

Università degli Studi di Salerno  
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE

Luca Romaniello\* - Roberto Iorio♦

SODDISFAZIONE ED INSODDISFAZIONE NEL LAVORO.  
DETERMINANTI INDIVIDUALI DELL' INSODDISFAZIONE  
LAVORATIVA ED ANALISI DEI FATTORI DI DISAGIO. UN  
ANALISI DEL CASO DEL TRIVENETO\*

WORKING PAPER 3.191

---

\* E-mail: [lucaromaniello@libero.it](mailto:lucaromaniello@libero.it)

♦ E-mail: [rriorio@unisa.it](mailto:rriorio@unisa.it)

\* I parr. 1, 2, 3 e 5 sono da attribuire esclusivamente a Luca Romaniello. Gli altri paragrafi sono frutto di una stretta collaborazione tra i due autori; in ogni caso il par. 4, la seconda parte (successiva alla tab.7) del par.6 e il par. 8 possono essere attribuiti prevalentemente a Luca Romaniello, la prima parte (fino alla tab. 7 compresa) del par. 6, il par. 7 e l'Appendice possono essere attribuiti prevalentemente a Roberto Iorio.



Abstract .....	3
1. Introduzione.....	5
2. Sicurezza del proprio posto di lavoro. Alcuni indicatori per una comparazione tra Triveneto ed Italia .....	6
3. Soddisfazione ed insoddisfazione sul lavoro.....	8
4. Caratteristiche individuali e strutturali di soddisfazione/insoddisfazione sul lavoro .....	10
4. 1 Analisi delle variabili. ....	11
5. Fattori di disagio e fattori di limitazione sul lavoro. Confronto tra dati nazionali e Triveneto.....	13
6. Fattori di disagio e di limitazione sul lavoro e rapporto con la sua soddisfazione e insoddisfazione.....	17
7. Fattori di disagio e relazione con le caratteristiche individuali..	20
8. Conclusioni .....	22
Riferimenti Bibliografici .....	25
Appendice.....	29



## **Abstract**

**Questo lavoro d'analisi nasce da un'elaborazione tratta da una recente e rilevante ricerca sul lavoro in Italia. Rispetto al campione nazionale sono stati da noi analizzati i dati relativi al sottocampione del Triveneto. Si è concentrata l'attenzione sul diverso livello di soddisfazione ed insoddisfazione sul lavoro mettendolo in relazione con caratteristiche individuali e strutturali. Si sono poi analizzati i diversi fattori di disagio e gli elementi di limitazione sul lavoro segnalati dai rispondenti al questionario, in rapporto ai diversi livelli di soddisfazione.**

**Nella letteratura sociologica e dell'organizzazione i temi della soddisfazione rispetto al lavoro si articolano principalmente attorno alla teoria dei bisogni ed alla teoria delle motivazioni. Rispetto alle diverse teorie sulla soddisfazione nel lavoro, il quadro che a noi risulta sembra consegnare maggiore potere esplicativo alla teoria dei bisogni.**



## 1. Introduzione

Il presente lavoro nasce da un'elaborazione di dati tratti dalla più grossa *survey* compiuta in Italia sulle condizioni di lavoro, sulla sua composizione, e sui relativi fattori di soddisfazione/insoddisfazione. Questa ricerca è stata promossa nel 2002 da una forza politica, i Democratici di Sinistra, ed affidata nella sua supervisione scientifica ad un gruppo di docenti universitari e ricercatori di diversa estrazione, fra i quali Accornero, Carrieri, Rieser, et al., oltre ad aver avuto la supervisione dell'istituto di ricerca SWG (Carrieri et al., 2005).

Le modalità di raccolta dei questionari, all'interno dei luoghi di lavoro, delle feste di partito della forza politica in questione, on line, non hanno permesso di arrivare ad un campione casuale. La numerosità del campione e dei suoi sottogruppi permette però di analizzare la sua composizione e arrivare a risultati di ricerca indicativi. Quest'aspetto può essere meglio inteso pensando a come nei *panel* usati nelle ricerche comparative dell'Unione Europea sulla soddisfazione nel lavoro, oltre ad una certa loro episodicità, difficilmente si superino i 500 casi per campione nazionale (Clark, 1998).

Il nostro lavoro di approfondimento si è concentrato sulle 1931 interviste relative al Triveneto, delle 22.574 totali. In questo sottocampione si sono analizzati alcuni aspetti rilevanti legati ai profili di soddisfazione/insoddisfazione derivanti dal lavoro.

A proposito del sottocampione del Triveneto va rilevata una notevole vicinanza per distribuzione per settori, mansioni e composizione professionale, col dato nazionale. Tra gli altri dati, è interessante notare che la presenza diffusa di piccola e media impresa non si traduce automaticamente in una differenza rilevante nella ripartizione quantitativa tra lavoro dipendente e

lavoro indipendente: nel campione nazionale dell'inchiesta DS la fascia del lavoro autonomo arriva al 23,3% della popolazione attiva, nel campione del Triveneto la fascia del lavoro autonomo è pari al 21,7%. In realtà dai dati Istat si rileva che nel Nord Est la percentuale di lavoro autonomo è di pochissimo superiore al dato nazionale: 26,8% rispetto al 26.6% (rapporto Istat 2006).

L'analisi condotta prevede prima un generico confronto tra Italia e Triveneto relativamente al tema della "sicurezza lavorativa" (par.2), quindi, sempre relativamente al Triveneto, un'analisi dei livelli di soddisfazione e insoddisfazione lavorativa (par.3), dei fattori soggettivi e lavorativi determinanti della soddisfazione o insoddisfazione stessa (par.4); segue un'analisi dei fattori di disagio e di limitazione sul lavoro (par.5), infine un "incrocio" tra livelli di soddisfazioni e fattori di disagio e limitazione (par.6) ed infine un "incrocio" tra alcuni fattori di disagio e limitazione lavorativa ed alcune caratteristiche individuali (par.7).

## **2. Sicurezza del proprio posto di lavoro. Alcuni indicatori per una comparazione tra Triveneto ed Italia**

Non essendo la comparazione tra Triveneto e dato nazionale il punto di analisi centrale del nostro lavoro, ci siamo limitati a brevi considerazioni, di cornice, su alcuni punti specifici. Torneremo su alcune specificità relative all'area del nord est nella parte in cui analizzeremo in particolare i fattori di disagio e di limitazione.

Qui prendiamo in considerazione alcuni indicatori, ritenuti centrali, con cui valutare la percezione di efficienza e stabilità del mercato del lavoro del Triveneto: i tempi di attesa ipotizzati per ritrovare un lavoro simile a quello perduto o comunque ritenuto accettabile dall'intervistato e la percezione della sicurezza del posto di lavoro. I risultati relativi ai tempi di attesa sono esposti nella tabella 1.



**Tab. 1 Risposte alla domanda: “Se perdessi il lavoro in quanto tempo pensi che riusciresti a trovarne uno simile o comunque accettabile?”**

<b>Tempi per ritrovare un lavoro simile a quello posseduto</b>	<b>Italia</b>	<b>Triveneto</b>	<b>differenza</b>
Nel giro di poche settimane	19.4%	22,9%	+2.5
Nel giro di qualche mese	34.0%	32,5%	-1.5%
Dopo un anno o forse più	11.0%	10,4%	-0.6%
Non so se lo troverei	33.2%	32,2%	-1%

In Italia il 53.4% pensa dunque di poter ritrovare lavoro da poche settimane ad un mese, nel Triveneto la percentuale è più alta, il 55.4%. Questo dato va sicuramente letto collegandolo ad un mercato del lavoro più favorevole all’incontro tra domanda ed offerta di lavoro, anche se a ben vedere questa percezione si avverte soprattutto nel breve periodo. Si pensa nel Triveneto di ritrovare più facilmente in tempi brevi un lavoro ritenuto simile al precedente o accettabile, ma questa tendenza sembra svanire nel lungo periodo.

Questa considerazione emerge dall’analisi dell’altro indicatore che ci è sembrato utile esaminare: la percezione della sicurezza del proprio lavoro. I risultati del confronto tra sottocampione del Triveneto e dato nazionale sono esposti nella tabella 2.

**Tab. 2 Risposte alla domanda: “Ritieni che il tuo lavoro sia sicuro?”**

<b>Percezione di sicurezza del proprio lavoro</b>	<b>Italia</b>	<b>Triveneto</b>	<b>differenza</b>
Sicuro	25.6%	21.9	- 3.7%
Abbastanza sicuro	50.5%	51.6%	+ 1.1%
Poco sicuro	16.8%	18.7%	- 1.9%
Per niente sicuro	10.5%	6.6%	- 3.9%
Non risponde	1,1%	1.1	//

Il 73.5% degli intervistati del Triveneto ritiene sicuro o abbastanza sicuro il proprio posto di lavoro, rispetto al 76.1% del dato nazionale. Dato che apparentemente può sembrare in contraddizione con la relativa maggiore facilità di ritrovare un lavoro simile al proprio, nel caso di una sua perdita, ma che, come vedremo più avanti, troverà conferma nella percezione di maggiore insicurezza del proprio posto di lavoro nel sottocampione del Triveneto.

### **3. Soddisfazione ed insoddisfazione sul lavoro.**

L'obiettivo della prima parte del nostro lavoro d'analisi sul sottocampione del Triveneto consiste nell'individuare alcune caratteristiche dei lavoratori e del lavoro che possono generare insoddisfazione. Le caratteristiche individuate sono soggettive o legate alle caratteristiche del lavoro stesso: sesso, età, titolo di studio le prime; reddito, dimensione d'impresa, settore, posizione lavorativa, tipologia di contratto di lavoro le seconde.

L'idea di soddisfazione ed insoddisfazione del lavoro deve tener conto di diversi fattori, necessari ad approssimare un concetto estremamente controverso e multidimensionale. Ci sono fondamentalmente due approcci che hanno caratterizzato gli studi in materia: quello dei bisogni e quello delle aspirazioni. Nel primo l'idea di fondo è quella di una scala di bisogni correlati alla soddisfazione nel lavoro. Il secondo focalizza invece l'attenzione sull'atteggiamento del lavoratore, valutandone le aspettative e considerando la soddisfazione in termini di scarto fra quanto raggiunto e quanto desiderato. Fra i fondatori della prima scuola vanno considerati autori come Herzberg e Maslow, i principali esponenti in letteratura del secondo approccio sono Mann e Katz. Parte dei motivi per cui la soddisfazione sul lavoro continua ad essere un'importante elemento d'analisi nella recente letteratura

sociologica del lavoro e dell'organizzazione risiede nell'idea che questa possa avere effetti sul comportamento degli attori sul mercato del lavoro e che possa influenzare fattori come la produttività, la qualità della prestazione, l'assenteismo. Altri autori concentrano l'attenzione sul peso che ha la soddisfazione lavorativa per quel che riguarda il turnover interno alle aziende, considerandola un predittore importante della decisione di lasciare il proprio lavoro (Gazioglu e Tansel, 2002). Chiaramente ha poi un peso, comunque indicativamente minore rispetto al passato, il fatto che la soddisfazione sul lavoro sia considerata più in generale un forte predittore di benessere individuale (Diaz-Serrano e Vieira, 2005).

Nell'indagine effettuata dai DS era possibile scegliere tra quattro livelli di soddisfazione lavorativa. La tabella 3 mostra la distribuzione delle risposte nel campione italiano e nel sottocampione triveneto.

**Tab. 3 Grado di soddisfazione del proprio lavoro**

Livelli di soddisfazione	Italia	Triveneto	Diff
Molto soddisfatto	30.1%	25.5%	- 4.6%
Abbastanza Soddisfatto	49.5%	52.3%	+ 2.8
Poco soddisfatto	14.1%	13.4%	- 0.7
Per niente soddisfatto	6.3%	6.5%	- 0.2

I Molto/abbastanza soddisfatti sono nel campione nazionale il 79.6%, nel Triveneto il 77.8% (= -1.8 %). Il dato risulta leggermente più basso rispetto ai dati di una famosa ricerca Isvet del 1974: in quell'occasione i molto e gli abbastanza soddisfatti raggiunsero l'81% dei rispondenti (De Masi, Fevola, 1974). L'alto tasso di soddisfazione non deve dunque fuorviare nella lettura del

dato, bensì va letto comparativamente. In alcune ricerche svolte per organismi legati all'Unione europea si raggiungono tassi vicini al 90%. In un rapporto della Commissione UE sulla qualità del lavoro si sottolinea come in Europa in media ci si ritrovi con un 20% di lavoratori che si dichiarano insoddisfatti del proprio lavoro. Nello stesso rapporto si parla poi, indicativamente, di "relativamente alti" livelli di insoddisfazione in Grecia, Spagna ed Italia, in contrasto, 90% o più, con gli alti livelli di soddisfazione in Francia, Irlanda, Austria. Se per la Grecia si parla di trend positivo, per l'Italia viene sottolineato un peggioramento (Commission of the European Communities, 2003).

#### **4. Caratteristiche individuali e strutturali di soddisfazione/insoddisfazione sul lavoro**

In questa sezione del lavoro ci proponiamo di verificare la relazione esistente tra alcune caratteristiche dei lavoratori e del lavoro e il livello di soddisfazione generato dal lavoro stesso. Ricordiamo che le caratteristiche individuate sono soggettive (sesso, età, titolo di studio) e legate poi alle caratteristiche del lavoro stesso: reddito, dimensione d'impresa, settore, posizione lavorativa.

Oltre ad un'indagine condotta tramite un'analisi degli "incroci" (cross-tabs) tra la variabile relativa alla soddisfazione lavorativa da una parte e le variabili relative alle caratteristiche individuali e del lavoro dall'altra, abbiamo ritenuto opportuno condurre un'analisi multivariata, con una regressione logistica binomiale, in modo da valutare l'effetto di ciascuna caratteristica a parità di tutte le altre.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Il dettaglio sulle variabili considerate, sui risultati e sulle particolarità tecniche della regressione logistica sono esposte in appendice.

#### **4. 1 Analisi delle variabili.**

Sulla base dei risultati ottenuti commentiamo, per ciascuna variabile, gli effetti stimati sulla probabilità di avere un grado più alto di soddisfazione lavorativa.

##### **Sesso**

Tra gli intervistati del Triveneto si riscontra una percentuale di soddisfazione lievemente superiore tra gli uomini, di cui il 78,6% si dichiarava molto o abbastanza soddisfatto, contro il 77,6% delle donne. La regressione conferma una probabilità maggiore di riscontrare soddisfazione tra gli uomini. In questo caso si ha una tendenza, per quanto ridotta, diversa rispetto al campione nazionale, nel cui caso erano le donne le più soddisfatte, 81,6% rispetto al 77,8% degli uomini.

##### **Età**

L'andamento della soddisfazione risulta discontinuo rispetto all'età: essa è prima alta (fino a 24 anni e poi 25-34 anni), poi bassa (35-44 anni e i meno soddisfatti, i 45-54 anni, con un 76,2% di soddisfatti) e poi molto alta (87% di soddisfatti oltre i 55 anni). Lo stessa tendenza viene riscontrata dalla regressione.

##### **Titolo di studio**

Pur avendo in questo caso la soddisfazione un andamento mediamente crescente all'aumentare del livello del titolo di studio, tra le categorie più numerose presenti nel campione, quella che presenta le percentuali di soddisfazione minore è quella dei diplomati. E' questa una particolarità che ci sembra il caso di sottolineare.

Alcune ricerche hanno segnalato che alti livelli di istruzione sono associati a livelli piuttosto bassi di soddisfazione sul lavoro (Clark 1998; Clark and Oswald 1996). In questo caso si fa riferimento al gap esistente tra risultati raggiunti ed aspirazioni, con le

aspirazioni che crescono con il livello di istruzione, e dunque individui con alti livelli di istruzione, tendono ad essere meno soddisfatti. La teoria base di riferimento è in questo caso quella delle aspettative (Mann, 1953; Katz, 1954). Nel nostro caso la sua capacità esplicativa viene solo in parte rilevata e confermata, però può avere potere esplicativo nel caso dei diplomati. Infatti, questo titolo di studio probabilmente si associa ad aspettative medio-alte, senza però fornire reali capacità di realizzarle, perché mancante, al contrario dei diplomi professionali, di una competenza professionale specifica e quindi incapace di assicurare uno specifico incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

A nostro avviso, pur mancando qui la possibilità di un raffronto col campione nazionale, ha un suo peso la particolarità del modello nord est, con piccole e medie imprese a specializzazione flessibile, in cui avere una professionalità specificatamente di tipo tecnico -si pensi alle figure di operai e tecnici specializzati- può produrre notevoli vantaggi a livello di mercato del lavoro.

### **Reddito**

La soddisfazione ha un andamento costantemente crescente: più cresce il reddito, maggiore è la soddisfazione e minore il tasso di insoddisfazione. Lo “stacco” verso una maggiore soddisfazione si ha oltre i 1500 euro. Dai risultati della regressione questa tendenza sembra essere confermata, la classe della variabile reddito in cui si ha una maggiore probabilità di risultare soddisfatti è quella tra i 1500 ed i 2000 euro. Ci sembra possa avere maggiore potere esplicativo in questo caso la teoria dei bisogni che quella delle aspettative. Osserviamo infatti che la soddisfazione cresce parallelamente alla soddisfazione di bisogni primari.

**Settore**

Il settore in cui è più alta la possibilità di avere soddisfazione è la pubblica amministrazione, seguita dal terziario/servizi. Dalle *crosstabs* il settore in cui più alto è il tasso di insoddisfazione è quello dell'industria, confermando i dati provenienti dalla letteratura e dalla ricerca sul campione nazionale (Piotto, 2005)

**Dimensione aziendale**

Come in ricerche precedenti (De Masi, Fevola, 1974), a dimensioni piccole viene associata più soddisfazione, l'insoddisfazione cresce invece all'aumentare delle dimensioni d'impresa.

**Posizione professionale/mansione**

L'area più soddisfatta è decisamente quella del lavoro autonomo: imprenditori, lavoratori in proprio e collaboratori di imprese familiari, liberi professionisti. L'area del lavoro dipendente riscontra invece una soddisfazione maggiore tra i quadri ed i dirigenti, e, in misura più ridotta, tra gli impiegati.

**5. Fattori di disagio e fattori di limitazione sul lavoro.  
Confronto tra dati nazionali e Triveneto**

La seconda fase del nostro lavoro d'analisi ha riguardato i fattori di disagio incontrati sul lavoro e gli elementi avvertiti dall'intervistato come limitazioni. Agli intervistati è stato chiesto di segnalare al massimo tre tra dodici fattori di disagio e tre fra sette fattori di limitazione avvertiti sul lavoro.

Le tabelle 4 e 5 indicano le percentuali con cui tali fattori sono stati segnalati e le differenze fra Italia e Triveneto.

**Tab. 4 Fattori di disagio incontrati nel lavoro (fino a tre indicazioni)**

<b>Fattori di disagio</b>	<b>Italia</b>	<b>Triveneto</b>	<b>Diff</b>
Lo stress	46,9%	46.9%	+ 0.5
La burocrazia interna	25,7%	24,3%	- 1. 4
La gerarchia	21.7 %;	22.9%	+1.2
La ripetitività	21.3%	19.9%	- 1. 4
I ritmi di lavoro	20,5%;	20.2%	- 0. 3
La difficoltà nei rapporti umani	16.0%;	17.7%	+1.7
I tempi di percorrenza casa/lavoro	16.0%	14.9%	-1. 1
Turni/orari di lavoro	13.5%	14.7%	+ 1.2
L'insicurezza del posto	13.3%	15.3%	+ 2
La fatica fisica	11.6%	11.3%	- 0. 3
I rischi per la salute	10.7%	16.3%	+ 5.6
I cambi di mansione o di reparto	4.9%	5.2%	+ 0.3

**Tab. 5 Risposte a :“Quanto ti senti limitato/a sul lavoro dai seguenti aspetti?” (fino a tre indicazioni)**

<b>Limitazioni sul lavoro</b>	<b>Italia</b>	<b>Triveneto</b>	<b>Diff</b>
Il limitato riconoscimento economico	46.9%;	46.9%	//
L'impossibilità di intervenire sull'organizzazione del lavoro	39.8%;	43.1%	+3.3
La difficoltà di conciliare il lavoro con le esigenze di vita	38.5%;	37.6%	- 0.9
L'impossibilità di influenzare le politiche manageriali	26.6%	25.7%	- 0.9
L'impossibilità di costruirmi nuove competenze	26.2%;	24.2%	- 2
L'impossibilità di gestire tempi e flessibilità sul lavoro	20.8%	19.4%	-1.4
La scarsa tutela offerta dal contratto	16.3%	17.3%	+1



Fra i fattori di disagio, a nostro parere vanno segnalate alcune differenze col dato nazionale, differenze che si rifanno alle specificità del “modello nord est” e ad alcune sue particolarità e contraddizioni.

Si ha un maggior peso della gerarchia (+1,2%) come fattore di disagio ed un maggior peso della limitazione relativa all'impossibilità di intervenire sull'organizzazione del lavoro (+3,3%). Quest'elemento ci sembra collegabile a modelli gestionali in parte ancora tradizionali o paternalistici spesso avvertiti nel “modello nord-est” (Bagnasco, 1988, Giaccone 2003). Si veda anche il maggior peso (+1,7%) attribuito alle difficoltà nei rapporti sociali sul luogo di lavoro.

Questo dato è comunque legato alle specificità di un contesto produttivo caratterizzato da un' alta cultura del lavoro, da specializzazione flessibile e dal dinamismo riscontrabile nei modelli socio-produttivi della famosa “terza Italia”. Si veda a tal proposito il minor peso della burocrazia (-1,4%) e della ripetitività (-1,4%), ma anche, rispetto al dato nazionale la minore percezione di impossibilità di gestire tempi e flessibilità sul lavoro (-1,4%).

Il contesto produttivo del nord est sembra quindi vivere di elementi almeno apparentemente contraddittori. Contesto in cui da diversi anni, pur in presenza di modelli gerarchici “tradizionali”, viene avvertita l'importanza della formazione e delle necessità di modernizzazione d'impresa. Si veda come la limitazione data dall'impossibilità di costruire nuove competenze ha un peso minore (-2%) rispetto al dato nazionale. Dunque luci ed ombre, in un contesto in cui viene maggiormente avvertito il peso di turni ed orari di lavoro (+1,2%), ma in cui sembra intervenire la rete di protezione rappresentata dalla famiglia (Bagnasco, 1988): si veda la sua influenza nella minore difficoltà di conciliare il lavoro con le esigenze di vita (-0,9%) e probabilmente anche per la maggiore

possibilità di gestire tempi e flessibilità sul lavoro. La rete di protezione familiare, intervenuta *ab origine* in termini di capacità di risparmio ed accumulazione di capitali nella costruzione del “modello nord est”, può permettere orari e turni particolarmente intesi con la cura di figli e nipoti.

Dai raffronti tra dati nazionali e dati del Triveneto notiamo anche una percezione di maggiore insicurezza del posto (+ 2%) e di scarsa tutela offerta dal contratto (+1%), confermando così il dato illustrato di una complessiva maggiore insicurezza rispetto al proprio posto di lavoro che derivava dal raffronto con i dati nazionali (vedi tab. 2). Qui si riflette il momento di transizione del modello nord est. Da dati recenti emerge che, per esempio, in Veneto nel 2005 le ore di cassa integrazione sono aumentate di quasi un milione, passando da 1.985.185 a 2.800.712. E chiaramente nella percezione dei rispondenti il passaggio da un periodo di espansione quasi illimitata ad un periodo più incerto ha avuto un suo peso.

Un dato che poi meriterebbe maggiore approfondimento è quello riguardante i rischi per la salute, col 16,6%, ben il 5,6% in più rispetto al dato nazionale. Il settore in cui questo disagio viene più rilevato è nettamente l'industria, riguarda quasi esclusivamente operai (62,6% sul totale di chi ha segnalato questo fattore) e, in misura nettamente minore, gli impiegati (24,8% del totale). Si avverte in percentuali consistenti in aziende oltre i 100 addetti, segnalato dal 29,6%, per toccare il 50,4% delle segnalazioni in aziende oltre i 500 addetti, percentuale in quest'ultimo caso influenzata dal settore petrolchimico di Marghera.

Il quadro che sembra emergere è quello di una condizione lavorativa nel Triveneto in cui la cultura del lavoro ha rappresentato e rappresenta una componente fondamentale, ma in cui si segnalano oggi diverse criticità.

## **6. Fattori di disagio e di limitazione sul lavoro e rapporto con la sua soddisfazione e insoddisfazione.**

Poiché il questionario rileva sia il grado di soddisfazione derivante dal lavoro, sia vari fattori di disagio e limitazione presenti nel lavoro stesso, ci è parso opportuno mettere in relazione questi ultimi con il grado complessivo di soddisfazione, in modo da tentare di individuare quali siano i fattori specifici di disagio/limitazione che generano poi insoddisfazione. L'idea è che, se la segnalazione di un certo fattore di disagio si accompagna ad un basso grado di soddisfazione lavorativa, allora evidentemente quel fattore di disagio è più di altri causa di insoddisfazione; viceversa se chi segnala un altro fattore di disagio risulta poi mediamente soddisfatto del proprio lavoro, evidentemente quel fattore di disagio non è poi tale da generare un' insoddisfazione complessiva sul lavoro. Per effettuare questa indagine ci è parso opportuno ricorrere all'analisi delle correlazioni tra fattori di disagio/limitazione e grado di soddisfazione lavorativa.<sup>2</sup> L'analisi soffre della limitazione generata dal fatto che erano segnalabili solo tre fattori di disagio e tre fattori di limitazione, quindi non è possibile delineare una mappa completa delle percezioni dei lavoratori. Tuttavia ci è sembrato che la ricchezza delle informazioni raccolte, delle scelte possibili, meritasse un'indagine che consentisse quanto meno di dare un'idea sull'incidenza di diverse tipologie di fattori di disagio<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> I fattori di disagio/limitazione sono stati ricodificati come dummy che assumono valore 1 se tale fattore è stato segnalato, 0 se tale fattore non è stato segnalato. La soddisfazione lavorativa è stata rilevata a quattro livelli, in ordine crescente a seconda del grado di soddisfazione lavorativa. Pertanto una correlazione negativa indica che alla segnalazione di quel fattore di disagio si collega un grado più basso di soddisfazione lavorativa.

<sup>3</sup> Si sottolinea che la possibilità di segnalare solo tre fattori di disagio e tre di limitazione, ha reso poco interessante l'analisi delle correlazione tra i fattori stessi di disagio: una debole correlazione tra due fattori di disagio può significare non

Il valore delle correlazioni tra fattori di disagio e limitazione con il grado di soddisfazione è esposto nelle tabelle 6 e 7. Come è spiegato in dettaglio nella nota 2, una correlazione negativa significa che coloro che hanno segnalato quel fattore di disagio hanno poi indicato un grado più basso di soddisfazione lavorativa.

**Tab. 6 Correlazione tra fattori di disagio e livelli di soddisfazione**

<b>Correlazione tra fattori di disagio e livelli di soddisfazione</b>	<b>Valore della correlazione</b>	<b>Significatività</b>
gerarchia	-,092(**)	,000
fatica fisica	-,056(*)	,025
Stress	,050(*)	,046
ritmi di lavoro	-,013	,614
ripetitività	-,220(**)	,000
rischi per la salute	-,151(**)	,000
difficoltà rapporti umani	-,038	,126
insicurezza del posto	,001	,980
cambi di mansione/reparto	-,058(*)	,020
burocrazia interna	,050(*)	,045
turni/orari di lavoro	-,136(**)	,000
Tempi di percorrenza casa/lavoro	,075(**)	,003

\*\* Correlazione significativa al 99% .

\* Correlazione significativa al 95% .

---

un'effettiva debole correlazione, ma il mancato rientrare di uno o di entrambi i fattori di disagio tra i tre rilevati. In altre parole: se due fattori di disagio vengono in genere avvertiti con simile intensità, ma uno risulta mediamente il terzo fattore nelle "graduatorie ideali" degli intervistati ed uno il quarto, verrà segnalato solo il primo, per la possibilità di indicare solo tre elementi di disagio, e ne risulterà una correlazione negativa, nonostante la vicinanza "reale" dei due fattori nelle "graduatorie".

**Tab. 7 Correlazione tra elementi di limitazione sul lavoro e livelli di soddisfazione**

<b>Correlazione tra elementi di limitazione sul lavoro e livelli di soddisfazione</b>	<b>Valore della correlazione</b>	<b>Significatività</b>
impossibilità intervento su organizzazione lavoro	-,061(*)	,019
impossibilità influenzare politiche manageriali	,097(**)	,000
scarsa tutela dal contratto	-,015	,554
impossibilità nuove competenze	-,108(**)	,000
limitato riconoscimento economico	-,037	,153
impossibilità gestire tempi/flessibilità	-,029	,259
difficoltà conciliare lavoro/vita	-,010	,687

\*\* Correlazione significativa al 99% .

\* Correlazione significativa al 95% .

Si segnalano come correlati negativamente alla soddisfazione quelle cause di disagio che, riprendendo la classificazione di Herzberg, potremmo definire “igenici”: la fatica fisica, i rischi per la salute, la ripetitività, i turni/orari di lavoro, i cambi di mansione/reparto e la gerarchia. Tutti questi fattori di disagio sono segnalati con percentuali maggiori dagli insoddisfatti.

Sono invece correlati positivamente alla soddisfazione la burocrazia e l'impossibilità di influenzare le politiche manageriali.

Ci è sembrato dunque utile come strumento interpretativo dei fattori di disagio e di limitazione sul lavoro quello di una scala nella soddisfazione dei bisogni. Nella scala dei bisogni di Herzberg la soddisfazione di determinati elementi, chiamati “igenici” (reddito, gerarchia, fatica fisica e rischi per la salute) è utile soprattutto per non produrre insoddisfazione. Rimane dunque utile il contributo dato da questo autore, con determinati elementi “igenici” in grado di evitare l'insoddisfazione ed altri “motivanti” (bisogni di

autorealizzazione, di riconoscimento sociale, di discrezionalità, di contenuto del lavoro) in grado di determinare invece soddisfazione. Una volta soddisfatti i bisogni "igienici" non si ha insoddisfazione, ma è con il raggiungimento dei bisogni "motivanti" che si crea soddisfazione. E' la stessa tesi di Maslow per cui si ha una disposizione per importanza, un ordine gerarchico, all'interno della stessa "scala di bisogni" (Maslow, 1954). Se questo autore dispone l'ordine dei bisogni fra "fisiologici", di "sicurezza", di "socialità", di "autostima", di "autorealizzazione", Herzberg in qualche modo semplifica questo modello analitico, per certi versi troppo "rigido", suddividendo i bisogni appunto in "igienici" e "motivanti" (Herzberg, 1959).

La nostra interpretazione non è però rigida, le aspettative giocano sicuramente un ruolo importante nella soddisfazione/insoddisfazione, ricordando il caso di chi ha un diploma superiore. Dall'analisi compiuta ci sembra però che il peso maggiore dei fattori di soddisfazione si leghi maggiormente ad elementi concreti, e che, soprattutto per le cause di insoddisfazione, i fattori "igienici" giochino un ruolo determinante.

## **7. Fattori di disagio e relazione con le caratteristiche individuali**

Dopo aver messo in relazione le determinanti individuali/lavorative con la soddisfazione lavorativa, quest'ultima con i fattori di disagio, si può "chiudere il cerchio", analizzando la relazione tra le caratteristiche individuali/lavorative ed i fattori di insoddisfazione e disagio sul lavoro.

Per "economia d'analisi", approfondiamo un unico aspetto che ci sembra di particolare interesse: il peso, in termini di insoddisfazione derivante dal lavoro, dei fattori legati alle capacità decisionali e di intervento del singolo lavoratore con relazione ad

alcune caratteristiche individuali e lavorative. L'impossibilità di intervento sull'organizzazione, che significa quindi mancanza di autonomia nel concreto e quotidiano svolgimento del proprio lavoro quotidiano, ha una correlazione negativa e significativa al 95% (-0,61%) con la soddisfazione sul lavoro. Questo disagio ha un andamento crescente per età, fino ai cinquantenni, per poi invertire completamente l'andamento: questa fonte di insoddisfazione è segnalata dal 27,4% nella fascia 18-24 anni, dal 36,8% in quella 25-34, fino ad arrivare al 41,2% nella fascia dei 45-54. La percezione di questo disagio praticamente si dimezza (24%) nella fascia immediatamente successiva, quella dei 55-64 anni. Il rapporto con il titolo di studio è diverso: l'impossibilità di intervento sull'organizzazione viene avvertita poco da chi ha un titolo particolarmente basso (licenza elementare 14,1%, scuola media 28,2%), accomuna poi a percentuali molto simili e molto alte chi ha una formazione di tipo professionale o un diploma di scuola media superiore, ma anche chi ha una laurea (rispettivamente 40,2%, 39,5% e 38,5%), è poi poco segnalata da chi ha avuto la possibilità di arrivare ad un dottorato di ricerca o ad una specializzazione post-laurea (21,2%). Questa mancanza di autonomia viene poi avvertita maggiormente nella pubblica amministrazione (47,4%), seguita dall'industria (42,5%), terziario (36,9%) e con le percentuali più basse (26,7%) in agricoltura.

Analizziamo ora un fattore di limitazione vicino alla mancanza di autonomia nell'organizzazione del lavoro, ma con contenuti e caratteristiche diverse: l'impossibilità di influenzare le politiche manageriali, che sostanzialmente significa l'impossibilità di influenzare le scelte strategiche e generali dell'azienda in cui si lavora. Questo elemento di limitazione sul lavoro ha invece una correlazione positiva con la soddisfazione. Questo fattore di disagio viene avvertito con un andamento simile all'impossibilità di

intervenire sull'organizzazione del lavoro: ha un andamento crescente al crescere dell'età (24,9% per la classe 35-44, 25% per la classe 45-54) per poi diminuire decisamente con la fascia di piena maturità professionale, oltre i 54 anni (14,4%). Vedendo però l'andamento con il titolo di studio, questa limitazione viene avvertita molto poco da chi possiede una licenza elementare o una licenza media (5,4% e 10,7%), poi però la tendenza, diversamente rispetto all'impossibilità di intervento sul lavoro, viene avvertita maggiormente da chi ha un diploma rispetto a chi ha un titolo professionale (26,1% contro il 17,9%), cresce leggermente con la laurea (28%) e decisamente per chi ha una specializzazione molto alta, dottorato o specializzazione post-laurea. A differenza dell'impossibilità di influenzare l'organizzazione del lavoro, cresce con l'aumentare del reddito e viene poi avvertita principalmente dalle figure come i quadri direttivi (51,9%) e nettamente meno invece nelle mansioni meno qualificate ed incentivate come gli operai (17,%).

## **8. Conclusioni**

Le numerose analisi condotte hanno fornito spunti di diversa natura. Vediamo qui alcuni degli aspetti che ci sembrano più interessanti tra quelli emersi dall'analisi.

Sul piano del dibattito teorico il risultato forse più interessante dell'indagine condotta è la conferma del ruolo determinante rivestito dai fattori che Herzberg definisce "igienici" (cioè, potremmo dire, fisici, materiali) nel determinare l'insoddisfazione lavorativa, ma con un ruolo determinante assunto dalle aspettative, la cui mancata realizzazione è un fattore di insoddisfazione centrale.

L'indagine condotta consente anche di fornire un quadro sullo "stato del lavoro" in Italia e nel Triveneto in particolare.



In Italia sembra esistere un grado di soddisfazione lavorativa decrescente rispetto al passato ed inferiore rispetto ad altri paesi europei. Riferendoci all'analisi del Triveneto, a fronte di una fiducia nelle capacità del mercato di fare incontrare domanda e offerta di lavoro, c'è una forte percezione di insicurezza del lavoro. Il deterioramento della situazione lavorativa sembra confermato dal più alto grado di soddisfazione dei più anziani e dall'alto grado di insoddisfazione delle fasce di mezza età, segno che, al crescere delle logiche aspettative derivanti da una lunga carriera lavorativa, non migliora la situazione lavorativa. Anche il titolo di studio, almeno a livello intermedio (diploma superiore) non sembra permettere una corrispondenza tra aspettative e realtà. La condizione del lavoro autonomo rimane decisamente privilegiata e sfavorita quella del lavoro operaio. Sono infatti i fattori di pesantezza fisica del lavoro a rimanere le principali cause di disagio e insoddisfazione, a cui si affianca la mancanza di autonomia e di impossibilità di intervenire sull'organizzazione lavorativa, disagio sentito questo in maniera particolarmente acuta dai lavoratori di mezza età e dagli alti livelli di istruzione. Fonte di insoddisfazione è anche l'impossibilità di costruirsi nuove competenze. Il quadro che emerge è dunque quello di una situazione lavorativa complessivamente poco in grado di soddisfare le aspettative e poco in grado di generare una reale crescita e un miglioramento delle condizioni all'aumentare dell'esperienza lavorativa.



## Riferimenti Bibliografici

Carrieri, M., Damiano C., Ugolini B (a cura di), *Il lavoro che cambia. La più vasta ricerca sui lavoratori italiani*, Ediesse, Roma 2005.

Bagnasco A., *La costruzione sociale del mercato*, Il Mulino, Bologna, 1988.

Clark, A.E., *Measures of job satisfaction - What makes a good job? Evidence from OECD countries*, Labour Market and Social Policy - Occasional Paper No. 34, OECD, Paris, 1998.

Clark A.E. ,Oswald A.J., *Satisfaction and Comparison Income*, Journal of Public Economics , 61, 1996.

Commission of the European Communities, *Improving quality in work: a review of recent progress*, Communication from the Commission to the Council, The European Parliament, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Brussels, 2003.

De Man H., *La gioia nel lavoro*, Laterza, Bari, 1931 (*Der Kampf um die Arbeitsfreude*, 1927).

De Masi D., Fevola G., *I lavoratori nell'industria italiana*, Franco Angeli, Milano, 1974.

Diaz-Serrano L., Cabral Vieira J.A., *Low pay, higher pay and job satisfaction within the European Union: Empirical evidence from*

*fourteen countries* , [IZA Discussion Papers](#) No. 1558, Institute for the Study of Labour (IZA), 2005.

Gazioglu, S., Tansel A., *Job satisfaction in Britain: Individual and job-related factors* , Economic Research Centre Working Papers in Economics 03/03, Ankara, 2002.

Giaccone M., *Modelli divergenti di relazioni industriali. Il Veneto negli anni '90*, Sociologia del Lavoro, n. 81, 2003.

Herzberg F., *The Motivation to Work*, New York, Wiley & Son, 1959.

Katz A, *Soddisfazioni e insoddisfazioni nel lavoro industriale*, in *Sociologia industriale e dell'organizzazione*, Milano, Feltrinelli, 1970 (*Satisfaction and Deprivation in Industrial Life*, 1954).

Istat, *Rapporto sull'Italia*, il Mulino, Bologna, 2001.

Istat, *Forze di lavoro media 2002 e 2003*.

Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro I trimestre 2006*, disponibile sul sito [www.istat.it](http://www.istat.it).

Mann F., *A Study of Work Satisfactions as a Function of the Discrepancy between Inferred Aspirations and Achievement*, Ann Arbor, University of Michigan, 1953.

Maslow A. M., *Motivazione e personalità*, Armando, Roma, 1973 (*Motivation and Personality*, 1954).

Piotto I., *Come vivono il lavoro*, in Carrieri, M., Damiano C., Ugolini B (a cura di), *Il lavoro che cambia. La più vasta ricerca sui lavoratori italiani*, Ediesse, Roma 2005.

Rose, M., 'Good deal, bad deal? Job satisfaction in occupations', *Work Employment and Society*, Vol. 17, No. 3, 2003.

Zaleznik A., Christensen C. R., Roethlisberger F. J., *Motivazioni, produttività e soddisfazione nel lavoro*, il Mulino, Bologna, 1964 (The motivation, productivity, and satisfaction of workers, 1954).



## Appendice

Come si è detto nel par.4, nell'analizzare il legame tra fattori individuali e lavorativi con la soddisfazione lavorativa si è fatto ricorso anche ad un'analisi statistica multivariata. Poiché la variabile dipendente non è continua o cardinale, bensì ordinale (soddisfatti/insoddisfatti) siamo ricorsi ad regressione logistica binomiale. Abbiamo quindi ricodificato la variabile dipendente, originariamente strutturata in 4 modalità (molto, abbastanza, poco, per niente) in una variabile binaria, in cui polarizzare l'area della soddisfazione e quella dell' insoddisfazione (molto/abbastanza e poco per niente).

Poiché nel questionario caratteristiche come età, reddito, dimensione d'impresa sono state rilevate per classi, è stato necessario fare ricorso anche in questi casi a delle variabili *dummy*, oltre che naturalmente per le variabili per loro natura categoriche, come sesso, titolo di studio, settore lavorativo, posizione lavorativa, tipologia di contratto di lavoro.

Nel modello di regressione la modalità *dummy* esclusa, e quindi termine di riferimento, è stata quella che, nelle *crosstabs*, risultava quella con la più alta percentuale di poco o per nulla soddisfatti, a condizione che fosse una categoria abbastanza numerosa. Ad esempio, tra le varie posizioni professionali, senza considerare le categorie "minori", cioè con pochi soggetti, quella in cui la percentuale di poco o per nulla soddisfatti è rappresentata dagli operai. Quindi nella regressione è stata esclusa la *dummy* "operai", in modo da avere un confronto di tutte le altre categorie con questa. C'è un'eccezione, il titolo di studio: con le *crosstabs* i meno soddisfatti risultano i privi di titolo di studio/licenza elementare. Ma, effettuando la regressione ed eliminando questa

dummy, si vede che i diplomati hanno segno negativo, cioè che sono meno soddisfatti di coloro che non possiedono nessun titolo di studio o al massimo la licenza elementare<sup>4</sup>. Può accadere naturalmente che il risultato di un'analisi bivariata (come è la crosstabs) sia diverso da un'analisi multivariata (come la regressione). Così, nella regressione sono stati eliminati i diplomati (titolo di studio scuola superiore) e dunque il confronto avviene con questi (tra l'altro, eliminando la fascia di coloro senza nessun titolo o con licenza elementare, nessuna dummy relativa al titolo di studio risultava significativa).

Tutte le caratteristiche considerate presentano almeno una categoria significativa al 95% e tutte danno un contributo positivo alle statistiche sulla validità complessiva del modello (quale lo pseudo-R<sup>2</sup> di Nagelkerke). Tuttavia dal modello finale si è preferito escludere la tipologia di contratto, perchè il suo contributo alle statistiche sulla validità complessiva del modello risultava modesto, mentre causava un notevole abbassamento della significatività di molte altre variabili.

La tabella A1 mostra i risultati del modello ottimale di regressione logistica. Segue una descrizione delle variabili incluse nel modello.

---

<sup>4</sup> Si è proceduto in questo modo anche perché, eliminando la dummy "nessun titolo/licenza elementare", nessuna dummy inserita risultava significativa.



**Tab. A1 Regressione logistica binomiale sulla probabilità si sentirsi soddisfatti del proprio lavoro vs la probabilità di sentirsi insoddisfatti**

Variabile	B	St.err.	Wald	Sig.	Exp (B)
<b>Sesso (refer.: donna)</b>					
Uomo	,285*	,166	2,927	,087	1,329
<b>Età (refer.: anni_45_54)</b>					
anni_fino_24	,846**	,352	5,769	,016	2,330
anni_25_34	,385**	,192	4,011	,045	1,469
anni_35_44	,077	,160	,231	,631	1,080
anni_oltre_55	,426	,390	1,192	,275	1,531
Rif. : anni_45_54					
<b>Titolo di studio (refer.: Diploma_scuola_sup)</b>					
ness_element	,485	,376	1,663	,197	1,624
licenza_media	,411**	,192	4,564	,033	1,508
titolo_profess	,740***	,206	12,904	,000	2,097
Laurea	,217	,214	1,027	,311	1,243
Dottorato	,673	,644	1,092	,296	1,960
Rif.: diploma scuola media sup.					
<b>Reddito (refer.: redd_1)</b>					
redd_2	,907**	,424	4,568	,033	2,477
redd_3	1,011**	,441	5,254	,022	2,749
redd_4	1,357***	,492	7,594	,006	3,883
redd_5	,988	,608	2,637	,104	2,685
Rif.: redd_1					
<b>Settore (refer.: industria)</b>					
agricoltura	,862	,668	1,664	,197	2,367
terziario_servizi	,438**	,177	6,153	,013	1,550

Segue tab A!

pubbl_amm	,812***	,198	16,885	,000	2,253
Rif.: industria					
<b>N. addetti posto di lavoro (refer.: oltre 500)</b>					
addetti_fino_15	,556**	,237	5,499	,019	1,743
addetti_16_99	,558***	,185	9,113	,003	1,746
addetti_100_499	,343**	,163	4,414	,036	1,409
Rif.: addetti_oltre 500					
<b>Posiz. Lavorat. (refer. operaio)</b>					
dirigente	1,023*	,613	2,787	,095	2,780
quadro	1,188***	,320	13,773	,000	3,281
impiegato	,699***	,170	16,893	,000	2,012
apprendista	-,626	,451	1,924	,165	,535
imprenditore	2,079**	1,053	3,896	,048	7,998
libero_profess	1,515**	,640	5,598	,018	4,551
lav_proprio_coaud	2,261**	1,045	4,679	,031	9,595
socio_coop	,381	,676	,316	,574	1,463
Rif.: operaio					
<b>Costante</b>	- 1,451***	,481	9,114	,003	,234

Var. dipendente: 0 = per nulla o poco soddisfatto; 1 = abbastanza o molto soddisfatto.

\* Significatività al 90% \*\* Significatività al 95% \*\*\*Significatività al 99%

N = 1509

Pseudo R<sup>2</sup> Nagelkerke = 0,134

*Descrizione delle variabili indipendenti inserite nel modello di regressione*

**Età:** “fino ai 24 anni”, “dai 25 ai 34 anni”, “45-54 anni” (dummy esclusa), “oltre i 54 anni”.

**Titolo di studio:** “nessun titolo o licenza elementare”, “licenza media”, “titolo/corsi professionali”, “diploma di scuola superiore” (dummy esclusa), “titolo universitario (laurea, diploma universitario, laurea breve)”, “dottorato o specializzazione post-laurea”.

**Reddito:** “meno di 500 euro” (dummy esclusa), “tra 500 e 1000 euro”, “tra 1000 e 1500 euro”, “tra 1500 e 2000 euro”, “più di 2000 euro”.

**Settore:** “agricoltura”, “industria” (dummy esclusa), “terziario/ servizi privati”, “pubblica amministrazione”.

**Dimensioni d'impresa:** “fino ai 15 addetti”, “dai 16 ai 99 addetti”, “dai 100 ai 499 addetti”, “oltre i 500 addetti” (rispetto alle modalità della variabile originaria abbiamo accorpato le seguenti modalità: “fino a 5 addetti” assieme a “dai 6 ai 15 addetti”; “da 16 a 49 addetti” con “da 50 a 99 addetti”; “da 50 a 99 addetti” con “da 100 a 249 addetti” e con “da 250 a 499 addetti”).

**Posizione professionale/mansione:** (alle dipendenze come) “dirigente”, “direttivo/quadro”, “impiegato o intermedio”, “operaio (o qualifiche assimilate)” (dummy esclusa), “apprendista”; (autonomo come) “imprenditore”, “libero professionista”, “lavoratore in proprio/coadiuvante in un'impresa familiare”. (rispetto alle modalità della variabile originaria abbiamo accorpato le seguenti modalità: i “lavoratori a domicilio per conto di imprese” assieme a “operai”, i “coadiuvante in un'impresa familiare” assieme a “lavoratore in proprio”).



WORKING PAPERS DEL DIPARTIMENTO

- 1988, 3.1 Guido CELLA  
*Linkages e moltiplicatori input-output.*
- 1989, 3.2 Marco MUSELLA  
*La moneta nei modelli di inflazione da conflitto.*
- 1989, 3.3 Floro E. CAROLEO  
*Le cause economiche nei differenziali regionali del tasso di disoccupazione.*
- 1989, 3.4 Luigi ACCARINO  
*Attualità delle illusioni finanziarie nella moderna società.*
- 1989, 3.5 Sergio CESARATTO  
*La misurazione delle risorse e dei risultati delle attività innovative: una valutazione dei risultati dell'indagine CNR- ISTAT sull'innovazione tecnologica.*
- 1990, 3.6 Luigi ESPOSITO - Pasquale PERSICO  
*Sviluppo tecnologico ed occupazionale: il caso Italia negli anni '80.*
- 1990, 3.7 Guido CELLA  
*Matrici di contabilità sociale ed analisi ambientale.*
- 1990, 3.8 Guido CELLA  
*Linkages e input-output: una nota su alcune recenti critiche.*
- 1990, 3.9 Concetto Paolo VINCI  
*I modelli econometrici sul mercato del lavoro in Italia.*
- 1990, 3.10 Concetto Paolo VINCI  
*Il dibattito sul tasso di partecipazione in Italia: una rivisitazione a 20 anni di distanza.*
- 1990, 3.11 Giuseppina AUTIERO  
*Limiti della coerenza interna ai modelli con la R.E.H..*
- 1990, 3.12 Gaetano Fausto ESPOSITO  
*Evoluzione nei distretti industriali e domanda di istituzione.*
- 1990, 3.13 Guido CELLA  
*Measuring spatial linkages: input-output and shadow prices.*
- 1990, 3.14 Emanuele SALSANO  
*Seminari di economia.*

- 1990, 3.15 Emanuele SALSANO  
*Investimenti, valore aggiunto e occupazione in Italia in contesto biregionale: una prima analisi dei dati 1970/1982.*
- 1990, 3.16 Alessandro PETRETTO- Giuseppe PISAURO  
*Uniformità vs selettività nella teoria della ottima tassazione e dei sistemi tributari ottimali.*
- 1990, 3.17 Adalgiso AMENDOLA  
*Inflazione, disoccupazione e aspettative. Aspetti teorici dell'introduzione di aspettative endogene nel dibattito sulla curva di Phillips.*
- 1990, 3.18 Pasquale PERSICO  
*Il Mezzogiorno e le politiche di sviluppo industriale.*
- 1990, 3.19 Pasquale PERSICO  
*Priorità delle politiche strutturali e strategie di intervento.*
- 1990, 3.20 Adriana BARONE - Concetto Paolo VINCI  
*La produttività nella curva di Phillips.*
- 1990, 3.21 Emiddio GALLO  
*Varianze ed invarianze socio-spaziali nella transizione demografica dell'Italia post-industriale.*
- 1991, 3.22 Alfonso GAMBARDELLA  
*I gruppi etnici in Nicaragua. Autonomia politica ed economica.*
- 1991, 3.23 Maria SCATTAGLIA  
*La stima empirica dell'offerta di lavoro in Italia: una rassegna.*
- 1991, 3.24 Giuseppe CELI  
*La teoria delle aree valutarie: una rassegna.*
- 1991, 3.25 Paola ADINOLFI  
*Relazioni industriali e gestione delle risorse umane nelle imprese italiane.*
- 1991, 3.26 Antonio e Bruno PELOSI  
*Sviluppo locale ed occupazione giovanile: nuovi bisogni formativi.*
- 1991, 3.27 Giuseppe MARIGLIANO  
*La formazione del prezzo nel settore dell'intermediazione commerciale.*
- 1991, 3.28 Maria PROTO  
*Risorse naturali, merci e ambiente: il caso dello zolfo.*
- 1991, 3.29 Salvatore GIORDANO  
*Ricerca sullo stato dei servizi nelle industrie del salernitano.*

- 1992, 3.30 Antonio LOPES  
*Crisi debitoria e politiche macroeconomiche nei paesi in via di sviluppo negli anni 80.*
- 1992, 3.31 Antonio VASSILLO  
*Circuiti economici semplici, complessi, ed integrati.*
- 1992, 3.32 Gaetano Fausto ESPOSITO  
*Imprese ed istituzioni nel Mezzogiorno: spunti analitici e modalità di relazione.*
- 1992, 3.33 Paolo COCCORESE  
*Un modello per l'analisi del sistema pensionistico.*
- 1994, 3.34 Aurelio IORI  
*Il comparto dei succhi di agrumi: un caso di analisi interorganizzativa.*
- 1994, 3.35 Nicola POSTIGLIONE  
*Analisi multicriterio e scelte pubbliche.*
- 1994, 3.36 Adriana BARONE  
*Cooperazione nel dilemma del prigioniero ripetuto e disoccupazione involontaria.*
- 1994, 3.37 Adriana BARONE  
*Le istituzioni come regolarità di comportamento.*
- 1994, 3.38 Maria Giuseppina LUCIA  
*Lo sfruttamento degli idrocarburi offshore tra sviluppo economico e tutela dell'ambiente.*
- 1994, 3.39 Giuseppina AUTIERO  
*Un'analisi di alcuni dei limiti strutturali alle politiche di stabilizzazione nei LCDs.*
- 1994, 3.40 Bruna BRUNO  
*Modelli di contrattazione salariale e ruolo del sindacato.*
- 1994, 3.41 Giuseppe CELI  
*Cambi reali e commercio estero: una riflessione sulle recenti interpretazioni teoriche.*
- 1995, 3.42 Alessandra AMENDOLA, M. Simona ANDREANO  
*The TAR models: an application on italian financial time series.*
- 1995, 3.43 Leopoldo VARRIALE  
*Ambiente e turismo: Parco dell'Iguazù - Argentina.*

- 1995, 3.44 A. PELOSI, R. LOMBARDI  
*Fondi pensione: equilibrio economico-finanziario delle imprese.*
- 1995, 3.45 Emanuele SALSANO, Domenico IANNONE  
*Economia e struttura produttiva nel salernitano dal secondo dopoguerra ad oggi.*
- 1995, 3.46 Michele LA ROCCA  
*Empirical likelihood and linear combinations of functions of order statistics.*
- 1995, 3.47 Michele LA ROCCA  
*L'uso del bootstrap nella verosimiglianza empirica.*
- 1996, 3.48 Domenico RANESI  
*Le politiche CEE per lo sviluppo dei sistemi locali: esame delle diverse tipologie di intervento e tentativo di specificazione tassonomica.*
- 1996, 3.49 Michele LA ROCCA  
*L'uso della verosimiglianza empirica per il confronto di due parametri di posizione.*
- 1996, 3.50 Massimo SPAGNOLO  
*La domanda dei prodotti della pesca in Italia.*
- 1996, 3.51 Cesare IMBRIANI, Filippo REGANATI  
*Macroeconomic stability and economic integration. The case of Italy.*
- 1996, 3.52 Annarita GERMANI  
*Gli effetti della mobilitazione della riserva obbligatoria. Analisi sull'efficienza del suo utilizzo.*
- 1996, 3.53 Massimo SPAGNOLO  
*A model of fish price formation in the north sea and the Mediterranean.*
- 1996, 3.54 Fernanda MAZZOTTA  
*RTFL: problemi e soluzioni per i dati Panel.*
- 1996, 3.55 Angela SPAGNUOLO  
*Concentrazione industriale e dimensione del mercato: il ruolo della spesa per pubblicità e R&D.*
- 1996, 3.56 Giuseppina AUTIERO  
*The economic case for social norms.*
- 1996, 3.57 Francesco GIORDANO  
*Sulla convergenza degli stimatori Kernel.*
- 1996, 3.58 Tullio JAPPELLI, Marco PAGANO  
*The determinants of saving: lessons from Italy.*



- 1997, 3.59 Tullio JAPPELLI  
*The age-wealth profile and the life-cycle hypothesis: a cohort analysis with a time series of cross sections of Italian households.*
- 1997, 3.60 Marco Antonio MONACO  
*La gestione dei servizi di pubblico interesse.*
- 1997, 3.61 Marcella ANZOLIN  
*L'albero della qualità dei servizi pubblici locali in Italia: metodologie e risultati conseguiti.*
- 1997, 3.62 Cesare IMBRIANI, Antonio LOPES  
*Intermediazione finanziaria e sistema produttivo in un'area dualistica. Uno studio di caso.*
- 1997, 3.63 Tullio JAPPELLI  
*Risparmio e liberalizzazione finanziaria nell'Unione europea.*
- 1997, 3.64 Alessandra AMENDOLA  
*Analisi dei dati di sopravvivenza.*
- 1997, 3.65 Francesco GIORDANO, Cira PERNA  
*Gli stimatori Kernel per la stima non parametrica della funzione di regressione.*
- 1997, 3.66 Biagio DI SALVIA  
*Le relazioni marittimo-commerciali nell'imperiale regio litorale austriaco nella prima metà dell'800.*  
*I. Una riclassificazione delle Tafeln zur Statistik der Österreichischen Monarchie.*
- 1997, 3.67 Alessandra AMENDOLA  
*Modelli non lineari di seconda e terza generazione: aspetti teorici ed evidenze empiriche.*
- 1998, 3.68 Vania SENA  
*L'analisi econometrica dell'efficienza tecnica. Un'applicazione agli ospedali italiani di zona.*
- 1998, 3.69 Domenico CERBONE  
*Investimenti irreversibili.*
- 1998, 3.70 Antonio GAROFALO  
*La riduzione dell'orario di lavoro è una soluzione al problema disoccupazione: un tentativo di analisi empirica.*
- 1998, 3.71 Jacqueline MORGAN, Roberto RAUCCI  
*New convergence results for Nash equilibria.*

- 1998, 3.72 Rosa FERRENTINO  
*Niels Henrik Abel e le equazioni algebriche.*
- 1998, 3.73 Marco MICOCCI, Rosa FERRENTINO  
*Un approccio markoviano al problema della valutazione delle opzioni.*
- 1998, 3.74 Rosa FERRENTINO, Ciro CALABRESE  
*Rango di una matrice di dimensione  $K$ .*
- 1999, 3.75 Patrizia RIGANTI  
*L'uso della valutazione contingente per la gestione del patrimonio culturale: limiti e potenzialità.*
- 1999, 3.76 Annamaria NESE  
*Il problema dell'inefficienza nel settore dei musei: tecniche di valutazione.*
- 1999, 3.77 Gianluigi COPPOLA  
*Disoccupazione e mercato del lavoro: un'analisi su dati provinciali.*
- 1999, 3.78 Alessandra AMENDOLA  
*Un modello soglia con eteroschedasticità condizionata per tassi di cambio.*
- 1999, 3.79 Rosa FERRENTINO  
*Su un'applicazione della trasformata di Laplace al calcolo della funzione asintotica di non rovina.*
- 1999, 3.80 Rosa FERRENTINO  
*Un'applicazione della trasformata di Laplace nel caso di una distribuzione di Erlang.*
- 1999, 3.81 Angela SPAGNUOLO  
*Efficienza e struttura degli incentivi nell'azienda pubblica: il caso dell'industria sanitaria.*
- 1999, 3.82 Antonio GAROFALO, Cesare IMBRIANI, Concetto Paolo VINCI  
*Youth unemployment: an insider-outsider dynamic approach.*
- 1999, 3.83 Rosa FERRENTINO  
*Un modello per la determinazione del tasso di riequilibrio in un progetto di fusione tra banche.*
- 1999, 3.84 DE STEFANIS, PORZIO  
*Assessing models in frontier analysis through dynamic graphics.*
- 1999, 3.85 Annunziato GESUALDI  
*Inflazione e analisi delle politiche fiscali nell'U.E..*
- 1999, 3.86 R. RAUCCI, L. TADDEO  
*Dalle equazioni differenziali alle funzioni  $e^x$ ,  $\log x$ ,  $a^x$ ,  $\log_a x$ ,  $x^x$ .*

- 1999, 3.87 Rosa FERRENTINO  
*Sulla determinazione di numeri aleatori generati da equazioni algebriche.*
- 1999, 3.88 C. PALMISANI, R. RAUCCI  
*Sulle funzioni circolari: una presentazione non classica.*
- 2000, 3.89 Giuseppe STORTI, Pierluigi FURCOLO, Paolo VILLANI  
*A dynamic generalized linear model for precipitation forecasting.*
- 2000, 3.90 Rosa FERRENTINO  
*Un procedimento risolutivo per l'equazione di Dickson.*
- 2000, 3.91 Rosa FERRENTINO  
*Un'applicazione della mistura di esponenziali alla teoria del rischio.*
- 2000, 3.92 Francesco GIORDANO, Michele LA ROCCA, Cira PERNA  
*Bootstrap variance estimates for neural networks regression models.*
- 2000, 3.93 Alessandra AMENDOLA, Giuseppe STORTI  
*A non-linear time series approach to modelling asymmetry in stock market indexes.*
- 2000, 3.94 Rosa FERRENTINO  
*Sopra un'osservazione di De Vylder.*
- 2000, 3.95 Massimo SALZANO  
*Reti neurali ed efficacia dell'intervento pubblico: previsioni dell'inquinamento da traffico nell'area di Villa S. Giovanni.*
- 2000, 3.96 Angela SPAGNUOLO  
*Concorrenza e deregolamentazione nel mercato del trasporto aereo in Italia.*
- 2000, 3.97 Roberto RAUCCI, Luigi TADDEO  
*Teoremi ingannevoli.*
- 2000, 3.98 Francesco GIORDANO  
*Una procedura per l'inizializzazione dei pesi delle reti neurali per l'analisi del trend.*
- 2001, 3.99 Angela D'ELIA  
*Some methodological issues on multivariate modelling of rank data.*
- 2001, 3.100 Roberto RAUCCI, Luigi TADDEO  
*Nuove classi di funzioni scalari quasiconcave generalizzate: caratterizzazioni ed applicazioni a problemi di ottimizzazione.*
- 2001, 3.101 Adriana BARONE, Annamaria NESE  
*Some insights into night work in Italy.*
- 2001, 3.102 Alessandra AMENDOLA, Marcella NIGLIO

*Predictive distributions of nonlinear time series models.*

- 2001, 3.103 Roberto RAUCCI  
*Sul concetto di certo equivalente nella teoria HSSB.*
- 2001, 3.104 Roberto RAUCCI, Luigi TADDEO  
*On stackelberg games: a result of unicity.*
- 2001, 3.105 Roberto RAUCCI  
*Una definizione generale e flessibile di insieme limitato superiormente in  $\mathfrak{R}^n$*
- 2001, 3.106 Roberto RAUCCI  
*Stretta quasiconcavit  nelle forme funzionali flessibili.*
- 2001, 3.107 Roberto RAUCCI  
*Sugli insiemi limitati in  $\mathfrak{R}^m$  rispetto ai coni.*
- 2001, 3.108 Roberto RAUCCI  
*Monotonie, isotonie e indecomponibilit  deboli per funzioni a valori vettoriali con applicazioni.*
- 2001, 3.109 Roberto RAUCCI  
*Generalizzazioni del concetto di debole Kuhn-Tucker punto-sella.*
- 2001, 3.110 Antonia Rosa GURRIERI, Marilene LORIZIO  
*Le determinanti dell'efficienza nel settore sanitario. Uno studio applicato.*
- 2001, 3.111 Gianluigi COPPOLA  
*Studio di una provincia meridionale attraverso un'analisi dei sistemi locali del lavoro. Il caso di Salerno.*
- 2001, 3.112 Francesco GIORDANO  
*Reti neurali per l'analisi del trend: un approccio per identificare la topologia della rete.*
- 2001, 3.113 Marcella NIGLIO  
*Nonlinear time series models with switching structure: a comparison of their forecast performances.*
- 2001, 3.114 Damiano FIORILLO  
*Capitale sociale e crescita economica. Review dei concetti e dell'evidenza empirica.*
- 2001, 3.115 Roberto RAUCCI, Luigi TADDEO  
*Generalizzazione del concetto di continuit  e di derivabilit .*
- 2001, 3.116 Marcella NIGLIO  
*Ricostruzione dei dati mancanti in serie storiche climatiche.*

- 2001, 3.117 Vincenzo VECCHIONE  
*Mutamenti del sistema creditizio in un'area periferica.*
- 2002, 3.118 Francesco GIORDANO, Michele LA ROCCA, Cira PERNA  
*Bootstrap variable selection in neural network regression models.*
- 2002, 3.119 Roberto RAUCCI, Luigi TADDEO  
*Insiemi debolmente convessi e concavità in senso generale.*
- 2002, 3.120 Vincenzo VECCHIONE  
*Know how locali e percorsi di sviluppo in aree e settori marginali.*
- 2002, 3.121 Michele LA ROCCA, Cira PERNA  
*Neural networks with dependent data.*
- 2002, 3.122 Pietro SENESI  
*Economic dynamics: theory and policy. A stability analysis approach.*
- 2002, 3.123 Gianluigi COPPOLA  
*Stima di un indicatore di pressione ambientale: un'applicazione ai comuni della Campania.*
- 2002, 3.124 Roberto RAUCCI  
*Sull'esistenza di autovalori e autovettori positivi anche nel caso non lineare.*
- 2002, 3.125 Maria Carmela MICCOLI  
*Identikit di giovani lucani.*
- 2002, 3.126 Sergio DESTEFANIS, Giuseppe STORTI  
*Convexity, productivity change and the economic performance of countries.*
- 2002, 3.127 Giovanni C. PORZIO, Maria Prosperina VITALE  
*Esplorare la non linearità nei modelli Path.*
- 2002, 3.128 Rosa FERRENTINO  
*Sulla funzione di Seal.*
- 2003, 3.129 Michele LA ROCCA, Cira PERNA  
*Identificazione del livello intermedio nelle reti neurali di tipo feedforward.*
- 2003, 3.130 Alessandra AMENDOLA, Marcella NIGLIO, Cosimo VITALE  
*The exact multi-step ahead predictor of SETARMA models.*
- 2003, 3.131 Mariangela BONASIA  
*La dimensione ottimale di un sistema pensionistico: means tested vs programma universale.*
- 2003, 3.132 Annamaria NESE  
*Abitazione e famiglie a basso reddito.*

- 2003, 3.133 Maria Lucia PARRELLA  
*Le proprietà asintotiche del Local Polynomial Bootstrap.*
- 2003, 3.134 Silvio GIOVE, Maurizio NORDIO, Stefano SILVONI  
*Stima della prevalenza dell'insufficienza renale cronica con reti bayesiane: analisi costo efficacia delle strategie di prevenzione secondaria.*
- 2003, 3.135 Massimo SALZANO  
*Globalization, complexity and the holism of the italian school of public finance.*
- 2003, 3.136 Giuseppina AUTIERO  
*Labour market institutional systems and unemployment performance in some Oecd countries.*
- 2003, 3.137 Marisa FAGGINI  
*Recurrence analysis for detecting non-stationarity and chaos in economic times series.*
- 2003, 3.138 Marisa FAGGINI, Massimo SALZANO  
*The reverse engineering of economic systems. Tools and methodology.*
- 2003, 3.139 Rosa FERRENTINO  
*In corso di pubblicazione.*
- 2003, 3.140 Rosa FERRENTINO, Roberto RAUCCI  
*Sui problemi di ottimizzazione in giochi di Stackelberg ed applicazioni in modelli economici.*
- 2003, 3.141 Carmine SICA  
*In corso di pubblicazione.*
- 2004, 3.142 Sergio DESTEFANIS, Antonella TADDEO, Maurizio TORNATORE  
*The stock of human capital in the Italian regions.*
- 2004, 3.143 Elena Laureana DEL MERCATO  
*Edgeworth equilibria with private provision of public good.*
- 2004, 3.144 Elena Laureana DEL MERCATO  
*Externalities on consumption sets in general equilibrium.*
- 2004, 3.145 Rosa FERRENTINO, Roberto RAUCCI  
*Su alcuni criteri delle serie a termini non negativi.*
- 2004, 3.146 Rosa FERRENTINO, Roberto RAUCCI  
*Legame tra le soluzioni di Minty e di Stempacenhia nelle disequazioni variazionali.*

- 2004, 3.147 Gianluigi COPPOLA  
*In corso di pubblicazione.*
- 2004, 3.148 Massimo Spagnolo  
*The Importance of Economic Incentives in Fisheries Management*
- 2004, 3.149 F. Salsano  
*La politica monetaria in presenza di non perfetta osservabilità degli obiettivi del banchiere centrale.*
- 2004, 3.150 A. Vita  
*La dinamica del cambiamento nella rappresentazione del territorio. Una mappa per i luoghi della Valle dell'Irno.*
- 2004, 3.151 Celi  
*Empirical Explanation of vertical and horizontal intra-industry trade in the UK: a comment.*
- 2004, 3.152 Amendola – P. Vitale  
*Self-Assessment and Career Choices: An On-line resource for the University of Salerno.*
- 2004, 3.153 A. Amendola – R. Troisi  
*Introduzione all'economia politica dell'organizzazione: nozioni ed applicazioni.*
- 2004, 3.154 A. Amendola – R. Troisi  
*Strumenti d'incentivo e modelli di gestione del personale volontario nelle organizzazioni non profit.*
- 2004, 3.155 Lavinia Parisi  
*La gestione del personale nelle imprese manifatturiere della provincia di Salerno.*
- 2004, 3.156 Angela Spagnuolo – Silvia Keller  
*La rete di accesso all'ultimo miglio: una valutazione sulle tecnologie alternative.*
- 2005, 3.157 Davide Cantarelli  
*Elasticities of Complementarity and Substitution in Some Functional Forms. A Comparative Review.*
- 2005, 3.158 Pietro Coretto – Giuseppe Storti  
*Subjective Expectations in Economics: a Statistical overview of the main findings.*
- 2005, 3.159 Pietro Coretto – Giuseppe Storti  
*Moments based inference in small samples.*

- 2005, 3.160 Massimo Salzano  
*Una simulazione neo-keynesiana ad agenti eterogeni.*
- 2005, 3.161 Rosa Ferrentino  
*Su alcuni paradossi della teoria degli insiemi.*
- 2005, 3.162 Damiano Fiorillo  
*Capitale sociale: uno o molti? Pochi.*
- 2005, 3.163 Damiano Fiorillo  
*Il capitale sociale conta per outcomes (macro) economici?.*
- 2005, 3.164 Damiano Fiorillo – Guadalupi Luigi  
*Attività economiche nel distretto industriale di Nocera inferiore – Gragnano.  
Un'analisi su Dati Tagliacarne.*
- 2005, 3.165 Rosa Ferrentino  
*Pointwise well-posedness in vector optimization and variational inequalities.*
- 2005, 3.166 Roberto Iorio  
*La ricerca universitaria verso il mercato per il trasferimento tecnologico e rischi per l'Open Science: posizioni teoriche e filoni di indagine empirica.*
- 2005, 3.167 Marisa Faggini  
*The chaotic system and new perspectives for economics methodology. A note.*
- 2005, 3.168 Francesco Giordano  
*Weak consistent moving block bootstrap estimator of sampling distribution of CLS estimators in a class of bilinear models*
- 2005, 3.169 Edgardo Sica  
*Tourism as determinant of economic growth: the case of south-east asian countries.*
- 2005, 3.170 Rosa Ferrentino  
*On Minty variational inequalities and increasing along rays functions.*
- 2005, 3.171 Rosa Ferrentino  
*On the Minty and Stampacchia scalar variational inequalities*
- 2005, 3.172 Destefanis - Storti  
*A procedure for detecting outliers in frontier estimation*
- 2005, 3.173 Destefanis - Storti  
*Evaluating business incentives through DEA. An analysis on capital firm data*



- 2005, 3.174 Nese – O'Higgins  
*In and out of the capitalia sample: evaluating attrition bias.*
- 2005, 3.175 Maria Patrizia Vittoria  
*Il Processo di terziarizzazione in Campania. Analisi degli indicatori principali nel periodo 1981-2001*
- 2005, 3.176 Sergio Destefanis – Giuseppe Mastromatteo  
*Inequality and labour-market performance. A survey beyond an elusive trade-off.*
- 2006, 3.177 Giuseppe Storti  
*Modelling asymmetric volatility dynamics by multivariate BL-GARCH models*
- 2006, 3.178 Lucio Valerio Spagnolo – Mario Cerrato  
*No euro please, We're British!*
- 2006, 3.179 Maria Carmela Miccoli  
*Invecchiamento e seconda transizione demografica*
- 2006, 3.180 Maria Carmela Miccoli – Antonio Cortese  
*Le scuole italiane all'estero: una realtà poco nota*
- 2007, 3.181 Rosa Ferrentino  
*Variational inequalities and optimization problems*
- 2007, 3.182 Lavinia Parisi  
*Estimating capability as a latent variable: A Multiple Indicators and Multiple Causes Approach. The example of health*
- 2007, 3.183 Rosa Ferrentino  
*Well-posedness, a short survey*
- 2007, 3.184 Roberto Iorio – Sandrine Labory – Daniele Paci  
*Relazioni tra imprese e università nel biotech-salute dell'Emilia Romagna. Una valutazione sulla base della co-authorship delle pubblicazioni scientifiche*
- 2007, 3.185 Lavinia Parisi  
*Youth Poverty after leaving parental home: does parental income matter?*
- 2007, 3.186 Pietro Coretto – Christian Hennig  
*Identifiability for mixtures of distributions from a location-scale family with uniform*
- 2007, 3.187 Anna Parziale  
*Il fitness landscape: un nuovo approccio per l'analisi del federalismo fiscale*
- 2007, 3.188 Christian Di Pietro – Elena L. del Mercato  
*Seminal contributions to the theory of Knowledge and technological change*

- 2007, 3.189 Valeria D'Amato  
*Pricing di Opzioni esotiche: Rassegna Teorica e Strumenti Informatici per il  
Prezzamento*
- 2007, 3.190 Roberto Iorio – Sandrine Labory – Daniele Paci  
*The Determinants of Research Quality in Italy: Empirical Evidence using  
Bibliometric Data in the Biotech Sector*



Stampa a cura della C.U.S.L. Cooperativa Universitaria Studio e Lavoro, Via Ponte Don Melillo, Fisciano per conto Del Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche  
Finito di stampare il 11 Marzo 2008