

Giorgio Piccitto

**DONNE, UOMINI E LAVORI:
QUALITÀ DEL LAVORO
E SODDISFAZIONE
LAVORATIVA IN ITALIA**

Ledizioni

Ai P., per avermi (quasi) sempre supportato in tutto.

© 2022 Ledizioni LediPublishing
Via Boselli 10, 20136 Milano – Italy
www.ledizioni.it
info@ledizioni.it

Giorgio Piccitto, *Donne, uomini e lavori: qualità del lavoro e soddisfazione lavorativa in Italia*

Prima edizione Ledizioni: luglio 2022

ISBN: 978-88-5526-755-7

Le riproduzioni a uso differente da quello personale potranno avvenire, per un numero di pagine non superiore al 15% del presente volume, solo a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da Ledizioni.

INDICE

INTRODUZIONE	»	7
1 L'ANALISI DELLA SODDISFAZIONE LAVORATIVA: MODELLI TEORICI E STRUMENTI DI STUDIO DEL CONCETTO	»	11
1.1 Cos'è la soddisfazione lavorativa? Definizioni del concetto	»	11
1.2 La rilevanza pratica della soddisfazione lavorativa: conseguenze a livello individuale e organizzativo	»	13
1.3 L'approccio situazionale alla soddisfazione lavorativa	»	17
1.4 Come valutare la soddisfazione lavorativa: strumenti di misurazione del concetto	»	20
1.5 Caratteristiche individuali e stabilità della soddisfazione lavorativa	»	23
1.6 Le differenze individuali come moderatori dei bisogni: la centralità della persona nello studio della soddisfazione lavorativa	»	26
1.7 Aspettative e standard di riferimento: i processi di comparazione nella soddisfazione lavorativa	»	30
2 "LAVORARE CAMBIA": TRASFORMAZIONI DEI MERCATI DEL LAVORO E NUOVE DIMENSIONI DELLA QUALITÀ	»	35
2.1 Apogeo e crisi del taylor-fordismo: un quadro storico	»	35
2.2 Economia e terziarizzazione: i perché del successo	»	40
2.3 Il caso italiano: dall'industrializzazione tardiva alla terziarizzazione	»	47
2.4 Lo sviluppo dei servizi in Italia in prospettiva comparata	»	52
2.5 Terziarizzazione professionale e qualità del lavoro nel dibattito sociologico degli anni Settanta e Ottanta: <i>upgrading</i> o dequalificazione?	»	55
2.6 La trasformazione del sistema delle professioni negli anni Duemila: verso la polarizzazione asimmetrica	»	59
2.7 I fattori di differenziazione nei servizi fra innovazione tecnologica, flessibilità e strategie organizzative	»	62
2.8 I <i>knowledge workers</i> e il modello organizzativo di tipo "organico"	»	64

2.9	Gli operai dei servizi tra esigenze di riproduzione sociale, ritmi di welfare e strategie aziendali di organizzazione “meccanica”	» 66
2.10	Le dimensioni della qualità del lavoro	» 71
3	LA SODDISFAZIONE LAVORATIVA IN ITALIA: UNA DESCRIZIONE DEL FENOMENO	» 77
3.1	La fonte dati: la Rilevazione campionaria sulle Forze di Lavoro	» 77
3.2	Un primo sguardo alla soddisfazione lavorativa in Italia: evidenze descrittive	» 79
3.3	L’analisi multivariata per lo studio della soddisfazione lavorativa: scelte di metodo e selezione del campione	» 82
3.4	Tipo di occupazione e soddisfazione lavorativa	» 85
3.5	Guadagno e soddisfazione lavorativa	» 101
3.6	Tipo di contratto e soddisfazione lavorativa	» 107
3.7	Regime orario del contratto e soddisfazione lavorativa	» 110
3.8	Insicurezza percepita del lavoro e soddisfazione lavorativa	» 114
3.9	Dimensione dello stabilimento e soddisfazione lavorativa	» 118
4	UOMINI E DONNE AL LAVORO: LA SODDISFAZIONE LAVORATIVA DI GENERE IN ITALIA	» 123
4.1	Genere, esperienza lavorativa e soddisfazione: uomini e donne a confronto	» 123
4.2	Guadagno e soddisfazione lavorativa di uomini e donne	» 128
4.3	Tipo di contratto e soddisfazione lavorativa di uomini e donne	» 133
4.4	Regime orario del contratto e soddisfazione lavorativa di uomini e donne	» 137
4.5	Insicurezza percepita del lavoro e soddisfazione lavorativa di uomini e donne	» 140
4.6	Dimensione dello stabilimento e soddisfazione lavorativa di uomini e donne	» 143
5	CONCLUSIONI	» 147
5.1	Lavori e persone: il “lavoro che cambia”	» 147
5.2	Qualità del lavoro e soddisfazione lavorativa in Italia: i risultati della ricerca	» 149
5.3	Una nota conclusiva: quale futuro per la ricerca sul lavoro?	» 157
	Bibliografia	» 161

INTRODUZIONE

Lo studio della soddisfazione lavorativa e della sua associazione con la qualità del lavoro, oggetto d'indagine di questo libro, si configura come un argomento d'analisi di assoluta centralità, per diverse ragioni. In primo luogo, un lavoratore soddisfatto è un "obiettivo" desiderabile in sé, dal momento che la promozione del benessere individuale rappresenta uno degli obiettivi primari di ogni società. Tale principio è stato recepito e applicato dai policy makers anche in tema di lavoro, e a livello europeo è stata adottata una strategia che punta esplicitamente alla creazione di *more and better jobs*. Inoltre, la soddisfazione lavorativa rappresenta un'attitudine positivamente correlata ad alcuni comportamenti desiderabili sul posto di lavoro; il suo miglioramento, quindi, rappresenta una strategia *win-win* sia per il lavoratore che per l'azienda.

Eppure, la soddisfazione lavorativa non è stata considerata in maniera adeguata nel dibattito italiano, e ad oggi mancano degli studi ad ampio spettro che si propongano di inquadrare il fenomeno nel nostro paese. Questo gap di letteratura assume particolare cogenza alla luce dei grandi mutamenti che negli ultimi decenni hanno interessato i mercati del lavoro occidentali. In questo periodo, infatti, la struttura occupazionale si è profondamente modificata per via dell'azione pervasiva della tecnologia, che ha generato un innalzamento delle competenze richieste al lavoratore per svolgere i propri compiti; contestualmente, però, si è andata sviluppando una cospicua sacca di lavori dequalificati, resistenti alla permeazione di macchine e computer. Cambiano anche i contenuti del lavoro e la figura del lavoratore, sempre più lontano dal mero esecutore di compiti routinari di

epoca fordista; adesso, i ritmi serrati della competizione globale tra mercati richiedono flessibilità, spirito di adattabilità e conoscenze trasversali.

Queste traiettorie di sviluppo definiscono nuovi esiti: dalla fatica fisica, tipica degli operai salariati nei grandi stabilimenti industriali, si passa alla fatica psicologica, che, per ragioni diverse, caratterizza tutti i lavori indipendentemente dal loro grado di qualificazione. Lo stress da lavoro diventa il principale rischio di salute connesso allo svolgimento della propria attività, segnalando un profondo mutamento nelle logiche organizzative e nell'esperienza lavorativa in toto. Alla luce di questi stravolgimenti, la risposta in termini di analisi empirica è stata scarna; a dispetto di una forte tradizione di sociologia industriale, nell'alveo della quale sono fioriti studi di caso e analisi critiche della qualità del lavoro nei grandi impianti industriali fordisti, l'associazione tra condizioni lavorative e benessere sperimentato dai lavoratori è stata poco esplorata, e spesso in maniera solo parziale e sotto-teorizzata, in riferimento alla transizione al terziario che ha interessato il paese.

Per queste ragioni, il tema di indagine in questo libro rappresenta in parte ancora un oggetto misterioso che merita maggiore attenzione. Nello specifico, ci si propone di studiare l'associazione tra la qualità del lavoro, concetto lontano dall'aver una sua definizione epistemologica condivisa e scevra da valutazioni normative, e la soddisfazione relativa a diverse dimensioni del lavoro.

Per una migliore comprensione di questo tema si propone un approccio teorico integrato che combina le due principali prospettive d'indagine, l'oggettiva e la soggettiva. La prima stabilisce una relazione deterministica tra caratteristiche del lavoro e soddisfazione: "buoni" lavori renderanno soddisfatto chi vi si trova coinvolto, mentre "cattivi" lavori saranno sempre insoddisfacenti. Questa prospettiva, però, non tiene conto di come gli individui possano approcciarsi al lavoro mossi da orientamenti, valori e aspettative diverse, in quanto caratterizzati da diverse strutture di salienza personale. La prospettiva soggettiva include quest'aspetto, e ipotizza che l'individuo sia un attore interveniente nell'associazione tra qualità del lavoro e soddisfazione lavorativa, e che contribuisca nel definirne il risultato. Nello specifico, si utilizza il genere del lavoratore come attributo ascrivito fondamentale nel plasmare il vissuto dell'esperienza lavorativa; la sua rilevanza è quanto mai acuta in un paese come l'Italia, dove la presenza di forti stereotipi di genere ha generato una tardiva inclusione delle donne nel mercato del lavoro, che ancora oggi si concretizza in stigmatizzazione

relativamente a diverse dimensioni di qualità, e la persistenza del modello *male breadwinner* di divisione del lavoro, con l'uomo responsabile del lavoro pagato e la donna dedita ai compiti di cura.

Tre sono quindi i grandi obiettivi di questo libro. In primo luogo, si vuole analizzare l'associazione tra tipo di lavoro e dimensioni di soddisfazione, così da definire una stratificazione occupazionale del benessere in Italia. Secondariamente, ci si concentra sull'analisi delle singole caratteristiche del lavoro e la soddisfazione, in modo da cogliere in che misura ciascuna di queste possa essere qualificata come componente della qualità del lavoro. In ultimo, si considera come il genere del lavoratore possa agire da moderatore nell'associazione tra caratteristiche del lavoro e soddisfazione, ovvero come una stessa caratteristica possa essere percepita come soddisfacente in misura diversa da lavoratori e lavoratrici.

Più nel dettaglio, il lavoro consta di quattro capitoli. Il primo capitolo ricostruisce la rilevanza teorica e i principali filoni di analisi allo studio della soddisfazione lavorativa, la "variabile dipendente" nella nostra analisi. Specificatamente, viene sottolineata l'importanza di questo concetto a livello sia individuale che aziendale. Si traccia poi l'evoluzione dei maggiori approcci di studio alla soddisfazione lavorativa, partendo da quelli più radicati nella tradizione della letteratura, che muovono da un paradigma "*need-satisfaction*" per arrivare a quelli più attenti dell'importanza dell'individuo, e del suo bagaglio di valori e aspettative, come fattore che può indirizzare l'esito della relazione tra caratteristiche del lavoro e soddisfazione lavorativa.

Nel secondo capitolo si traccia il quadro delle traiettorie di evoluzione che hanno coinvolto i mercati del lavoro occidentali e l'organizzazione delle economie, dalla "*Golden age*" fordista in avanti. Nel ricostruire la cornice storica e sociale entro cui si sono dipanate le traiettorie di cambiamento, particolare attenzione viene dedicata a come queste hanno influito sulla qualità del lavoro nelle diverse epoche. Nello specifico, ampio spazio viene ovviamente dedicato alla transizione dalle società industriali a quelle terziarie, prima utilizzando uno sguardo più comparativo a livello europeo che tenga conto anche di come le istituzioni locali (regimi di welfare, caratteristiche dei mercati del lavoro) interagiscano con queste traiettorie di cambiamento, e poi restringendo il fuoco dell'analisi sull'Italia. In ultimo, ci si concentra sul dibattito tra qualificazione, dequalificazione e polarizzazione connesso ai pattern di terziarizzazione. A conclusione di questo capitolo,

viene presentato il modello analitico sulla base del quale si baseranno le analisi empiriche.

Il terzo capitolo presenta la prima parte dei risultati empirici, tesi a esplorare il fenomeno della soddisfazione lavorativa in Italia. Grazie ai dati Istat della Rilevazione Continua sulle Forze Lavoro, particolarmente adatti per rispondere alle nostre domande di ricerca, si analizza l'associazione tra qualità del lavoro e otto dimensioni di soddisfazione lavorativa, che coprono un'ampia gamma di caratteristiche estrinseche ed intrinseche del lavoro. In una prima fase, il fuoco dell'analisi è posto a livello delle occupazioni, così da evidenziare quelli che vengono considerati i "buoni" e i "cattivi" lavori in Italia. Nella seconda fase, si aumenta il dettaglio e ci si concentra sulle singole caratteristiche, per valutare in che misura ciascun singolo attributo di un lavoro possa essere predittivo o meno della soddisfazione.

Infine, nel quarto capitolo viene illustrata la seconda parte dei risultati empirici; in questa fase, si vuole indagare la possibilità che le stesse caratteristiche del lavoro possano avere associazioni diverse con la soddisfazione se a viverle siano uomini o donne. La pervasività del genere del lavoratore come attributo che caratterizza profondamente l'esperienza lavorativa, infatti, potrebbe problematizzare la relazione deterministica postulata in ottica oggettiva tra "buoni" lavori e soddisfazione; ne conseguirebbe che anche la concezione stessa di un "buon" o "cattivo" lavoro potrebbe cambiare sulla base del genere, nel qual caso si renderebbe complicata la formulazione di un concetto univoco di qualità del lavoro che abbia una "taglia unica" per tutti.