

**LAVORO:****IL 44% DEGLI ITALIANI È INSODDISFATTO DELLA PROPRIA RETRIBUZIONE**

- L'insoddisfazione è trasversale per genere, pari tra **uomini e donne**, mentre l'**età** è differenziante: i giovani della **Generazione Z**, all'inizio del proprio percorso professionale, sono i più scontenti (**51%**)
- I **lavoratori insoddisfatti** dello stipendio sono in egual misura al **Nord** e al **Centro (47%)**, mentre spicca in positivo la quota di soddisfatti nelle aree metropolitane del **Sud (62%)**, grazie ad un costo della vita più contenuto rispetto ad altri territori
- La **retribuzione** emerge come **primo driver di scelta** nella valutazione di un'offerta di lavoro, staccando di netto gli altri criteri; seguono la **vicinanza a casa** e la **stabilità** dell'azienda. Sono importanti anche il **ruolo offerto** e la possibilità di conciliare il lavoro con le esigenze della **vita privata**

Sono i risultati di una ricerca di [Changes Unipol](#), elaborata da Ipsos, sul mercato del lavoro in Italia e le sue nuove tendenze, dalla quale emerge inoltre che:

- **1 lavoratore su 2** è aperto alla possibilità di **cambiare lavoro**. Tra gli insoddisfatti, il **76%** si sta almeno guardando attorno alla ricerca di nuove opportunità (il 26% sta cercando attivamente)
- Il **41%** di chi cerca lavoro si dichiara disponibile a un **trasferimento all'estero**, una propensione che tra i giovani della Generazione Z sale al **46%**. Rispetto al genere, **i più propensi sono gli uomini** rispetto alle **donne (35% vs 26%)**
- Il lavoro **in presenza (33%)** viene preferito a quello completamente **da remoto (15%)**. La modalità di lavoro preferita è quella **ibrida** (ufficio + remoto), dal 51% degli uomini e dal 53% delle donne
- **7 lavoratori su 10** esprimono un **giudizio positivo** sul proprio **work-life balance**, anche se **solo l'11% ne è «molto» soddisfatto**
- **1 lavoratore su 10** rinuncerebbe subito a una piccola percentuale della retribuzione per migliorare il proprio work-life balance; si arriva a **quasi 3 lavoratori su 10** se si include chi lo farebbe certamente in futuro
- L'idea della **settimana lavorativa corta** (a parità di ore complessive e stipendio) è **molto appealing: il 46% è «molto» interessato**, soprattutto tra le donne e i lavoratori Millennials

Bologna, 3 maggio 2023

Il Consiglio dei ministri tenutosi lunedì 1° maggio ha messo a punto un nuovo decreto-legge, che rende effettivo un taglio delle tasse in busta paga per i redditi medio-bassi. Proprio in merito al rapporto degli italiani con il lavoro, [Changes Unipol](#) ha realizzato una nuova ricerca<sup>1</sup> elaborata da Ipsos, **analizzando aspetti quali il livello di soddisfazione per la propria occupazione e retribuzione, la propensione al cambiamento, i fattori per la scelta di un nuovo lavoro e le aspirazioni in termini di work-life balance.**

### **La retribuzione lavorativa: quasi la metà degli italiani è insoddisfatta**

Il primo dato significativo che emerge dall'indagine è quello relativo alla diffusa insoddisfazione dei lavoratori per la propria retribuzione: quasi la metà degli italiani ritiene il livello del proprio stipendio **poco o per nulla soddisfacente (44%)** mentre l'altra parte si dichiara **abbastanza o molto appagata (56%)**.

**Non emergono particolari differenze di genere** tra chi lavora (l'insoddisfazione per la retribuzione riguarda il 44% degli uomini e il 44% delle donne), laddove invece le differenze generazionali si fanno sentire: **soltanto il 49% dei giovani della Generazione Z** (16-26 anni), all'inizio del proprio percorso professionale, **si dichiara soddisfatto** della propria retribuzione, a fronte di una quota del 57% dei Millennials (27-40 anni), del 58% della Generazione X (41-56 anni) e del 56% dei Baby Boomers (57-74 anni).

Nella lettura per zone geografiche, spicca invece in positivo la quota di **soddisfazione per la retribuzione da parte dei lavoratori delle città del Sud e Isole (62%)**, probabilmente a causa di un costo della vita più contenuto rispetto ad altri territori. **Sia nel Nord che nel Centro Italia, i soddisfatti scendono infatti al 53%** (con la quota più bassa di "molto" soddisfatti nel Centro Italia: soltanto il 3%).

### **La retribuzione è il primo criterio di scelta nella valutazione di un'offerta di lavoro**

Non è quindi sorprendente constatare che **la retribuzione rappresenta il criterio di scelta più rilevante per valutare un'offerta di lavoro: viene infatti indicato dal 50%** di coloro che lavorano, staccando nettamente la **vicinanza a casa (33%)**, la **stabilità/solidità dell'azienda (30%)**, e **l'allineamento del ruolo offerto con le proprie aspirazioni (29%)**.

**Importanti, ma non prioritari, la possibilità di conciliare il lavoro con le esigenze della vita privata** (indicato dal 27%, dato che sale però al 32% tra coloro che stanno cercando lavoro) e l'offerta in termini di smart working (18% tra chi lavora e 20% tra chi sta cercando lavoro).

---

<sup>1</sup> L'indagine è stata realizzata presso un campione rappresentativo della popolazione nazionale di età 16-74 anni (oltre 44 milioni di individui) e dei residenti nelle principali Aree Metropolitane (oltre 13 milioni di individui), secondo genere, età, area geografica, ampiezza centro, titolo di studio, tenore di vita, professione e nucleo familiare. Sono state realizzate 1.720 interviste, condotte mediante metodo CAWI (Computer Assisted Web Interviewing: metodologia di raccolta dati che si basa sulla compilazione di un questionario via web).

**Le donne sono più sensibili, nella ricerca di un nuovo lavoro, ai temi del work-life balance (29% vs il 26% degli uomini, che sono invece più interessati a temi strettamente lavorativi come solidità dell'azienda, motivazione e incentivazione del merito). Tra le generazioni, sono invece i Millennials a dare maggiore peso all'offerta dell'azienda in termini di work-life balance.**

### **1 lavoratore su 2 sta valutando di cambiare lavoro (3 su 4 tra gli insoddisfatti)**

Tra i lavoratori, **il 49% è aperto alla possibilità di cambiare lavoro** (in particolare **il 14% sta cercando attivamente** e il 35% si sta guardando intorno), percentuale che sale al **76% tra coloro che sono attualmente insoddisfatti** e che, nel 26% dei casi, sta cercando attivamente un nuovo lavoro.

I più attivi sul mercato del lavoro sono i **Millennials, che nel 63% dei casi si stanno almeno guardando intorno**, mentre **quasi fermi appaiono i Boomers**, che solo nel 14% dei casi stanno prendendo in considerazione un cambiamento.

Tra coloro che lavorano, **soltanto 1 su 3 (il 33%) sarebbe disponibile a trasferirsi all'estero** per accettare una proposta di lavoro, quota che sale al **41% tra coloro che stanno cercando attivamente un'occupazione** (e che però soltanto nell'11% dei casi si dicono "certi" con convinzione di voler espatriare).

La propensione a trasferirsi fuori dall'Italia per lavoro cresce al diminuire dell'età: **quasi uno su due (46%) tra la Generazione Z si dice disponibile, a fronte di un 18% tra i più anziani Boomers**, che invece nel 55% dei casi esclude categoricamente l'opzione estero. Rispetto al genere, i **più propensi sono gli uomini rispetto alle donne (35% vs 26%)**.

### **I motivi per lasciare l'attuale posto di lavoro**

In caso di cambiamento, i **motivi di abbandono dell'attuale posto di lavoro** sono nel **36%** dei casi l'arrivo di un'offerta di lavoro migliorativa o comunque molto allettante, seguito da una retribuzione non adeguata (**31%**), ritmi di lavoro troppo pesanti (**19%**), clima aziendale non soddisfacente o cattivi rapporti interni (**17%**) e l'esigenza di meglio conciliare lavoro e vita privata (**17%**). Soltanto il 15% cambierebbe a causa di scarse possibilità di carriera e solo il 14% perché ha una forma contrattuale non soddisfacente.

### **La modalità di lavoro preferita, nel 52% dei casi, è quella ibrida (ufficio + remoto)**

Tra i desiderata legati all'occupazione, **la modalità di lavoro preferita è di gran lunga quella ibrida** (ufficio + lavoro da remoto), indicata **nel 52% dei casi**, a fronte di un **33% di lavoratori che vuole invece lavorare al 100% in presenza** (dato che sale al 40% per la Generazione X dei 40-50enni).

**Soltanto il 15% vorrebbe invece idealmente un lavoro al 100% da remoto**, percentuale che scende addirittura al 12% tra quanti hanno figli in età scolare o prescolare.

### 6 italiani su 10 sono soddisfatti, in generale, del loro attuale lavoro

Tra chi lavora, il **61%** è molto o abbastanza soddisfatto in termini generali della propria occupazione, mentre il 35% esprime insoddisfazione. **Gli uomini sono più soddisfatti delle donne (65% vs 56%)**, così come il 73% di chi ha un contratto a tempo indeterminato è soddisfatto, mentre è meno soddisfatto chi lavora in part-time (46%).

**La soddisfazione cresce al crescere dell'età**, con i Boomers appagati nel 72% dei casi e i Millennials soltanto nel 55% dei casi. Diversamente dal tema della retribuzione, in questo caso è **il Nord Italia a spiccare in positivo con una quota del 15% di "molto" soddisfatti** in generale per il proprio lavoro, a fronte invece delle città del Centro dove i molto soddisfatti non vanno oltre il 6%.

### 7 su 10 si dicono soddisfatti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata

Se soltanto circa un lavoratore su 10 (l'11%) si dichiara "molto" soddisfatto per il suo work-life balance, complessivamente **7 su 10 esprimono un giudizio positivo su questo aspetto di equilibrio tra vita lavorativa e vita privata**: una soddisfazione che, nel caso dei Boomers, più vicini al fine carriera, sale addirittura al 77%.

Ma soltanto il **10% dei lavoratori accetterebbe di rinunciare subito ad una piccola percentuale della retribuzione per migliorare il proprio work-life balance**: una quota che sale al 27% se si include anche chi sarebbe disposto certamente a farlo, ma in futuro. Ancora una volta, **sono i Millennials i più aperti a questa ipotesi (il 13% è disposto subito ad una rinuncia in termini economici)**, mentre i più giovani della Generazione Z sono i più propensi in ottica futura (22% dei casi).

**L'idea della settimana lavorativa corta**, a parità di ore complessive e stipendio, infine, è ovviamente molto appealing, visto che **quasi 1 lavoratore su 2 (il 46%) si dichiara "molto" interessato**, soprattutto tra le donne (49%) e i Millennials (50%), percentuale che **cresce all'87% se si considerano anche gli "abbastanza" interessati**.

#### Unipol Gruppo

Unipol è uno dei principali gruppi assicurativi in Europa e leader in Italia nel Ramo Danni (in particolare nei settori Auto e Salute), con una raccolta complessiva pari a 13,6 miliardi di euro, di cui 8,3 miliardi nei Rami Danni e 5,3 miliardi nei Rami Vita (dati 2022). Unipol adotta una strategia di offerta integrata e copre l'intera gamma dei prodotti assicurativi e finanziari, operando principalmente attraverso la controllata UnipolSai Assicurazioni. Il Gruppo è attivo, inoltre, nell'assicurazione auto diretta (Linear Assicurazioni), nell'assicurazione trasporti ed aviazione (Siat), nella tutela della salute (UniSalute), nella previdenza integrativa e presidia il canale della bancassicurazione (Arca Vita e Arca Assicurazioni). Gestisce inoltre significative attività diversificate nei settori immobiliare, alberghiero (Gruppo UNA), medico-sanitario e agricolo (Tenute del Cerro). Unipol Gruppo S.p.A. è quotata alla Borsa Italiana.

#### Unipol Gruppo

Media Relations  
Fernando Vacarini  
T. +39 051 5077705  
pressoffice@unipol.it

Investor Relations  
Adriano Donati  
T. +39 051 5077933  
[investor\\_relations@unipol.it](mailto:investor_relations@unipol.it)

#### Barabino & Partners

Massimiliano Parboni T. +39 335 8304078 <a href="mailto:m.parboni@barabino.it">m.parboni@barabino.it</a>	Giovanni Vantaggi T. +39 328 8317379 <a href="mailto:g.vantaggi@barabino.it">g.vantaggi@barabino.it</a>
--	---