

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

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

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, VEW Cagliari (ha sostituito Palermo nel 2023)

Fieldwork

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



AGENDA





Il mercato del lavoro in Italia





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.

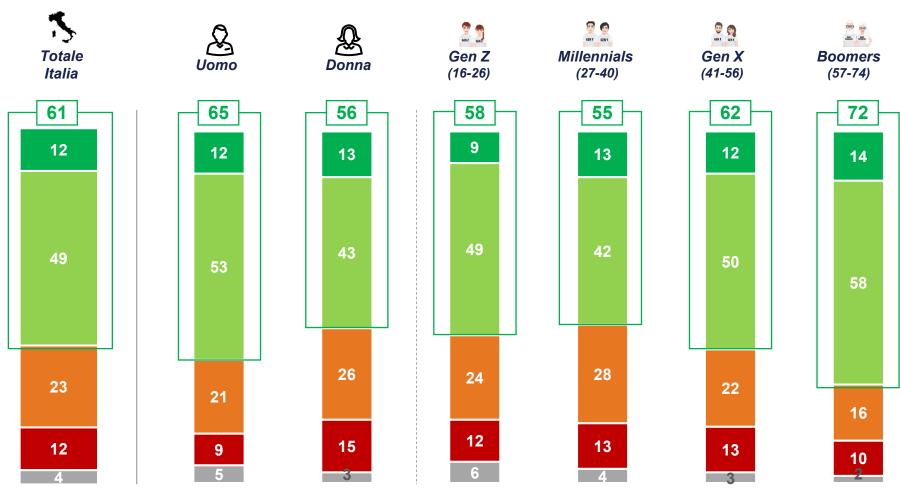
I soddisfatti in base al tipo di contratto di lavoro dipendente (% molto + abbastanza):

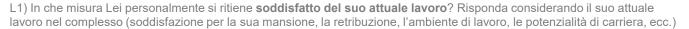
■ Tempo indeterminato: 73%

■ 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 chiara «molto» soddisfatto del proprio attuale lavoro.



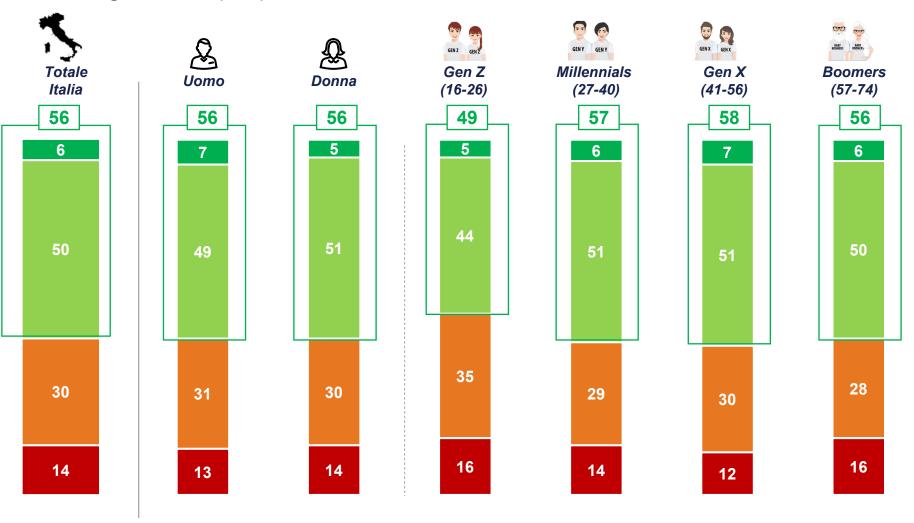




POCO PIÙ DI UN LAVORATORE SU DUE È SODDISFATTO DELLA PROPRIA RETRIBUZIONE; NON TRASCURABILE LA QUOTA DEI MOLTO INSODDISFATTI (14%)

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

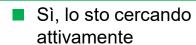
(tra quanti lavorano) spicca in positivo la quota di soddisfatti per la retribuzione nelle aree metropolitane del Sud, probabilmente grazie ad un costo della vita più contenuto, rispetto ad altri territori, anche nelle grandi città.



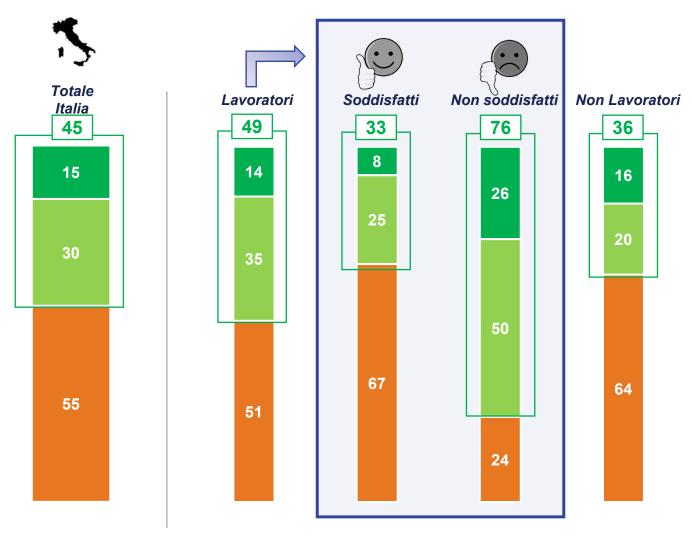


TRA I LAVORATORI, 1 SU 2 È ATTUALMENTE APERTO ALLA POSSIBILITÀ DI CAMBIARE LAVORO. L'INSODDISFAZIONE GUIDA FORTEMENTE QUESTA DECISIONE

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.



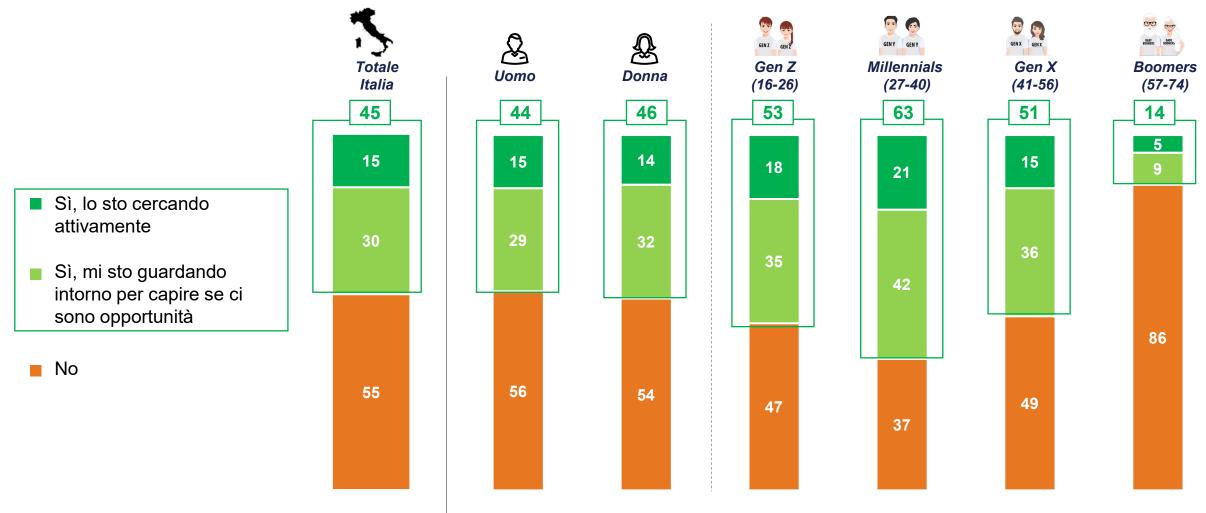
- Sì, mi sto guardando intorno per capire se ci sono opportunità
- No





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.

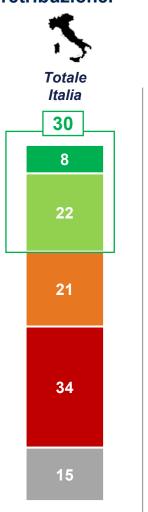


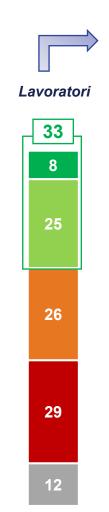


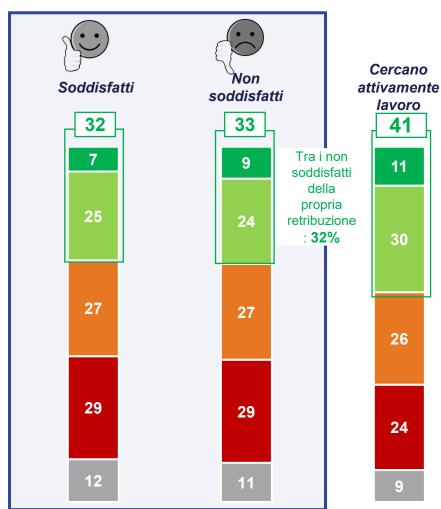
IL 41% DI CHI STA ATTUALMENTE CERCANDO LAVORO SI DICHIARA DISPONIBILE AD UN TRASFERIMENTO ALL'ESTERO, MA SOLO L 11% È VERAMENTE CONVINTO

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.











41

11

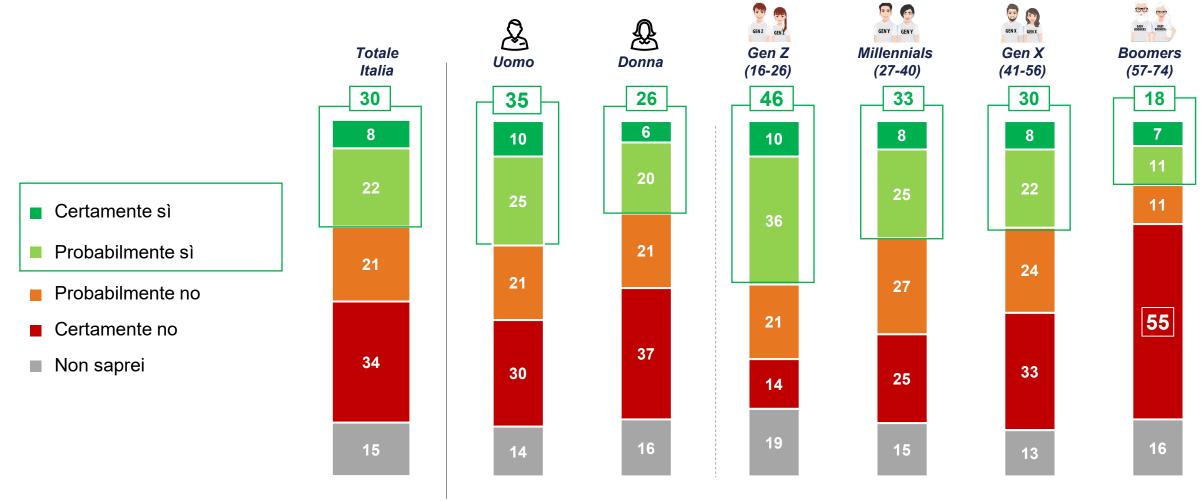
30

26

24

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%).





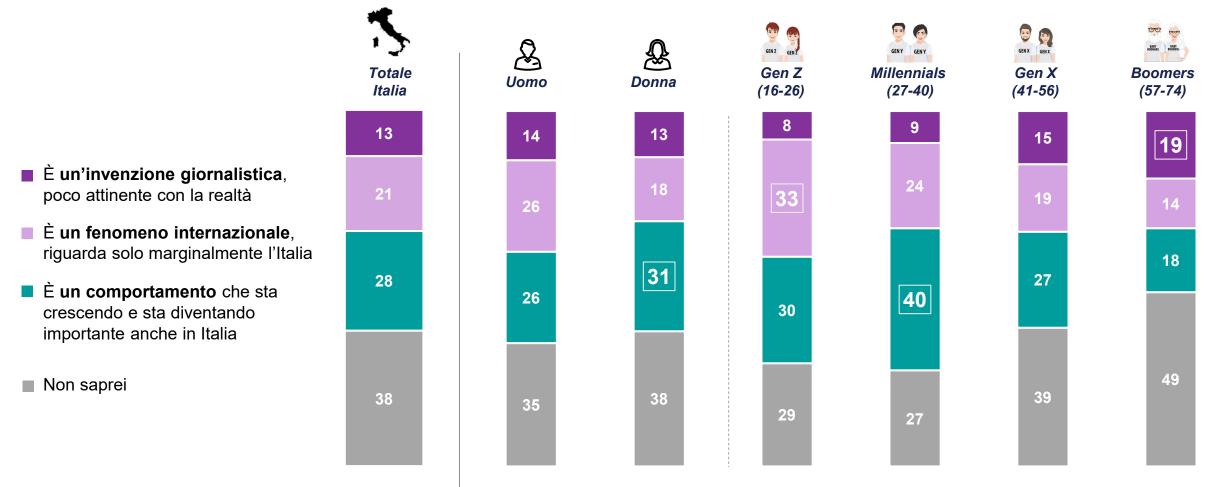
Il fenomeno «Great Resignation»





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.





Base: Totale intervistati - Valori %

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.

	Totale Italia	Gen Z (16-26)	Millennials (27-40)	Gen X (41-56)	Boomers (57-74)
l lavoratori più giovani , all'inizio della carriera	28	35	35	24	23
I lavoratori con una professionalità ben specifica/ specializzati , appetibili sul mercato	24	25	27	24	19
I lavoratori con molta esperienza e con competenze consolidate	16	15	19	20	10
l lavoratori nell'ultima fase della carriera	15	17	12	16	13
Non saprei	36	24	28	38	47



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.

	Attualmente lavorano Soc		Soddi	Soddisfatti del lavoro		Non soddisfatti del lavoro		
Una offerta di lavoro migliorativa /molto allettante	22		36	22	2 3	4 2	2	41
Una retribuzione non adeguata	15		31	12	28	20		37
Ritmi di lavoro troppo pesanti/stressanti	6	19		6	16	5	24	
Clima aziendale non soddisfacente/ cattivi rapporti con colleghi e responsabili	5	17		6	15	5	20	
Esigenza di conciliare lavoro e vita privata/tempo per sé, la famiglia	6	17		5	14	7	21	
Scarse possibilità di carriera / percorsi di carriera lunghi	3	15		3	14	3	17	
Una forma contrattuale non soddisfacente	4	14		5	14	4	16	
Scarsa capacità dell'azienda di motivare i dipendenti, farli identificare nei valori aziendali	4	11		3 9)	5	15	
Mancanza di un percorso di carriera personalizzato e pianificato	3 9			3	10	2	9	
Assenza di percorsi di formazione	3 9			2 7		3	11	
Impossibilità di lavorare da remoto/mancanza di pratiche di lavoro agile/smart	2 8			2 7		4	10 I	citazione
Perdita di importanza del fare carriera/crescita lavorativa nella vita delle persone	2 8			3 8		1 8	■ S	omma citazioni
Scarso coinvolgimento dei dipendenti nelle dinamiche aziendali	2 7			2 6		2	9	
Altro	3 3			2		3 4		
Non lascerei il mio posto di lavoro / non ci sono le condizioni per farlo	21			2	4	14		



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

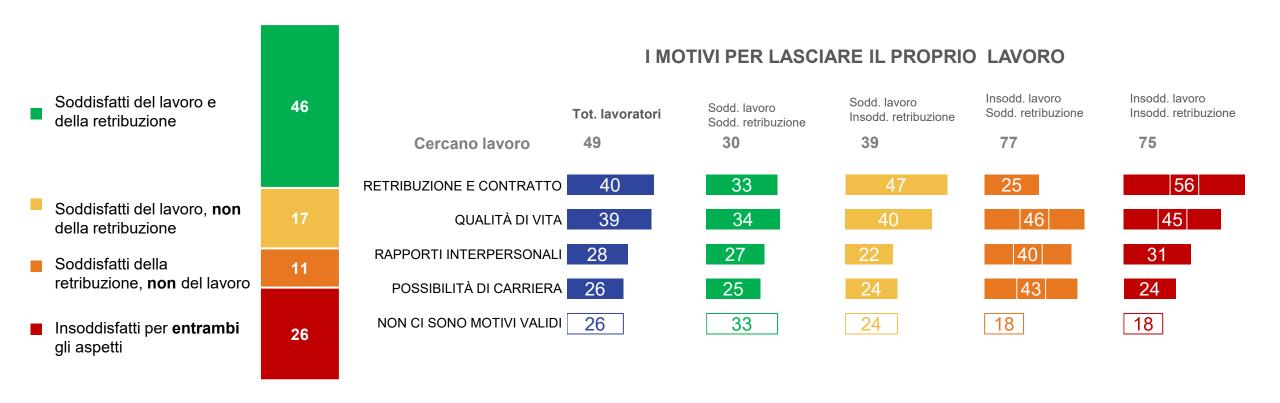
	Totale Italia	Uomo	Donna	Gen Z (16-26)	Millennials (27-40)	Gen X (41-56)	Boomers (57-74)
Una offerta di lavoro migliorativa /molto allettante	36	35	37	27	43	37	32
Una retribuzione non adeguata	31	32	30	25	36	34	22
Ritmi di lavoro troppo pesanti/stressanti	19	18	20	16	27	16	16
Clima aziendale non soddisfacente/ 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 condizion per farlo	21	20	22	17	11	23	35



Somma citazioni

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.





19 - © Ipsos | Unipol 2023

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

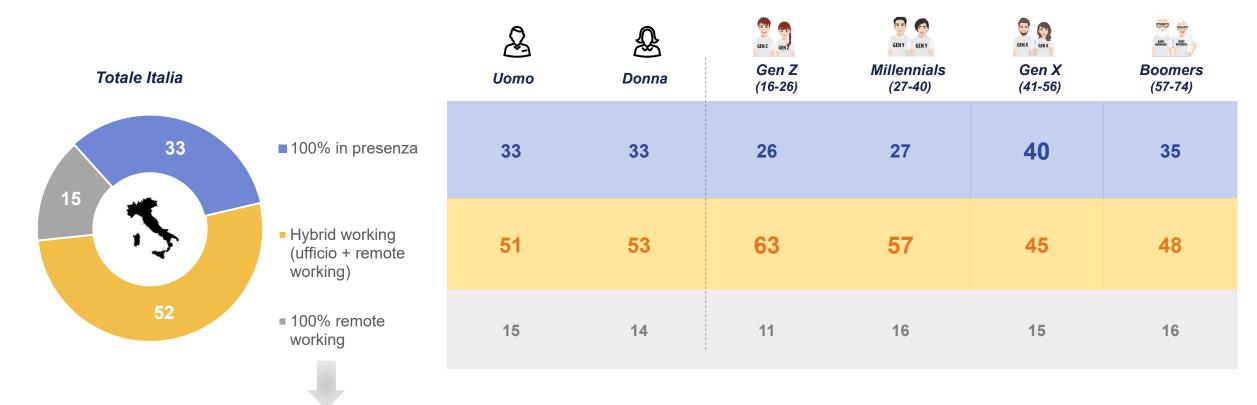
Tra quanti stanno cercando lavoro emerge con maggiore intensità il tema work-life balance, e l'offerta di smart working/ flessibilità

	Attualmente lavorano	Stanno cercando lavoro	
La retribuzione	21 50	18 47	
La vicinanza a casa	9 33	10 34	
L'azienda, che sia stabile e solida	9 30	8 30	
Il ruolo che mi viene offerto, che sia in linea con le mie attitudini / aspirazioni	12 29	13 30	
La possibilità di conciliare il lavoro con le esigenze della vita privata	11 27	15 32	
Il coinvolgimento, la motivazione che l'azienda offre	7 19	7 18	
L'offerta in termini d smart working / lavoro agile, flessibilità	6 18	7 20	I citazione
La presenza di sistemi di incentivazione del merito / bonus	3 14	2 14	Somma citazioni
La possibilità di fare veloci avanzamenti di carriera	2 12	3 13	
Gli strumenti di welfare (es. nido aziendale, convenzioni,)	3 12	4 13	
Le occasioni di formazione offerte	2 10	3 13	
L'esistenza di una strategia di Diversity & Inclusion	1 6	2 8	
Altro	3	3	
Nessun criterio	11	7	



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%



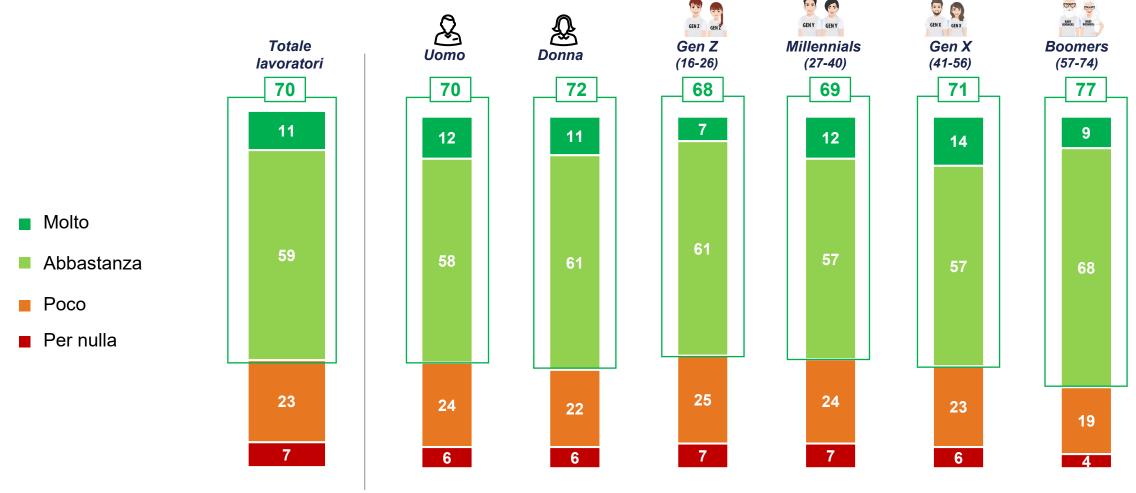
Work-Life balance e possibili interventi per migliorarlo





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

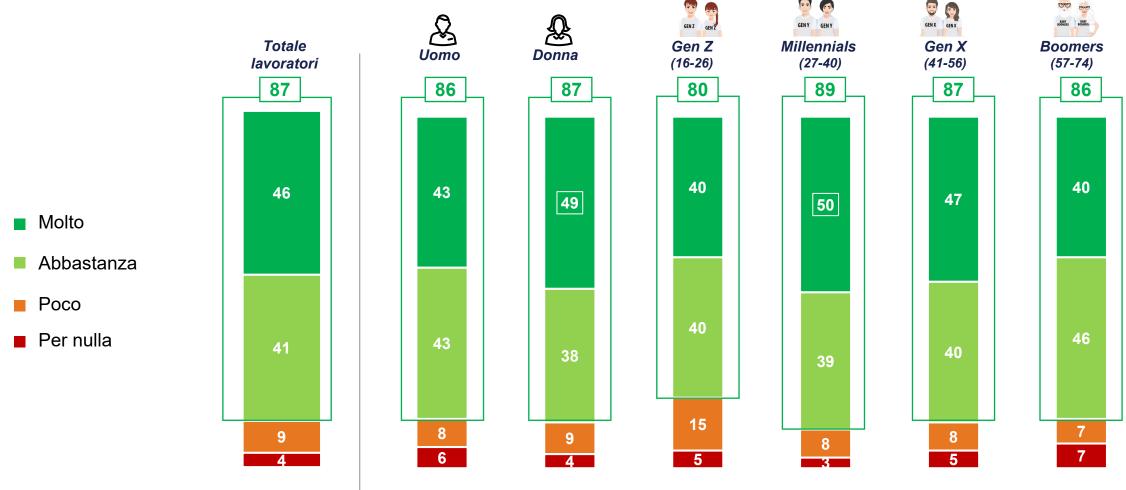
La soddisfazione complessiva più elevata viene espressa dai Boomers (77%).





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

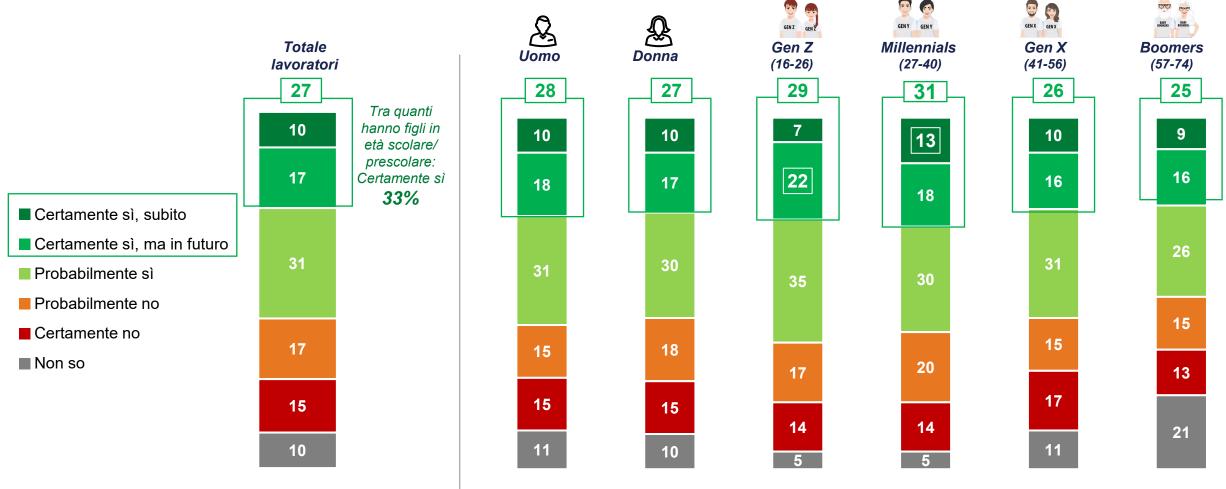
L'elevato interesse cresce tra le donne e i lavoratori Millennials.





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.

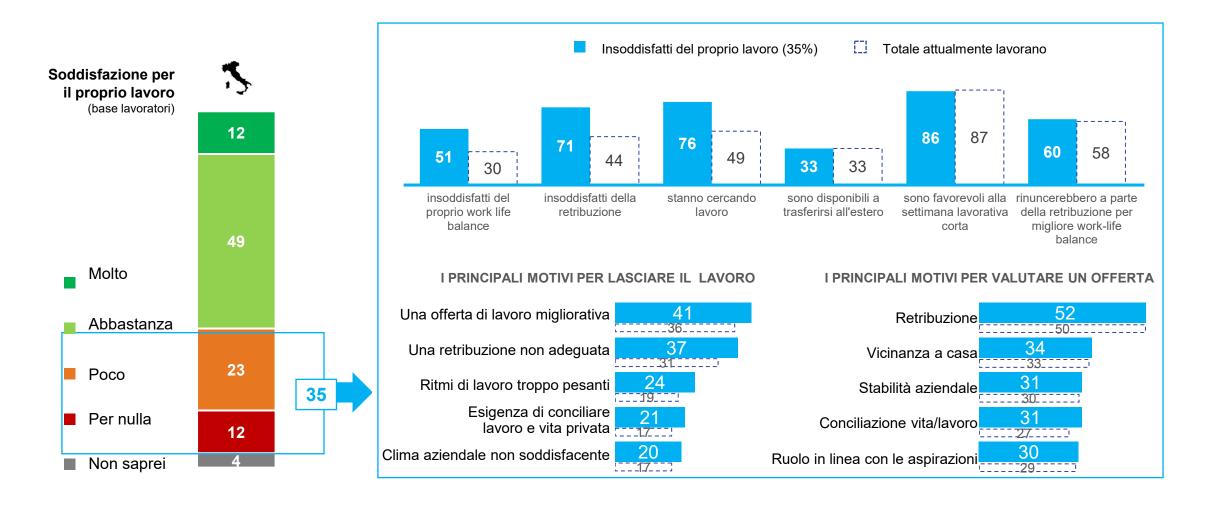




Base: attualmente lavorano - Valori %

26 - © Ipsos | Unipol 2023

IN SINTESI: FOCUS INSODDISFATTI DEL PROPRIO LAVORO





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 con 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 chiara «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 l 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 <u>subito</u> 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.

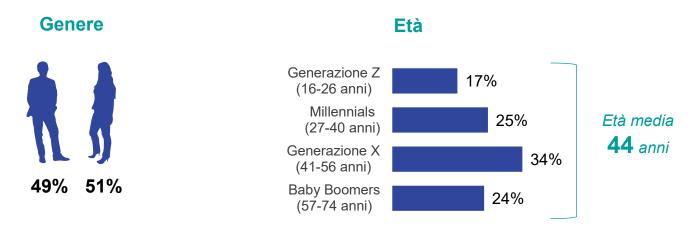


Appendice:

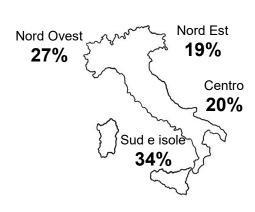
Profilo del campione



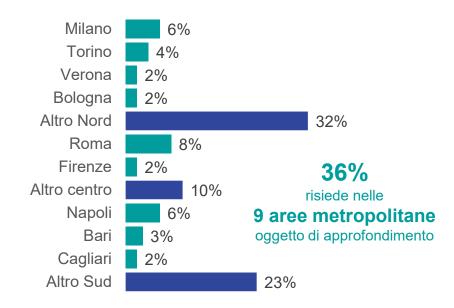
CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE (1/2)



Aree Geografiche



Aree Metropolitane



Ampiezza Centro





CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE (2/2)

Titolo di Studio

21% Laurea/post-laurea



65% Scuola secondaria
Il grado



Scuola secondaria I grado/ elementare

Tenore di Vita

12%



32% Al di sotto della media



56% Medio



Al di sopra della media

Professione



Lavoratore Autonomo e Dirigenziale					
Imprenditore, Dirigente	4%				
Libero professionista	4%				
Lav. autonomo, Comm/Esercente, Artigiano	5%				
Lavoratore Dipendente	41%				
Quadro/Funzionario, Insegnante/Docente	5%				
Impiegato	24%				
Operaio, Altro lavoro dipendente	12%				
Non lavora	46%				
Studente	12%				
Casalinga	11%				
Pensionato	12%				
In cerca di prima occupazione, Disoccupato	11%				

Con chi vive

