

La qualità del lavoro negli Enti locali in provincia di Modena

Progetto promosso dalla
Fp di Modena
in collaborazione
con **Ires Emilia-Romagna**



La struttura della nostra indagine

La nostra indagine vuole concentrarci prevalentemente su alcune aree della qualità del lavoro ed in particolare sulla dimensione:

- Della **autonomia sul lavoro**
- Sul **riconoscimento**
- Sulla **conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro**
- Dimensione **identitaria**

Profilo rispondente

- Profilo anagrafico
- Profilo professionale

Carico di lavoro e autonomia

- Organizzazione del lavoro e partecipazione
- Tempi di lavoro e controllo

Riconoscimento

- Meriti, competenze e impegno
- Formazione

Conciliazione

- Tempi di vita e tempi di lavoro

La visione del lavoro

- Visione espressiva e visione strumentale

Soddisfazione sul lavoro

- Valutazione generale sulle condizioni di lavoro

Futuro

- Scenari futuri

Profilo anagrafico e territoriale dei rispondenti

Complessivamente i lavoratori che hanno risposto al questionario sono

1.115

Circa 3 su 4 degli interpellati sono **donne**

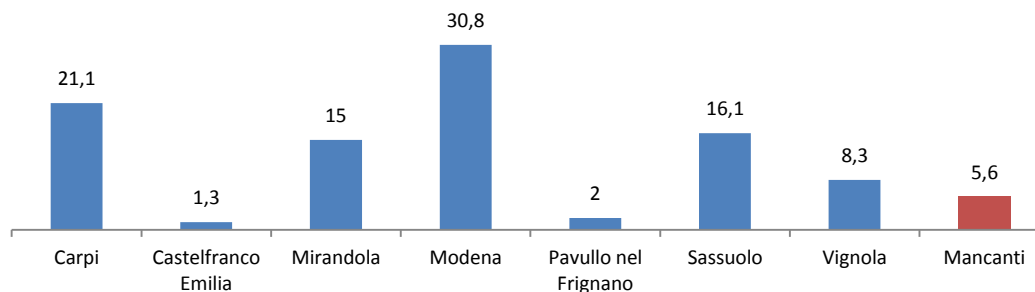
Età media è di circa 48 anni con i picchi massimi (51 anni) nel Pavullo del Frignano e minimi (46 anni) a Vignola

Rispetto alla **forma giuridica** si nota come l'età media sia massima nelle province (51 anni) e minima nell'Unione dei comuni (46 anni)

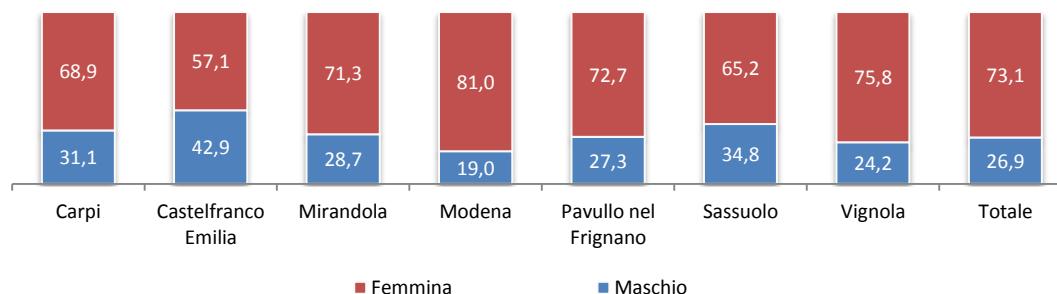
Gli **under 34** anni sono l'8,1% del campione con punte massime a Castelfranco Emilia (14,3%) e Mirandola (15,2%)

Gli **over 60**, specularmente, sono il 10% con punte massime a Pavullo (18,2%)

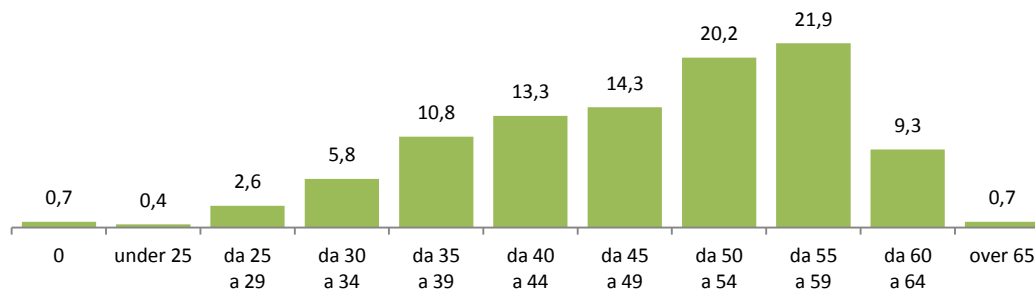
Distribuzione per distretto



Distribuzione per genere e distretto



Distribuzione per classe di età



Profilo sociale e di anzianità lavorativa

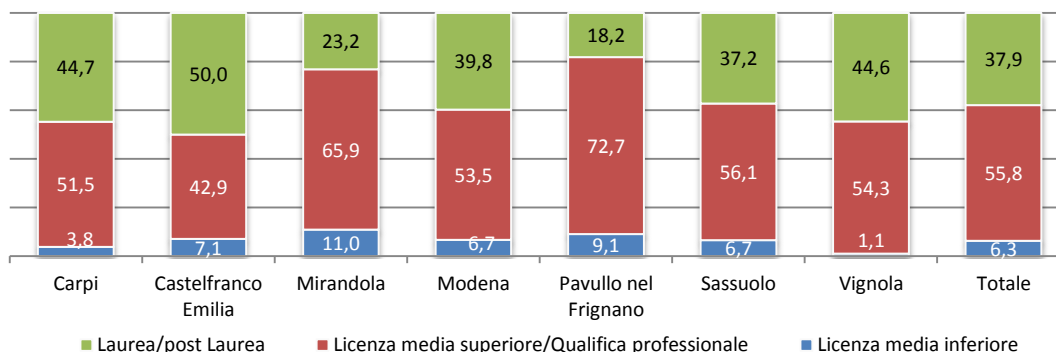
La quasi totalità del campione (il 99%) ha almeno la **licenza di scuola media inferiore**

L'indice di **continuità lavorativa** (81,8%), ovvero il rapporto tra anzianità nell'ente e anzianità nel settore pubblico, è massima a Modena e minima a Pavullo e, in generale, nell'Unione dei Comuni (78%)

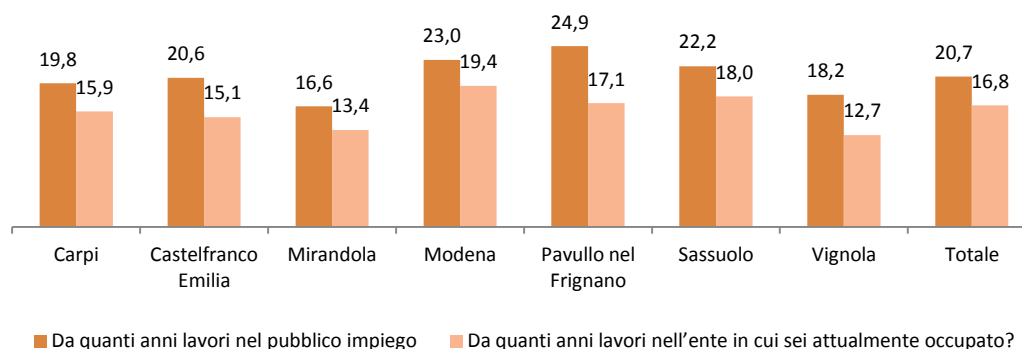
L'**anzianità di lavoro** è generalmente più alta per le **donne**, cresce al diminuire del **titolo di studio** ed è minima nelle **ASP/Istituzioni** (15 e 11 anni presso l'ente)

L'**anzianità** nell'ente per i **contratti stabili** è pari 18,3 anni, per i **contratti a termine** 5,4 e **in somministrazione** 3,9.

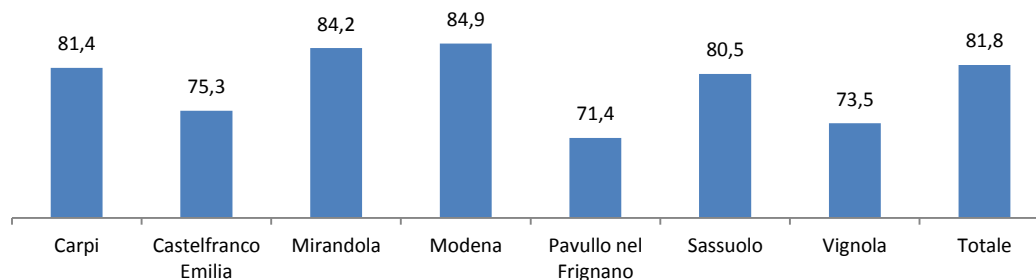
Distribuzione per titolo di studio e distretto



Anzianità media di settore e di ente per distretto



Continuità lavorativa



Profilo professionale

C'è 1 solo rispondente per la **Camera di Commercio**

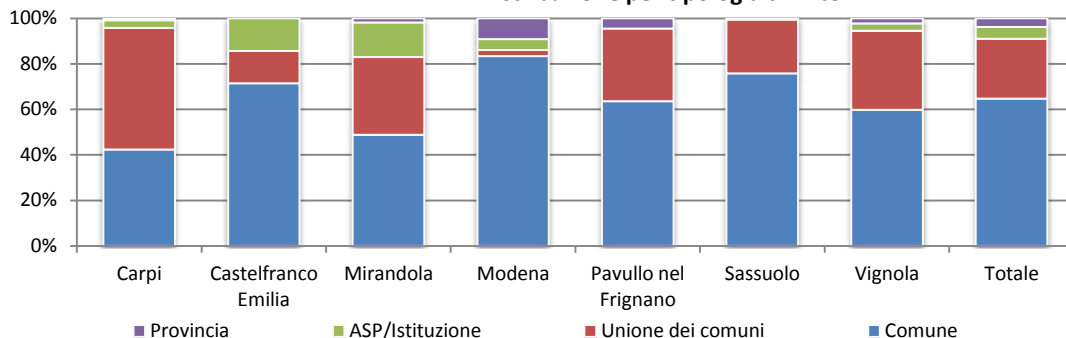
Chi è inquadrato A sono lo 0,8% prevalentemente a Modena

L'inquadramento è in funzione dell'età solo per l'inquadramento D3 mentre per gli altri inquadramenti **l'anzianità media è costante** (17 anni presso lo stesso Ente)

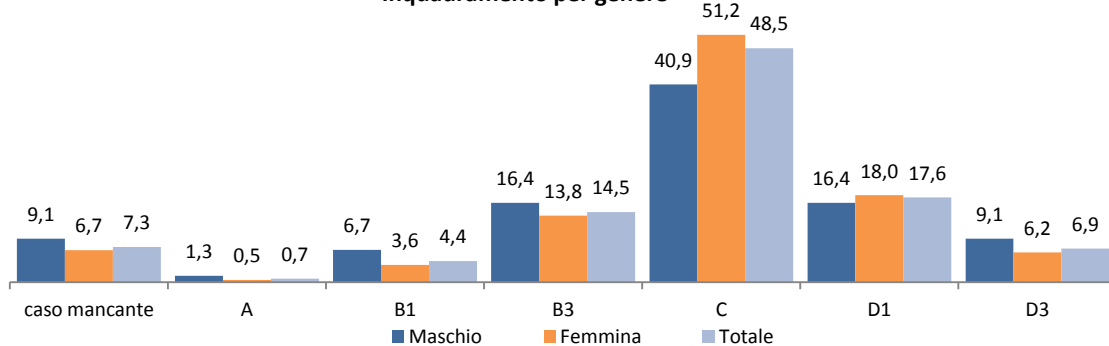
Nell'Unione dei Comuni si rintracciano quote più consistenti di C e D1 rispetto ai Comuni

Carpi e Sassuolo i distretti con le quota di inquadramento D1 e D3 più alte

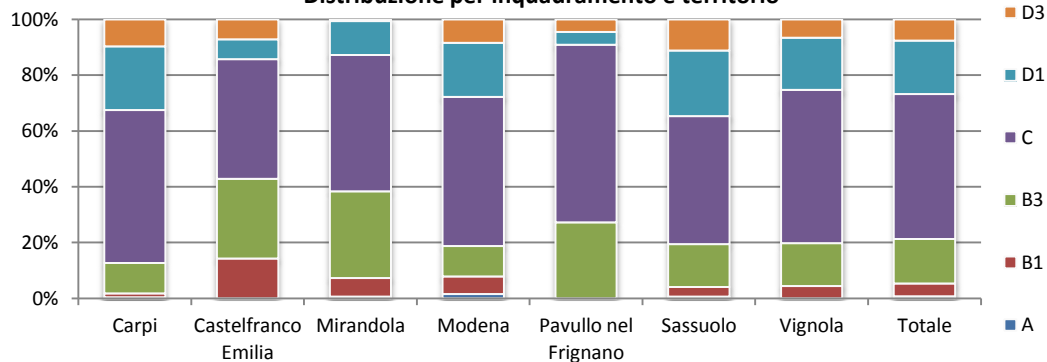
Distribuzione per tipologia di Ente



Inquadramento per genere



Distribuzione per inquadramento e territorio



Profilo contrattuale

Le forme discontinue contrattuali sono più presente nel distretto di Mirandola

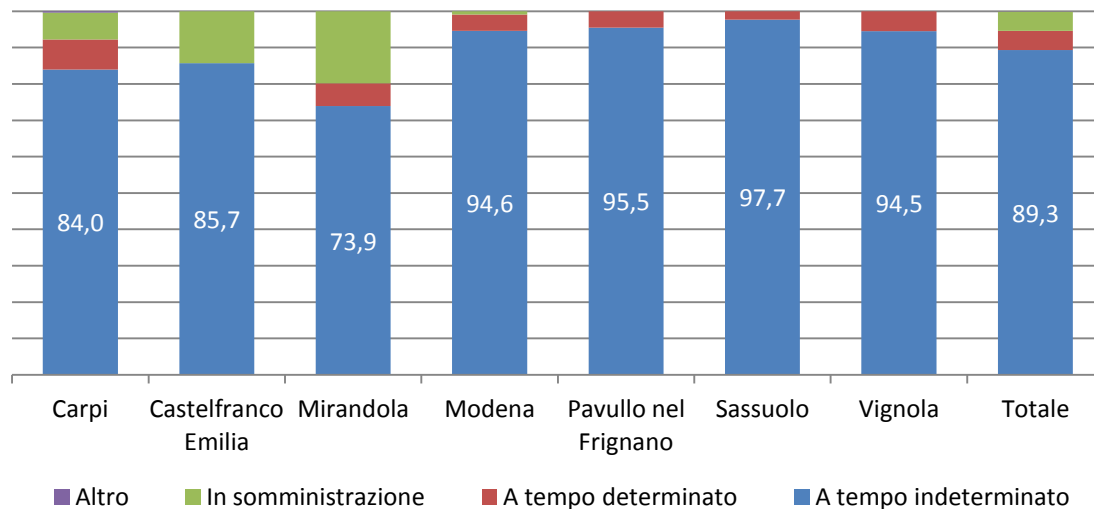
Il contratto a **tempo indeterminato** è strettamente collegato all'età anagrafica: per gli **under 34** chi ha un contratto a tempo indeterminato scende al 38,3%

La **stabilità contrattuale** è minima nelle Unione dei Comuni (81%)

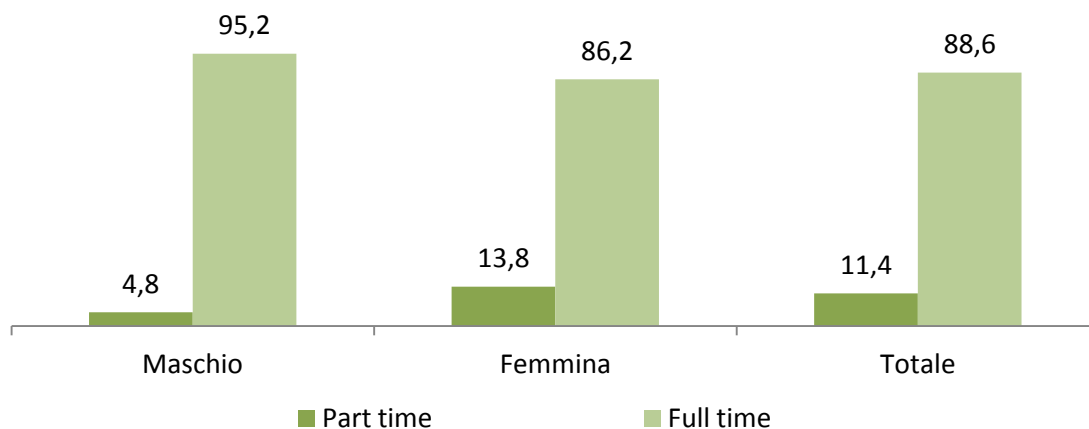
Chi ha un **contratto stabile** ha una anzianità media nell'ente di 18 anni, a tempo determinato 5,5 anni e in somministrazione 3,9 anni

La diffusione del **part time** è massimo nelle **Unione dei Comuni** (14%) e nel distretto di **Pavullo** (23,7%) e minimo nelle **Asp/Istituzioni** (5,9%)

Distribuzione per forma contrattuale e distretto



Distribuzione per genere ed estensione del lavoro



Organizzazione del lavoro: il carico di lavoro

È soprattutto la **fatica mentale** ad essere maggiormente rilevata e in misura maggiore per le donne

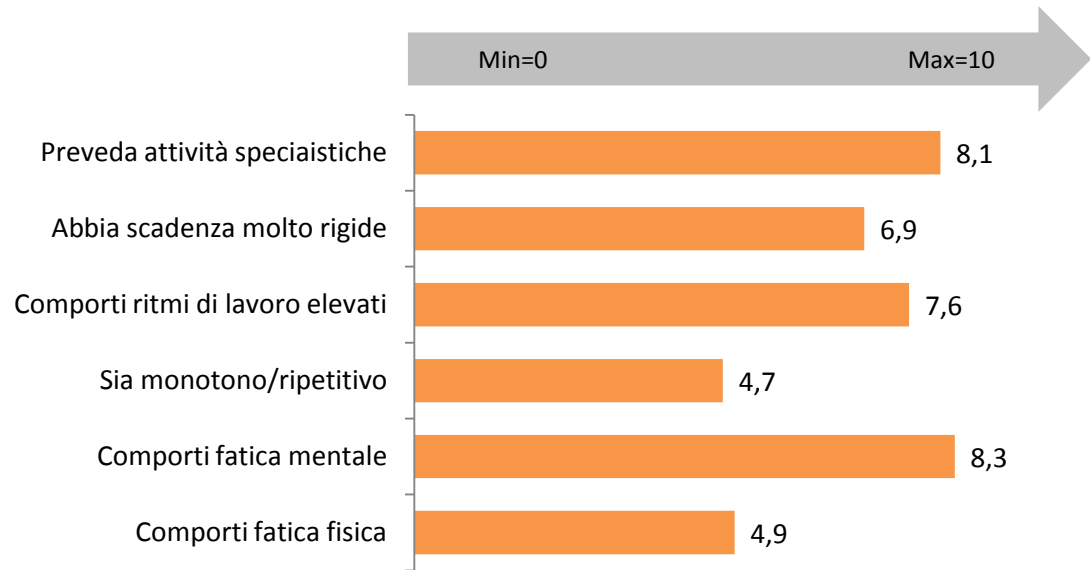
La percezione di un carico di **lavoro eccessivo** aumenta al crescere dell'età e del titolo di studio. Diversamente la ripetitività è avvertita più tra i più giovani e tra i più scolarizzati.

La fatica fisica è più alta nelle **ASP/Istituzioni** così come i ritmi elevati

Tra gli strumenti organizzativi si indica maggiormente un **contenuto specialistico** dell'attività lavorativa:

- In maniera più marcata nei comuni e nelle **Unione nei comuni** e meno nelle **Asp/istituzioni**
- Al crescere del titolo di studio e **inquadramento professionale**

In che misura pensi che il tuo lavoro.....



	Carpi	Castelfranco Emilia	Mirandola	Modena	Pavullo nel Frignano	Sassuolo	Vignola
Comporti fatica fisica	4,6	4,9	6,1	5,4	3,6	4,0	3,8
Comporti fatica mentale	8,4	8,4	7,9	8,4	7,7	8,4	8,4
Sia monotono/ripetitivo	4,7	4,0	4,8	4,9	5,0	4,7	4,2
Comporti ritmi di lavoro elevati	7,5	8,0	7,3	7,7	7,5	7,7	7,9
Abbia scadenza molto rigide	6,9	7,0	6,4	6,9	7,1	7,1	7,3
Preveda attività di contenuto specialistico	8,4	8,7	7,5	8,1	7,9	8,1	8,5

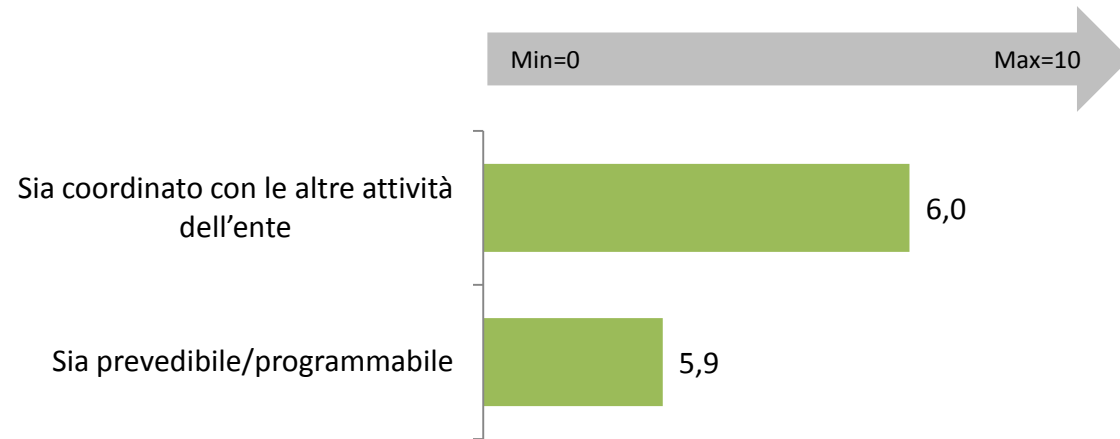
Organizzazione del lavoro: programmazione e coordinamento

Il **controllo** sull'organizzazione del lavoro dipende sia dalla **programmabilità** delle attività che dal **coordinamento** con le altre attività dell'ente

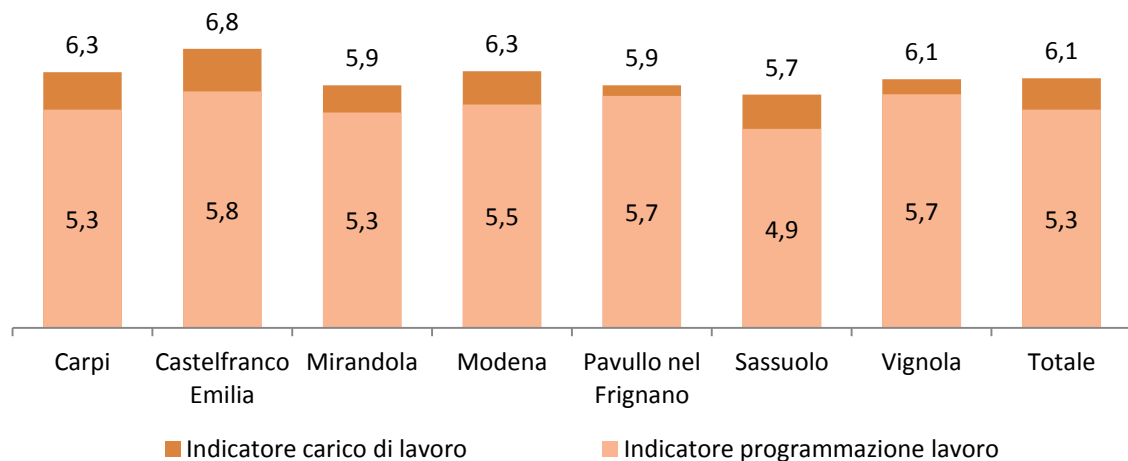
Il **gap** tra carico di lavoro e programmabilità è fattore di **tensione organizzativa**:

- La **programmazione del lavoro** è sempre al di sotto del **carico di lavoro**
- La **programmazione del lavoro** è minima a Sassuolo
- La **tensione organizzativa** è massima a Castelfranco Emilia e minima a Pavullo
- La **tensione organizzativa** è massima nelle **Asp/Istituzioni**

In che misura pensi che il tuo lavoro.....



Il gap tra carico di lavoro e programmabilità



Organizzazione del lavoro nel tempo

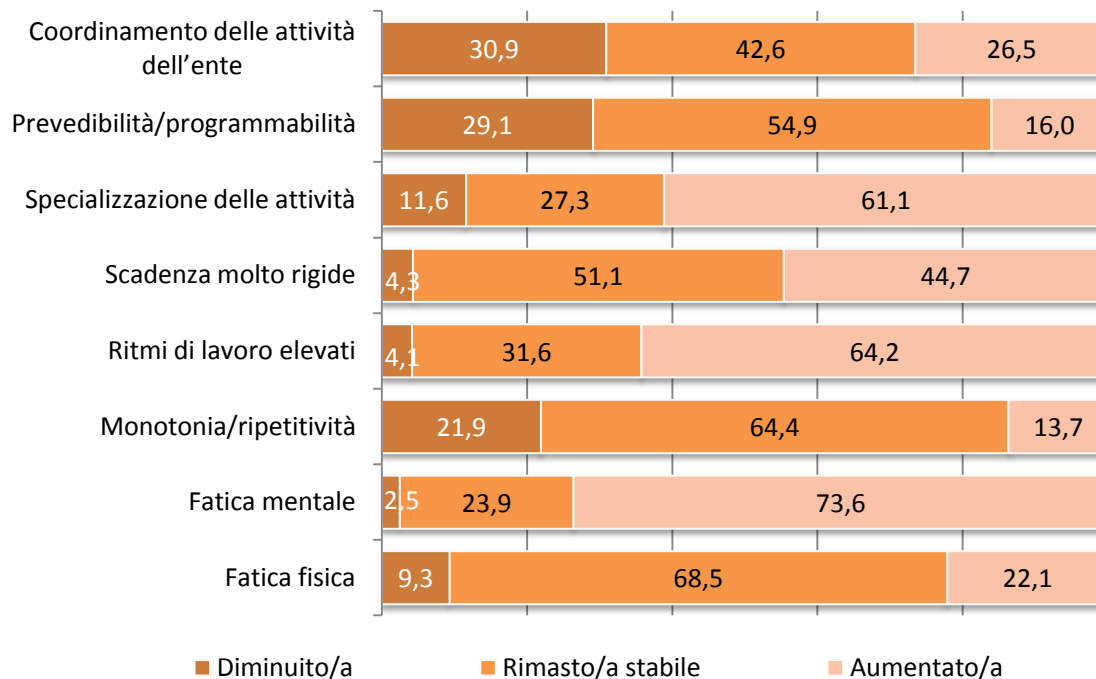
Nel tempo è aumentato il **carico di lavoro**, soprattutto in termini di **fatica mentale**, ritmi di lavoro e contenuto specialistico delle attività

Al contempo è **diminuita** la **programmabilità** delle attività sia interna che esterna.

La riduzione degli spazi di **programmabilità** è più alta:

- A Castelfranco Emilia e Sassuolo
- Per i contratti a tempo indeterminato

Da quanto hai iniziato ad oggi, come è cambiato il lavoro nell'ente in cui sei occupato?



Rapporto con utenza esterna

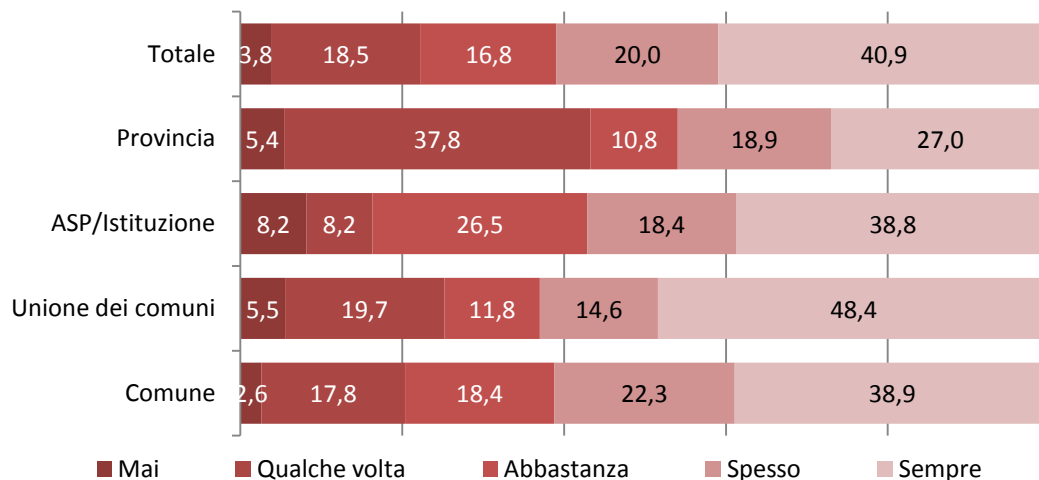
Chi ha un **rapporto frequente con utenza e cittadinanza** è principalmente nell'Unione dei comuni e meno nella Provincia

La **frequenza** con il pubblico:

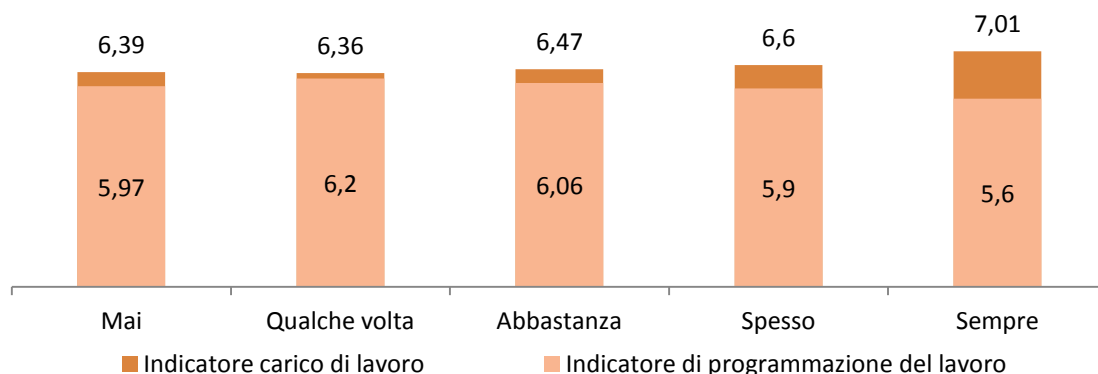
- è massima nell'inquadramento C e minimo nell'inquadramento D3
- È massima nei **contratti stabili** e minima nel lavoro in somministrazione
- È più alta per **le donne** e al crescere dell'età anagrafica

La **tensione organizzativa** aumenta al crescere della **frequenza** del rapporto con l'utenza

Nel tuo lavoro in che misura è frequente il rapporto con l'utenza esterna/cittadinanza?



La tensione organizzativa in relazione alla frequenza del rapporto con utenza/cittadinanza?



In che misura quando esegui il tuo lavoro?

Autonomia del lavoro

Gli spazi di **autonomia** raggiungono la sufficienza solo per la possibilità di scegliere quando fare pausa, i metodi di lavoro e la programmazione delle ferie

L'**orario di lavoro** risulta l'istituto più vincolante

Pavullo risulta il distretto in cui i lavoratori godono di maggiore autonomia, **Mirandola** meno

Min=0 Max=10



In che misura quando esegui il tuo lavoro puoi scegliere? (per distretto)

	Carpi	Castelfranco Emilia	Mirandola	Modena	Pavullo nel Frignano	Sassuolo	Vignola
	● sopra la media	● in media	● sotto la media				
quando fare pausa	● 6,4	● 6,6	● 6,4	● 6,5	● 6,7	● 7,1	● 6,9
quando prendere le ferie	● 6,4	● 6,1	● 6,1	● 6,2	● 7,4	● 6,6	● 6,8
l'ordine dei compiti assegnati	● 5,7	● 6,1	● 5,8	● 6,0	● 7,0	● 6,0	● 6,1
come distribuire il carico di lavoro nel tempo	● 5,7	● 5,3	● 5,6	● 5,7	● 6,4	● 5,8	● 5,9
i metodi di lavoro	● 5,9	● 6,7	● 6,3	● 6,0	● 6,1	● 6,1	● 6,3
la velocità con cui eseguire le attività	● 5,6	● 5,6	● 5,7	● 5,6	● 5,6	● 5,7	● 5,2
l'orario di lavoro	● 4,3	● 3,7	● 4,2	● 4,0	● 4,8	● 5,2	● 4,2

Autonomia: domanda di lavoro

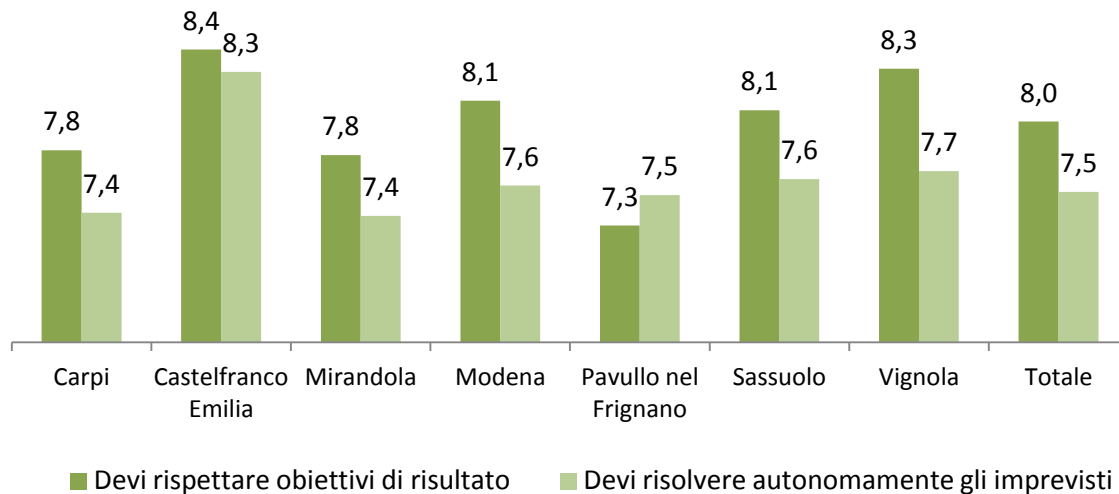
Diversamente la **domanda organizzativa di lavoro** risulta essere molto alta sia rispetto agli **obiettivi da rispettare** che nella **proattività per la risoluzione** dei problemi

La domanda organizzativa è particolarmente accentuata nel distretto di **Castelfranco Emilia** e più contenute nel distretto di **Sassuolo**

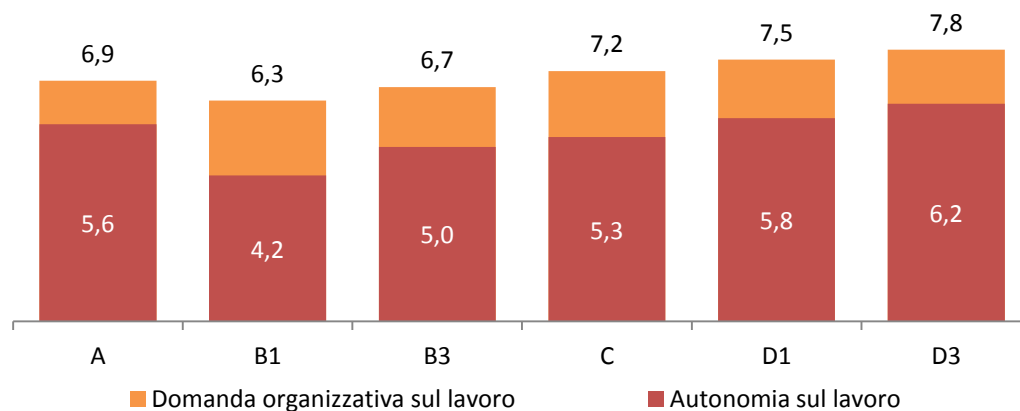
Il gap tra autonomia e domanda di lavoro è massima per l'inquadramento B1 e rimane pressoché costante all'aumentare del livello

Anche in questo caso il **gap** tra autonomia e domanda, ovvero **tensione organizzativa**, aumenta al crescere della frequenza del **rapporto con l'utenza**

Domanda organizzativa di lavoro per distretto



Gap tra autonomia e domanda organizzativa sul lavoro per inquadramento

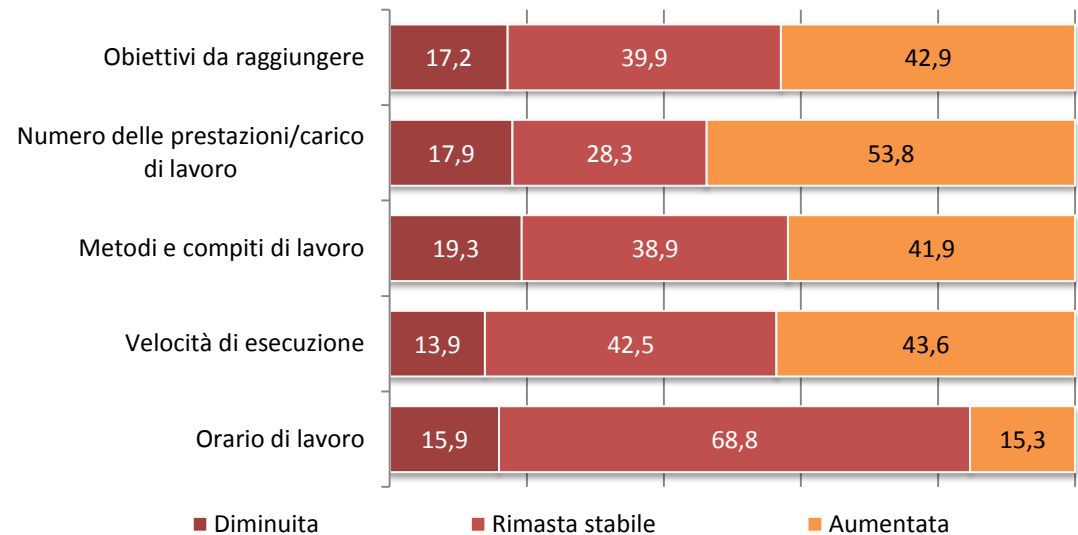


Autonomia nel tempo

Anche in una **logica diacronica**, l'orario di lavoro continua ad essere un vincolo organizzativo

Nel corso del tempo è aumentata la capacità di determinare il **carico di lavoro, tempi e metodi e obiettivi** di lavoro: l'aumentata capacità di determinare l'organizzazione del lavoro non coincide, però, con alti livelli di **autonomia** ma con alti livelli di **proattività**

Da quando hai iniziato a lavorare ad oggi, come è cambiata la possibilità di determinare?



Riconoscimento: bilanciamento tra richieste e capacità

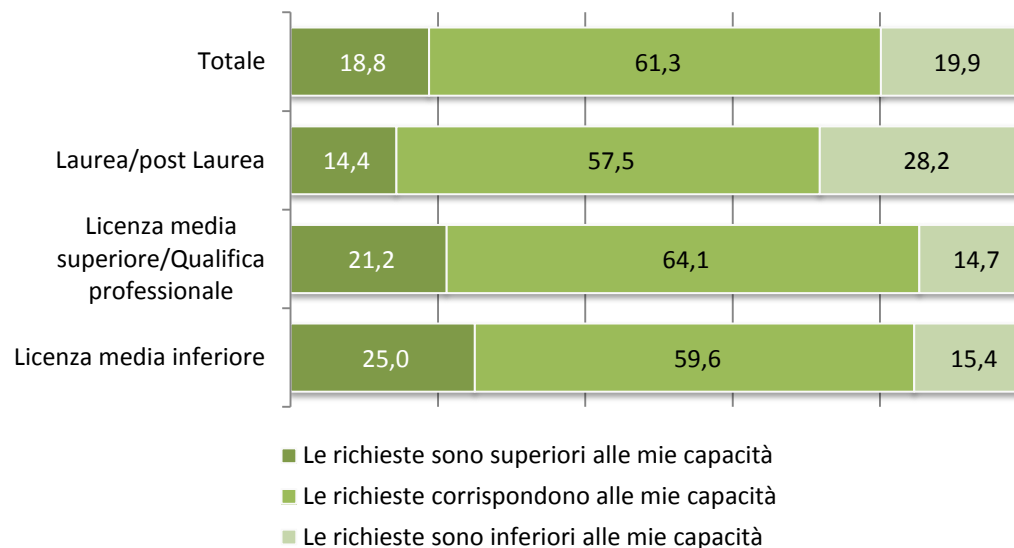
Uno scarso livello di coerenza tra richieste e competenze produce o **dequalificazione e demotivazione**, da un lato, e **ansia prestazionale**, dall'altro.

La quota di coloro per i quali le richieste sono inferiori alle capacità aumentano al crescere del **titolo di studio**

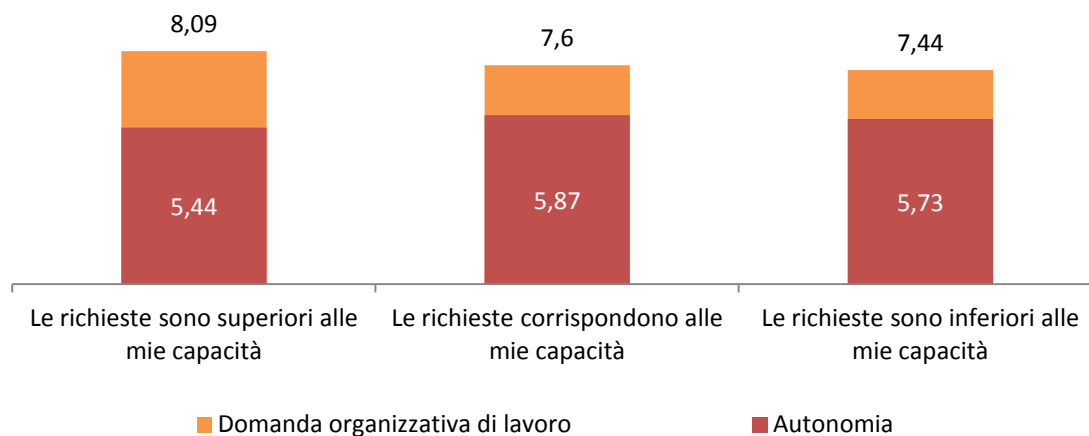
Il **gap** tra autonomia e domanda di lavoro - fattore stressogeno - è massimo quando le richieste sono superiori alle capacità. Questa condizione è più alta:

- Per le donne
- Nell'inquadramento più basso
- Per i lavoratori più anziani con contratto stabile

Come le tue richieste lavorative corrispondono alle tue capacità?



Gap tra autonomia e domanda di lavoro per livello di corrispondenza tra richieste lavorative e capacità?



Riconoscimento esterno

Il **riconoscimento dei superiori** è generalmente il più basso

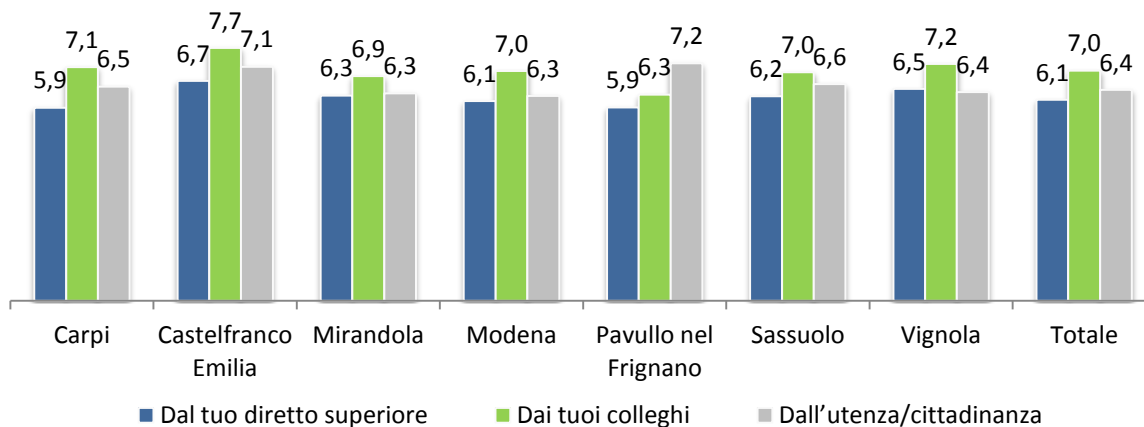
Il **riconoscimento dell'utenza** è il fattore più variabile con picchi massimi a Castelfranco Emilia e Pavullo nel Frignano

Il **riconoscimento dell'utenza** sale al crescere della frequenza del rapporto con il pubblico: il riconoscimento dell'utenza è più percepito da chi lavora al *front office*

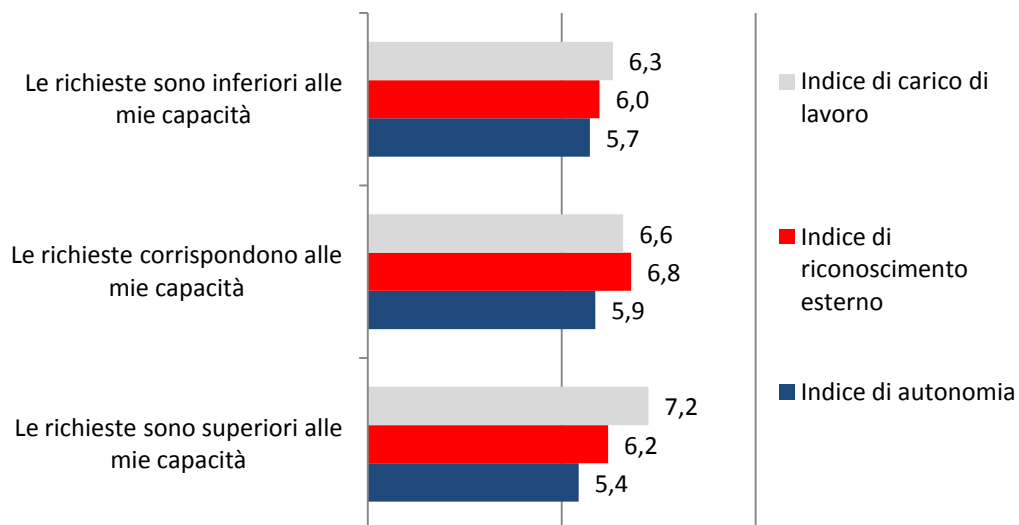
Il riconoscimento è massimo quanto c'è **bilanciamento** tra richieste e capacità

Quando le richieste superano le capacità cresce il **carico di lavoro** ma diminuisce l'**autonomia**

Quanto il tuo lavoro è riconosciuto da (Min=0 a Max=10)



Autonomia, carico di lavoro e riconoscimento esterno per corrispondenza richieste e competenze



Riconoscimento personale

Oltre dalle altre persone, il riconoscimento sul lavoro è correlato al senso di “giusta” corrispondenza con meriti, impegno, studi e aspettative

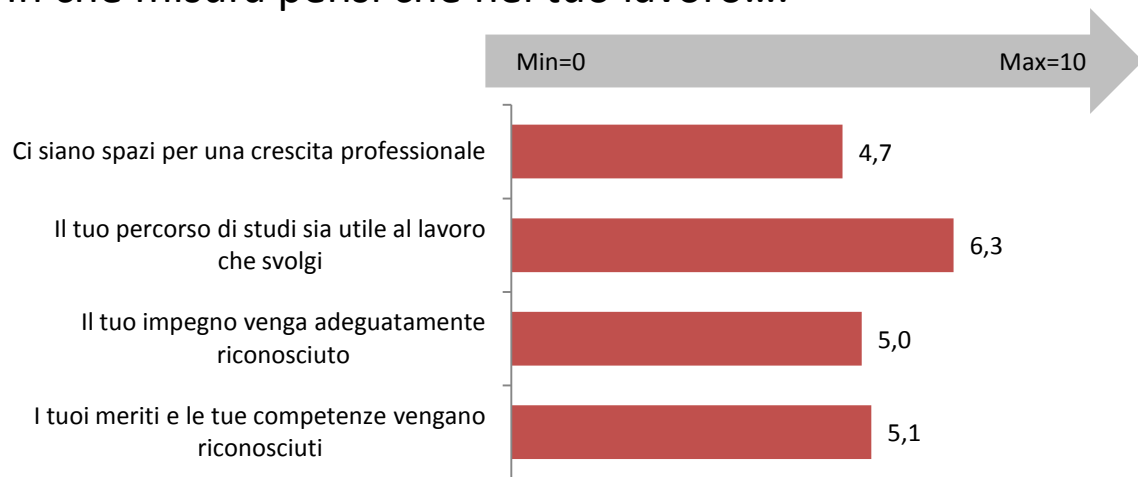
Gli scarsi spazi di **crescita professionale** sono percepiti come maggiormente critici soprattutto a Modena

Il riconoscimento cresce al crescere dell'**inquadramento** ma:

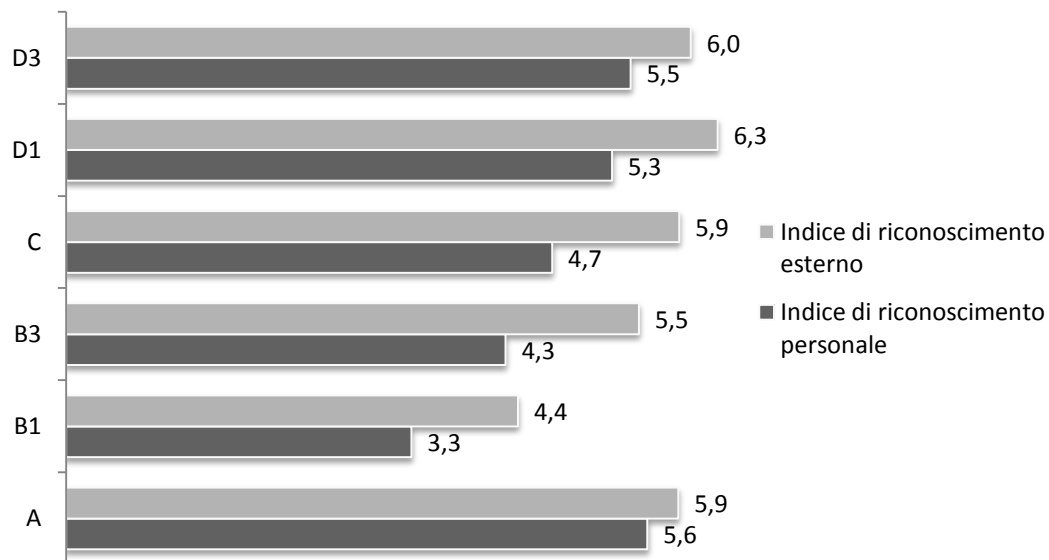
- Il riconoscimento esterno è sempre superiore al riconoscimento personale
- il riconoscimento personale non supera mai la soglia della sufficienza

Il riconoscimento esterno e personale sono minimi nelle **ASP/Istituzione**

In che misura pensi che nel tuo lavoro....



Confronto tra riconoscimento personale ed esterno per inquadramento



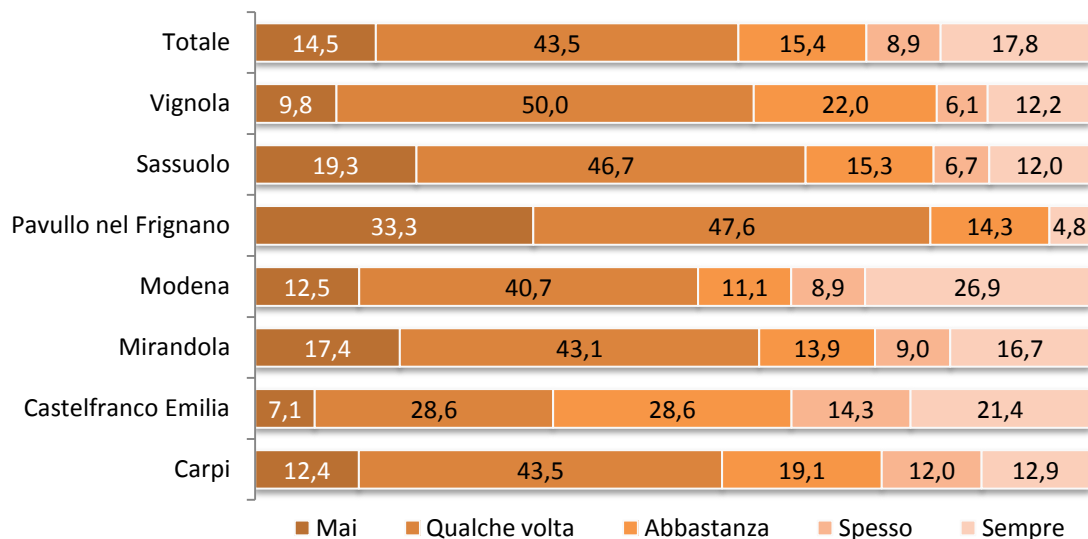
Formazione

Quasi il **60%** dei rispondenti fa poca o nessuna **formazione finanziata dall'ente** con punte massime a Pavullo nel Frignano e minime a Castelfranco Emilia

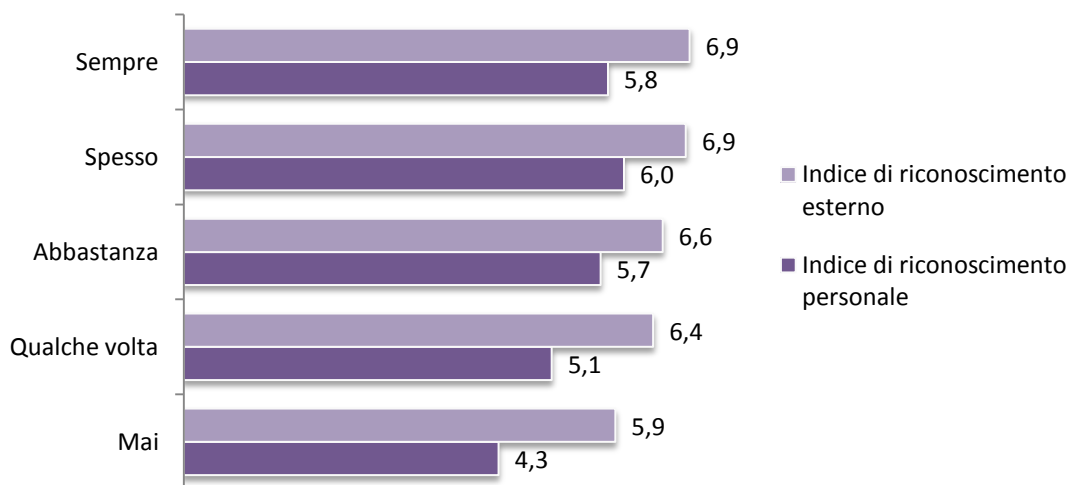
Chi fa **formazione** mostra indicatori di riconoscimento più alti e a crescere non è tanto **l'indice di riconoscimento esterno** quanto **l'indice di riconoscimento personale**: la formazione aumenta la percezione di "giusto" riconoscimento dei propri meriti, competenze ed impegno

La **formazione**, inoltre, aumenta anche le percezioni di **spazi di crescita professionale**

In quale misura partecipi a corsi di formazione pagato dall'ente per cui lavori?



Confronto tra riconoscimento personale ed esterno per livello di formazione



Formazione

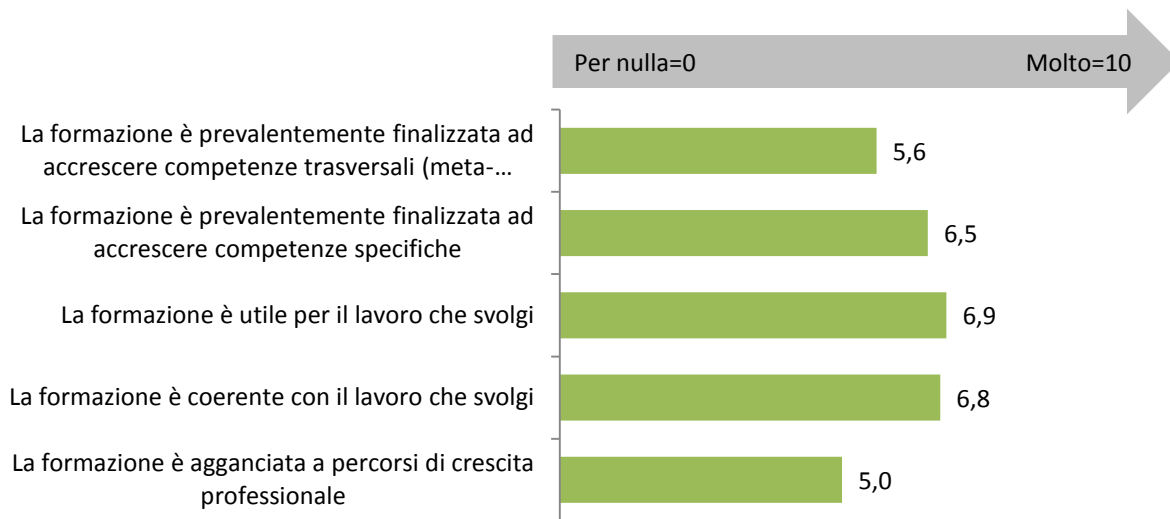
Coerentemente, l'elemento della **formazione** maggiormente criticato è l'assenza di una coerenza con un percorso di crescita professionale

La formazione è **più specialistica** e meno trasversale con la sola eccezione di Castelfranco Emilia e Mirandola

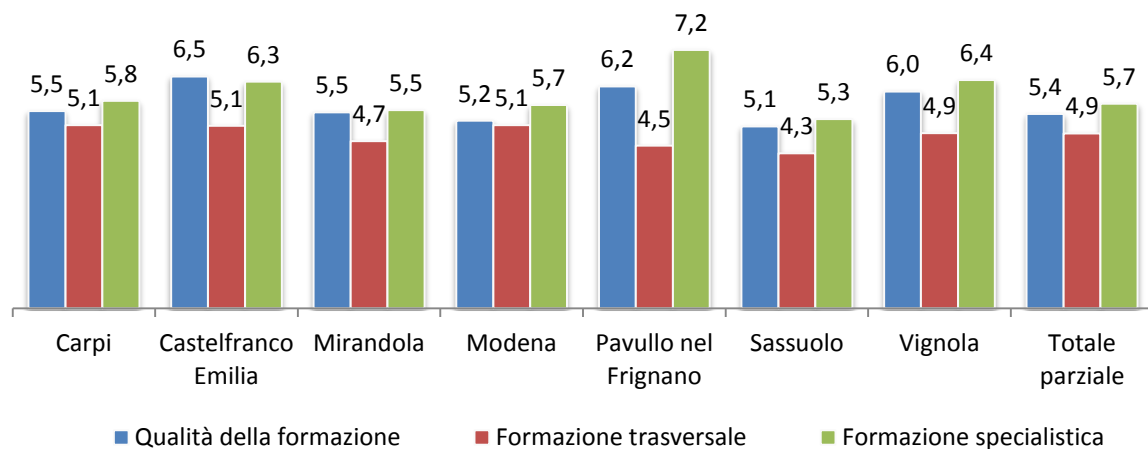
La qualità della **formazione** è **massima** proprio a Castelfranco Emilia e a Pavullo

Diversamente la qualità della **formazione** è **minima** nel distretto di Sassuolo

Se partecipi a corsi di formazione, in che misura



Qualità della formazione e orientamento ad una formazione specialistica o trasversale per distretto



Conciliazione

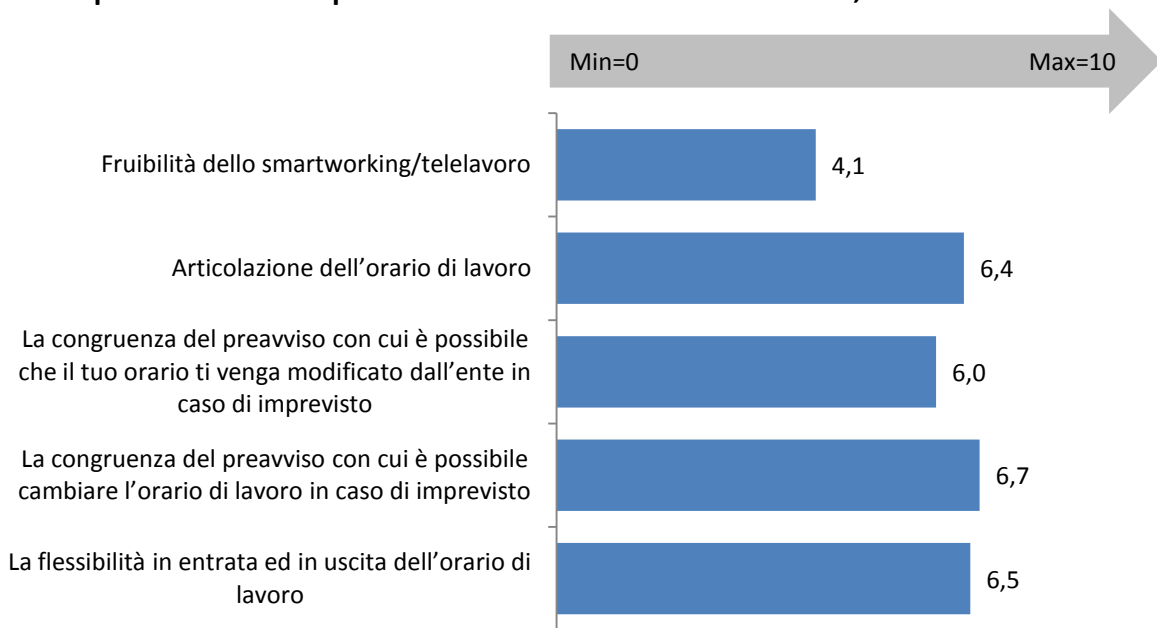
In tema di conciliazione, in generale, le maggiori criticità si riscontrano sulla fruibilità dello smart-working.

In generale, la valutazione sugli spazi di conciliazione non cambiano in una comparazione di genere

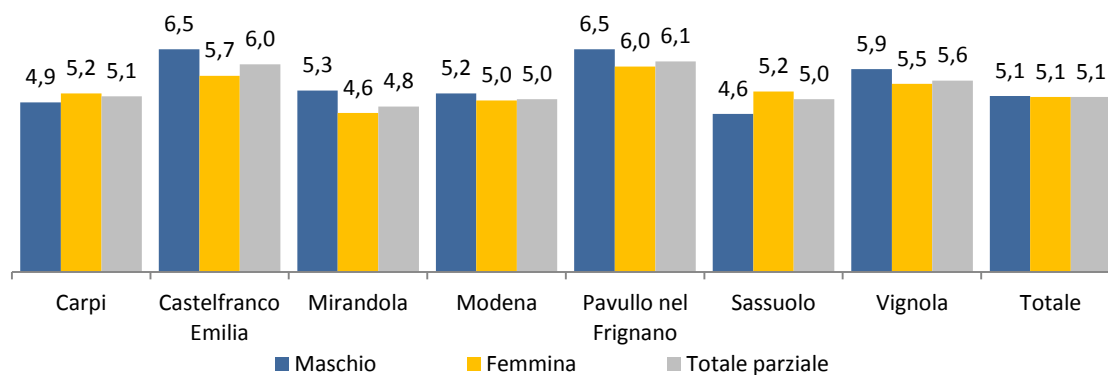
La valutazione sulla conciliazione è massima a Castelfranco Emilia e minima a Mirandola

L'indicatore sintetico di conciliazione è minimo per nelle Asp/istruzioni (3,8) ed è leggermente più alta per chi ha un part time (5,5) o in somministrazione (5,7)

Rispetto ai tempi della conciliazione come, valuti?



Indicatore sintetico di work life balance per territorio e genere



Conciliazione

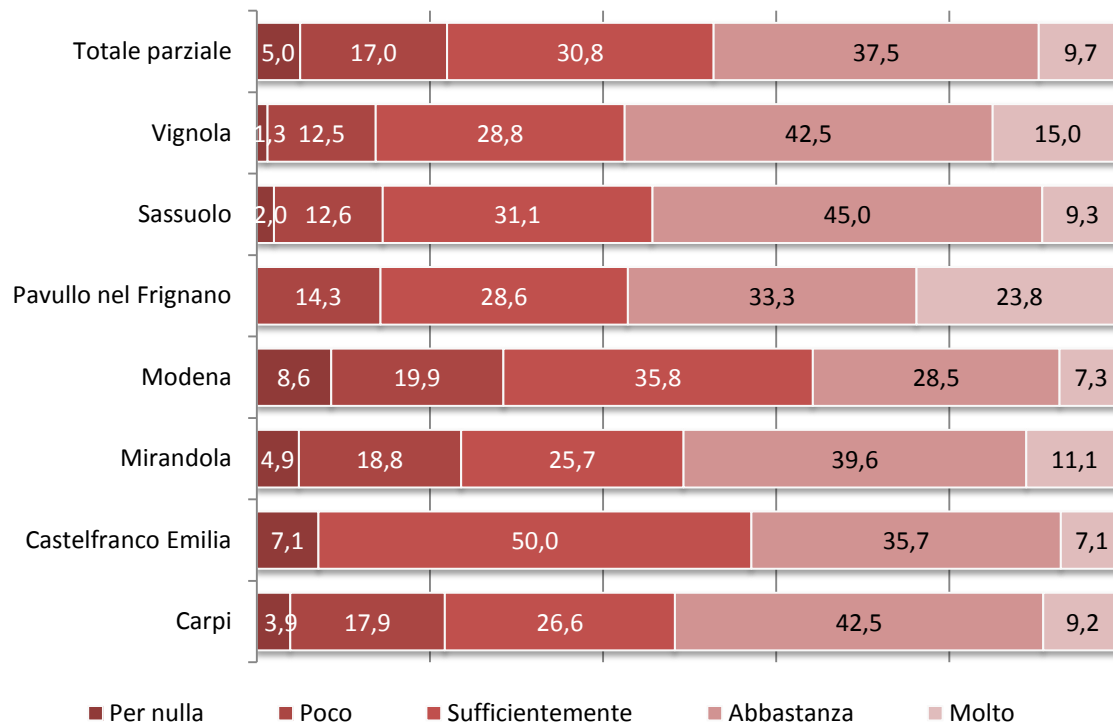
Circa il **22%** di chi risponde è **insoddisfatto** della conciliazione tempi di vita e di lavoro con picchi massimi a Modena (circa il 30%)

Tra i diversi fattori, è **l'articolazione dell'orario di lavoro** a spiegare il livello di **soddisfazione** in tema di conciliazione (modello di regressione).

La **soddisfazione** rispetto alla conciliazione

- È più alta per i **maschi**
- Aumenta al crescere del **titolo di studio**
- È minima nelle **ASP/Istituzioni**
- Cresce al crescere dell'**inquadramento**
- È più alta per chi lavora in **somministrazione**

Livello di soddisfazione tra tempi di vita e di lavoro per distretto



Secondo te, in che misura il tuo lavoro (da 1 a 10)

La visione del lavoro

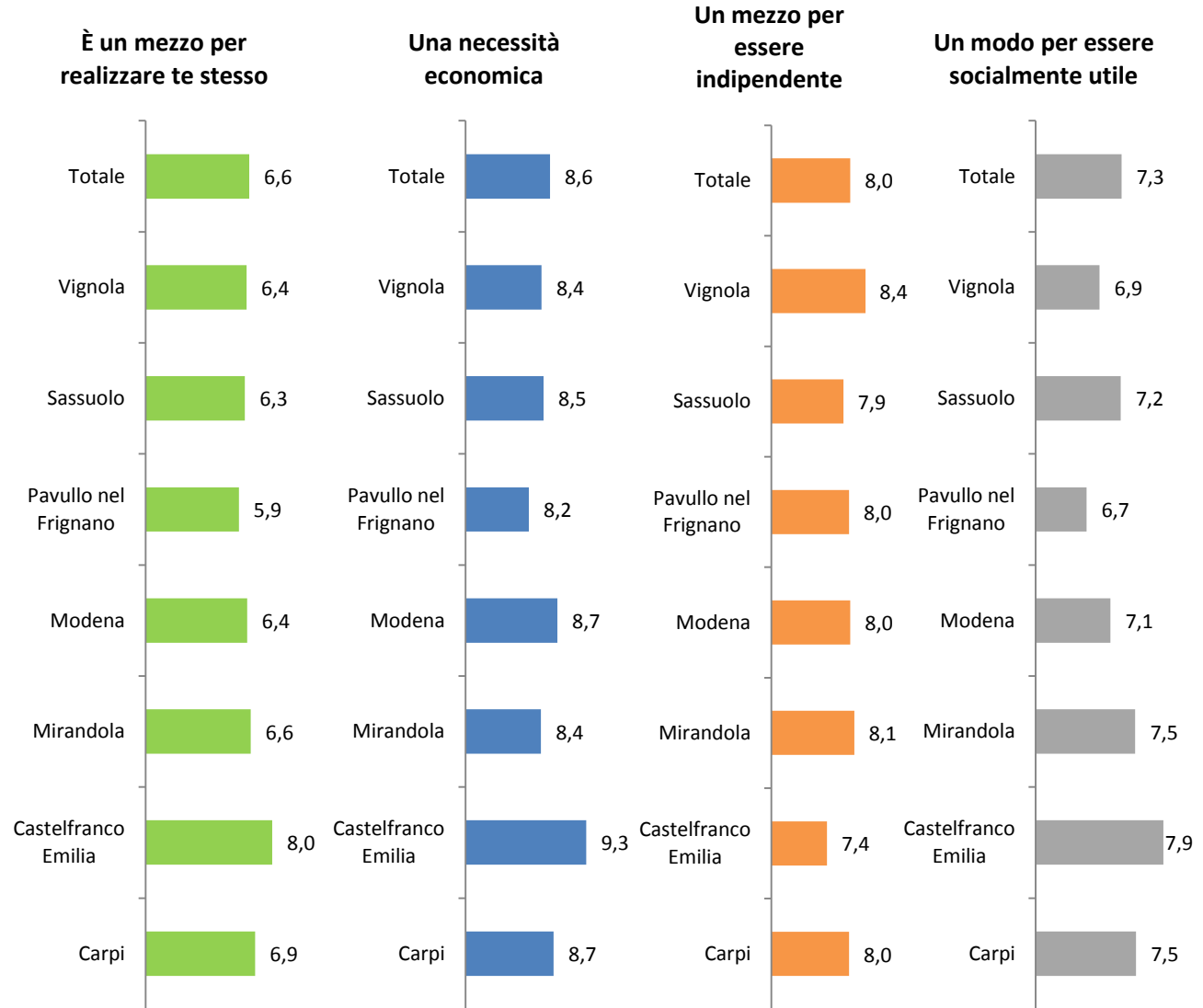
Prevale una **visione strumentale** del lavoro

La **visione espressiva** del lavoro

- È più alta per le **donne** (6,7 a fronte del 5,9 maschile)
- Cresce al crescere del **titolo di studio**
- È massima **nell'Unione dei comuni** (7,2)
- Cresce al crescere **dell'inquadramento**
- È massima per i **precari**

La visione di **utilità sociale** rimane un fattore determinante **l'identità professionale** e:

- è massima nelle **ASP/Istituzioni**
- È massima per chi i **precari**



Quando descrivi il tuo lavoro agli altri, quale importanza dai a:

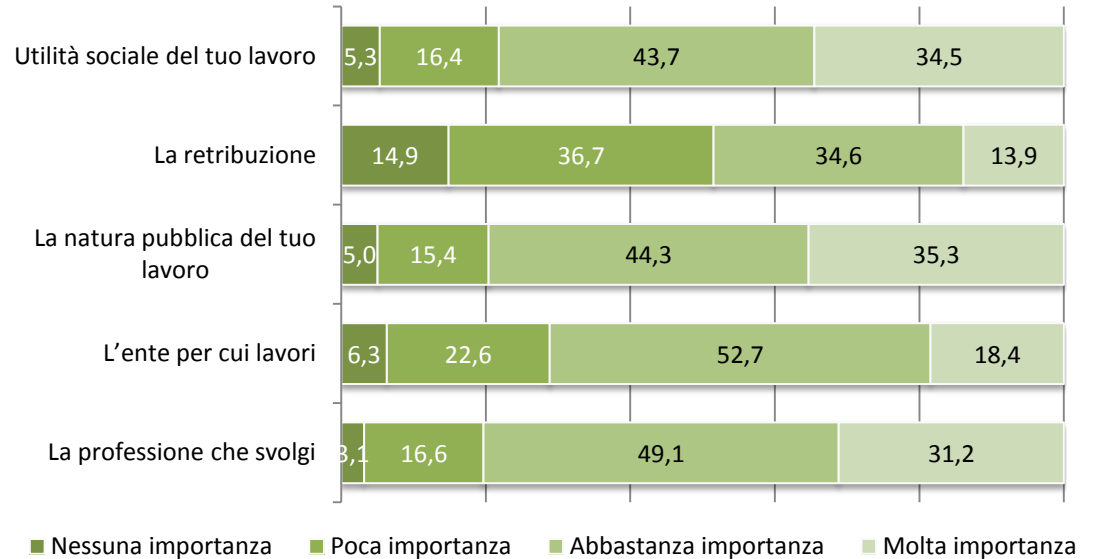
La visione del lavoro

Pur prevalendo la **visione strumentale**, la rivendicazione identitaria non si costruisce intorno alla **retribuzione**: solo a Mirandola la retribuzione appare determinante

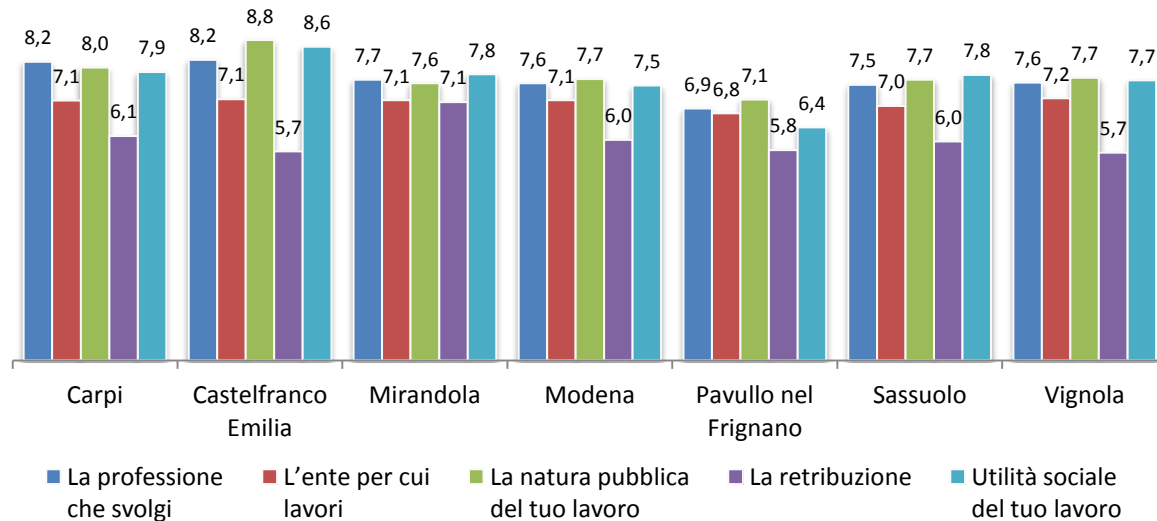
Nella descrizione del proprio lavoro si accentua più la **vocazione pubblica**, e sociale del lavoro, e la **dimensione professionale** e meno l'ente per cui si lavora: **legame debole** di appartenenza

L'attenzione alla dimensione professionale e alla utilità sociale è più alta nelle **ASP/Istituzioni**. Legame con ente è minimo nelle **Province**

Tra i precari insiste **una frattura** identitaria tra **somministrati** e a **tempo indeterminato**: chi ha un contratto a termine mostra un **legame più forte** con l'ente e più **vocazione pubblica**



Indice sintetico identitario per distretto



Visione del lavoro nel tempo

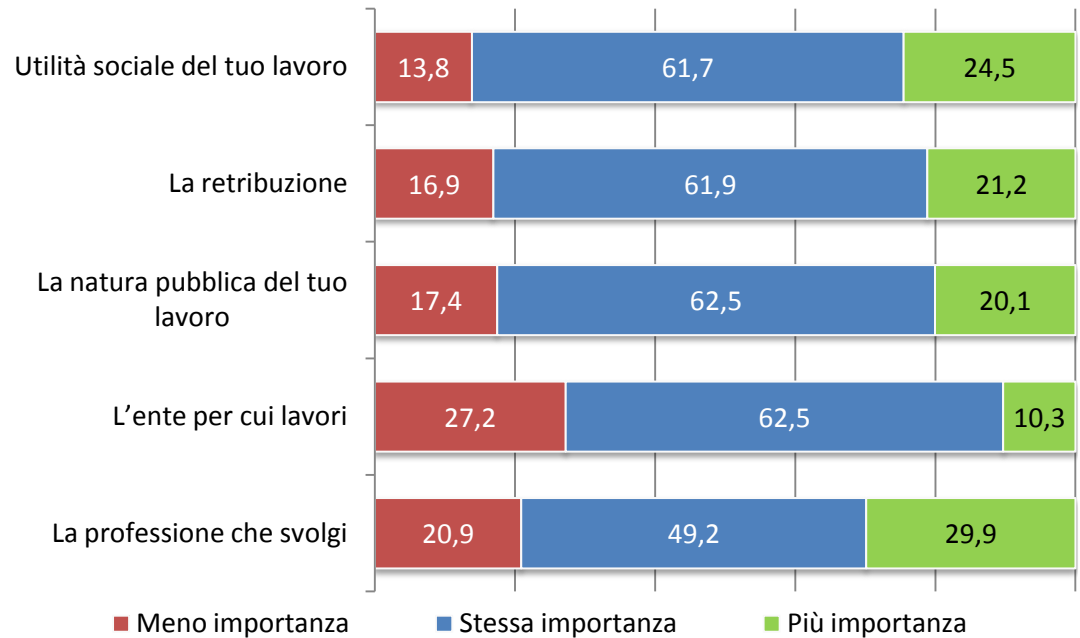
Lo **scarso legame** verso l'ente si evidenzia anche in un **confronto temporale** e maggiormente per chi lavora nelle **Province** (oltre il 50% ha sempre meno importanza)

A crescere è soprattutto l'importanza per la **professione** e soprattutto per le forme contrattuali precarie

L'età anagrafica spiega molto:

- L'importanza della **natura pubblica** del lavoro così come **l'utilità sociale** aumenta al diminuire dell'età
- La minore importanza data al **legame** con l'ente cresce al crescere dell'età

Da quando hai iniziato a lavorare ad oggi, come è cambiata l'importanza che, descrivendo il tuo lavoro, attribuischi:



Soddisfazione sul lavoro

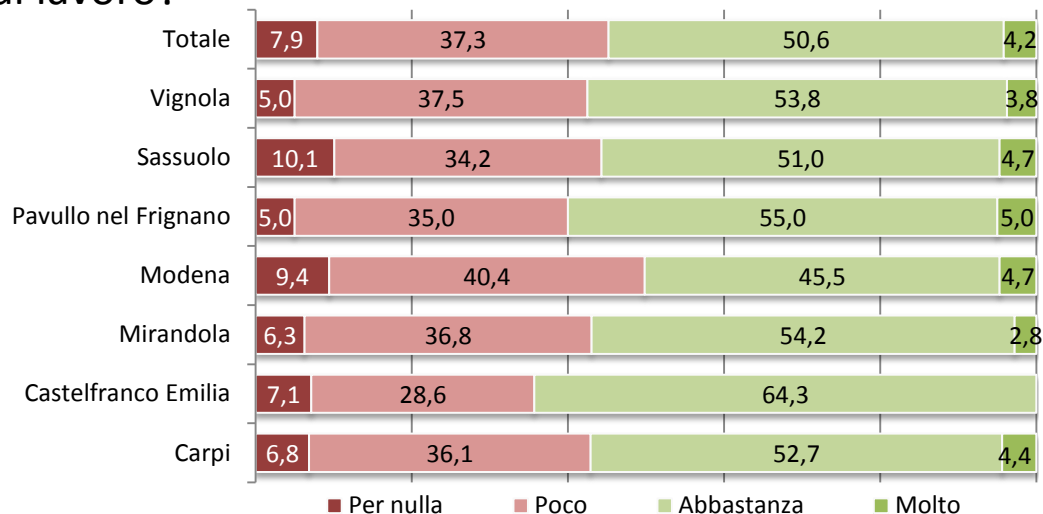
Le **donne** (6,3) sono solitamente più soddisfatte degli **uomini** (6,1)

Il **livello di soddisfazione** cresce al crescere del titolo di studio e al diminuire dell'età anagrafica

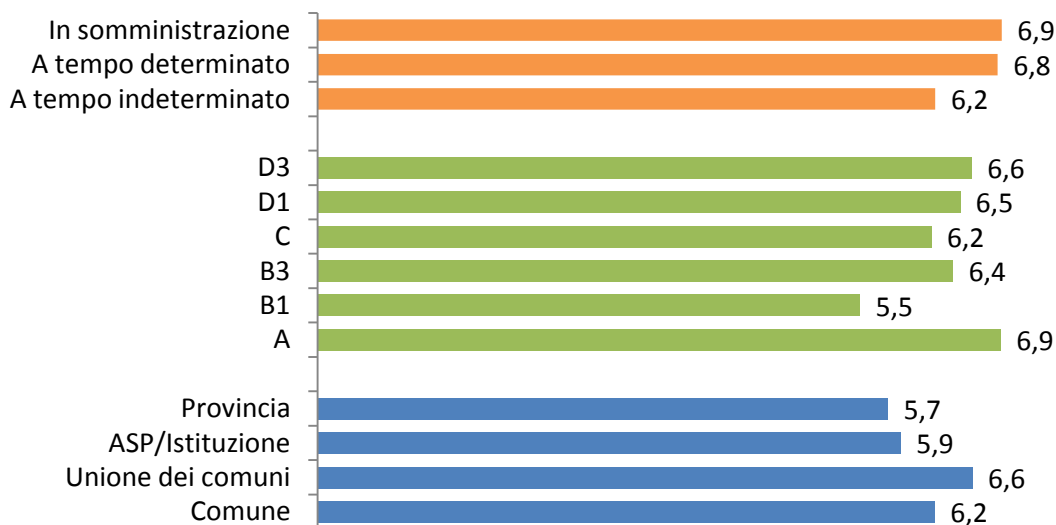
In generale il livello di **soddisfazione**:

- Cresce in funzione della **visione espressiva** e **sociale** del lavoro ma non della **visione strumentale**
- Non dipende dalla frequenza del rapporto con il **pubblico**
- Chi fa **formazione** è più generalmente più soddisfatto
- Chi è soddisfatto del **work-life balance** lo è anche delle condizioni di lavoro in generale

In generale quanto sei soddisfatto delle tue condizioni di lavoro?



Indicatore sintetico di soddisfazione



Soddisfazione sul lavoro

A spiegare la **soddisfazione sul lavoro** è principalmente il **riconoscimento personale**, la valutazione positiva sulla **conciliazione** tempi di vita e tempi di lavoro e **la visione espressiva** del lavoro

Diversamente la soddisfazione sul lavoro ha una relazione inversa con il **carico del lavoro**. Allo stesso modo, la soddisfazione sul lavoro diminuisce al crescere della **tensione organizzativa** data dal *gap* tra domanda sul lavoro e autonomia (fattore stressogeno)

Tabella sintetica dei diversi indicatori sulla qualità del lavoro per tipologia di ente

	Comune	Unione dei comuni	ASP/Istituzione	Provincia	Totale
carico di lavoro	6,7	6,6	7,3	6,4	6,7
Conciliazione	5,9	5,9	4,9	5,8	5,9
Formazione	6,0	6,6	6,8	5,6	6,2
Riconoscimento esterno	6,5	6,7	6,7	5,7	6,5
Autonomia	5,8	5,8	5,1	5,9	5,8
Riconoscimento personale	5,2	5,6	5,4	4,4	5,3
Programmazione sul lavoro	5,9	5,9	6,1	6,3	5,9
Domanda di lavoro	7,8	7,6	8,1	7,1	7,7
Fattore stressogeno	2,0	1,7	3,0	1,1	1,9
Soddisfazione sul lavoro	6,2	6,6	5,9	5,7	6,3

Scenario futuro

I timori per il futuro sono molto piegati sulla **dinamica reddituale**: il 42,2% ne teme un peggioramento

Circa 1 lavoratore su 5 presume un miglioramento futuro in termini di **crescita professionale**

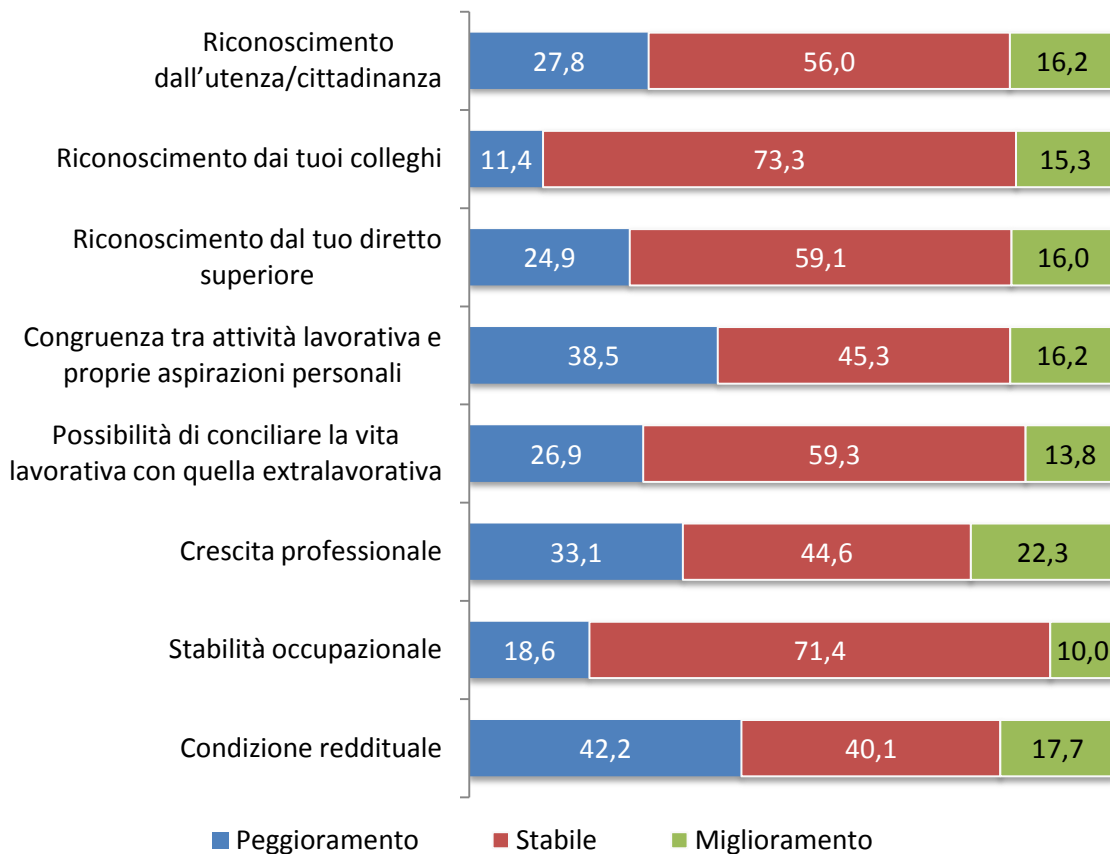
Relativamente alla **condizione reddituale**:

-Chi vede un **miglioramento** cresce al crescere dell'**inquadramento**, se **precario** e con **visione espressiva** ed è minimo nelle **Asp/Istituzioni**

-Circa 1 precario su 3 vede una stabilità contrattuale in futuro

- Chi è **soddisfatto** sul lavoro vede più frequentemente in futuro una **crescita professionale** e un **aumento reddituale**

Come immagini nel futuro il tuo/la tua:



**GRAZIE
A
TUTTI**

IRE
EMILIA-ROMAGNA

ISTITUTO
RICERCHE
ECONOMICHE
SOCIALI