello di soddisfazione più alto si registra in relazione alla **sicurezza** e alla **stabilità** del posto di lavoro ("molto soddisfatto" il 65% , "abbastanza soddisfatto" il 29%), seguite dal **clima aziendale**, giudicato soddisfacente dalla maggioranza degli intervistati ("molto soddisfatto" il 52%, "abbastanza soddisfatto" il 37%). Livelli di soddisfazione piuttosto alti si riscontrano anche in relazione ai seguenti aspetti: **conciliabilità tra lavoro e vita privata** ("molto soddisfatto" il 35%, "abbastanza soddisfatto" il 49%), possibilità di **mettere a frutto** le proprie **competenze** nel lavoro ("molto soddisfatto" il 35%, "abbastanza soddisfatto" il 47%), possibilità di **incrementare** le proprie **conoscenze** e abilità lavorative ("molto soddisfatto" il 32%, "abbastanza soddisfatto" il 45%), **parità di trattamento** tra uomini e donne nel posto di lavoro ("molto soddisfatto" il 41%, "abbastanza soddisfatto" il 30%, non sa il 20%). Un minor grado di soddisfazione si riscontra invece per quanto concerne le **possibilità di carriera**. La metà degli intervistati (50%) è "poco" o "per niente" soddisfatta delle possibilità di **carriera** offerte dall'attuale posto di lavoro (l'8% non risponde). Anche per quanto riguarda le **prospettive pensionistiche** si registra molta insoddisfazione tra i lavoratori dipendenti altoatesini. Il 44% degli intervistati è "poco" o "per niente" soddisfatto, il 16% non ha risposto.



3. Dirigenti più soddisfatti

I risultati dimostrano come soprattutto la posizione professionale sia correlata alla soddisfazione lavorativa. Chi riveste un ruolo direttivo (dirigente o quadro) è generalmente più soddisfatto del lavoro. Dichiara di essere "molto soddisfatto" l'81% dei dirigenti e il 69% dei quadri. In tali categorie si registra inoltre una maggiore soddisfazione in merito alle opportunità di carriera ed evoluzione professionale e alle possibilità di mettere a frutto le proprie competenze e le abilità lavorative.



Su alcuni aspetti del lavoro il giudizio positivo dei lavoratori con ruoli dirigenziali e direttivi risulta però più negativo rispetto a quello degli impiegati. È per esempio il caso della conciliabilità tra lavoro e vita privata: il 79% dei dirigenti e quadri è "molto soddisfatto" o "soddisfatto", mentre nella categoria degli impiegati questo valore raggiunge l'87%. I "molto soddisfatti" sono più rari tra i dirigenti e i quadri; tale circostanza è da ricondursi, probabilmente, ai più lunghi orari di lavoro. Infatti, il personale dirigenziale e direttivo presta una maggior quantità di lavoro straordinario rispetto ai dipendenti con qualifiche inferiori. Circa il 50% dei dirigenti e quadri dichiara di lavorare oltre 40 ore la settimana; tra gli operai specializzati, gli operai semplici e gli impiegati questo valore scende rispettivamente al 30, 12 e 11%.

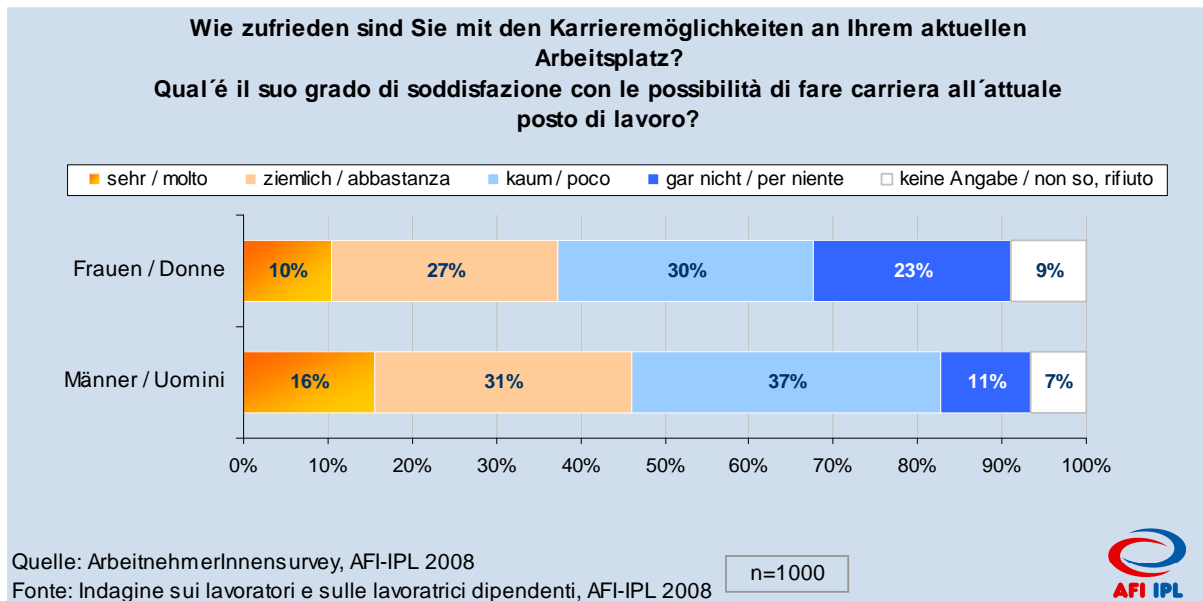
Quadri e dirigenti lavorano mediamente 7,6 ore settimanali più degli impiegati semplici.² Ma definiamo meglio la figura del dirigente/quadro: il 13% degli intervistati (quindi 126 casi su 1000) riveste un ruolo direttivo. Di questi il 69% è di sesso maschile il 31% di sesso femminile. Hanno, nella maggior parte dei casi (38%), un'età compresa tra i 30 e i 40 anni. L'89% ha un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e il 90% lavora a tempo pieno (tra gli impiegati, solo il 74% ha un rapporto di lavoro a tempo pieno).

4. Migliori possibilità di carriera per gli uomini in ruoli direttivi

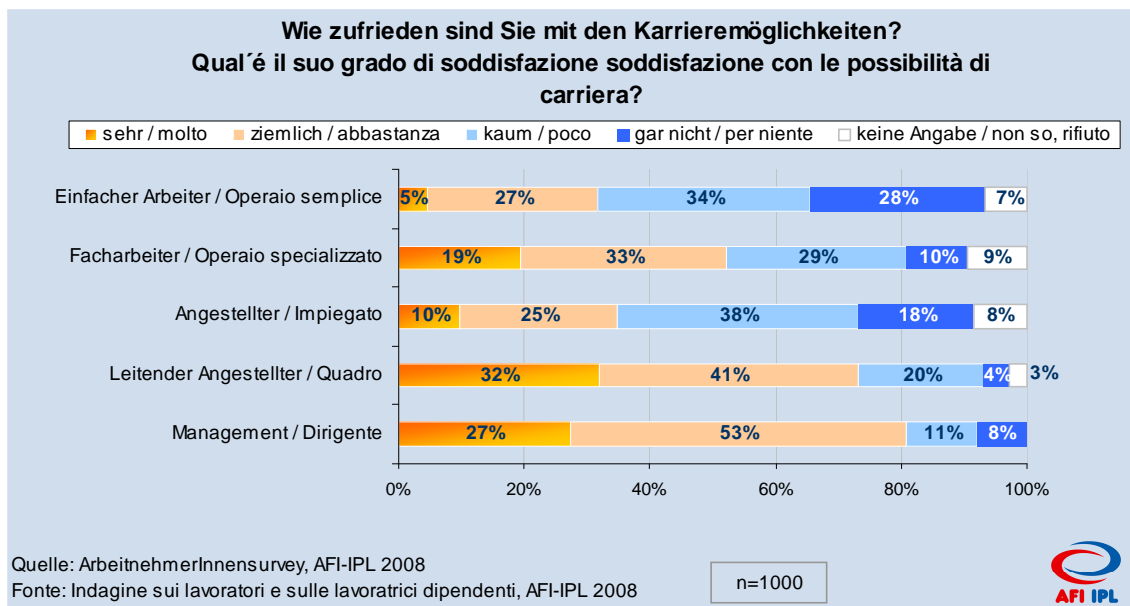
4.1. Le donne sono meno soddisfatte delle possibilità di carriera

Dai dati emerge chiaramente che il mondo del lavoro continua ad essere differenziato per genere. Questo fenomeno riguarda soprattutto le possibilità di carriera. Il 46% degli uomini e solo il 37% delle donne dichiara di essere "molto" o "abbastanza soddisfatto" delle prospettive di carriera. Il 23% delle donne non è "per niente" soddisfatto delle possibilità di carriera nel posto di lavoro, per gli uomini questo valore scende all'11%.

² Per maggiori dettagli: Rapporto 05/2008; Gli orari di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori in Alto Adige



Questa differenza di genere sembra essere fortemente legata alla posizione ricoperta in azienda. I lavoratori con ruoli direttivi sono generalmente più soddisfatti rispetto agli altri dipendenti e ritengono di avere anche buone possibilità di carriera. Oltre il 70% dei quadri e dirigenti è soddisfatto delle opportunità di carriera; per operai semplici e impiegati questo valore scende a poco più del 30%. Nell'ambito di quest'ultima fascia si nota una maggiore soddisfazione degli operai specializzati rispetto agli impiegati e agli operai semplici. Un'osservazione più approfondita della distribuzione delle posizioni direttive mostra che solo il 9% ca. delle donne occupa una tale funzione (dirigente o quadro) mentre per gli uomini questo valore sale al 16%. Emerge così il probabile legame tra la soddisfazione per le prospettive di carriera e la posizione ricoperta in azienda. Vediamo quindi che il personale direttivo e gli operai specializzati (nella maggior parte dei casi uomini) sono "abbastanza" o "molto" soddisfatti, mentre gli impiegati e gli operai semplici risultano essere tendenzialmente insoddisfatti delle possibilità di carriera.



4.2. Meno possibilità di carriera per i lavoratori part-time

Il notevole divario tra donne e uomini nel giudicare le possibilità di carriera sembra essere influenzato anche dalla tipologia di rapporto a cui è assoggettato il lavoratore (rapporto a tempo parziale o a tempo pieno). Come previsto, sono soprattutto le donne a lavorare part-time, anche perché il compito di accudire i figli continua ad

essere demandato soprattutto a loro. Infatti, ben il 47% delle donne svolge un'attività part-time, mentre per gli uomini tale valore scende al 4%. Il lavoratori a tempo parziale sono più pessimisti sulle possibilità di carriera (solo il 33% è "molto" o "abbastanza soddisfatto" rispetto al 50% dei lavoratori a tempo pieno).

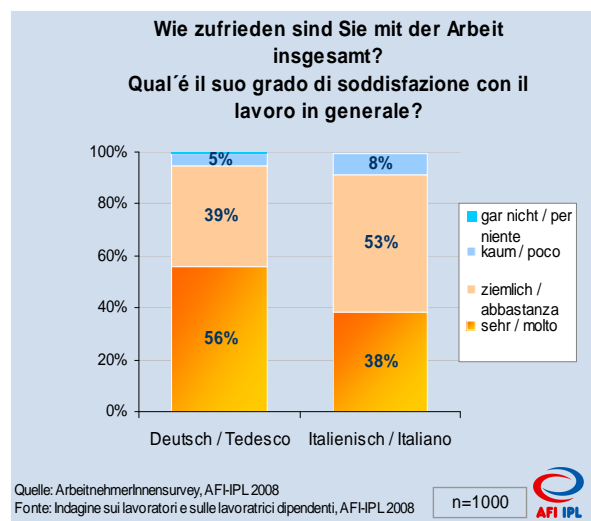
A parità di condizioni tra i generi (confrontando esclusivamente lavoratori a tempo pieno con rapporto di lavoro impiegatizio) ci accorgiamo che non vi è più alcuna differenza di genere in relazione alla soddisfazione con le prospettive di carriera. Al contrario: a parità di ruolo le lavoratrici a tempo pieno risultano essere perfino più soddisfatte delle prospettive di carriera rispetto ai loro colleghi maschi.

Dunque, il fatto che le donne dichiarino di avere meno possibilità di carriera rispetto ai colleghi maschi non sembra essere dovuto alla mancanza di opportunità sul posto di lavoro, ma piuttosto alle condizioni sociali a cui esse sono soggette (in particolare per quanto riguarda la cura dei figli).

Infatti, nonostante le donne – al pari dei loro colleghi maschi – siano nella stragrande maggioranza dei casi soddisfatte della conciliabilità tra lavoro e vita privata, permangono tuttavia elementi di insoddisfazione nei confronti di questo modello lavorativo in quanto limitativo delle possibilità di carriera e di affermazione professionale della donna.

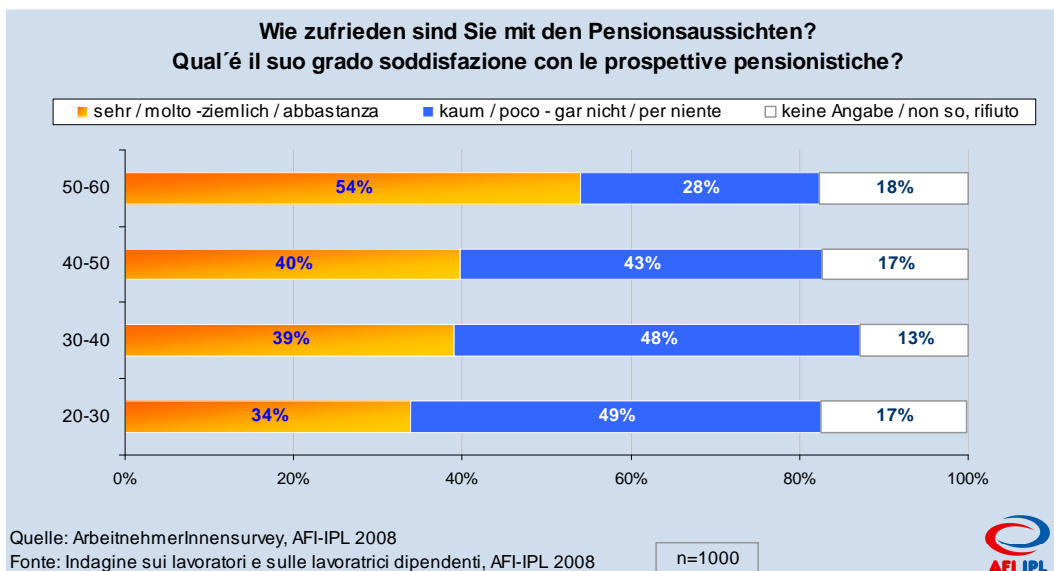
5. I lavoratori dipendenti di lingua tedesca sono più soddisfatti di quelli di lingua italiana

Dai risultati emerge che i lavoratori dipendenti appartenenti al gruppo linguistico tedesco sono generalmente più soddisfatti rispetto ai loro colleghi di lingua italiana. Il 56% dei dipendenti di lingua tedesca è molto soddisfatto del proprio lavoro, il 39% lo è abbastanza, ma rispetto al 2005 si registra una leggera flessione (-2%) dei lavoratori che si dichiarano soddisfatti. Per quanto riguarda i lavoratori di lingua italiana, il 38% si ritiene "molto soddisfatto", il 53% "abbastanza soddisfatto" del proprio lavoro. Una differenza emerge anche in relazione al giudizio dato sulla conciliabilità tra attività lavorativa e vita privata. Si dichiara "molto" o "abbastanza soddisfatto" l'87% dei dipendenti di lingua tedesca e il 76% dei dipendenti di lingua italiana. Anche tra gli intervistati che si ritengono "molto soddisfatti" prevalgono quelli di lingua tedesca (+ 5% rispetto agli intervistati di lingua italiana).



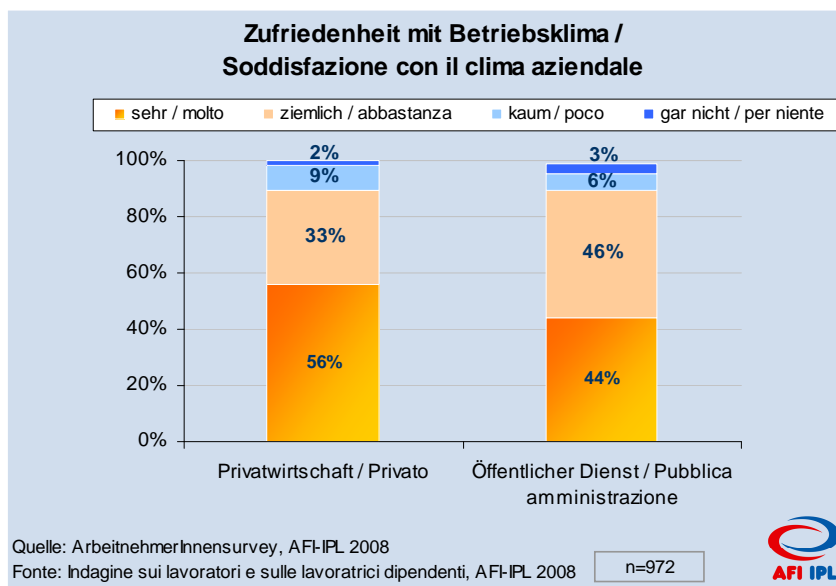
6. Giovani insoddisfatti delle prospettive pensionistiche

Soprattutto i lavoratori più giovani guardano con pessimismo al loro futuro pensionistico. Quasi la metà degli intervistati (49%) di età compresa tra i 20 e i 40 anni è "poco" o "per niente" soddisfatta delle proprie prospettive pensionistiche. Nei lavoratori ultracinquantenni questo valore scende al 28%, il 54% dichiara invece di essere "molto" o "abbastanza soddisfatto" delle prospettive pensionistiche.



7. Grado di soddisfazione per settori e forme contrattuali

Per quanto concerne la soddisfazione generale per il lavoro, non si registrano sostanziali differenze tra settore privato e settore pubblico. Leggere differenze si riscontrano nei giudizi sul clima aziendale. Gli occupati nel settore privato sono più soddisfatti rispetto ai loro colleghi del settore pubblico (hanno dato la risposta "molto soddisfatto" rispettivamente il 56 e il 44%). Nel pubblico impiego si riscontra un grado di soddisfazione leggermente più elevato per quanto concerne la sicurezza e la stabilità del posto di lavoro e la conciliabilità tra lavoro e vita privata. La differenza tra i due gruppi è tuttavia minima. Il senso di sicurezza dei lavoratori non è dato solo dall'appartenenza a un determinato



comparto, ma piuttosto dalla forma contrattuale cui sono assoggettati. Come prevedibile, sono i lavoratori con un rapporto a tempo indeterminato a sentirsi maggiormente tutelati dal punto di vista della sicurezza e della stabilità lavorativa (il 67% si dichiara "molto soddisfatto", il 5% "poco" o "per niente"); tra i lavoratori con contratto a tempo determinato solo il 46% si dichiara molto soddisfatto, il 20% è "poco" o "per niente soddisfatto". Per quanto riguarda le forme di lavoro atipico (come p.es. i Co.Co.Co.), appena il 5% degli intervistati dichiara di essere "molto soddisfatto" in tema di sicurezza e stabilità del posto di lavoro.

Su quest'argomento, tuttavia, i dati non sono rappresentativi della popolazione a causa dell'esiguo numero di casi (soltanto 11); si tratta di un fenomeno che andrebbe approfondito in un prossimo studio, poiché su quesiti inerenti il futuro professionale i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato (soprattutto atipico) si esprimono in termini decisamente più pessimistici rispetto ai loro colleghi con rapporto indeterminato. Anche in questo caso, però non è possibile generalizzare a causa dell'esiguo numero di casi riscontrati.

Zufriedenheit mit der Sicherheit und Stabilität des Arbeitsplatzes / Soddisfazione con la sicurezza e la stabilità del posto di lavoro

		sehr / molto	ziemlich / abbastanza	kaum / poco	gar nicht / per niente	Gesamt / Totale
Sektor Betrieb / Settore lavorativo	Privatwirtschaft / Privato	62%	32%	5%	1%	100% n=691
	Öffentlicher Dienst / Pubblica amministrazione	66%	24%	6%	3%	100% n=281
Vertragsart / Tipo di contratto	Unbefristeter Vertrag / Contratto a tempo indeterminato	67%	28%	4%	1%	100% n=833
	Befristeter Vertrag / Contratto a tempo determinato	46%	34%	15%	5%	100% n=147
	Atypischer Vertrag / Contratto atipico	5%	70%	9%	7%	100% n=11

Impressum e informazioni sull'indagine

Edito da: Istituto per la promozione dei lavoratori AFI-IPL
 Via del Ronco 5/b/7 - 39100 Bolzano, Tel. 0471-061950
info@afi-ipl.org
www.afi-ipl.org

Responsabile ai sensi della legge sulla stampa: Fabio Degaudenz, Presidente della Giunta d'Istituto.

L'indagine è un progetto autonomo dell'Istituto per la Promozione dei Lavoratori.

Coordinamento del progetto: Werner Pramstrahler.

Elaborazione del questionario: Isabel Teuffenbach e Werner Pramstrahler.

Elaborazione dati: Matthias Beggiato e Isabel Teuffenbach.

Sondaggio telefonico (metodo CATI) svolto tra il 19.06.2008 e il 30.07.2008 a cura del centro di ricerche sociali e demoscopia apollis. I dati sono stati elaborati in forma anonima. Il campione intervistato era composto da 1.042 unità ed è rappresentativo - nei limiti dell'errore di campionamento - della popolazione di riferimento (lavoratori dipendenti residenti in Alto Adige), alla quale è stato confrontato rispetto a sesso, età, residenza, settore pubblico-privato e lingua. Successivamente è stato ponderato per sesso, settore pubblico/privato, classe d'età e residenza su base n=1.000 con riferimento ai dati ufficiali attuali sul mercato del lavoro. L'intervallo dei valori puntuali è compreso tra 0,41 e 2,74. I margini di oscillazione statistica sono elencati nella tabella sottostante.

Il documento integrale è disponibile su www.afi-ipl.org e www.agcom.it.

Layout: Luca Frigo, AFI-IPL.

Citazioni: IPL-AFI 2008 (a cura di): Il grado di soddisfazione lavorativa dei dipendenti altoatesini, autrice del paper: Isabel Teuffenbach, disponibile on-line in formato PDF: Bolzano.

È consentita la riproduzione di informazioni, grafici e tabelle, previa indicazione dell'editore (IPL-AFI) e della fonte (Indagine 2008 sui lavoratori e le lavoratrici dipendenti).

Intervallo di confidenza

Il margine di oscillazione statistica dipende dal numero dei casi e dei valori percentuali. Per numero di casi esso è (con una sicurezza del 95%) pari a:

Numero di casi	% 3 97	% 5 95	% 10 90	% 15 85	% 20 80	% 25 75	% 30 70	% 40 60	% 50 50
100	3,4	4,4	6,0	7,1	8,0	8,7	9,2	9,8	10,0
200	2,4	3,1	4,2	5,0	5,7	6,1	6,5	6,9	7,1
300	2,0	2,5	3,5	4,1	4,6	5,0	5,3	5,7	5,8
400	1,7	2,2	3,0	3,6	4,0	4,3	4,6	4,9	5,0
500	1,5	1,9	2,7	3,2	3,6	3,9	4,1	4,4	4,5
750	1,2	1,6	2,2	2,6	2,9	3,2	3,3	3,6	3,7
1000	1,1	1,4	1,9	2,3	2,5	2,7	2,9	3,1	3,2

Esempio di lettura:

Se in un sottogruppo di 500 casi è esposto un valore del 25%, il valore effettivo oscilla di +/- 3,9%.