



**PERCEZIONE DEI RISCHI E POLITICHE DI
TUTELA NEL LAVORO POST-FORDISTA**

Sintesi del Rapporto di Ricerca

Una fotografia dei fenomeni oggetto di studio

Maggio 2006

Il Gruppo di Ricerca, coordinato da Elena Battaglini, è composto da:
Anna Ancora, Sociologa, Ricercatrice Istituto Italiano di Medicina Sociale;
Daniele Di Nunzio, Sociologo della Cultura, IRES;
Stefano Nobile, Metodologo, Università di Roma La Sapienza;
Luca Salvati, Statistico, IRES.
Serena Rugiero, Sociologa dell'Ambiente, IRES.

Il lavoro si è avvalso del prezioso contributo di Clemente Tartaglione in riferimento all'analisi dei fenomeni di riorganizzazione d'impresa e dei suggerimenti e orientamenti di Diego Alhaique, Luisa Benedettini, Marco Bottazzi.

Il lavoro flessibile come conseguenza della tarda modernità

Il tratto forse più vistoso della tarda modernità è la *discontinuità*. Stiamo infatti vivendo in un'epoca in cui, in occidente, assistiamo al congiungersi della terza rivoluzione industriale con il crollo delle grandi narrazioni convergenti nei miti e nelle ideologie. In questo contesto, la discontinuità è la risultante di una serie di fattori che creano un gioco dinamico tra i repentini mutamenti delle forme di produzione e il zigzagare dei modelli culturali, sempre più plastici, sempre più dinamici, sempre più inafferrabili, sempre più virulenti nel loro contagio e altrettanto rapidi nell'avvicinarsi.

La discontinuità, quindi, non può che essere anche un elemento costitutivo dell'identità dell'individuo, costretto come un naufrago a navigare nel mare magno di un'informazione ipertrofica, tra i cavalloni di un'esistenza che non gli offre certezze nel campo dei sentimenti, come in quello del lavoro.

La discontinuità come conseguenza della tarda modernità ha perciò da tempo nutrito le riflessioni di filosofi, sociologi, teologi, romanzieri, proponendosi come un ingrediente imprescindibile. Dal Leopold Bloom dell'Ulisse di Joyce, antieroe *ante-litteram* dell'epoca che stiamo vivendo, alle osservazioni di Mark Taylor, di Zygmunt Baumann, di Ulrich Beck e di tanti altri ancora, la discontinuità è legata a doppio nodo ai concetti di rischio, sicurezza, eclissi dello Stato-Nazione, glocalismo, entropia, identità, politica e lavoro.

Una delle conseguenze più evidenti del passaggio dalla prima alla seconda modernizzazione o "Società del Rischio" (Beck, 1986) è ben visibile nella trasformazione delle categorie di spazio e tempo. Durante la modernità, i mutamenti iniziati con la suddivisione della giornata in ore, secondo i precetti dei monasteri medievali (e molto tempo prima ancora con i monaci benedettini: cfr. Zerubavel, 1985 e Rifkin, 2004), si estesero progressivamente alla popolazione civile con la diffusione dell'orologio meccanico nelle pubbliche piazze a partire dal XIII secolo. Ma il passaggio dal mondo del pressappoco a quello della precisione, per dirla col titolo del celeberrimo saggio di Koyrè (1961), arrivò a pieno titolo con la meccanicizzazione del tempo nelle fabbriche: non era più il tempo delle stagioni e dell'alternarsi tra il giorno e la notte a governare, bensì una scansione astratta, algebrica, che avrebbe toccato il suo apogeo con la diffusione dell'energia elettrica nelle fabbriche. Era questo il tratto saliente della modernità, che nasce – come ci ricorda Bauman (2000, p. XIV) – «allorché spazio e tempo vengono disgiunti tra loro e dall'esperienza di vita quotidiana, diventando in tal modo teorizzabili come categorie distinte e indipendenti di strategia e di azione». Nella modernità lo spazio occupa un posto diverso. La tarda modernità si è liberata dal fardello dello spazio, contraendo esponenzialmente le distanze (Meyrowitz, 1985): da ciò, tra l'altro, è derivato il fatto che la *durevolezza* ha lasciato il posto alla *transitorietà* delle cose: ribaltando una tradizione millenaria – ci ricorda

ancora Bauman (2000, p. XXI) – «oggi sono i ricchi e potenti a odiare tutto quanto è durevole e a cercare il transitorio, mentre i più poveri si aggrappano a quel po' che posseggono e tentano disperatamente e contro tutte le avversità di farlo durare più a lungo possibile». Grandi imprese e *new economy* puntano sempre di più sulla provvisorietà dell'esperienza del possesso: la targettizzazione della produzione raggiunge così il suo apice puntando sul prestito dei beni materiali e stravolgendo le regole del mercato. Beni tradizionalmente considerati di lunga durata come l'automobile sono sottoposti oggi, e – molti sono disposti a scommettere – lo saranno sempre di più in futuro, a una radicale conversione nelle regole di mercato: non più beni di lunga durata, bensì beni da sfruttare nelle occasioni in cui se ne ha bisogno, magari mediante un semplice click su Internet. L'entrata in questa che Jeremy Rifkin (2000) ha chiamato "l'era dell'accesso" si ripercuote anche sul mondo del lavoro, attraverso la continua riconversione delle aziende che offrono servizi e (soprattutto) beni.

Ne consegue una drastica trasformazione delle carriere: non più – come suggerisce l'etimologia del termine, un tracciato su una strada in gran parte nota, che ci porterà a una meta data pressoché per scontata, ma un percorso accidentale e accidentato, privato del carattere teleologico che la carriera ha avuto per gran parte Novecento.

Anche l'idea di *routine*, che per secoli ha accompagnato lo svolgimento del lavoro, capitalizzando questa esperienza con la concezione fordista prima e tayloristica poi, viene rimpiazzata da quella di *flessibilità*, che reca con sé tutti i malumori e le ansie dell'incertezza. La routine, come ci ricorda Sennett (1999), è connessa proprio al concetto di durevolezza, di ripetizione, di prevedibilità: da una parte – è vero – essa distrugge, logora, sfianca, fa apparire ogni giorno uguale a tutti gli altri, ma dall'altra essa protegge. Protegge dalle incertezze del domani, permette di progettare, alimenta il senso di sicurezza. L'umanità che, come scriveva Freud ne *Il disagio della civiltà*, aveva barattato la propria libertà con un po' più di sicurezza oggi si trova a fare retromarcia: l'individuo si riappropria della libertà assegnando tuttavia uno spazio sempre più ridotto alla sicurezza individuale. Il mercato del lavoro ne viene segnato: la metamorfosi continua dei beni materiali e l'aggiornamento tecnologico inesauribile nel campo dei servizi costringe i diversi settori imprenditoriali a una riconversione continua, con conseguenze ovvie in termini di *reengineering* e di *downsizing*. Il lavoratore è costretto ad adeguarsi suo malgrado: la visione teleologica che ha miscelato il lavoro con i progetti personali dei lavoratori sembra diventa sempre di più il ricordo di un passato ancestrale. La dimensione apparentemente invisibile del destino personale dei lavoratori viene cancellata dal colpo di spugna di chi fa della capacità di sapersi reinventare professionalmente il proprio cavallo di battaglia. La giurisprudenza fa il resto, normalizzando e cercando di mettere ordine in una situazione caotica: la legge Biagi, di due anni più anziana della ricerca che andiamo a presentare, rappresenta il punto di approdo del caso italiano. Con quali conseguenze? Con quali ricadute sulla sicurezza dei lavoratori?

Il campione

L'oggetto di indagine riguarda la percezione dei rischi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di quelli connessi ai processi di flessibilizzazione delle imprese e dei conseguenti cambiamenti contrattuali.

La percezione di cui si tratta è legata all'esperienza soggettiva degli attori coinvolti in questi processi, e dunque i lavoratori. I lavoratori esposti a situazioni di rischio - o comunque interessati dei mutamenti avvenuti relativamente alle politiche di tutela e diritto del lavoro - sono i portatori di esperienze, conoscenze, atteggiamenti, opinioni, percezioni e pertanto protagonisti e testimoni privilegiati dell'impatto con tale realtà.

L'unità d'analisi della presente indagine è quindi costituita da un campione di lavoratori tipici e atipici impiegati presso imprese italiane piccole, medie e grandi. La selezione di dette unità d'analisi implica la messa a punto di un disegno campionario a più fasi allo scopo di tener conto di criteri che salvaguardino la possibilità di rappresentare una serie di variabili ritenute rilevanti, tanto con riferimento alle imprese che ai lavoratori stessi.

Sulla base di queste considerazioni, si è optato per un campione a due stadi non proporzionale stratificato per quote che prevede una ripartizione dei soggetti rispetto alle variabili ritenute in ipotesi rilevanti.

La stratificazione permette di conseguire significativi miglioramenti nell'efficacia delle stime qualora la o le variabili utilizzate siano effettivamente rilevanti nel discriminare i rispondenti sulle informazioni di interesse, ossia se le variabilità interne agli strati risultano inferiori rispetto alla variabilità complessiva (Cochran, 1977). Inoltre, consente di configurare opportuni domini di studio che, in questo caso, si traducono nell'identificazione di aree geografiche di interesse e di particolari tipologie d'impresa.

In un piano di campionamento a più stadi, la stratificazione può essere condotta su uno o più dei suddetti livelli (Cicchitelli, Herzel e Montanari, 1997) e, se la correlazione intraclasse è piccola, l'incremento relativo di efficienza dovuto alla stratificazione delle unità primarie è maggiore di quello che si consegue stratificando le unità finali (Hansen, Hurwitz e Madow, 1953). A ciò si aggiunga che le informazioni preliminari necessarie alla stratificazione sono spesso disponibili unicamente per le unità di primo stadio.

I benefici che derivano dall'adozione della stratificazione nel disegno campionario rispetto ad un campione casuale semplice dipendono anche dalla scelta della tecnica di allocazione delle unità campionarie nei vari strati (*allocation problem*): proporzionale od ottimale. Un'allocazione di tipo proporzionale, ovvero un'allocazione nella quale la numerosità campionaria di strato viene determinata sulla base del "peso" dello strato, comporta un miglioramento delle stime tanto più elevato quanto più le medie di strato siano tra loro differenti. Rispetto ad un'allocazione di questo tipo, quella cosiddetta ottimale avrebbe il vantaggio di tenere in considerazione anche la eventuale differenza tra le variabilità interne degli

strati. (Kish, 1965; Cochran, 1977; Cicchitelli, Herzel e Montanari, 1997; Memoli e Saporiti, 1985).

La rilevazione empirica è stata effettuata su una popolazione complessiva di 758 individui, reperita in base a diversi criteri. Per quanto riguarda le imprese, si è tenuto conto di tre elementi:

- Collocazione geografica dell'impresa
- Settore di attività (connotati secondo due livelli di rischio)
- Numero di dipendenti – ampiezza dell'impresa

Una volta individuate le imprese, si è voluto tener conto delle caratteristiche dei soggetti, campionati sulla base di tre fattori:

- Genere
- Fascia d'età
- Tipologia contrattuale

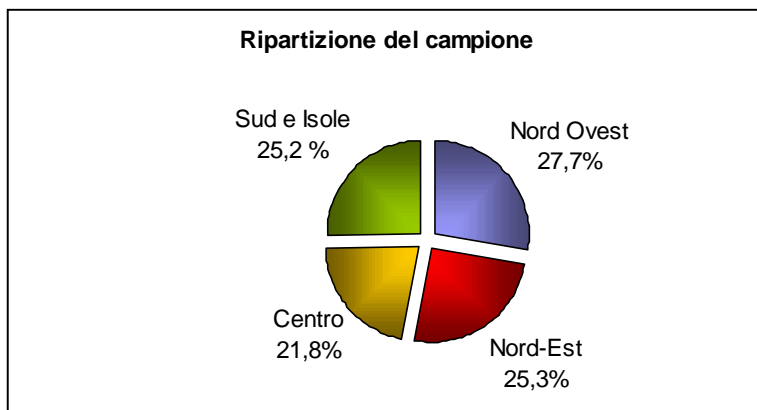
Si è così mirato a costruire un campione che tenesse conto tanto della caratterizzazione dell'azienda quanto dei lavoratori.

Rispetto alle aziende, si è ipotizzato che a caratteristiche diverse potessero corrispondere modelli di flessibilizzazione differenti e quindi una maggiore o minore consapevolezza della tutela dei diritti del lavoratore. In più, si è ritenuto che la ripartizione territoriale potesse riflettere una diversa declinazione culturale del problema del diritto al lavoro e della flessibilità. A mano a mano, sono state poi introdotte le variabili successive, ritenute dirimenti ai fini interpretativi della ricerca. In termini tecnici, si tratta di un campione cosiddetto a stadi: dapprima si ripartisce l'universo¹ di riferimento in base alla prima variabile (il territorio, nel nostro caso). In seguito si procede ripartendo i segmenti così formati del campione in ulteriori segmenti, ciascuno dei quali viene a sua volta suddiviso in base ai criteri che vengono a mano a mano aggiunti.

Rispetto alla collocazione geografica (cfr. Figura 1), il campione è risultato così ripartito: il 27,7% delle imprese raggiunte sono collocate nel Nord-Ovest; il 25,3% nel Nord-Est; il 21,8% al Centro e il rimanente 25,2% fa riferimento al meridione italiano e alle isole.

¹ Nel lessico statistico, l'universo è la popolazione che il campione ha lo scopo di rappresentare.

Figura 1 - Il campione secondo la ripartizione geografica (val.%)



È opportuno chiarire il fatto che la distinzione tra Nord-Ovest e Nord-Est non fa altro che riflettere due realtà territoriali che presentano caratteristiche visibilmente diverse (Ricolfi, 2005) e proprio in ragione di ciò se ne darà conto in maniera distinta anche nell'analisi che segue.

Quanto al settore d'attività (distinto in maniera forzosamente manichea per ragioni statistiche che miravano a contenere l'eccessiva frammentazione del campione), è stata dapprima individuata una batteria di indicatori che consentissero di esprimere una valutazione in merito alla pericolosità dei settori nei quali i lavoratori del campione si trovano a operare, per poi riunirli in un indice che permettesse di ripartire gli stessi settori d'attività tra "alto" e "basso" rischio.

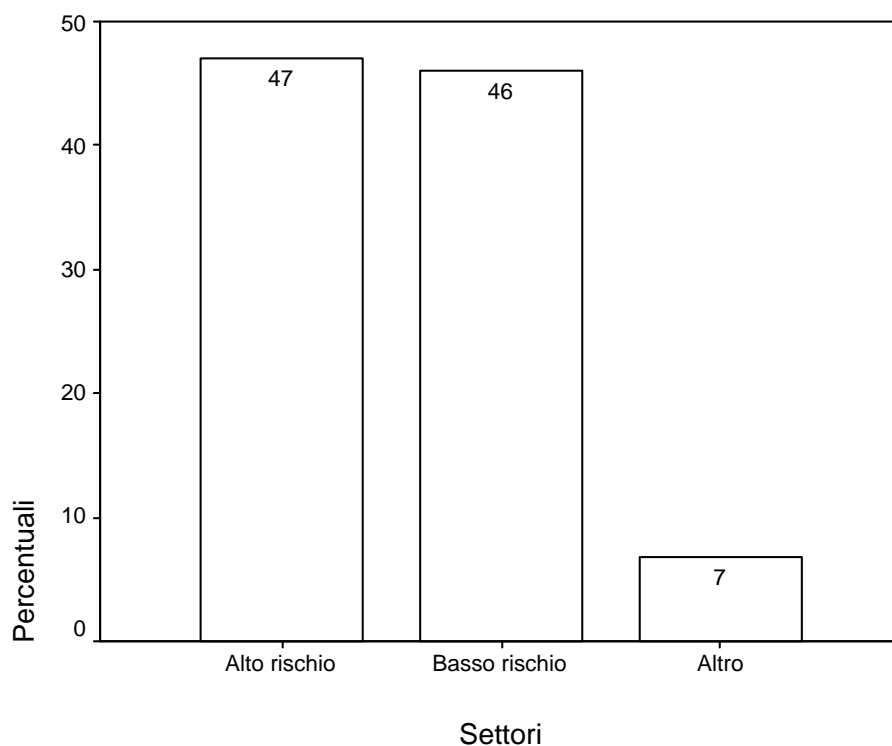
Gli indicatori utilizzati per pervenire a questo risultato sono stati i seguenti:

- Media degli infortuni registrati in relazione al totale di addetti occupati nel settore
- Numero di infortuni avvenuti a lavoratori subordinati e ad addetti nazionalità straniera
- Numero di malattie professionali rilevate.

I settori ad alto rischio sono risultati quello metalmeccanico, quello metallurgico, quello dei trasporti e telecomunicazioni e quello delle costruzioni; tra quelli invece a basso rischio troviamo il commercio al dettaglio, il settore tessile e quello dell'abbigliamento.

Come si può evincere dalla Figura 2, i settori ad alto e a basso rischio sostanzialmente si equivalgono. Una piccola quota di aziende che compongono il campione (pari al 7%) non è collocabile né sull'una né sull'altra sponda: si tratta dei casi in cui gli indicatori suggeriscono ora una collocazione, ora un'altra.

Figura 2 - Ripartizione del campione secondo i livelli di rischio (val.%)



Rispetto al settore d'impresa (Figura 3), quello del commercio è il più largamente rappresentato (38,3%), seguito dalle imprese metalmeccaniche (18,9%), le costruzioni (12,4%), i trasporti e le telecomunicazioni (9%), il tessile e l'abbigliamento (7,8%), il metallurgico (6,9%) e altri (6,7%).

Figura 3 – Il campione secondo l'attività prevalente delle imprese (val.%)

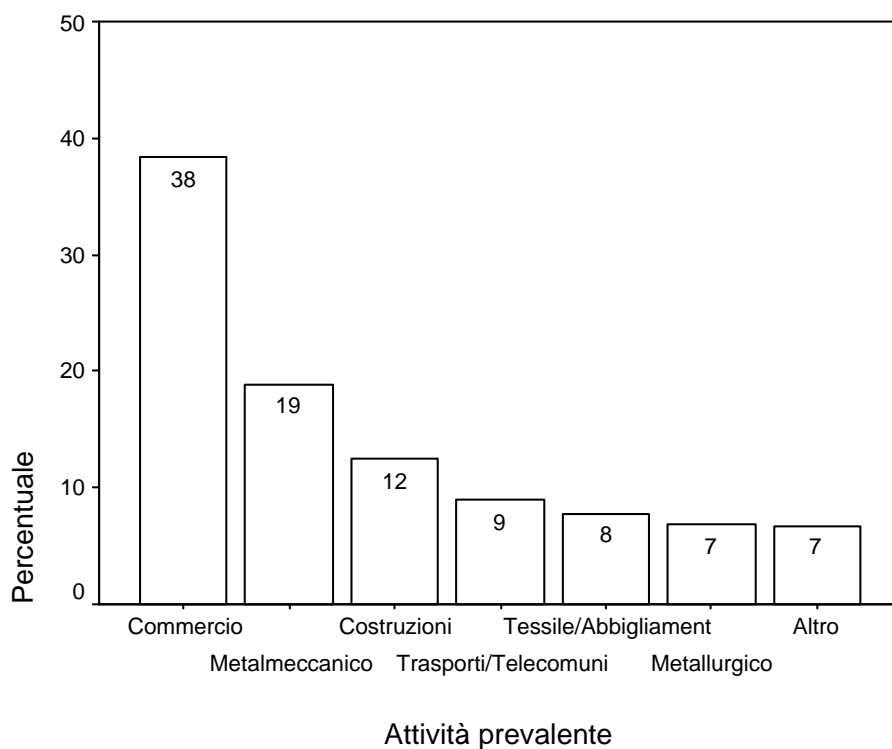
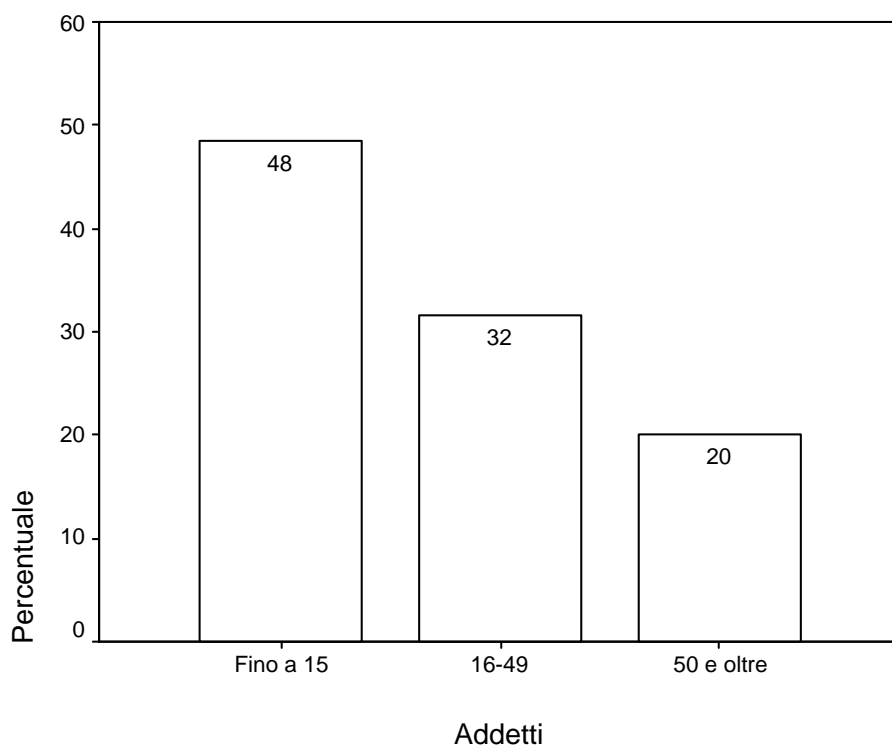


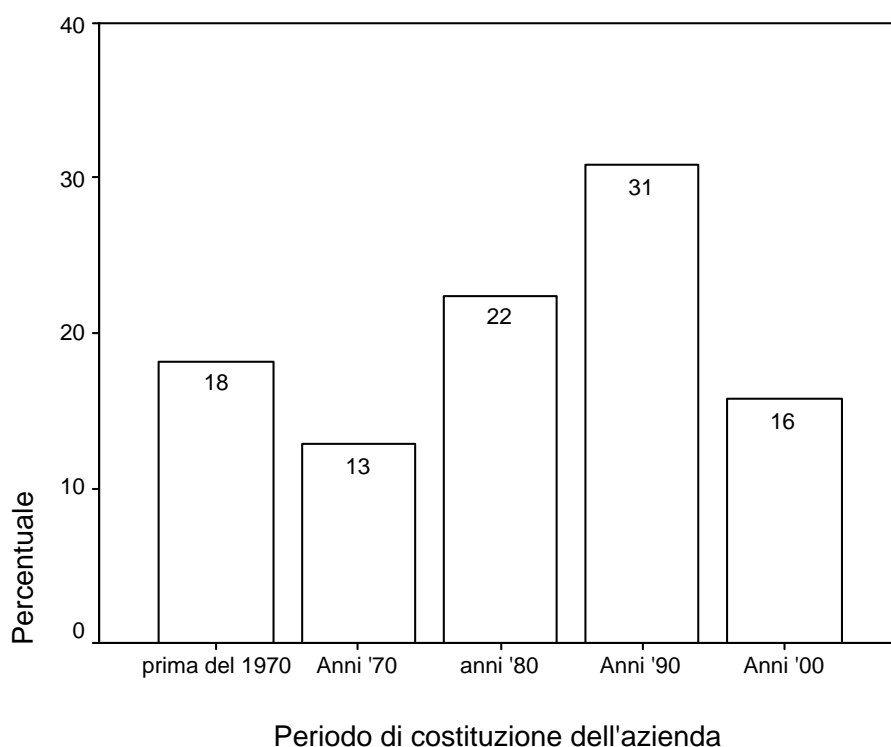
Figura 4 - Il campione secondo le dimensioni delle aziende (val.%)



Quanto alle dimensioni delle aziende campionate (Figura 4), risulta che quasi la metà degli intervistati lavora presso aziende che hanno non più di 15 addetti; il 31,5% lavora presso aziende che hanno tra 16 e 49 addetti mentre soltanto un intervistato su 5 lavora presso aziende di grandi dimensioni, quelle con più di 50 addetti.

Ancora: quasi un terzo delle aziende presso le quali lavorano i nostri intervistati sono nate nel corso degli anni 90 (30,8%: cfr. Figura 5), seguite da quelle nate negli anni '80 (22,4%), da quelle precedenti agli anni '70, prima cioè delle grandi riconversioni industriali (18,2%).

Figura 5 - Periodo di costituzione dell'azienda (val.%)



Guardando invece alle caratteristiche degli intervistati, osserviamo innanzitutto che rispetto al genere, il 54,9% del campione è composto da uomini mentre il rimanente 45,1% è composto da donne: uno squilibrio che riflette, rendendola meno vistosa, la segmentazione del mercato del lavoro italiano in ragione del sesso. Uno squilibrio appena più marcato ma indotto da necessità espositive che salvaguardassero le caratteristiche sociodemografiche del campione, è quello relativo alla ripartizione dello stesso in base all'età: il 31,2% degli intervistati hanno un'età fino ai 30 anni; quasi la metà del campione ha un'età compresa tra i 31 e il 45 anni mentre 1 intervistato su 5 soltanto ha un'età superiore ai 45 anni. Si badi che una ripartizione del campione in percentili avrebbe richiesto un "taglio" delle

fasce d'età a 32 e 42 anni (con classi composte da soggetti fino a 32 anni, dai 33 ai 42 e oltre i 42 anni).

Rispetto al tipo di contratto, infine, il campione risulta pressoché equamente ripartito tra chi ha un contratto a tempo indeterminato (ed è pertanto escluso dai rischi connessi alla flessibilità) e chi non ce l'ha. All'interno di questa seconda categoria, quasi un terzo degli intervistati dell'intero campione è in possesso di un generico contratto a tempo determinato (29,4%); l'11,8% degli intervistati sono collaboratori a progetto e il 7,6% sono lavoratori interinali. Nell'osservare questi dati si deve tenere conto del fatto che una piccola quota di lavoratori dispone di più di una forma di contratto (è una delle necessità del lavoro atipico): questo spiega lo scarto percentuale visibile in Tabella 1 tra le percentuali riportate sulle risposte e quelle riportate sui casi.

Tabella 1 - Tipi di contratto degli intervistati (val.%)

Tipo di contratto	% sulle risposte	% sui casi
Contratto a tempo indeterminato	46,3	48,0
Contratto a tempo determinato	28,3	29,4
Collaboratore a progetto/co.co.co	11,4	11,8
Interinale/somministrazione	7,3	7,6
Apprendistato	2,8	2,9
Piani d'inserimento lavorativo	0,7	0,7
Altro	3,3	3,4

Lo strumento adottato per la ricerca è un questionario semi-standardizzato. La sua complessità, connessa con gli obiettivi d'analisi, ha consigliato di optare per una modalità di somministrazione per via diretta, ossia *face to face*. Si è ritenuto opportuno quindi procedere, in via preliminare, contattando gli organi dirigenti delle imprese appartenenti ai settori economici interessati, al fine di ottenere il permesso per la realizzazione diretta delle interviste a uno o più lavoratori occupati presso di esse.

Fatta la dovuta chiarezza sui questi aspetti metodologici della ricerca, è opportuno passare ad esaminarne i risultati, a partire da diversi interrogativi.

Le aziende italiane e i lavoratori: quale rapporto?

Il braccio di ferro tra impresa lavorativa e lavoratore è vecchia quanto la storia stessa dell'industrializzazione e della professionalizzazione del lavoro e trova le sue forme embrionali nell'organizzazione pre-industriale del lavoro. Non è necessario scomodare Marx, né Adam Smith o Diderot per capire che la contesa tra lavoratore e impresa ha subito una metamorfosi che tuttavia non l'ha mai disancorata da un interrogativo di fondo: questo rapporto è un rapporto possibile? La storia ci insegna che in oltre due secoli questo rapporto è diventato meno conflittuale ma che le

ragioni di una mancata armonia hanno assunto connotati sempre più complessi, meno evidenti, vaporosi. La questione dei salari, che per decenni è stata l'arena nella quale sono state combattute le lotte sindacali, pone un problema di *quantità* che, almeno in Europa, oggi sembra lasciare il posto a quello della *qualità*. La battaglia che per lungo tempo si è combattuta soprattutto sul tema delle retribuzioni e dell'orario di lavoro, cioè su fattori quantitativi, oggi si è spostata anche su fattori qualitativi. Al lavoro si richiede creatività, tutela dei diritti, sicurezza, assistenza. Oggi le aziende ingaggiano équipes di psicologi, contrattano da tempo con i sindacati, passano dalla *lean production* alle tecniche di *re-engineering* con grazia da acrobata ma i motivi della contesa permangono. La flessibilizzazione del lavoro, uno dei tanti effetti di una trasformazione che ha spinto osservatori acutissimi come Jeremy Rifkin (1995) a parlare di "fine del lavoro" con riferimento al contesto americano – preconizzando la stessa sorte per l'Europa – implica oggi un problema che risucchia nel proprio gorgo una quantità di questioni che cercheremo di sviscerare attraverso l'illustrazione dei dati della ricerca. Il problema della flessibilizzazione del lavoro dell'era post-fordista ha cioè una palmare ricaduta in termini di *qualità* del lavoro, di prospettive esistenziali legali alla progettualità legata al lavoro stesso e alla qualità di vita che il lavoro permette. Al fine di comprendere la portata di questi fenomeni, è utile ripercorrerne le principali tappe

Successivamente ai primi anni settanta, in cui si cominciano a discutere e sperimentare varianti al modello fordista, sono state messe a punto nuove strategie aziendali relative al collegamento con la subfornitura. L'articolazione di questi processi è senza dubbio elemento che agisce sulle condizioni dei lavoratori e più complessivamente sulla qualità della vita della persona. Alle alternative strategiche dell'outsourcing seguono forme diverse di utilizzo del lavoro, che hanno un effetto sulle opportunità professionali e di formazione, sull'ambiente di lavoro, sull'esercizio della cooperazione professionale, sulla caratterizzazione delle relazioni industriali e della rappresentanza.

Con il passare del tempo, il mercato sempre più dinamico ha richiesto che le imprese fossero organizzate in modo flessibile in modo da migliorare continuamente le loro capacità di aggiustamento. Le differenti scelte d'impresa volte a soddisfare il vincolo della flessibilità possono essere ricondotte a tre tipologie: l'adeguamento dell'organizzazione interna del lavoro e degli orari (turnazione, straordinari); l'utilizzo di forme contrattuali alternative a quelle tradizionali (contratti atipici); la ridefinizione dei processi d'impresa con l'introduzione dell'outsourcing nell'organizzazione della combinazione fattoriale. Pur nella differenza delle scelte e delle combinazioni possibili, il dato comune è che la necessità di un adattamento operativo al mercato ha comportato interazioni sempre più complesse tra ambiente interno ed esterno all'azienda con conseguenti ricadute sul lavoro in termini di competenze, responsabilità operativa, gestione del tempo.

Altre variabili decisive per il benessere lavorativo afferiscono alle decisioni strategiche relative alle nuove dinamiche competitive. La cosiddetta “via bassa” della competizione, ossia quella basata sui costi, genera, infatti, effetti sul reddito e sulle condizioni di lavoro diverse da chi sceglie una via della competizione imperniata su prodotti e processi che comunemente vengono definiti a maggior capacità di prezzo e di reddito. Le stesse decisioni sul posizionamento competitivo sono quelle che determinano il valore del capitale umano come variabile su cui investire per lo sviluppo e la redditività dell’impresa. Senza accedere qui ad approfondimenti sulle categorie professionali, va specificato che la concorrenza sui segmenti alti del mercato obbligano a rivedere la figura del lavoratore inteso come puro esecutore di routine, e va invece aumentato il grado di autonomia e responsabilità, la sua capacità di analizzare criticamente le situazioni, di partecipare e condividere gli obiettivi aziendali, di identificare problemi e soluzioni, di condividere le soluzioni di organizzazione del lavoro.

Oggi più che in passato, le imprese sono in presenza di un inasprimento competitivo che comprende una concorrenza internazionale fatta di straordinari vantaggi competitivi sul fattore lavoro. Le conseguenze di questo nuovo ambiente, anche per chi si colloca su segmenti medio alto, sono un vincolo all’ottimizzazione delle combinazioni fattoriali e alla minimizzazione dei costi. Questo naturalmente agisce sulla dotazione di organici e professionalità. Accade spesso, infatti, che le prestazioni aziendali previste avvengano in condizioni di ristrettezza di personale; situazione questa che, senza dubbio, introduce nuovi elementi di criticità sul lavoro.

In altri termini, possiamo immaginare oggi il rapporto tra aziende e lavoratori in Italia come una lotta – almeno parziale – per la sopravvivenza: le aziende puntano sulla riconversione di industria e servizi facendo leva sulle strategie descritte, che si trascinano inevitabilmente dietro alcune complicazioni, prima tra tutte quelle relative alla mancata tutela dei diritti dei lavoratori. In Italia sono riscontrabili situazioni di ogni genere: dal Nord-Ovest, dove vige ancora una tradizione che esprime una apprezzabile integrazione sociale, fatta di «meritocrazia, minima tolleranza per chi viola le regole e massima apertura per chi le rispetta» (Ricolfi, 2005, p. 21) al Sud, dove il sommerso e il lavoro nero costituiscono ancora una fetta importantissima del fatturato di quelle regioni. Ne consegue che il già richiamato braccio di ferro tra imprese e lavoratori segue piste assai diverse, a dispetto dei vincoli legislativi che gravano sulle prime.

Dal canto loro, i lavoratori richiedono giustamente un progetto di vita: l’abitudine alla provvisorietà li allontana sempre di più da quella sicurezza alla quale, come abbiamo detto, si richiamava Freud, rendendoli gli anteroi involontari di una modernità liquida che priva l’individuo di sicurezze, defraudandolo di quella capacità u-topica – nel senso etimologico di immaginare un altrove migliore – che rende sopportabile l’esistenza.

Come si comportano, dunque, le imprese italiane con i loro dipendenti? Quali misure di sicurezza applicano, intendendo con questo tutto ciò che è nelle loro facoltà attuare in termini di tutela dei lavoratori, di ottimizzazione delle condizioni lavorative, di progettazione di strutture e infrastrutture?

Per rispondere a questi interrogativi, partiamo dai dati strutturali, in aggiunta a quelli che sono già stati illustrati nella sezione dedicata alle caratteristiche del campione. Il campione raggiunto è innanzitutto in larga parte composto da aziende a strategia mista: una gran parte di esse infatti attinge tanto a un proprio mercato di consumo quanto ad aziende fornitrici. Premesso che questi dati vanno presi con il dovuto beneficio d'inventario, nel senso che l'unità d'analisi non sono – va precisato – le aziende – bensì i lavoratori, ciò nondimeno possiamo, con un buon margine di legittimità, estendere i dati relativi agli intervistati alle aziende presso le quali questi lavorano. Pertanto, dire che, complessivamente, la metà delle aziende ha un proprio mercato di consumo (si veda la Tabella 2), significa, concretamente, che – fatta pari a 100 la torta – un intervistato su due lavora per aziende con un proprio mercato di consumo. Questa cifra lievita a 4 aziende su 5 se consideriamo il fatto che alcune aziende hanno carattere misto, nel senso che, per esempio, oltre ad avere un proprio mercato di consumo fanno anche riferimento ad aziende fornitrici. La percentuale di queste ultime si attesta sul 42,8% (pari a un quarto circa della torta), mentre le aziende subfornitrici a loro volta caratterizzano il 39,3% dell'intero campione (pari a poco meno di un quarto del campione).

Tabella 2 - Il campione secondo il tipo di azienda

Tipo di azienda	v.a.	% sulle risposte	% sui casi
Aziende con proprio mercato di consumo	619	50,2	82,8
Aziende che fanno ricorso ad aziende sub-fornitrici	320	26,0	42,8
Aziende sub-fornitrici	294	23,8	39,3
Totali	1233	100,0	164,8

Pertanto, i dati che seguono – *quando riferiti alle aziende* – verranno di seguito letti in questa chiave. Tra le aziende che fanno ricorso ad altre sub-fornitrici, sostanzialmente la richiesta di manufatti e servizi va di pari passo: 47,2% per i primi, 52,8% per i secondi. Il divario tra le due categorie cresce se si guarda alla richiesta mista (manufatti + servizi): le aziende che complessivamente richiedono servizi appoggiandosi ad aziende esterne sono il 62,8% contro il 56,1% di quelle che richiedono manufatti.

Specularmente, le aziende che si occupano soltanto di appoggio ad aziende esterne offrono manufatti nel 54,3% dei casi e servizi nel rimanente 45,7%. Il divario in questo caso si assottiglia se si guarda al complesso dell'offerta (servizi + manufatti): l'offerta di servizi sale al 49%, quella di manufatti al 58,2.

Esaurita questa panoramica generale sulle caratteristiche principali delle aziende presso le quali sono occupati gli intervistati del nostro campione, passiamo a un'analisi più dettagliata. Un primo fattore emergente

(cfr. Tabella 3) è dato dal fatto che, nel novero del campione di intervistati, quelli occupati in più di un lavoro si trovano nel Nord-Ovest (8,3%), dove sono in quota quasi doppia rispetto a quelli del sud. Se assumiamo questo come indicatore di flessibilità e ignoriamo la diffusione del sommerso nelle aree meridionali e nel Nord-Est, allora potremmo dire che il modello post-fordista ha attecchito soprattutto in quelle regioni italiane che conservano una lunga tradizione di avanguardia nel lavoro e che proprio per questo sono state le prime ad abbracciare forme di lavoro flessibile.

Tabella 3 - Numero di lavori attualmente svolti * Ripartizione (val. %)

		Ripartizione				Totale
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	
Numero di lavori attualmente svolti	Uno	91,7	96,3	97,5	95,8	95,2
	Più di uno	8,3	3,7	2,5	4,2	4,8
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Un secondo indicatore delle flessibilità richiesta al lavoratore possiamo individuarlo nell'assegnazione del lavoratore a mansioni diverse: si tratta, in questo caso, di flessibilità intra-aziendale, anziché inter-aziendale. Ebbene, comparativamente sono le aziende del centro Italia ad avanzare con maggiore insistenza questa richiesta ai loro lavoratori, mentre nel Sud e nelle Isole il lavoro sembra assumere connotati maggiormente stanziali (Tabella 4).

Tabella 4 - Assegnazione di mansioni diverse nello svolgimento dell'attività lavorativa * Ripartizione (val.%)

		Ripartizione				Totale
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	
Assegnazione di mansioni diverse nello svolgimento dell'attività lavorativa	No, svolgo sempre la stessa mansione	60,9	61,4	56,3	70,4	62,5
	Si, ogni giorno o quasi	5,4	8,2	9,5	2,6	6,3
	Si, abbastanza spesso	11,4	9,4	9,5	8,5	9,7
	Si, qualche volta	16,8	15,8	20,9	15,3	17,1
	Si, raramente	5,4	5,3	3,8	3,2	4,4
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Queste mansioni vengono svolte per lo più in ufficio, quindi in negozio / centro commerciale, in produzione, in reparto e in magazzino (Tabella 5).

Tabella 5 - Frequenza nello svolgimento delle mansioni lavorative presso le diverse postazioni (val.%)

Postazioni	Sempre	Spesso	Qualche volta	Mai
In ufficio	23,1	5,8	5,1	66,0
In negozio / centro commerciale	22,6	2,8	3,4	71,2
In produzione	16,9	4,1	4,9	74,1
In reparto	12,8	5,5	4,9	76,8
In magazzino	10,0	11,5	12,8	65,7
In cantiere	9,5	2,2	2,8	85,5
Con un mezzo di trasporto	7,7	3,8	6,1	82,8
In manutenzione	3,6	2,9	3,8	89,7
Nei servizi tecnici o di laboratorio	3,3	2,4	2,6	91,7
Allo sportello	2,1	1,6	1,6	94,7
Altro	2,1	0,4	0,9	96,6

A livello di ripartizione territoriale, le differenze rispetto agli orari di lavoro risultano invece trascurabili. Rispetto a questa variabile, le differenze più marcate sono quelle che si riscontrano tra il Nord-est e il Nord-ovest. A Ovest il tempo è più fluido: le ore di lavoro quotidiane sono pre-stabilite, ma spalmabili con maggiore facilità nell'arco del mese; a Est succede praticamente il contrario: le ore quotidiane di lavoro sono stabilite in maniera più rigida ed è più difficile distribuirle nell'arco del mese.

Dalla gestione dell'orario al problema dell'autonomia decisionale il passo è breve: quest'ultima risulta essere percepita come minima al Nord-Ovest e come massima al centro (Cfr. Tabella 6).

Tabella 6 - Autonomia decisionale * Ripartizione (val.%)

		Ripartizione				Totale
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	
Autonomia decisionale	Minima	41,9	37,5	23,6	28,8	33,5
	Media	29,0	28,1	34,5	31,4	30,6
	Massima	29,0	34,4	41,8	39,8	35,9
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

L'informazione relativa al grado di autonomia decisionale espletato dai nostri intervistati è ricavata da una serie di indicatori² dai quali è stato ottenuto un indice sintetico. Il dato può essere incrociato con le risposte date alla domanda relativa al livello di soddisfazione rispetto all'autonomia decisionale: in questo caso i più soddisfatti risultano essere i lavoratori del sud e delle isole, mentre tra coloro che si dichiarano "per nulla soddisfatti" al primo posto svettano i lavoratori del Nord-Est (Tabella 7).

² Gli indicatori utilizzati sono stati i seguenti: cambiare lo scopo finale dell'attività svolta; apportare modifiche rilevanti sul prodotto da consegnare; modificare la velocità con cui svolgere il lavoro; modificare le scadenze di consegna del prodotto; scegliere le modalità per eseguire il lavoro assegnato; modificare l'ordine dei compiti assegnati; prendere una pausa quando ritiene di averne bisogno; gestire con un buon margine di libertà i turni di lavoro; decidere quando prendere giorni di ferie.

Tabella 7 - Livello di soddisfazione relativo agli aspetti elencati - Autonomia decisionale * Ripartizione (val.%)

		Ripartizione				Totale
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	
Livello di soddisfazione relativo agli aspetti elencati - Autonomia decisionale	Molto	7,8	14,2	7,5	14,4	11,0
	Abbastanza	53,9	40,5	47,8	49,7	48,1
	Poco	28,6	33,2	38,5	29,4	32,1
	Per nulla	9,7	12,1	6,2	6,4	8,7
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

La mancata congruenza tra le due risposte, entrambe afferenti alla medesima dimensione tematica, può essere spiegata col concetto di *deprivazione relativa*: la soddisfazione va cioè commisurata con le aspettative di ciascuno. Tanto più tali aspettative vanno deluse, tanto maggiore sarà il senso di frustrazione e quindi l'insoddisfazione manifestata. Si tenga oltretutto conto del fatto che nelle domande utilizzate per costruire l'indice di autonomia professionale si è fatto ricorso a una fotografia per quanto possibile oggettiva della condizione lavorativa degli intervistati.

Occorre a questo punto domandarsi quali risposte diano concretamente la aziende ai problemi della sicurezza sul lavoro e della crescita professionale dei lavoratori.

Un primo indizio ci viene fornito dall'organizzazione di corsi di formazione professionale: questi sono stati frequentati soprattutto dai lavoratori del Nord-Est, mentre ben pochi ne sono stati organizzati al Sud e nelle isole (Cfr. Tabella 8).

Tabella 8 - Partecipazione a corsi di formazione dall'inizio dell'attuale lavoro * Ripartizione (val. %)

		Ripartizione				Totale
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	
Partecipazione a corsi di formazione dall'inizio dell'attuale lavoro	No	65,7	32,8	63,6	70,7	58,2
	Sì	34,3	67,2	36,4	29,3	41,8
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Va tuttavia specificato che le iniziative di questo genere vanno commisurate in primis alle dimensioni dell'azienda: sono soprattutto quelle più grandi e numerose, infatti, a offrire opportunità di questo tipo (si veda la Tabella 9).

Tabella 9 - Partecipazione a corsi di formazione dall'inizio dell'attuale lavoro * Addetti (val. %)

		Addetti			Totale
		Fino a 15	16-49	50 e oltre	
Partecipazione a corsi di formazione dall'inizio dell'attuale lavoro	No	62,9	59,4	44,7	58,2
	Sì	37,1	40,6	55,3	41,8
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Un discorso analogo vale per la formazione specifica offerta ai lavoratori sui rischi e sulle misure di protezione della salute: anche in questo caso il Nord-Est primeggia, come si può osservare dalla tabella, mentre le aziende del centro si trovano, molto distanziate, all'ultimo posto (Tabella 10).

**Tabella 10 - Formazione specifica su rischi e misure di protezione della salute *
Ripartizione (val.%)**

		Ripartizione				Totale
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	
Formazione specifica su rischi e misure di protezione della salute	No	49,0	16,7	57,6	44,0	41,4
	Sì	51,0	83,3	42,4	56,0	58,6
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Vale anche in questo caso il discorso appena fatto sulle dimensioni delle aziende: chi può di più, investe anche di più, come è dimostrato dalla Tabella 11.

**Tabella 11 - Formazione specifica su rischi e misure di protezione della salute *
Addetti (val.%)**

		Addetti			Totale
		Fino a 15	16-49	50 e oltre	
Formazione specifica su rischi e misure di protezione della salute	No	46,0	41,8	29,6	41,4
	Sì	54,0	58,2	70,4	58,6
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Se tuttavia eliminiamo l'effetto spurio della relazione, possiamo osservare che, a parità di dimensioni, le aziende del nord-est primeggiano quanto a offerta formativa in due casi su tre (aziende di piccole e medie dimensioni) e nella totalità dei casi quanto a formazione specifica sui rischi (Cfr. Tabelle 12; 13).

**Tabella 12 - Partecipazione a corsi di formazione dall'inizio dell'attuale lavoro *
Ripartizione * Addetti (val.%)**

Addetti			Ripartizione				Totale
			Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	
Fino a 15	Partecipazione a corsi di formazione dall'inizio dell'attuale lavoro	No	76,1	34,0	67,2	73,1	62,9
		Sì	23,9	66,0	32,8	26,9	37,1
	Totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
16-49	Partecipazione a corsi di formazione dall'inizio dell'attuale	No	66,7	26,2	80,0	71,6	59,4

	lavoro	Sì	33,3	73,8	20,0	28,4	40,6
		Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
50 e oltre	Partecipazione a corsi di formazione dall'inizio dell'attuale lavoro	No	32,4	42,4	48,3	58,3	44,7
		Sì	67,6	57,6	51,7	41,7	55,3
		Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

**Tabella 13 - Formazione specifica su rischi e misure di protezione della salute *
Ripartizione (val.%)**

Addetti			Ripartizione				Totale
			Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	
Fino a 15	Formazione specifica su rischi e misure di protezione della salute	No	56,6	21,3	59,7	48,4	46,0
		Sì	43,4	78,7	40,3	51,6	54,0
		Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
16-49	Formazione specifica su rischi e misure di protezione della salute	No	50,0	10,8	72,5	45,9	41,8
		Sì	50,0	89,2	27,5	54,1	58,2
		Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
50 e oltre	Formazione specifica su rischi e misure di protezione della salute	No	24,3	15,2	44,8	20,8	29,6
		Sì	75,7	84,8	55,2	79,2	70,4
		Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

A tale proposito, appare opportuno chiarire che la differenza esistente tra i valori osservati nel Nord-Ovest e quelli nel Nord-Est potrebbe essere attribuita - in questo caso così come in quello delle successive tabelle che si avrà occasione di commentare nel prosieguo dell'analisi dei dati - ad alcune significative differenziazioni interne alla ripartizione campionaria effettuata. In particolare, le imprese collocate nel Nord-Ovest - che, come era stato specificato in precedenza, corrispondono al 27,7% del campione, contro il 25,3% costituito da quelle presenti nel Nord-Est - sono caratterizzate da una maggiore presenza del settore metalmeccanico, di quello delle costruzioni e del commercio, di lavoratori atipici (pari, come mostrato nella seguente Tabella 14, al 30,5% contro il 23,4% del Nord-Est) e da una minore anzianità lavorativa, considerando che il 31,0% dei lavoratori intervistati del Nord-Ovest lavorano da meno di un anno rispetto al 19,3% del Nord-Est e nel Nord-Ovest solo il 23,8% lavora da otto anni e più rispetto al 31,3% registrato dal Nord-Est (cfr. Tabella 15).

Tabella 14 - Tipologia lavoratori * Ripartizione (val.%).

		Ripartizione				Totale
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	
Tipologia lavoratori	Atipico	30,5	23,4	13,9	31,9	25,5
	Tempo determinato	25,2	29,2	29,1	28,3	27,8
	Tempo indeterminato	44,3	47,4	57,0	39,8	46,7
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 15 - Anzianità lavorativa * Ripartizione (val.%)

		Ripartizione				Totale
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	
Anzianità lavorativa	Meno di un anno	31,0%	19,3%	23,6%	25,7%	25,1%
	Da 1 anno a meno 3 anni	22,9%	28,1%	15,2%	22,5%	22,4%
	da 3 anni a meno di 8 anni	22,4%	21,4%	32,1%	27,7%	25,6%
	da 8 anni in su	23,8%	31,3%	29,1%	24,1%	26,9%
Totale		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La “cura” che le aziende hanno dei propri lavoratori si traduce anche in due aspetti distinti che questa può produrre: da una parte, la crescita dell’ansia, intesa come timore della perdita del lavoro; dall’altra, la soddisfazione che il lavorare presso una determinata azienda può generare.

Quanto al primo aspetto, dalla Tabella 16 si evince che questa paura è diffusa in misura trascurabilmente maggiore nelle aziende del centro Italia che altrove, mentre – per converso – è meno avvertita nel Sud e nelle Isole. Non è difficile rimandare questa relazione, seppur debole, almeno in parte a fattori culturali che hanno fatto sì che nel meridione italiano si sia affermata un’assuefazione alle condizioni di precarietà, che nel resto del paese vengono vissute in maniera più frustrante (Tullio-Altan, 1986). Al Sud il solo fatto di riuscire ad ottenere un lavoro viene percepito come una conquista, visto il forte tasso di disoccupazione, e questo potrebbe comportare un significativo condizionamento nella capacità di percepire i rischi. È ovvio che di fronte all’eventualità di perdere il posto di lavoro, o di restare disoccupati, le preoccupazioni rispetto alla salute diventano secondarie.

Tabella 16 - Preoccupazione per l'eventualità di perdere il lavoro * Ripartizione (val.%)

	Ripartizione				Totale	
		Nord-ovest	Nord-est	Centro		Sud e isole
Preoccupazione per l'eventualità di perdere il lavoro	Molto	18,6	27,1	37,0	21,5	25,5
	Abbastanza	37,1	27,6	21,8	28,8	29,3
	Poco	23,8	19,8	20,6	24,1	22,2
	Per nulla	20,5	25,5	20,6	25,7	23,1
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Se dunque il contesto culturale attutisce, almeno in minima parte, il timore della perdita del lavoro, le dimensioni dell'azienda non ci dicono assolutamente nulla: lo spettro dei tagli del personale aleggia in pari misura sulle aziende di piccole, medie e grandi dimensioni (Tabella 17).

Tabella 17 - Preoccupazione per l'eventualità di perdere il lavoro * Addetti (val.%)

		Addetti			Totale
		Fino a 15	16-49	50 e oltre	
Preoccupazione per l'eventualità di perdere il lavoro	Molto	24,5	28,5	23,0	25,5
	Abbastanza	27,2	32,6	28,9	29,3
	Poco	24,0	17,2	25,7	22,2
	Per nulla	24,3	21,8	22,4	23,1
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Può invece consentire una più approfondita interpretazione dei dati emersi, l'analisi della correlazione esistente tra la paura di perdere il lavoro e la tipologia dei lavoratori intervistati. La Tabella 18, infatti, mette chiaramente in luce come i lavoratori atipici siano i più preoccupati rispetto a questa eventualità (il 61,9% di loro lo è "Molto"), mentre tale timore si riduce gradualmente passando ad esaminare i lavoratori a tempo determinato e quelli a tempo indeterminato (i quali si attestano su valori percentuali rispettivamente pari al 25,0% ed al 31,8%).

Tabella 18 - Preoccupazione per l'eventualità di perdere il lavoro * tipologia lavoratori (val. %)

		tipologia lavoratori			Totale
		Atipico	Tempo determinato	Tempo indeterminato	
Preoccupazione per l'eventualità di perdere il lavoro	Molto	61,9	45,8	15,2	30,6
	Abbastanza	19,0	25,0	22,7	22,5
	Poco	4,8	12,5	31,8	22,5
	Per nulla	14,3	16,7	30,3	24,3
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

I fattori che più incidono – a detta degli intervistati – sulla paura di perdere il lavoro, sono, nell'ordine: la variabilità dei mercati (indicato dal 57,3% degli intervistati), la precarietà della condizione contrattuale (56,7%) e le condizioni strutturali d'impresa (37,9). Molto meno importanza viene attribuita a tutte le forme di dinamiche di rapporti con colleghi, siano esse di tipo verticale che orizzontale (Tabella 19).

Tabella 19 - Fattori che incidono di più sulla preoccupazione di perdere il lavoro (val.%)

Fattori	v.a.	% sulle risposte	% sui casi
Variabilità dei mercati	311	31,1	57,3
Precarietà della condizione contrattuale	308	30,8	56,7
Condizioni strutturali d'impresa	206	20,6	37,9
Dinamiche e rapporti con i superiori	59	5,9	10,9
Dinamiche e rapporti con i colleghi	28	2,8	5,2
Dinamiche e rapporti con i colleghi dipendenti	12	1,2	2,2
Altri motivi	77	7,7	14,2

Quanto al secondo fattore preso in esame rispetto al rapporto di coesistenza tra aziende e lavoratori, quello relativo al *grado di soddisfazione*, va innanzitutto notato che la relazione va ancora nella stessa direzione della tabella precedente: anche in questo caso, infatti, la quota maggiore di insoddisfazione si registra al centro Italia, mentre i lavoratori maggiormente paghi sono quelli del Sud (Tabella 20), probabilmente per il solo fatto di avere un'occupazione.

Tabella 20 - Livello di soddisfazione lavorativa * Ripartizione (val.%)

	Ripartizione				Totale	
		Nord-ovest	Nord-est	Centro		Sud e isole
Livello di soddisfazione lavorativa	Per nulla soddisfatti	2,0	1,6	3,2	,5	1,8
	Poco soddisfatti	22,2	28,5	23,4	19,4	23,3
	Abbastanza soddisfatti	67,5	57,0	61,7	62,4	62,3
	Molto soddisfatti	8,4	12,9	11,7	17,7	12,6
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Le dimensioni dell'azienda hanno invece una qualche rilevanza nel definire la soddisfazione dei lavoratori: nelle grandi aziende il numero degli insoddisfatti quadruplica rispetto alle piccole aziende così come, simmetricamente, i lavoratori molto soddisfatti si trovano in misura significativamente maggiore nelle piccole aziende. Il dato non può prescindere, per essere interpretato, dalla dimensione maggiormente comunitaria che anima le aziende di dimensioni minori, rispetto all'inevitabile spersonalizzazione, aumento della competitività e rischio di emarginazione delle aziende più grandi.

Tabella 21 - Livello di soddisfazione lavorativa * Addetti (val.%)

		Addetti			Totale
		Fino a 15	16-49	50 e oltre	
Livello di soddisfazione lavorativa	Per nulla soddisfatti	1,1	1,3	4,0	1,8
	Poco soddisfatti	20,1	26,4	26,2	23,3
	Abbastanza soddisfatti	63,5	62,1	59,7	62,3
	Molto soddisfatti	15,3	10,1	10,1	12,6
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Il livello di soddisfazione si diversifica, infine, se analizzato in relazione alle tipologie dei lavoratori. Come si evince dalla Tabella 22, i lavoratori atipici si dichiarano nella loro maggioranza (il 55,0%) "Poco soddisfatti", mentre quelli a tempo determinato e indeterminato affermano di esserlo "Abbastanza" (rispettivamente il 56,5% ed il 64,6 % di essi).

Tabella 22 - Livello di soddisfazione lavorativa * tipologia lavoratori (val. %)

		Tipologia lavoratori			Totale
		Atipico	Tempo determinato	Tempo indeterminato	
Livello di soddisfazione lavorativa	Per nulla soddisfatti	0,0	4,3	3,1	2,8
	Poco soddisfatti	55,0	34,8	21,5	30,6
	Abbastanza soddisfatti	30,0	56,5	64,6	56,5
	Molto soddisfatti	15,0	4,3	10,8	10,2
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Anche l'esame dei diversi aspetti in base ai quali è possibile valutare il proprio livello di soddisfazione lavorativa mostra evidenze empiriche significative quando essi vengono correlati con le categorie contrattuali dei lavoratori.

Con riferimento alle prospettive di carriera (Tabella 23), in particolare, gli atipici - nella insoddisfazione generale che caratterizza l'intero campione esaminato - sono coloro i quali si dichiarano più degli altri "Per nulla soddisfatti", mentre i lavoratori a tempo determinato e quelli a tempo indeterminato hanno più frequentemente risposto di esserlo "Poco"; inoltre, i lavoratori assunti a tempo indeterminato sono l'unica categoria che ha presentato una, per quanto esigua, percentuale di risposte sulla modalità "Molto soddisfatti".

Tabella 23 - Livello di soddisfazione relativo agli aspetti elencati - Prospettive di carriera * tipologia lavoratori (val.)

		Tipologia lavoratori			Totale
		Atipico	Tempo determinato	Tempo indeterminato	
Livello di soddisfazione relativo agli aspetti elencati - Prospettive di carriera	Molto	0,0	0,0	1,5	,9
	Abbastanza	20,0	17,4	21,2	20,2
	Poco	15,0	43,5	45,5	39,4
	Per nulla	65,0	39,1	31,8	39,4
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Analogamente, e per ovvie motivazioni, i lavoratori a tempo indeterminato sono i più soddisfatti - "Molto" e "Abbastanza" - riguardo alla stabilità lavorativa, attestandosi su un valore percentuale, complessivamente inteso, pari all'86,1 % (Tabella 24).

Tabella 24 - Livello di soddisfazione relativo agli aspetti elencati - Stabilità occupazionale * tipologia lavoratori (val. %)

		Tipologia lavoratori			Totale
		Atipico	Tempo determinato	Tempo indeterminato	
Livello di soddisfazione relativo agli aspetti elencati - Stabilità occupazionale	Molto	4,8	4,3	29,2	19,3
	Abbastanza	42,9	26,1	56,9	47,7
	Poco	19,0	26,1	10,8	15,6
	Per nulla	33,3	43,5	3,1	17,4
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Gli aspetti in riferimento ai quali i lavoratori atipici risultano i più insoddisfatti rispetto alle altre tipologie contrattuali sono: le mansioni assegnate (Tabella 25), le attività svolte (Tabella 26) e il rispetto dei diritti (Tabella 27).

Tabella 25 - Livello di soddisfazione relativo agli aspetti elencati - Mansioni assegnate * tipologia lavoratori (val. %)

		Tipologia lavoratori			Totale
		Atipico	Tempo determinato	Tempo indeterminato	
Livello di soddisfazione relativo agli aspetti elencati - Mansioni assegnate	Molto	10,0	12,5	7,6	9,1
	Abbastanza	45,0	70,8	66,7	63,6
	Poco	35,0	12,5	21,2	21,8
	Per nulla	10,0	4,2	4,5	5,5
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 26 - Livello di soddisfazione relativo agli aspetti elencati - Attività svolte * tipologia lavoratori (val. %)

		Tipologia lavoratori			Totale
		Atipico	Tempo determinato	Tempo indeterminato	
Livello di soddisfazione relativo agli aspetti elencati - Attività svolte	Molto	9,5	8,3	9,1	9,0
	Abbastanza	52,4	75,0	62,1	63,1
	Poco	33,3	12,5	22,7	22,5
	Per nulla	4,8	4,2	6,1	5,4
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 27 - Livello di soddisfazione relativo agli aspetti elencati - Rispetto dei diritti * tipologia lavoratori (val. %)

		tipologia lavoratori			Totale
		Atipico	Tempo determinato	Tempo indeterminato	
Livello di soddisfazione relativo agli aspetti elencati - Rispetto dei diritti	Molto	9,5	16,7	12,1	12,6
	Abbastanza	61,9	70,8	62,1	64,0
	Poco	28,6	8,3	19,7	18,9
	Per nulla	0,0	4,2	6,1	4,5
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Infine, appare assai interessante la correlazione tra il livello globale di soddisfazione lavorativa dei soggetti intervistati e l'iscrizione al sindacato. Come emerge dalla Tabella 28, la totalità (100,0%) di coloro i quali non sono iscritti affermano di essere "Abbastanza soddisfatti", mentre tra quanti sono sindacalizzati circa il 35% si dichiara, invece, poco o per nulla soddisfatto (rispettivamente il 31,4% ed il 2,9%). Sembrerebbe, quindi, che il grado di soddisfazione dei lavoratori del nostro campione sia minore in presenza di soggetti iscritti al sindacato. Ciò potrebbe discendere dal fatto che una maggiore partecipazione comporta una più elevata sensibilità e consapevolezza della propria condizione lavorativa.

Tabella 28 - Livello di soddisfazione lavorativa * Iscrizione al sindacato (val. %)

		Iscrizione al sindacato		Totale
		No	Sì	
Livello di soddisfazione lavorativa	Per nulla soddisfatti	0,0	2,9	2,8
	Poco soddisfatti	0,0	31,4	30,6
	Abbastanza soddisfatti	100,0	55,2	56,5
	Molto soddisfatti	0,0	10,5	10,2
Totale		100,0	100,0	100,0

La "cura" reale dei dipendenti deve essere "misurata" anche in termini di tutela rispetto alla salute. Premesso che su questo torneremo ampiamente più avanti, qui ci limiteremo a precisare che mentre i controlli sulla salute sono più diffusi al Nord-Est e meno al centro Italia, pur in una relazione statisticamente assai debole (si veda la Tabella 29), le evidenze

empiriche diventano assai più marcate se si ragiona in termini di dimensione aziendale.

**Tabella 29 - Nell'attuale occupazione visite mediche di controllo da parte dell'azienda
* Ripartizione (val.%)**

		Ripartizione				Totale
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	
Nell'attuale occupazione visite mediche di controllo da parte dell'azienda	No	46,7	38,0	55,2	47,1	46,4
	Sì, saltuariamente	18,1	24,0	18,2	25,7	21,5
	Sì, con regolare frequenza	35,2	38,0	26,7	27,2	32,1
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Come si può osservare dalla Tabella 30, infatti, la dimensione dell'azienda sembra essere decisiva nell'innestare un meccanismo di regolare controllo sulla salute degli addetti, con valori percentuali che raddoppiano se passiamo dalle piccole alle grandi aziende. È piuttosto intuitivo che la relazione può essere spiegata con il fatto che le aziende più grandi dispongono di strutture più complesse, sono oggetto di controlli più frequenti in riferimento alla normativa 626, hanno una maggiore visibilità e, in breve, rischiano anche di più. È lecito allora attendersi che i controlli sulle condizioni di salute del personale siano ripetuti con una certa frequenza, tanto è vero che la metà (48,7%) delle aziende di grandi dimensioni pratica i suddetti controlli con regolarità.

**Tabella 30 - Nell'attuale occupazione visite mediche di controllo da parte dell'azienda
* Addetti (val%)**

		Addetti			Totale
		Fino a 15	16-49	50 e oltre	
Nell'attuale occupazione visite mediche di controllo da parte dell'azienda	No	56,1	42,7	28,9	46,4
	Sì, saltuariamente	19,1	24,7	22,4	21,5
	Sì, con regolare frequenza	24,8	32,6	48,7	32,1
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

I settori con il più elevato numero di infortuni dichiarati dagli intervistati, sono: Costruzioni (il 30,8% dei lavoratori intervistati in questo settore ha subito un infortunio); Metalmeccanico (25,9%); Metallurgico (25%); Trasporti/Telecomunicazione (23,5%). Questi dati sono in linea con la tendenza rilevata dall'INAIL, che inquadra i presenti settori come a più alto rischio, rispetto al Tessile e al Commercio.

C'è da rilevare però che il tasso di incidenza (ossia il numero di infortuni rapportato al numero di lavoratori) è molto più alto rispetto a quello rilevato dall'INAIL (43 infortuni ogni 1000 occupati in Italia;

Rapporto INAIL, 2004), assestandosi su una media di 20 infortuni dichiarati ogni 100 lavoratori. Questo testimonia, ancora una volta, il forte livello di sottodenuncia presente nel contesto italiano, che è diffuso principalmente nelle microimprese, e che riguarda soprattutto gli infortuni di minore gravità.

**Tabella 32 - Dall'inizio dell'attività, infortunio o malattia professionale sul lavoro *
Attività prevalente**

		Attività prevalente							Tot
		Metalm eccanico	Metallur gico	Traspor ti/Telec omunic azioni	Costru zioni	Com mercio	Tessile/ Abbi glia mento	Altro	
Dall'inizio dell'attività, infortunio o malattia professionale sul lavoro	No, mai	74,1	75,0	76,5	69,1	86,2	84,7	84,3	79,9
	Sì, di piccola/ media entità	25,2	23,1	19,1	28,7	13,4	15,3	15,7	19,0
	Sì, di grave entità	0,7	1,9	4,4	2,1	0,3	0,0	0,0	1,1
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

A parziale testimonianza di questo possiamo riportare i dati sull'avvenuto indennizzo da parte dell'INAIL di infortuni avvenuti sul lavoro (si veda Tabella 33). Il 25% dei lavoratori che hanno subito un infortunio di grave entità ha dichiarato di non avere ricevuto un indennizzo da parte dell'INAIL, mentre addirittura quasi la metà di chi ha subito un infortunio di piccola o media entità non ha ricevuto alcun indennizzo. Questo potrebbe essere dovuto, oltre che a un non riconoscimento dell'infortunio denunciato da parte dell'INAIL, a una vera e propria omissione della denuncia da parte del soggetto.

Tabella 33 - Ottenimento indennizzo o rendita Inail * infortunio o malattia professionale sul lavoro dall'inizio dell'attività (val.%)

		Dall'inizio dell'attività, infortunio o malattia professionale sul lavoro		
		Sì, di piccola/media entità	Sì, di grave entità	Totale
Ha ricevuto un indennizzo o una rendita Inail per l'infortunio subito	No, mai	55,2	25,0	65,6
	Sì, in passato e attualmente	9,1	12,5	6,3
	Sì, in passato ma non attualmente	35,7	62,5	28,1
Totale		100,0	100,0	100,0

Premesso che 1 intervistato su 5 è iscritto al sindacato (in linea con i dati nazionali a disposizione), nelle grandi aziende è diffusa la cultura sindacale: in esse, infatti, oltre 4 lavoratori su 10 sono iscritti al sindacato (Tabella 34), rapporto che precipita a quasi 1 su 10 nel caso delle piccole aziende. È evidente che la maggiore visibilità dell'attività nelle piccole aziende rende il lavoratore maggiormente esposto ai malumori della dirigenza, sicché questo costituisce spesso un disincentivo all'iscrizione al sindacato.

Tabella 34 - Iscrizione al sindacato * Addetti (val%)

		Addetti			Totale
		Fino a 15	16-49	50 e oltre	
Iscrizione al sindacato	No	88,3	79,8	58,3	79,5
	Sì	11,7	20,2	41,7	20,5
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

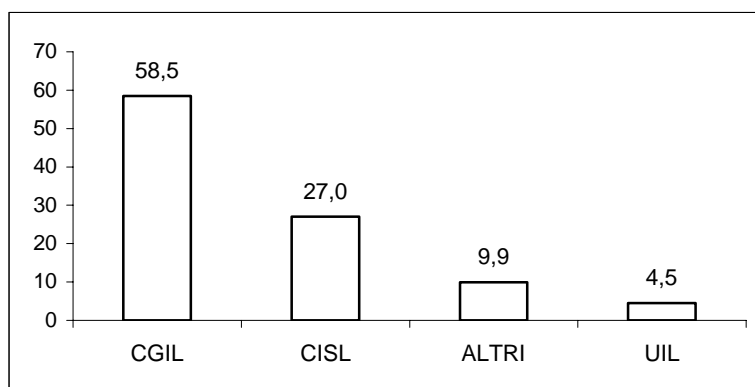
L'appartenenza o meno a un sindacato ha invece un legame assai tiepido con la cultura di appartenenza (Tabella 35): comparativamente, la quota maggiore di iscritti la troviamo nelle aziende del centro Italia, mentre nel meridione – afflitto dagli effetti di lungo corso di una cultura padronale restia ad adottare modalità di comunicazione aperte con i lavoratori – si registrano alte punte di refrattarietà.

Tabella 35 - Iscrizione al sindacato * Ripartizione (val%)

		Ripartizione				Totale
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	
Iscrizione al sindacato	No	79,8	78,5	71,0	87,4	79,5
	Sì	20,2	21,5	29,0	12,6	20,5
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Il sindacato più rappresentato è la CGIL (Figura 6), con uno scarto sensibile rispetto a tutti gli altri. I motivi per cui le persone si iscrivono ai sindacati sono piuttosto ovvi: 4 su 5 rispondono di sentirsi tutelati nei loro diritti, il 31,2% perché sa che il sindacato fornisce servizi utili, il 15,6% fa sapere di essere stato aiutato già in precedenza dal sindacato mentre l'1,4% degli intervistati fornisce anche altri motivi.

Figura 6 - Sindacati di iscrizione (val.% sul totale degli iscritti)



È più interessante andare a vedere perché non si iscrivono al sindacato (Tabella 36), defraudandosi di una di quelle conquiste che ha segnato la storia politica del Novecento. Avendo la possibilità di fornire più di una risposta, il 43,1% degli intervistati intende procrastinare l'iscrizione al momento del bisogno: finché tutto va bene, meglio tenersi alla larga. Quasi un intervistato su 3 sceglie la via di fuga che gli consente di affermare di non credere nell'utilità del sindacato. Il 15,5% degli intervistati avanza ragioni economiche: l'iscrizione al sindacato, per loro, costa troppo. Il 12,5% dei non iscritti avanza invece ragioni di tipo pratico: non pensa di rimanere a lungo presso una determinata azienda e pertanto non ritiene necessario iscriversi la sindacato. Soltanto il 6% degli intervistati – 34 casi in tutto – ammette di avere paura delle conseguenze che l'iscrizione potrebbe comportare, mentre un residuo 5,1% propone altri motivi.

Tabella 36 - Motivi della mancata iscrizione al sindacato

Motivi	v.a.	% sulle risposte	% sui casi
Si iscriveranno quando ne avranno bisogno	244	37,4	43,1
Non credono nell'unità del sindacato	186	28,5	32,9
I costi sono troppo alti	88	13,5	15,5
Lasceranno presto l'attuale lavoro	71	10,9	12,5
Hanno paura delle conseguenze	34	5,2	6,0
Altri motivi	29	4,4	5,1

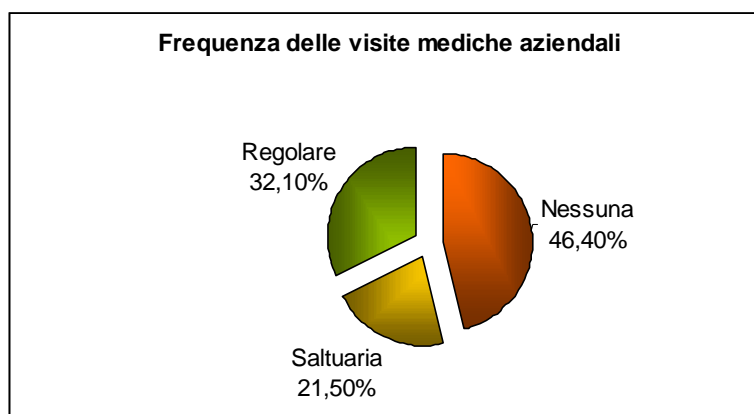
I rischi percepiti: le dimensioni fisiche, psicologiche e relazionali del benessere lavorativo

Il sindacato, dunque, è soltanto per pochi un concreto strumento di tutela. Abbiamo detto che la ricerca ha rilevato che soltanto un intervistato su cinque si è iscritto al sindacato. Questo dato innesca inevitabilmente una domanda: al di là delle ragioni con cui gli stessi intervistati motivano la mancata iscrizione, possiamo legittimamente supporre che ciò dipenda – almeno in parte – dal fatto che, tutto sommato, i rischi che il lavoratore percepisce non siano di entità tale da indurlo ad iscriversi a un sindacato?

La risposta migliore a questa e ad altre domande non possono che fornirla i dati empirici a nostra disposizione.

Cominciamo col dire che circa 6 intervistati su 10 ricevono una formazione specifica su rischi e misure di protezione della salute, che questo avviene tanto nelle piccole quanto nelle grandi aziende, sebbene queste ultime si attivino in misura maggiore delle altre. Questo dato scende di quasi la metà se andiamo a guardare a un'altra operazione concreta che spetta alle aziende: quella di monitorare le condizioni dei propri lavoratori. Come ben si vede dalla Figura 7, soltanto un intervistato su 3 è oggetto di regolari visite mediche da parte dell'azienda. E' opportuno però segnalare che il Decreto Lgs. 626 impone l'obbligatorietà della sorveglianza sanitaria per specifiche mansioni, escludendo, pertanto alcuni settori.

Figura 7 - Frequenza delle visite mediche aziendali (val.%)



Tra coloro che hanno avuto occasione di seguire corsi di formazione su salute e sicurezza del lavoro, una maggioranza li ha seguiti in tempi assai recenti (negli sei mesi precedenti all'intervista), mentre sono in netta minoranza quelli che ne hanno fruito più di due anni prima dell'intervista (Tabella 37).

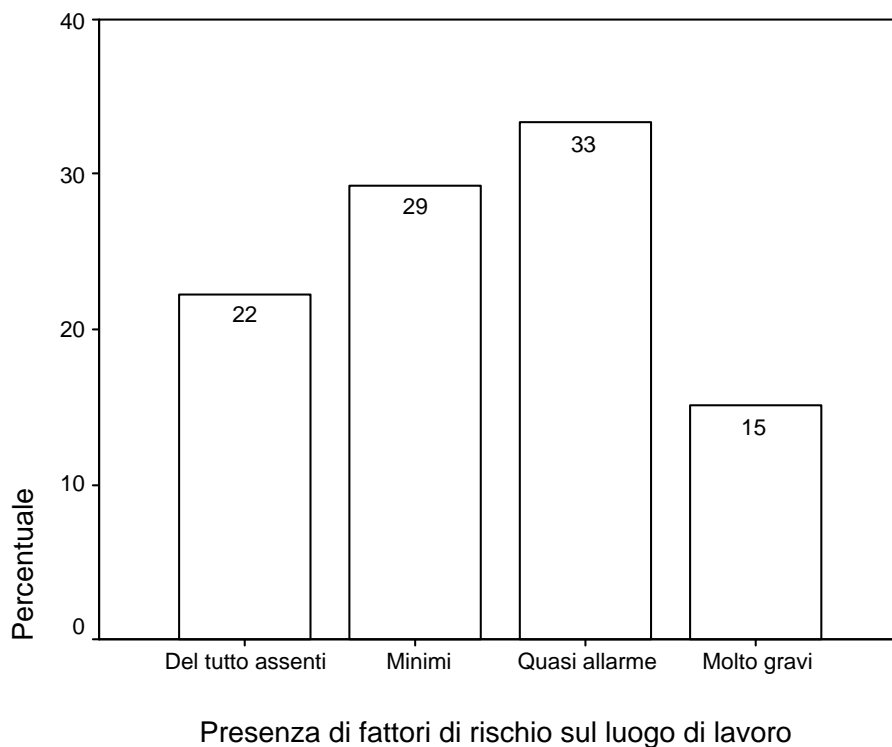
Tabella 37 - Tempo trascorso dall'ultimo corso su salute e sicurezza

	v.a.	%	% sulle risposte	% cumulata
Sei mesi o meno	148	19,5	38,7	38,7
da 6 a 12 mesi	140	18,5	36,6	75,4
da 1 a 2 anni	68	9,0	17,8	93,2
più di 2 anni	26	3,4	6,8	100,0
Totale	382	50,4	100,0	
Risposte mancanti	376	49,6		
Totale	758	100,0		

Questo dato sembra suggerire che, laddove i corsi vengono attivati, ciò avviene con una certa regolarità: tutto sembrerebbe ruotare intorno all'opportunità di attivare il meccanismo.

Se le cose stanno così dal punto di vista dell'offerta, cosa possiamo dire sul fronte della domanda? Detto altrimenti, la percezione da parte dei lavoratori dei potenziali fattori di rischio all'interno del posto di lavoro è tale da legittimare un'adeguata offerta di competenze al riguardo oppure no? Se mettiamo insieme i dati relativi alla considerevole batteria di indicatori mirati a raccogliere questa informazione, possiamo osservare un notevole equilibrio tra coloro che li percepiscono e coloro che non li percepiscono. Un intervistato su tre (Figura 8) dichiara di trovarsi in condizioni di rischio psicofisico prossime al livello di guardia, livello che soltanto per il 15% degli intervistati viene superato al punto da poter essere giudicato come grave o gravissimo. L'ala dei "moderati" è tuttavia altrettanto consistente: il 30% circa degli intervistati sente di trovarsi in una condizione di rischio minimo mentre il 22% non percepisce addirittura alcun rischio nelle proprie condizioni di lavoro.

Figura 8 - Percezione di fattori di rischio sul luogo di lavoro (val.%)



Se si va ad “aprire” questo dato, si può osservare che esso è generato in maniera diseguale dalle dimensioni concettuali che lo sottendono. Il rischio professionale in termini fisici assume infatti connotati assai più variegati rispetto a quello psicologico e a quello che mette a repentaglio la dignità stessa dei soggetti, ciò che potremmo considerare come la camera d’accesso al mobbing.

Tabella 38 - Livello di rischio per danni alla salute fisica (val.%)

		v.a.	%	% sulle risposte	% cumulata
Valid	Minimo	377	49,7	51,4	51,4
	Medio	149	19,7	20,3	71,7
	Massimo	208	27,4	28,3	100,0
	Totale	734	96,8	100,0	
Missing	System	24	3,2		
Totale		758	100,0		

Tabella 39 - Livello di rischio per danni alla salute psicologica (val.%)

		v.a.	%	% sulle risposte	% cumulata
Valid	Minimo	343	45,3	45,9	45,9
	Medio	296	39,1	39,6	85,5
	Massimo	108	14,2	14,5	100,0
	Totale	747	98,5	100,0	
Missing	System	11	1,5		

Totale		758	100,0		
--------	--	-----	-------	--	--

Tabella 40 - Livello di rischio per affronto dignità (val.%)

		v.a.	%	% sulle risposte	% cumulata
Valid	Minimo	582	76,8	79,0	79,0
	Medio	119	15,7	16,1	95,1
	Massimo	36	4,7	4,9	100,0
	Totale	737	97,2	100,0	
Missing	System	21	2,8		
Totale		758	100,0		

Tabella 41 - Fattori di rischio ambientale sul luogo di lavoro (val.%)

		v.a.	%	% sulle risposte	% cumulata
Valid	Del tutto assenti	169	22,3	22,3	22,3
	Minimi	222	29,3	29,3	51,6
	Ai limiti dell'allarme	253	33,4	33,4	85,0
	Alti o molto alti	114	15,0	15,0	100,0
	Totale	758	100,0	100,0	

Osservando le tabelle sopra riportate, si può notare che nel caso di possibili danni alla salute fisica (Tabella 38), o di quella psicologica (Tabella 39), o rispetto a possibili fonti di discriminazione (Tabella 40), la percentuale di coloro che ritengono minimi tali rischi è sempre maggioritaria.

Le cose cambiano nella Tabella 41, in cui si vede che – rispetto alle condizioni ambientali di svolgimento del proprio lavoro – coloro che le ritengono ai limiti dell'allarme o addirittura oltre tali limiti è complessivamente pari al 48,4%.

Il 56,9% degli intervistati menziona la presenza di un impianto di aria condizionata presso il luogo di lavoro come primo fattore di potenziali problemi per la salute. Questo dato non stupisce, poiché gli impianti di aria condizionata sono tra i possibili fattori di rischio più presenti nei luoghi di lavoro, indipendentemente dal settore.

Questo dato trova conferma in una ricerca dell'Agenzia Europea Salute e Sicurezza del Lavoro di Bilbao che include il discomfort termico tra i 10 maggiori rischi emergenti in Europa³. Spesso il discomfort termico è in realtà il segnale più forte di un discomfort ambientale e relazionale percepito nell'attività lavorativa. Soggetti in cui è più alto il tasso d'insoddisfazione nel rapporto di lavoro o che svolgono un lavoro monotono e ripetitivo esprimono tali difficoltà attraverso la percezione di un ambiente termico malsano che poi, in alcuni casi, si associa con problemi di allergie da polveri per la cattiva manutenzione degli impianti di aria condizionata.

³ European Agency for Safety and Health at Work, *Expert forecast on emerging physical risks related to occupational safety and health*, European Communities, 2005.

La Tabella seguente presenta l'elenco dei fattori di rischio per la salute identificati dai lavoratori: l'eccessivo rumore e la presenza di polveri nell'aria, segnalati da più di un intervistato su tre (Tabella 42), la temperatura eccessivamente alta o eccessivamente bassa, di cui si lamenta circa un quarto degli intervistati (28,7%), fino alla presenza di umidità (22,2%), di vibrazioni fastidiose (21,9%), di fumi o gas nell'aria (16,8%). L'insieme di queste considerazioni descrive un ambiente lavorativo insalubre anche per quanto riguarda il rispetto di norme minime di tutela (addirittura quasi un lavoratore su dieci denuncia condizioni igieniche inadeguate e un'illuminazione insufficiente), senza considerare poi la loro correlazione con rischi specifici legati alla mansione svolta, come quelli derivati dall'utilizzo di sostanze pericolose (per quasi un lavoratore su dieci).

Tabella 42 - Fattori ambientali presenti sul luogo di lavoro

	v.a.	% sulle risposte	% sui casi
Presenza di un impianto di aria condizionata	335	17,6	56,9
Rumore eccessivo	202	10,6	34,3
Presenza di polveri nell'aria	201	10,6	34,1
Temperatura eccessivamente alta	169	8,9	28,7
Temperatura eccessivamente bassa	134	7,0	22,8
Presenza di umidità	131	6,9	22,2
Presenza di vibrazioni fastidiose	129	6,8	21,9
Presenza di fumi o gas nell'aria	99	5,2	16,8
Aspirazione insufficiente	88	4,6	14,9
Troppa ventilazione	82	4,3	13,9
Presenza di campi elettrici o elettromagnetici	81	4,3	13,8
Illuminazione inadeguata	67	3,5	11,4
Condizioni igieniche inadeguate	55	2,9	9,3
Utilizzo di sostanze pericolose	55	2,9	9,3
Pericolo di infezioni da virus o batteri	31	1,6	5,3
Presenza di raggi infrarossi o ultravioletti	21	1,1	3,6
Presenza di radiazioni ionizzanti	10	0,5	1,7
Altri fattori di rischio ambientale presenti al lavoro	15	0,8	2,5
Totali	1905	100,0	323,4

È evidente che la maggiore o minore inclinazione a lamentarsi delle condizioni ambientali di lavoro sono legate alla professione svolta e alle condizioni di lavoro. Non a caso, i settori professionali più a rischio sono quello delle costruzioni, rispetto al quale quasi il 60% degli intervistati si dichiara a massimo rischio, e quello metallurgico. Va da sé che, per converso, il settore a minor rischio per la salute fisica sia quello del commercio (Tabella 43).

Tabella 43 - Attività prevalente * Livello di rischio per danni alla salute fisica (val.%)

		Livello di rischio per danni alla salute fisica			Totale
		Minimo	Medio	Massimo	
Attività prevalente	Costruzioni	22,2	18,9	58,9	100,0
	Metallurgico	38,8	18,4	42,9	100,0
	Trasporti/Telecomunicazioni	53,0	18,2	28,8	100,0
	Tessile/Abbigliamento	61,0	11,9	27,1	100,0
	Metalmecchanico	48,1	25,2	26,7	100,0
	Commercio	62,5	19,4	18,0	100,0
	Altro	49,0	29,4	21,6	100,0
Totale		51,4	20,3	28,2	100,0

Per quanto riguarda le condizioni fisiche di lavoro dei nostri intervistati è soprattutto l'attività che induce sudorazione ad essere segnalata come "spesso frequente" (dal 23,2% degli intervistati). Quindi sono il sollevamento di pesi rilevanti, il lavoro in posizioni scomode e quello in spazi stretti a venire segnalati di seguito (Tabella 44), descrivendo un insieme di condizioni sfavorevoli per circa la metà del campione.

Tabella 44 - Condizioni fisiche di lavoro (val.%)

	Mai	Talvolta	Spesso	Totale
Capita di frequente di sudare	34,2	42,6	23,2	100
Solleva pesi rilevanti	48,7	36,0	15,3	100
Lavora in posizioni scomode o facendo movimenti scomodi	49,6	36,8	13,6	100
Lavora in spazi stretti e/o scomodi	62,1	29,9	7,9	100

Quanto agli effetti sul fisico, il 16,7% degli intervistati segnala come più diffusi i dolori muscolo-scheletrici, seguiti da incidenti (molto frequenti per il 12,4% degli intervistati). Sono invece trascurabili tanto le malattie infettive quanto quelle ritenute gravi (Tabella 45).

Tabella 45 - Frequenza dei problemi di salute nell'ambito del proprio lavoro (val.%)

	Per niente frequente	Poco frequente	Abbastanza frequente	Molto frequente	totale
Dolori muscolo-scheletrici	26,6	26,5	30,2	16,7	100
Incidenti	33,2	31,2	23,1	12,4	100
Malattie infettive	74,2	20,9	3,9	1,1	100
Malattie gravi	77,0	17,8	4,8	0,4	100

A questo punto è possibile domandarsi se il lavoro flessibile sia effettivamente più a rischio o se si tratta di un'ipotesi priva di fondamento empirico.

Cominciamo dalle condizioni di svolgimento del proprio lavoro capaci di incidere sulla salute fisica. La Tabella 46 mostra alcune differenze esistenti tra le tipologie contrattuali⁴. Se è vero che confrontando coloro che sono esposti a rischi minimi non vi sono differenze significative, è altrettanto vero che si rileva una crescita del livello di rischio in relazione all'aumento della flessibilità contrattuale: i lavoratori atipici *in termini di attività* sono esposti maggiormente a livelli massimi di rischio per la salute fisica, attestandosi su un valore del 33,5%, contro il 30,4% dei lavoratori a tempo determinato, e il 24,2% di quelli a tempo indeterminato.

Tabella 46 - Livello di rischio per danni alla salute fisica * Lavoratori (val.%)

		Lavoratori			Totale
		Atipici	A tempo determinato	A tempo indeterminato	
Livello di rischio per danni alla salute fisica	Minimo	53,2	51,2	50,4	51,4
	Medio	13,3	18,4	25,4	20,3
	Massimo	33,5	30,4	24,2	28,3
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Se però andiamo a guardare i dati relativi ai fattori di rischio *ambientali* (Tabella 47) possiamo constatare che gli svantaggi pendono di più dalla parte dei lavoratori “a lunga durata”: sono loro, infatti, a sentirsi maggiormente esposti a fattori di rischio prossimi al livello di allarme o che addirittura lo superano.

Tabella 47 - Fattori di rischio ambientale sul luogo di lavoro * Lavoratori (val.%)

		Tipologia lavoratori			Totale
		Atipico	Tempo determinato	Tempo indeterminato	
Presenza di fattori di rischio sul luogo di lavoro	Del tutto assenti	30,1	24,2	16,9	22,3
	Fattori di rischio minimi	26,4	33,2	28,5	29,3
	Fattori di rischio ai limiti dell'allarme	30,1	30,3	37,0	33,4
	Fattori di rischio alti o molto alti	13,5	12,3	17,5	15,0
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

⁴ La variabile relativa al tipo di contratto è stata raggruppata in: lavoratori a tempo indeterminato, lavoratori a tempo determinato, lavoratori atipici.

Il fattore *durata* incide senz'altro nella identificazione dei fattori di rischio, cosa che può sfuggire all'occhio meno allenato del lavoratore atipico.

In ogni caso, i lavoratori a tempo indeterminato godono anche di un "risarcimento" in termini di attenzione alla salute: sono proprio loro, infatti, a fruire con maggiore costanza di visite mediche per controlli alla salute, mentre sono gli atipici quelli più penalizzati (cfr. Tabella 48); analoga tendenza si riscontra rispetto alla formazione specifica sui rischi e sulle misure di protezione (cfr. Tabella 49).

Tabella 48 - Nell'attuale occupazione visite mediche di controllo da parte dell'azienda
* Lavoratori (val.%)

		tipologia lavoratori			Totale
		Atipico	Tempo determinato	Tempo indeterminato	
Nell'attuale occupazione visite mediche di controllo da parte dell'azienda	No	62,2	49,3	36,2	46,4
	Sì, saltuariamente	20,2	16,6	25,1	21,5
	Sì, con regolare frequenza	17,6	34,1	38,7	32,1
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 49 - Formazione specifica su rischi e misure di protezione della salute *
Lavoratori (val.%)

		tipologia lavoratori			Totale
		Atipico	Tempo determinato	Tempo indeterminato	
Formazione specifica su rischi e misure di protezione della salute	No	52,3	41,2	35,6	41,4
	Sì	47,7	58,8	64,4	58,6
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

E la salute psicologica? Le differenze in questo caso sembrano essere a vantaggio degli atipici, che si trovano in misura minore a lavorare in condizioni di elevato disagio psicologico (Tabella 50).

Tabella 50 - Livello di rischio per danni alla salute psicologica * Lavoratori (val.%)

		tipologia lavoratori			Totale
		Atipico	Tempo determinato	Tempo indeterminato	
Livello di rischio per danni alla salute psicologica	Minimo	57,8	42,4	41,4	45,9
	Medio	32,3	43,3	41,4	39,6
	Massimo	9,9	14,3	17,1	14,5
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Non è difficile motivare questo sottile vantaggio col fatto che alcuni degli indicatori presi in considerazione per costruire l'indice (ripetitività del lavoro, eccessive responsabilità, svolgimento di mansioni spettanti ad altri) sono tutti declinabili in misura assai più significativa a svantaggio dei lavoratori a contratto indeterminato, quelli cioè "a lunga durata". È ovvio cioè che il peso della ripetitività delle mansioni, la percezione di ingiustizie subite nell'attribuzione di compiti, eccetera, diventi sempre più vistoso a mano a mano che diventa sempre più nitida la percezione del proprio ruolo all'interno dell'azienda.

Un discorso del tutto simile può essere fatto rispetto ai possibili fattori di rischio correlabili con la dignità della persona: lavoratori a tempo determinato e a tempo indeterminato non percepiscono sostanziali differenze. È però utile sottolineare come in questo caso la batteria di domande/indicatori sia stata posta rispetto alla visibilità di determinati comportamenti discriminatori all'interno del luogo di lavoro e non rilevava, come negli altri casi, se l'intervistato fosse stato egli stesso oggetto di discriminazioni.

La salute fisica sembra dunque porsi, in partenza, come elemento di svantaggio per i lavoratori atipici. Va però detto che alcuni effetti sulla salute fisica possono manifestarsi tanto più quanto più tempo si passa presso il luogo di lavoro: in questo senso, un lavoratore a tempo indeterminato ha maggiori probabilità, per esempio, di subire incidenti o di contrarre malattie. È quanto possiamo constatare dalla lettura della Tabella 51, in cui si vede che i lavoratori a tempo indeterminato siano stati vittime con maggiore frequenza di incidenti di lieve, media o grave entità.

Tabella 51 - Dall'inizio dell'attività, infortunio o malattia professionale sul lavoro * Lavoratori (val.%)

		Tipologia lavoratori			Totale
		Atipico	Tempo determinato	Tempo indeterminato	
Dall'inizio dell'attività, infortunio o malattia	No, mai	86,0	88,2	71,8	79,9

professionale sul lavoro	Sì, di piccola/media entità	13,5	11,8	26,3	19,0
	Sì, di grave entità	0,5	0,0	2,0	1,1
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

D'altronde, è anche vero che per la stessa ragione temporale i lavoratori a tempo indeterminato godono di maggiori opportunità di fruire di una formazione specifica sui problemi della salute, come dimostra la citata Tabella 49.

Quali conclusioni possiamo trarre dall'analisi di questi primi dati che mettono a confronto le condizioni lavorative dei lavoratori tipici e atipici sotto il profilo fisico, ambientale, relazionale e psicologico? Una prima ipotesi di lettura che può essere avanzata è che il lavoro a tempo indeterminato implichi una maggiore consapevolezza dei rischi ai quali si è esposti.

Se andiamo a esplorare questa relazione (Tabella 52), controllando il rapporto tra percezione dei rischi ambientali per la salute fisica e tipo di contratto in relazione alle classi che possiamo formare per anzianità lavorativa⁵, vediamo che le differenze all'interno dei diversi gruppi tendono ad annullarsi, con la sola eccezione dei lavoratori più giovani.

⁵ La suddivisione del campione in percentili ha una distribuzione naturale intorno alle classi indicate in questa tabella.

Tabella 52 - Fattori di rischio ambientale sul luogo di lavoro * Lavoratori * Anzianità lavorativa (val.%)

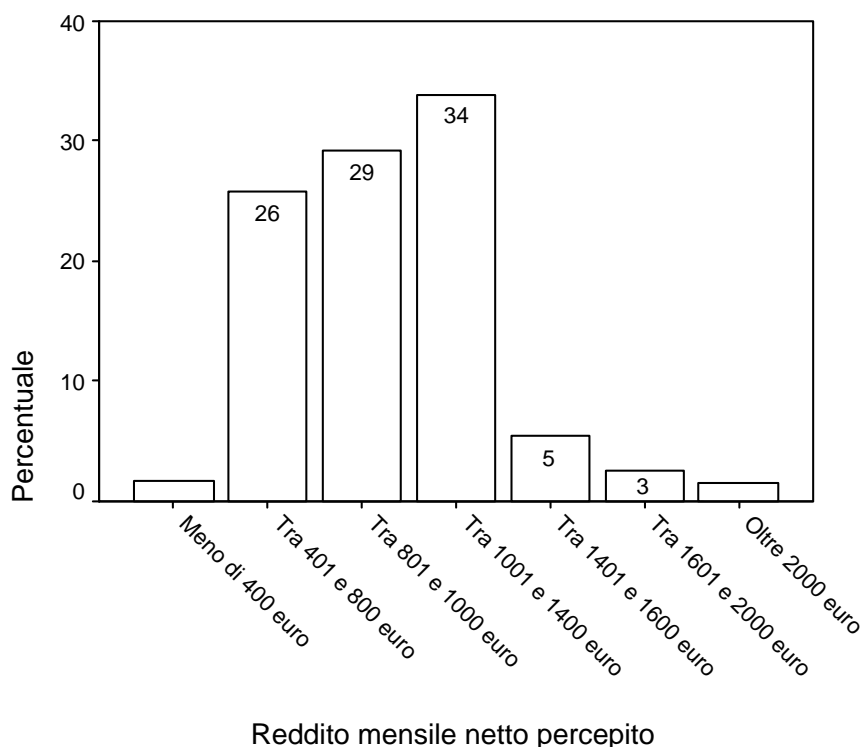
Anzianità lavorativa	Presenza di fattori di rischio sul luogo di lavoro		tipologia lavoratori			Totale
			Atipico	Tempo determinato	Tempo indeterminato	
Meno di un anno	Presenza di fattori di rischio sul luogo di lavoro	Del tutto assenti	37,7	27,7	15,8	30,5
		Fattori di rischio minimi	29,9	29,8	21,1	28,9
		Fattori di rischio ai limiti dell'allarme	19,5	29,8	47,4	27,4
		Fattori di rischio alti o molto alti	13,0	12,8	15,8	13,2
	Totale		100,0	100,0	100,0	100,0
Da 1 anno a meno 3 anni	Presenza di fattori di rischio sul luogo di lavoro	Del tutto assenti	30,4	23,1	22,2	25,3
		Fattori di rischio minimi	16,1	33,3	36,1	28,2
		Fattori di rischio ai limiti dell'allarme	41,1	33,3	36,1	36,5
		Fattori di rischio alti o molto alti	12,5	10,3	5,6	10,0
	Totale		100,0	100,0	100,0	100,0
da 3 anni a meno di 8 anni	Presenza di fattori di rischio sul luogo di lavoro	Del tutto assenti	18,9	20,7	15,6	17,0
		Fattori di rischio minimi	27,0	34,5	27,3	28,4
		Fattori di rischio ai limiti dell'allarme	43,2	27,6	43,0	40,7
		Fattori di rischio alti o molto alti	10,8	17,2	14,1	13,9
	Totale		100,0	100,0	100,0	100,0
da 8 anni in su	Presenza di fattori di rischio sul luogo di lavoro	Del tutto assenti	21,7	10,0	17,0	17,2
		Fattori di rischio minimi	39,1	60,0	28,7	31,4
		Fattori di rischio ai limiti dell'allarme	17,4	20,0	31,6	29,4
		Fattori di rischio alti o molto alti	21,7	10,0	22,8	22,1
	Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Dobbiamo quindi concludere che, fattivamente, non esiste un divario perentorio tra lavoratori atipici e non, che in nessuna delle due categorie vi siano privilegi di sorta, che in fondo le condizioni oggettive in cui si vengono a trovare i lavoratori sono complessivamente le medesime e che il lavoratore flessibile, al di là di una forma di contratto a termine, non ha svantaggi rimarchevoli rispetto al suo collega incardinato a tempo indeterminato in azienda? Certo che no .

Partiamo dal reddito. I dati non indicano certamente che i nostri intervistati vivono nell'opulenza. Nella Figura 9 si vede che la curva relativa alle classi di reddito è completamente sbilanciata: alla classe mediana occupata da coloro che percepiscono tra i 1001 e i 1400 euro al mese non

corrisponde affatto una distribuzione di tipo campanulare sulle due code. Ripartendo le classi di reddito in tre gruppi (basso / medio / alto reddito), usando come spartiacque la classe mediana, diventa possibile utilizzare i dati a scopo di analisi statistica in maniera più agile, riducendo il numero di celle vuote e il rischio di ottenere valori del chi quadrato insufficienti in termini di significatività.

Figura 9 – Reddito mensile netto percepito (val.%)



Ebbene, ciò che risalta in maniera più vistosa da questi dati è lo scarto sensibile tra lavoratori flessibili e quelli a tempo indeterminato: la quota di lavoratori atipici e a tempo determinato a basso reddito è doppia rispetto a quella dei lavoratori a tempo indeterminato. Simmetricamente, nella classe ad alto reddito la percentuale di lavoratori a tempo indeterminato (6,5%) è più del doppio rispetto a quella dei lavoratori atipici (2,9%) e quadrupla rispetto a quella dei lavoratori a tempo determinato (1,5%) (Tabella 53).

Tabella 53 - Reddito * Lavoratori (val.%)

		tipologia lavoratori			Totale
		Atipico	Tempo determinato	Tempo indeterminato	
Reddito	Basso	74,6	71,4	37,7	56,6
	medio	22,5	27,2	55,9	39,3
	Alto	2,9	1,5	6,5	4,1
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Va notato che questa relazione non è condizionata dalla maggiore anzianità media dei lavoratori a tempo indeterminato: anche controllando la relazione in base alle classi di età la sproporzione tra i due gruppi permane, come si può vedere nella Tabella 54.

Tabella 54 - Reddito * Lavoratori * Età (val.%)

Età			Tipologia lavoratori			Totale
			Atipico	Tempo determinato	Tempo indeterminato	
Fino a 30 anni	Reddito	Basso	83,3	87,5	50,9	76,9
		medio	16,7	11,4	47,3	22,2
		Alto		1,1	1,8	,9
	Totale		100,0	100,0	100,0	100,0
Da 31 a 45 anni	Reddito	Basso	72,5	61,4	39,5	52,1
		medio	21,7	37,5	54,8	43,4
		Alto	5,8	1,1	5,6	4,5
	Totale		100,0	100,0	100,0	100,0
Oltre 45 anni	Reddito	Basso	47,8	51,9	24,4	34,1
		medio	47,8	44,4	64,6	57,6
		Alto	4,3	3,7	11,0	8,3
	Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Ma le differenze tra le due categorie non si arrestano qui. La condizione di precariato ha effetti che non possono essere nascosti: da una parte essa genera ansia. Dall'altra, e a corollario di ciò, essa riduce drasticamente la gittata delle prospettive di vita di chi non ha un'occupazione stabile. Ecco allora che questo genera ritardi nella transizione allo stato adulto – inteso come passaggio a un'età di piena responsabilizzazione e di uscita dalla casa della coppia genitoriale -, innestando quel fenomeno noto come “adolescenza sociale”.

Un paio di indicatori saranno più che sufficienti a dare conto di questa situazione: il timore della perdita del lavoro e la possibilità di fare figli.

Rispetto alla possibile perdita del lavoro, dalla Tabella 55 possiamo osservare con chiarezza i lavoratori atipici sono “molto preoccupati” 3 volte di più rispetto ai loro colleghi a tempo indeterminato, così come – per

converso – sono un terzo rispetto a questi a dirsi “per nulla preoccupati” dell’eventualità di perdere il lavoro.

Tabella 55 - Preoccupazione per l'eventualità di perdere il lavoro * Lavoratori (val.%)

		Tipologia lavoratori			Totale
		Atipico	Tempo determinato	Tempo indeterminato	
Preoccupazione per l'eventualità di perdere il lavoro	Molto	37,3	37,9	11,6	25,5
	Abbastanza	31,1	37,9	23,2	29,3
	Poco	13,0	16,1	30,8	22,2
	Per nulla	18,7	8,1	34,5	23,1
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Analogamente, se assumiamo l’aver figli come indicatore di progettualità esistenziale, ci accorgiamo che tra i due gruppi (lavoratori atipici e non) la differenza è considerevole: se infatti si scompone la relazione per classi di età (Tabella 56) – operazione resa necessaria dal fatto che il tasso di fertilità si accompagna alla sicurezza economica e quindi alla possibilità di poter allevare dei figli – vediamo che in tutte le categorie i lavoratori atipici hanno percentualmente meno figli rispetto ai loro colleghi con contratti a tempo determinato.

Tabella 56 - Figli * Lavoratori * Età (val.%)

Età			tipologia lavoratori			Totale
			Atipico	Tempo determinato	Tempo indeterminato	
Fino a 30 anni	Figli	No	94,9	91,8	82,5	90,4
		Sì	5,1	8,2	17,5	9,6
	Totale		100,0	100,0	100,0	100,0
Da 31 a 45 anni	Figli	No	53,8	45,5	38,3	43,5
		Sì	46,2	54,5	61,7	56,5
	Totale		100,0	100,0	100,0	100,0
Oltre 45 anni	Figli	No	27,6	15,4	19,8	20,6
		Sì	72,4	84,6	80,2	79,4
	Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Dobbiamo chiaramente concludere che l’aver figli viene vissuto dai lavoratori atipici come una scommessa da fare tutt’altro che a cuor leggero, come un rischio, dunque.

La dimensione della percezione del rischio naturalmente non si ferma qui. Al di là delle differenze tra lavoratori atipici e non, dobbiamo domandarci se esistono altri fattori capaci di spiegare la diversa percezione del rischio ed eventualmente quali essi siano.

Una delle ipotesi esplicative fatte in partenza è che la percezione del rischio fosse correlabile allo status socioeconomico degli intervistati: a uno status più alto dovrebbe corrispondere anche una maggiore consapevolezza del pericolo reale. È esattamente ciò che sembra accadere se si guarda la Tabella 57: al crescere dello status la percezione del rischio decresce. Come a dire che uno status maggiore stimola una maggiore consapevolezza del pericolo.

Tabella 57 - Livello di rischio fisico correlato alle azioni lavorative * Status socioeconomico (val.%)

		Status socioeconomico				Totale
		Basso	Medio-basso	Medio-alto	Alto	
Livello di rischio fisico correlato alle azioni lavorative	Minimo	39,6	49,0	64,3	66,2	53,0
	Medio	41,6	35,3	24,8	23,4	32,5
	Massimo	18,8	15,7	10,8	10,4	14,5
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Se andiamo a verificare la relazione prendendo una delle variabili che permettono la costruzione dell'indice di status socioeconomico (Tabella 58), la relazione sembra diventare ancora più evidente: a bassi titoli di studio corrispondono infatti alti livelli di percezione del rischio e, parimenti, alti livelli di titolo di studio sono associati a bassi valori di percezione del rischio, con scarti davvero vistosi.

Tabella 58 - Livello di rischio fisico correlato alle azioni lavorative * Titolo di studio (val.%)

		Titolo di studio			Totale
		Basso (fino alla licenza media inferiore)	Medio (licenza media superiore)	Alto (laurea o superiore)	
Livello di rischio fisico correlato alle azioni lavorative	Minimo	40,9	58,2	79,7	53,3
	Medio	37,1	31,4	17,2	32,4
	Massimo	22,0	10,4	3,1	14,3
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

La relazione si ripete nella medesima direzione se andiamo a guardare altre variabili-indice, come per esempio la percezione del rischio per danni alla salute fisica (Tabella 59).

Tabella 59 - Livello di rischio per danni alla salute fisica * Titolo di studio (val.%)

		Titolo di studio			Totale
		Basso (fino alla licenza media inferiore)	Medio (licenza media superiore)	Alto (laurea o superiore)	
Livello di rischio per danni alla salute fisica	Minimo	37,5	57,4	75,4	51,2
	Medio	24,3	17,7	19,7	20,4
	Massimo	38,2	24,9	4,9	28,4
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Non solo: dai dati a nostra disposizione risulta che persino l'ambiente di lavoro, nella sua concretezza, viene percepito diversamente (Tabella 60): chi ha un alto titolo di studio è meno disposto a rintracciare elementi di minaccia al proprio lavoro rispetto a chi ha un basso titolo di studio. Questa relazione, forse apparentemente controintuitiva, si può agilmente spiegare col fatto che, tendenzialmente, bassi titoli di studio coincidono con bassi profili professionali, impieghi meno gratificanti, mansioni più umili. Questi fattori, legati dal fatto che il titolo di studio è associato positivamente alla qualifica professionale, chiarifica la relazione che è viziata da questo nesso latente.

Tabella 60 - Fattori di rischio ambientale sul luogo di lavoro * Titolo di studio (val.%)

		Titolo di studio			Totale
		Basso (fino alla licenza media inferiore)	Medio (licenza media superiore)	Alto (laurea o superiore)	
Fattori di rischio ambientale sul luogo di lavoro	Del tutto assenti	21,3	21,0	32,8	22,1
	Minimi	21,0	34,7	32,8	29,2
	Ai limiti dell'allarme	37,5	31,9	26,6	33,6
	Alti o molto alti	20,3	12,4	7,8	15,1
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Ma le sorprese, se di sorprese si tratta, non finiscono qua: se infatti andiamo a studiare i rapporti tra le stesse variabili e la percezione del livello di rischio psicologico, vediamo che la direzione cambia di segno (Tabella 61): i soggetti con titolo di studio più alto sono assai più inclini a vedere i pericoli che si annidano al lavoro sul piano psicologico. Tra chi, per esempio, percepisce un massimo livello di rischio psicologico all'interno del luogo di lavoro, la percentuale dei laureati è più che doppia rispetto a coloro che sono in possesso di un basso titolo di studio.

Tabella 61 - Livello di rischio per danni alla salute psicologica * Titolo di studio (val.%)

		Titolo di studio			Totale
		Basso (fino alla licenza media inferiore)	Medio (licenza media superiore)	Alto (laurea o superiore)	
Livello di rischio per danni alla salute psicologica	Minimo	49,0	45,5	34,9	45,9
	Medio	40,9	38,4	42,9	39,7
	Massimo	10,1	16,1	22,2	14,3
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

È chiaro che ciò dipende dal fatto che il concetto di salute psicologica richiede più raffinati strumenti percettivi, che sono più comunemente appannaggio delle persone più acculturate. La relazione si ripete, nelle stesse direzioni, se al posto della variabile titolo di studio introduciamo la variabile status socioeconomico, come si può vedere dalla Tabella 62 e dalla Tabella 63.

Tabella 62 - Livello di rischio per danni alla salute fisica * Status socioeconomico (val.%)

		Status socioeconomico				Totale
		Basso	Medio-basso	Medio-alto	Alto	
Livello di rischio per danni alla salute fisica	Minimo	34,0	48,3	60,1	62,7	50,5
	Medio	24,7	20,7	19,0	17,3	20,5
	Massimo	41,2	31,0	20,9	20,0	29,0
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 63 - Livello di rischio per danni alla salute psicologica * Status socioeconomico

		Status socioeconomico				Totale
		Basso	Medio-basso	Medio-alto	Alto	
Livello di rischio per danni alla salute psicologica	Minimo	50,0	48,3	40,9	28,6	44,7
	Medio	43,0	38,0	40,3	48,1	40,3
	Massimo	7,0	13,7	18,8	23,4	14,9
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quali altri fattori intervengono nel determinare la percezione del rischio? Abbiamo visto che la variabile titolo di studio è senz'altro esplicativa in tal senso. Non altrettanto efficaci si sono dimostrate le altre variabili prese in considerazione. Tra queste, quella dell'orientamento politico sembra tuttavia dirci qualcosa: osservando la Tabella 64, vediamo che rispetto al livello di rischio per danni alla salute fisica (possibilità cioè di contrarre malattie gravi, infettive, di avere incidenti, eccetera), le persone politicamente orientate a destra sembrano sminuire questa eventualità assai più di quanto non facciano coloro che si collocano a sinistra: la relazione ha carattere chiaramente monotono, nel senso che la relazione conserva sempre la stessa direzione a mano a mano che ci si sposta da sinistra a destra.

Tabella 64 - Livello di rischio per danni alla salute fisica * Collocazione dal punto di vista politico (val.%)

		Collocazione dal punto di vista politico						Totale
		A sinistra	Al centro-sinistra	Al centro	Al centro-destra	A destra	Non sa, non vuole rispondere	
Livello di rischio per danni alla salute fisica	Minimo	37,0	41,0	59,7	66,0	75,0	57,0	51,4
	Medio	24,4	20,5	16,4	17,0	12,5	20,3	20,3
	Massimo	38,5	38,5	23,9	17,0	12,5	22,6	28,3
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Questo riscontro lascerebbe pensare che la percezione del rischio in qualche modo risenta di un filtro ideologico che fa sì che alcuni siano meglio predisposti a rilevarlo e altri a minimizzarlo. Tuttavia se fosse effettivamente così, ci aspetteremmo di riscontrare lo stesso andamento

della relazione anche rispetto alle altre variabili nelle quali è implicato il concetto di rischio (per la salute, rispetto alle possibili discriminazioni, rispetto alle condizioni di svolgimento del proprio lavoro). Le risultanze empiriche dimostrano invece che negli altri casi tali relazioni sono talmente deboli da dover essere considerate trascurabili, al punto da non permetterci alcuna legittima generalizzazione. Si potrebbe dunque azzardare che laddove la valutazione richiesta in fase di intervista interessa fattori percepiti dal lavoratore al di là della sua attività lavorativa, l'oggettività e la serenità della valutazione sembrano lasciare il posto a una qualche distorsione di tipo ideologico. Il problema è che, anche messa in questi termini, non possiamo dire da quale dei due poli (destra? sinistra?) penda questa distorsione.

Quali altri fattori intervengono a determinare la percezione del rischio nel lavoro? Tra le variabili socio-demografiche, il sesso ha un legame palese con la percezione del rischio: non rappresenta una novità per nessuno il fatto che, a dispetto del luogo comune, le rappresentanti del sesso forte siano le donne: se nella dialettica tra natura e cultura la prima ha assegnato all'uomo una posizione di primato, la seconda – reduce da una tradizione secolare – ha fatto sì che le donne tendano a dare proporzioni più contenute a ciò che mette a dura prova la loro tempra. Sono le donne infatti a minimizzare, rispetto agli uomini, tutte le possibili fonti di rischio lavorativo, come è ben visibile nelle seguenti Tabella 5, 66 e 67.

Tabella 65 - Fattori di rischio ambientale sul luogo di lavoro * Sesso (val.%)

		Sesso		Totale
		Maschi	Femmine	
Fattori di rischio ambientale sul luogo di lavoro	Del tutto assenti	21,6	22,7	22,1
	Minimi	26,0	33,3	29,3
	Ai limiti dell'allarme	32,5	34,5	33,4
	Alti o molto alti	19,9	9,4	15,2
Totale		100,0	100,0	100,0

Tabella 66 - Livello di rischio fisico correlato alle azioni lavorative * Sesso (val.%)

		Sesso		Totale
		Maschi	Femmine	
Livello di rischio fisico correlato alle azioni lavorative	Minimo	45,1	62,8	53,1
	Medio	37,4	27,1	32,8
	Massimo	17,5	10,0	14,1
Totale		100,0	100,0	100,0

Tabella 67 - Probabilità di rischio per la salute fisica * Sesso (val.%)

		Sesso		Totale
		Maschi	Femmine	
Probabilità di rischio per la salute fisica	Massima	36,9	22,6	30,4
	Media	37,9	39,5	38,6
	Minima	25,3	38,0	31,0
Totale		100,0	100,0	100,0

Le uniche eccezioni riguardano la dimensione psico-relazionale. Rispetto a tutto ciò che investe le possibili fonti di discriminazione (*offese alla persona*), infatti, vediamo che la relazione pressappoco sparisce: uomini e donne tendono a percepire la discriminazione sul lavoro in maniera assai simile (Tabella 68).

Tabella 68 - Livello di rischio per offese alla persona * Sesso (val.%)

		Sesso		Totale
		Maschio	Femmina	
Livello di rischio per offese alla persona	Minimo	78,5	79,6	79,0
	Medio	16,2	15,9	16,0
	Massimo	5,3	4,5	4,9
Totale		100,0	100,0	100,0

La relazione tra variabile rischio e variabile sesso (Tabella 69) cambia invece di direzione se andiamo a rilevare la sola dimensione psicologica del rischio: seppure con scarti ridotti, sono le donne a mostrarsi più sensibili a questo aspetto, elemento facilmente interpretabile come caratterizzante l'archetipo femminile (Antonini, 1968).

Tabella 69 - Livello di rischio per danni alla salute psicologica * Sesso (val.%)

		Sesso		Totale
		Maschio	Femmina	
Livello di rischio per danni alla salute psicologica	Minimo	45,2	46,7	45,9
	Medio	40,9	38,2	39,7
	Massimo	13,9	15,1	14,4
Totale		100,0	100,0	100,0

Quanto alla variabile età, è facile immaginare che essa abbia potere discriminatorio soltanto laddove l'allarme cresce in ragione delle possibili conseguenze che le malattie possono arrecare. Non esiste alcuna relazione, in generale, tra età e percezione del rischio, se escludiamo la domanda relativa alla possibilità di contrarre malattie.

Torniamo allora alla domanda posta all'inizio di questo paragrafo: possiamo supporre che la scarsa quota di iscritti al sindacato (lo ricordiamo: un intervistato su cinque) dipenda – almeno in parte – dal fatto che, tutto sommato, i rischi che il lavoratore percepisce non siano di entità tale da richiedere un'azione del genere e, quindi, da indurre a richiedere tutele specifiche? Ricapitolando brevemente quanto abbiamo visto finora, ricordiamo che l'allarme dei nostri intervistati scatta soltanto rispetto alle condizioni ambientali di lavoro: quasi la metà dei lavoratori con i quali abbiamo preso contatto ha segnalato le condizioni ambientali di lavoro come prossime alla soglia di allarme o addirittura ben oltre questa. Se mettiamo in relazione la variabile che indica l'iscrizione o meno al sindacato con tutte le variabili-indice che esprimono la percezione del rischio sul lavoro, vediamo che, con la sola eccezione della percezione della violazione dei diritti – in cui iscritti e non iscritti non danno luogo a

differenze di sorta – rispetto a tutte le altre variabili gli iscritti al sindacato manifestano una sensibilità costantemente maggiore ai rischi professionali rispetto a coloro che non sono iscritti (vedi Tabelle 70-75)

Tabella 70 - Fattori di rischio ambientale sul luogo di lavoro * Iscrizione al sindacato (val.%)

		Iscrizione al sindacato		Totale
		No	Sì	
Fattori di rischio ambientale sul luogo di lavoro	Del tutto assenti	24,1	14,4	22,1
	Minimi	31,0	22,9	29,3
	Ai limiti dell'allarme	32,5	36,6	33,3
	Alti o molto alti	12,5	26,1	15,3
Totale		100,0	100,0	100,0

Tabella 71 - Livello di rischio fisico correlato alle azioni lavorative * Iscrizione al sindacato (val%)

		Iscrizione al sindacato		Totale
		No	Sì	
Livello di rischio fisico correlato alle azioni lavorative	Minimo	55,1	44,4	52,9
	Medio	31,8	36,6	32,8
	Massimo	13,1	19,0	14,3
Totale		100,0	100,0	100,0

Tabella 72 - Probabilità di rischio per la salute fisica * Iscrizione al sindacato (val.%)

		Iscrizione al sindacato		Totale
		No	Sì	
Probabilità di rischio per la salute fisica	Massima	27,6	42,6	30,5
	Media	37,7	42,6	38,6
	Minima	34,8	14,9	30,9
Totale		100,0	100,0	100,0

Tabella 73 - Livello di rischio per danni alla salute fisica * Iscrizione al sindacato (val.%)

		Iscrizione al sindacato		Totale
		No	Sì	
Livello di rischio per danni alla salute fisica	Minimo	54,8	35,5	51,0
	Medio	19,3	24,8	20,4
	Massimo	25,9	39,7	28,6
Totale		100,0	100,0	100,0

Tabella 74 - Livello di rischio per danni alla salute psicologica * Iscrizione al sindacato (val.%)

		Iscrizione al sindacato		Totale
		No	Sì	
Livello di rischio per danni alla salute psicologica	Minimo	48,6	34,2	45,7
	Medio	39,4	41,6	39,8
	Massimo	12,1	24,2	14,5
Totale		100,0	100,0	100,0

Tabella 75 - Livello di rischio per offese alla persona * Iscrizione al sindacato (val.%)

		Iscrizione al sindacato		Totale
		No	Sì	
Livello di rischio per offese alla persona	Minimo	80,8	71,5	79,0
	Medio	13,9	25,0	16,1
	Massimo	5,3	3,5	4,9
Totale		100,0	100,0	100,0

Questa constatazione sembra proporre sostanzialmente il dilemma dell'uovo e della gallina: dobbiamo cioè pensare che l'iscrizione al sindacato sia per se stessa un elemento ideologico che porta i lavoratori a guardare la realtà in un certo modo, oppure dobbiamo ritenere che l'iscrizione al sindacato costituisca la soluzione alla percezione dei problemi rilevati in azienda? Ragioniamo così: se l'iscrizione al sindacato fosse influenzata ideologicamente, ci aspetteremmo di trovare una maggiore propensione alla conflittualità e all'allarmismo da parte di chi si pone in maniera antagonista rispetto ai vertici aziendali. Ci aspetteremmo, cioè, di

trovare una maggiore allerta tra chi è iscritto al sindacato in tutte quelle occasioni in qualcosa “non fila via liscio”. È davvero così? Prendiamo quattro indicatori: la possibilità che una malattia, o un incidente, abbia delle ripercussioni nei rapporti con i colleghi o con i superiori. L’incrocio di questi quattro elementi (malattia, incidenti; colleghi, superiori) genera appunto quattro indicatori. Dovremmo aspettarci, come abbiamo detto, una maggiore allerta in questi casi. Se andiamo a riunire – per semplificare la lettura dei dati – questi quattro indicatori in una sola variabile-indice, vediamo che accade esattamente il contrario: sono i soggetti non iscritti al sindacato a professare un maggiore catastrofismo nel caso di intoppi dovuti a malattie o infortuni (Tabella 76)

Tabella 76 - Probabilità di insorgenza di problemi sul lavoro con colleghi e superiori * Iscrizione al sindacato (val.%)

		Iscrizione al sindacato		Totale
		No	Sì	
Probabilità di insorgenza di problemi sul lavoro con colleghi e superiori	Basse	38,9	36,5	38,4
	Medio-basse	24,7	26,4	25,0
	Medio-alte	26,8	29,1	27,2
	Alte	9,7	8,1	9,4
Totale		100,0	100,0	100,0

Queste argomentazioni sembrerebbero allontanarci dal dilemma tra l’uovo e la gallina, per spingerci piuttosto verso un rasoio di Occam: diremmo che è la maggiore consapevolezza di certe situazioni lavorative a indurre le persone all’iscrizione al sindacato.

Bisogna notare che la relazione testé argomentata non risente neppure dell’effetto spurio dovuto al titolo di studio, tanto è vero che, comparativamente, le persone iscritte al sindacato con basso titolo di studio sono in percentuale quasi doppia rispetto a chi possiede un alto titolo di studio (Tabella 77)

Tabella 77 - Iscrizione al sindacato * Titolo di studio (val.%)

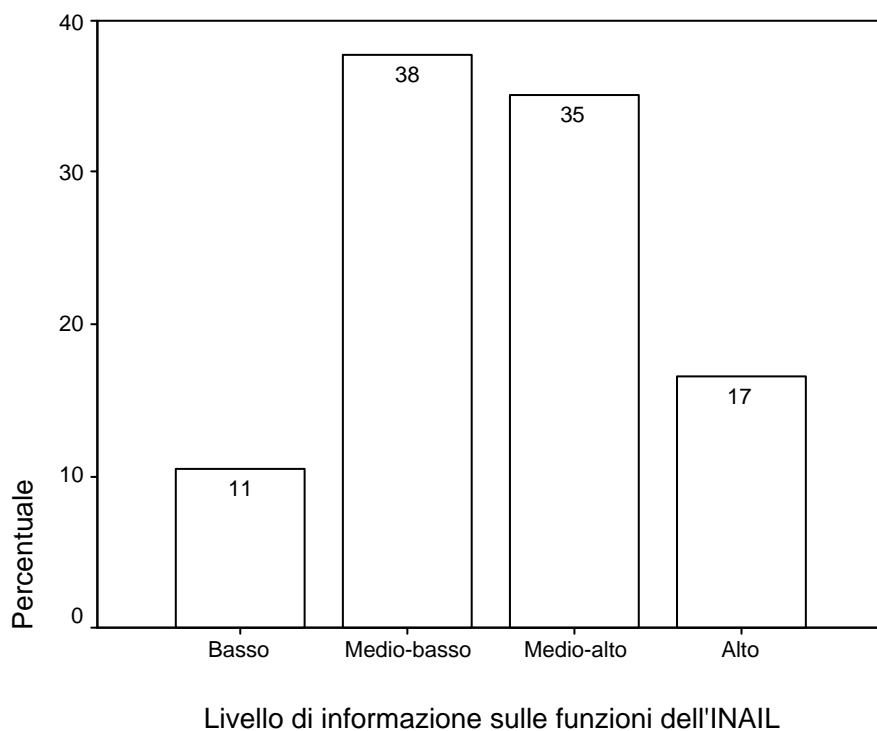
		Titolo di studio			Totale
		Basso (fino alla licenza media inferiore)	Medio (licenza media superiore)	Alto (laurea o superiore)	
Iscrizione al sindacato	No	76,9	80,6	87,3	79,7
	Sì	23,1	19,4	12,7	20,3
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Possiamo perciò concludere che la percezione del rischio è connotata ideologicamente in maniera assai flebile e soltanto rispetto ad alcuni aspetti della vita professionale degli intervistati, che il titolo di studio spiega la percezione del rischio professionale a livelli che chiameremmo “sostanziosi” (il rischio per danni psicologici alla salute), che il genere è una variabile esplicativa che suggerisce una diversa inclinazione da parte dei due sessi alla vittimizzazione e che l’isciversi al sindacato sembra essere la risposta più concreta che le persone possano dare davanti alla concretezza dei problemi che percepiscono in ambito lavorativo. La questione che dobbiamo porci è allora come mai, visto che il titolo di studio non incide sulla scelta di iscriversi o meno al sindacato, alcuni hanno una maggiore consapevolezza di altri dei rischi presenti al lavoro e si attivano di conseguenza? Si tratta cioè di capire se l’informazione, quella richiesta e quella offerta dalle aziende, incide sulla scelta sindacale.

I diritti del lavoratore: quale informazione sulle politiche di tutela?

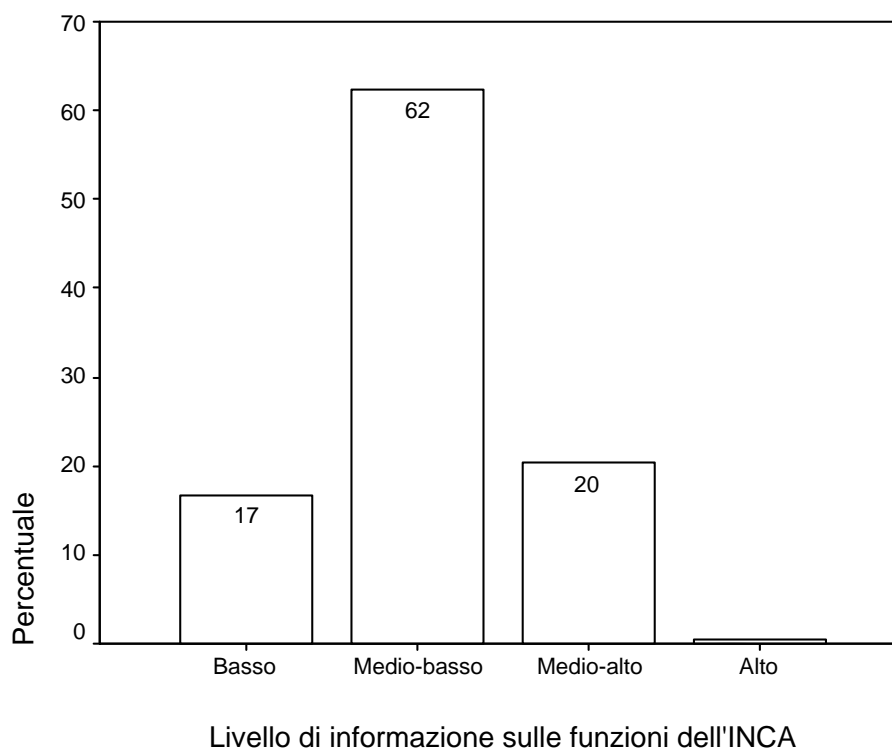
Lo strumento di raccolta dei dati disponeva di un’ampia batteria di domande mirate a cogliere il grado di informazione degli intervistati rispetto a due organismi principali: l’INAIL, che – come suggerisce l’acronimo stesso – ha funzioni di tutela di tipo assicurativo dei lavoratori per quanto riguarda gli infortuni sul lavoro, e il patronato che si occupa di assistenza con le strutture socio-sanitarie, prestazioni per gli invalidi civili, controllo della salute dei lavoratori, eccetera. L’insieme di questi indicatori ha permesso la costruzione di due indici: uno relativo al livello di informazione sull’INAIL e uno sul Patronato. Complessivamente, i risultati empirici non sono granché confortanti: se il 40% circa degli intervistati ha una qualche competenza sulle funzioni svolte dall’INAIL (Figura 10), questa percentuale precipita quando si pongono loro le domande sul Patronato.

Figura 10 - Livello di informazione sulle funzioni dell'INAIL (val.%)



Appena poco più di un intervistato su cinque, infatti, ha una competenza alta o anche soltanto medio-alta sulle funzioni svolte da quest'ultimo (Figura 11).

Figura 11 - Livello di informazione sulle funzioni del Patronato (val.%)



Entriamo nel dettaglio: per ciò che riguarda l'INAIL, oltre metà degli intervistati sa che l'INAIL fornisce la gestione diretta di Centri Traumatologici Ospedalieri, l'erogazione d'indennità per inabilità temporanea assoluta e l'indennizzo per menomazione integrità psicofisica (Tabella 78/a); mentre addirittura il 60% crede erroneamente che l'INAIL fornisca servizi di tutela ai lavoratori per ogni tipo di pensione.

Tabella 78/a - Servizi di competenza dell'INAIL conosciuti dagli intervistati (% di risposte corrette):

Fornisce erogazione di sussidi per cure termali e soggiorni climatici	72,3
Fornisce gestione diretta di Centri Traumatologici Ospedalieri	71,2
Fornisce erogazione indennità per inabilità temporanea assoluta	69,9
Fornisce indennizzo per menomazione integrità psicofisica	63,7
Fornisce integrazione rendita per cure di recupero della capacità	48,3
Fornisce erogazione rendita per la diminuita capacità lavorativa	47,2
Fornisce erogazione rendita ai familiari di un lavoratore morto	26,4
Fornisce concessione di assegno funerario per le spese del funerale	23,1

Tabelle 78/b - Servizi erroneamente attribuiti all'INAIL (% di risposte)

Erogazione rendita per perdita lavoro in caso di infortunio domestico	80,3
Tutela ai lavoratori per ogni tipo di pensione	60,3
Indennizzo per infortunio causato da negligenze della P. A.	54,1

Quanto alle funzioni di pertinenza del Patronato, quelle più note, conosciute da almeno la metà degli intervistati, sono, nell'ordine: la tutela ai lavoratori del settore pubblico e privato per ogni tipo di pensione; l'assistenza nei rapporti con gli enti previdenziali; la consulenza sulla previdenza complementare (pensioni integrative); l'assistenza, tutela e consulenza ai lavoratori atipici in materia previdenziale; l'assistenza per richieste di mobilità e per la cassa integrazione e guadagni.

Tabella 79/a - Servizi di competenza del Patronato conosciuti dagli intervistati (% di risposte corrette):

Richiesta alle aziende di documenti previdenziali del lavoratore	79,3
Fornisce tutela ai lavoratori del settore pubblico e privato per ogni tipo di pensione	72,3
Fornisce assistenza nei rapporti con gli enti previdenziali	71,2
Fornisce consulenza sulla previdenza complementare (pensioni integrative)	64,2
Fornisce assistenza, tutela e consulenza ai lavoratori atipici in materia previdenziale	54,5
Fornisce assistenza per richieste di mobilità e per la cassa integrazione e guadagni	51,2
Fornisce assistenza al controllo della salute dei lavoratori e loro salvaguardia sull'ambiente di lavoro attraverso presenza diretta sui posti di lavoro	37,6
Fornisce assistenza al riconoscimento e indennizzo degli infortuni e delle malattie professionali	35,6
Fornisce assistenza per l'erogazione di prestazioni agli invalidi civili	21,2
Fornisce assistenza per l'erogazione dell'indennità di disoccupazione	21,1
Fornisce assistenza per l'erogazione di sostegni al reddito in caso di ristrutturazione aziendale o di perdita del posto di lavoro	19,7

Tabelle 79/b - Servizi erroneamente attribuiti al Patronato (% di risposte):

Assistenza nella compilazione della dichiarazione dei redditi	91,6
Assistenza nelle vertenze nei confronti dei datori di lavoro	90,4
Assistenza ai disoccupati per la ricerca del lavoro	68,6
Certificazione dell'invalidità	53,8

Come si può notare, la metà degli intervistati conosce appena un terzo delle funzioni proposte, mentre i rimanenti due terzi non sono note neppure a un intervistato su due. In particolare, sono ben conosciuti i servizi legati alla tutela dei diritti previdenziali, mentre sono quasi ignorati i servizi relativi all'assistenza sociale e sanitaria. Solo un lavoratore su tre sa che il Patronato fornisce assistenza al riconoscimento e all'indennizzo degli infortuni e delle malattie professionali.

D'altra parte molti lavoratori non hanno un'idea chiara di quali servizi siano di pertinenza del Patronato e quali non lo siano, arrivando anche a confondere il Patronato con il CAF e con altre attività delle camere del lavoro territoriali.

L'informazione sulle funzioni del Patronato risulta leggermente più carente tra i lavoratori a tempo indeterminato, questo perché sono i giovani, tra i quali è maggiormente diffuso il lavoro flessibile, a risultare i più informati (si vedano Tabelle 80 e 81).

Tabella 80 - Livello di informazione sulle funzioni del Patronato * tipologia lavoratori (val.%)

		Tipologia lavoratori			Totale
		Atipico	Tempo determinato	Tempo indeterminato	
Livello di informazione sulle funzioni del Patronato	Basso	10,7	15,2	20,8	16,8
	Medio-basso	65,8	64,6	59,4	62,4
	Medio-alto	22,8	19,1	19,8	20,3
	Alto	0,7	1,1	0,0	0,5
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 81 - Livello di informazione sulle funzioni del Patronato * Età (val.%)

		Età			Totale
		Fino a 30 anni	Da 31 a 45 anni	Oltre 45 anni	
Livello di informazione sulle funzioni del Patronato	Basso	14,7	17,7	18,0	16,8
	Medio-basso	61,4	64,8	59,8	62,7
	Medio-alto	23,4	17,4	21,3	20,1
	Alto	0,5	0,0	0,8	0,3
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

È nel Centro Italia che il Patronato sembra essere un soggetto meno riconoscibile, mentre, valutando un livello generico di informazione, le altre ripartizioni territoriali sembrano equivalersi (Tabella 82).

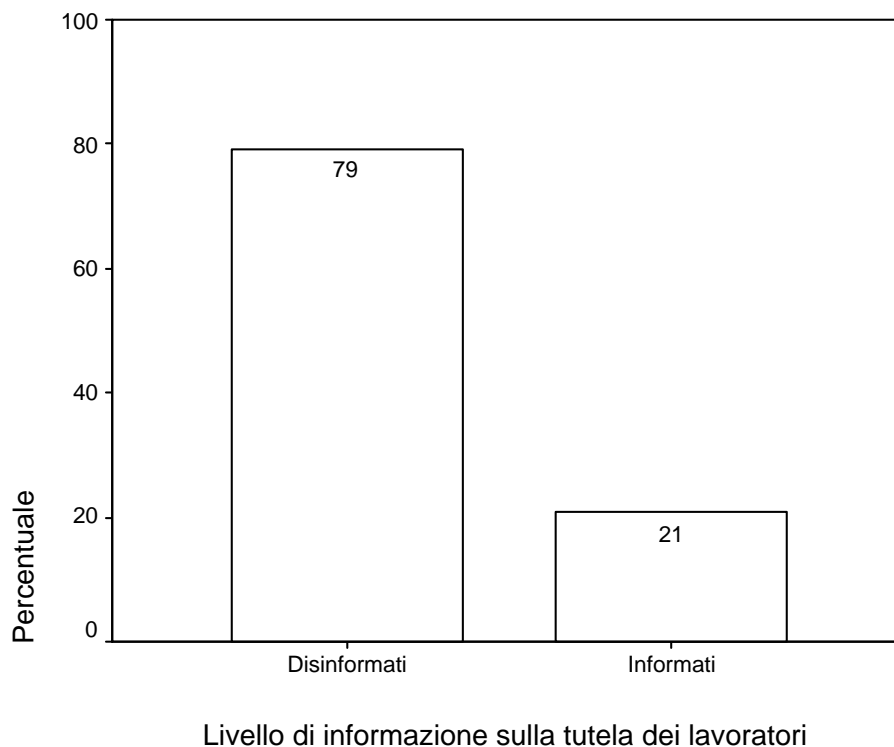
Tabella 82 - Livello di informazione sulle funzioni del Patronato * Ripartizione (val. %).

		Ripartizione				Totale
		Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	
Livello di informazione sulle funzioni del Patronato	Basso	10,5	15,9	29,5	14,8	16,8
	Medio-basso	62,1	70,9	50,4	64,5	62,4
	Medio-alto	26,8	13,2	19,4	20,0	20,3
	Alto	0,5	0,0	0,8	0,6	0,5
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Indubbiamente la competenza rispetto agli organismi rilevanti che si occupano di tutela dei diritti dei lavoratori con particolare riguardo ai danni provocati alla salute e quindi al problema della sicurezza e del rischio sul lavoro è un indizio della propensione all'informazione da parte dei nostri intervistati. Questi dati ci indicano che, complessivamente, non esiste un livello sufficiente di informazione.

Se infatti andiamo a combinare l'insieme dei 26 indicatori utilizzati, ci accorgiamo che l'informazione presso i nostri intervistati latita in maniera allarmante: soltanto un intervistato su cinque, stando a questi dati, può dirsi informato (Figura 12).

Figura 12 - Livello di informazione sulla tutela dei lavoratori (val.%)



Prima di analizzare i nessi tra informazione, percezione del rischio e sicurezza, facciamo qualche cenno al profilo dei nostri intervistati rispetto al livello di informazione in loro possesso. Mettendo in relazione la variabile informazione con quelle socio-demografiche, scopriamo che né l'età né il titolo di studio o lo status socioeconomico incidono sulla capacità di acquisire informazione. Sappiamo anche che le donne sono più informate degli uomini, che i lavoratori atipici sono impercettibilmente più informati di quelli a tempo indeterminato (21,3% dei primi contro il 19,9% dei secondi) e che, uscendo dal perimetro delle variabili sociodemografiche, gli iscritti al sindacato sono più informati mentre l'orientamento politico non ha alcuna incidenza statisticamente significativa: possiamo soltanto dire che coloro che si collocano politicamente a sinistra sono rappresentati in misura nettamente maggioritaria tra gli informati e che coloro che si dicono di destra, al contrario, non hanno neppure un rappresentante tra gli informati. Questo però non basta per dire che, a mano a mano che ci si sposta da destra verso sinistra, l'informazione cresce: le zone mediane sono infatti fluide. A ciò dobbiamo aggiungere che le relazioni si presentano sotto le medesime spoglie anche controllandole in rapporto agli indicatori distintamente riferiti all'Inail e al patronato.

Un dato forse ancora più sorprendente è che il livello di informazione non è associato neppure ad alcuna delle variabili che abbiamo preso in considerazione rispetto al problema della percezione del rischio: né la percezione delle condizioni ambientali di lavoro, né del carico fisico

imposto dalle mansioni che si svolgono, né i problemi psicologici o relazionali che possono sorgere sul luogo di lavoro mostrano alcun nesso causale plausibile – in termini di analisi statistica – con il livello di informazione dei nostri intervistati.

Se restringiamo il campo alla formazione specifica che i lavoratori ricevono in materia di rischi e misure di protezione della salute, vediamo che anche in questo caso il divario tra chi ha potuto fruirne e chi non ne ha potuto fruire è minimo (Tabella 83).

Tabella 83 - Livello di informazione sulla tutela dei lavoratori * Formazione specifica su rischi e misure di protezione della salute (val.%)

		Formazione specifica su rischi e misure di protezione della salute		Totale
		No	Sì	
Livello di informazione sulla tutela dei lavoratori	Disinformati	81,9	77,5	79,2
	Informati	18,1	22,5	20,8
Totale		100,0	100,0	100,0

Se dunque le competenze dei lavoratori intervistati in materia di tutela dei loro diritti rispetto alla salute e alla sicurezza non forniscono dati confortanti, rimane da domandarsi quali soggetti siano ritenuti più idonei a tutelarli e quali comportamenti i lavoratori adottino nelle circostanze concrete.

Quanto al primo interrogativo, il questionario prevedeva una domanda con cui si chiedeva all'intervistato di mettere in ordine di idoneità di tutela cinque soggetti: l'Inail, il medico competente, l'avvocato, il patronato e l'Istituto Assicuratore.

Come si vede nella Tabella 84 il soggetto che occupa la posizione media migliore è l'Inail, indicato al primo posto dal 43,5% dei soggetti che hanno risposto. Di seguito, sono stati indicati il medico competente, che è stato collocato al primo posto soltanto dal 15,6% degli intervistati che hanno risposto, l'avvocato (20,3% delle volte al primo posto), il patronato (18,2%) e infine l'Istituto Assicuratore, indicata come il soggetto più idoneo soltanto dal 4,4% degli intervistati.

Tabella 84 - Soggetto ritenuto più idoneo a tutelare il lavoratore in caso di infortunio sul lavoro (scala da 1 a 5: 1=massima idoneità; 5=minima idoneità)

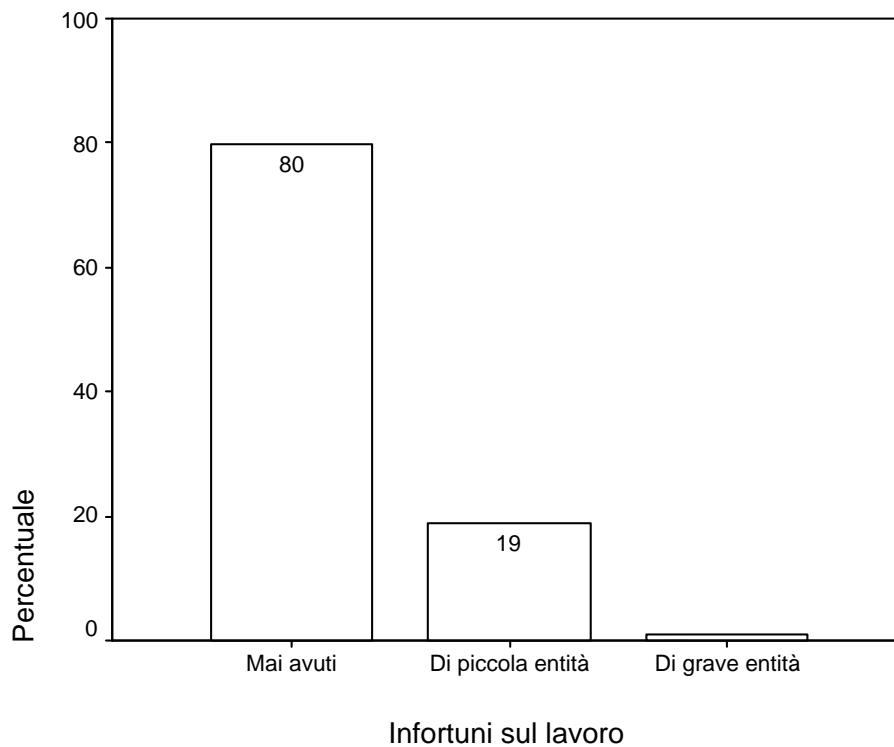
Graduatoria finale	Soggetti	Posizione media di scala ⁶
1	Inail	2,21
2	Medico competente	2,79
3	Avvocato	2,97
4	Patronato	3,13
5	Istituto Assicuratore	3,82

La carenza di informazione può essere in parte attribuita al fatto che 4 lavoratori su 5 non hanno mai subito infortuni nel corso della loro attività

⁶ La scala oscillava tra i valori 1 e 5. Bassi valori indicano alte posizioni di scala.

professionale (Figura 13). Questo elemento spiegherebbe la scelta prevalentemente “istituzionale” indicata dagli intervistati come la più idonea a gestire problemi di questo tipo.

Figura 13 - Infortuni sul lavoro (val.%)



La fiducia nel ruolo del Patronato, per la tutela dei lavoratori in caso di infortunio, è più forte dove è avvenuta l’elezione dell’RLS, così come dove è avvenuta l’iscrizione al sindacato (Tabella 85). Questo perché ovviamente un soggetto come il Patronato diviene di più facile accesso nei luoghi dove la partecipazione dei lavoratori all’organizzazione aziendale è più forte.

Tabella 85 - Soggetto più idoneo a tutelare i diritti del lavoratore infortunato - Patronato * Ha eletto il proprio rappresentante per la sicurezza (val.%)

		Ha eletto il proprio rappresentante per la sicurezza		Totale
		Sì	No	
PATRONATO come soggetto ritenuto idoneo a tutelare i diritti dei lavoratori infortunati	Molto idoneo	27,6	14,5	18,2
	Idoneo	18,4	18,7	18,6
	Abbastanza idoneo	19,4	19,3	19,3
	Poco idoneo	15,8	21,3	19,8
	Pochissimo idoneo	18,9	26,2	24,1
Totale		100,0	100,0	100,0

Il Patronato è giudicato positivamente tra chi ha subito un infortunio sul lavoro, quindi dai lavoratori che si sono dovuti confrontare in prima persona con questo tipo di problemi (Tabella 86).

Tabella 86 - Soggetto più idoneo a tutelare i diritti del lavoratore infortunato - Patronato * Dall'inizio dell'attività, infortunio o malattia professionale sul lavoro (val.%)

		Dall'inizio dell'attività, infortunio o malattia professionale sul lavoro			Totale
		No, mai	Sì, di piccola/media entità	Sì, di grave entità	
PATRONATO come soggetto ritenuto idoneo a tutelare i diritti dei lavoratori infortunati	Molto idoneo	15,4	29,0	25,0	18,2
	Idoneo	18,5	20,3	0,0	18,6
	Abbastanza idoneo	20,3	15,9	12,5	19,3
	Poco idoneo	19,7	20,3	12,5	19,8
	Pochissimo idoneo	26,1	14,5	50,0	24,1
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Nei settori Tessile/Abbigliamento, in quello Metalmeccanico e in quello Metallurgico il Patronato è indicato tra i primi soggetti idonei a tutelare i diritti dei lavoratori; all'inverso, chi lavora nelle Costruzioni o nel Commercio dà un giudizio più negativo (cfr. Tabella 87). Di nuovo la dimensione di azienda, il grado di sindacalizzazione e, come ovvio, il livello di rischio, sono dei fattori significativi ed influenzano la percezione che si ha del ruolo del Patronato.

Tabella 87 - Soggetto più idoneo a tutelare i diritti del lavoratore infortunato - Patronato * Attività prevalente (val.%)

		Attività prevalente							Tot
		Metalm eccani co	Metal lurgico	Traspor ti/Tele comuni ca zioni	Costru zioni	Com mercio	Tessile/ Abbigli amento	Altro	
PATRONATO come soggetto ritenuto idoneo a tutelare i diritti dei lavoratori infortunati	Molto idoneo	45,8	44,5	42,2	25,9	30,6	49,1	37,2	36,8
	Abbastanza idoneo	11,5	17,8	20,3	25,9	21	17,5	23,3	19,4
	Poco Idoneo	42,7	37,8	37,6	48,1	48,3	33,4	39,5	43,8
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Sono soprattutto i lavoratori del Nord-Est che, come mostra la seguente Tabella 88, giudicano il Patronato il soggetto più idoneo a tutelare i diritti di chi subisce un infortunio. Il Sud, invece, si caratterizza per un più alto grado di sfiducia.

Tabella 88 - Soggetto più idoneo a tutelare i diritti del lavoratore infortunato - Patronato * Ripartizione (val.%)

		Ripartizione				Totale
		Nord- ovest	Nord-est	Centro	Sud e isole	
PATRONATO come soggetto ritenuto idoneo a tutelare i diritti dei lavoratori infortunati	Molto idoneo	16,2	28,3	22,4	8,2	18,2
	Idoneo	16,2	27,7	14,3	16,9	18,6
	Abbastanza idoneo	20,6	16,4	10,2	27,9	19,3
	Poco idoneo	18,6	14,5	29,9	17,5	19,8
	Pochissimo idoneo	28,4	13,2	23,1	29,5	24,1
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Approfondendo ulteriormente la valutazione effettuata dai soggetti sul ruolo del Patronato si evidenzia che la fiducia verso quest'ultimo cresce con il crescere dell'età: sono gli over 45 quelli che più ritengono il Patronato un soggetto in grado di tutelare i diritti del lavoratore in caso di infortunio (Tabella 89).

Tabella 89 - Soggetto più idoneo a tutelare i diritti del lavoratore infortunato - Patronato * Età (val.%)

		Età			Totale
		Fino a 30 anni	Da 31 a 45 anni	Oltre 45 anni	
PATRONAT O come soggetto ritenuto idoneo a tutelare i diritti dei lavoratori infortunati	Molto idoneo	13,8	17,4	24,2	17,6
	Idoneo	20,5	18,9	14,1	18,5
	Abbastanza idoneo	21,9	18,0	18,0	19,2
	Poco idoneo	17,6	22,7	17,2	20,1
	Pochissimo idoneo	26,2	23,0	26,6	24,7
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Il 27,8% dei lavoratori ha eletto il proprio rappresentante per la sicurezza, e considerando che le aziende medie e grandi (con almeno 16 addetti) costituiscono la metà del campione, possiamo dire che il coinvolgimento dei lavoratori nella tutela della propria salute sul posto di lavoro non è a livelli sufficienti.

A riprova di ciò, c'è il fatto che questo comportamento, di per sé già scarsamente diffuso, diventa ancora più raro tra i lavoratori atipici, come dimostra la Tabella 90.

Tabella 90 - Ha eletto il proprio rappresentante per la sicurezza * Lavoratori

		Tipologia lavoratori			Totale
		Atipico	Tempo determinato	Tempo indeterminato	
Ha eletto il proprio rappresentante per la sicurezza	Sì	15,0	14,2	42,9	27,8
	No	85,0	85,8	57,1	72,2
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Come ovvio chi ha una maggiore anzianità di servizio ha partecipato di più all'elezione del rappresentante della sicurezza. Ma per quanto riguarda i lavoratori flessibili resta comunque un notevole scarto rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato, a parità di anzianità di servizio. Questo testimonia quanto sia importante la consapevolezza del proprio ruolo di lavoratore e il coinvolgimento nell'organizzazione dell'azienda per stimolare i soggetti a mobilitarsi per la tutela dei propri diritti.

Tabella 91 - Ha eletto il proprio rappresentante per la sicurezza * tipologia lavoratori
*** Anzianità lavorativa (val.%)**

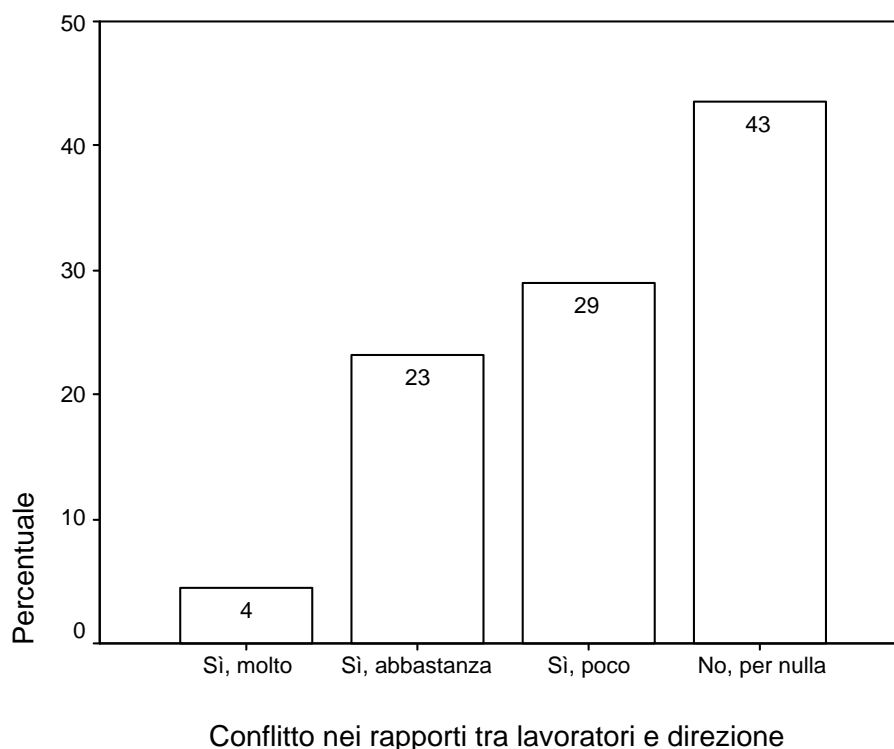
Anzianità lavorativa			Tipologia lavoratori			Tot
			Atipico	Tempo determinato	Tempo indeterminato	
Meno di un anno	Ha eletto il proprio rappresentante per la sicurezza	Sì	11,7	10,6	47,4	14,7
		No	88,3	89,4	52,6	85,3
	Totale		100,0	100,0	100,0	100,0
Da 1 anno a meno 3 anni	Ha eletto il proprio rappresentante per la sicurezza	Sì	17,9	17,9	41,7	22,9
		No	82,1	82,1	58,3	77,1
	Totale		100,0	100,0	100,0	100,0
da 3 anni a meno di 8 anni	Ha eletto il proprio rappresentante per la sicurezza	Sì	13,5	17,2	39,1	30,9
		No	86,5	82,8	60,9	69,1
	Totale		100,0	100,0	100,0	100,0
da 8 anni in su	Ha eletto il proprio rappresentante per la sicurezza	Sì	21,7	10,0	45,6	41,2
		No	78,3	90,0	54,4	58,8
	Totale		100,0	100,0	100,0	100,0

Complessivamente, tra i pochi che comunque hanno eletto il proprio rappresentante per la sicurezza, vi è una quasi totale soddisfazione, tanto è vero che appena il 2,5% degli intervistati reputa insufficiente l'operato del proprio delegato alla sicurezza.

Si direbbe insomma che i lavoratori interpellati non sono esenti da qualche contraddizione: da una parte, come si è visto, quasi la metà degli intervistati ha lamentato condizioni lavorative rischiose o anche molto rischiose. Dall'altra, prevale una tendenza a rimandare il discorso sulla tutela personale al momento in cui ciò si renderà eventualmente necessario.

Se andiamo ad analizzare il clima delle relazioni interne alle imprese, infatti, notiamo che la scarsa propensione alla tutela è attribuibile *anche* al fatto che i nostri intervistati complessivamente sono soddisfatti delle relazioni in azienda. Guardiamo i dati: quasi tre intervistati su quattro ritengono che il rapporto con la direzione non sia affatto conflittuale o, nel peggiore dei casi, lo sia poco (Figura 14).

Figura 14 - Valutazione dei rapporti con la direzione (val.%).
“I rapporti tra i lavoratori e la direzione sono conflittuali ?”



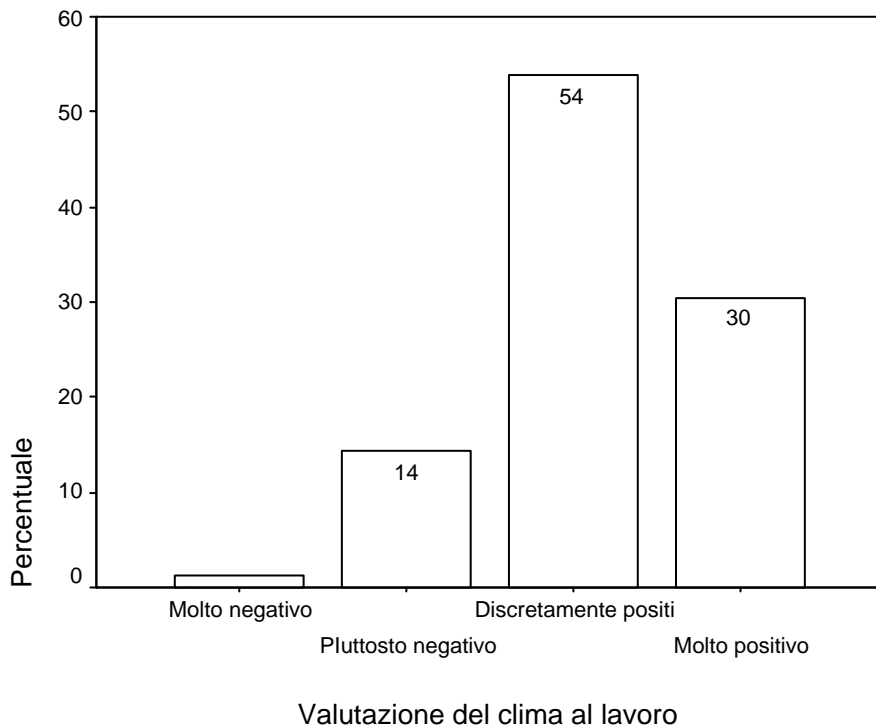
Altrettanto lusinghiera è la valutazione che gli intervistati danno del loro rapporto con superiori, colleghi e contrattisti (Tabella 92).

Tabella 92 - Valutazione dei rapporti con colleghi, superiori e contrattisti (val.%)

Rapporti con...	Negativi	Piuttosto negativi	Discretamente positivi	Molto positivi
Superiori	1,2	10,2	57,1	31,5
Colleghi	0,1	4,9	52,5	42,4
Contrattisti esterni	1,5	9,7	61,7	27,0

L'insieme di questi dati, ricomposti in un unico indice, produce risultati che non lasciano dubbi (Figura 15).

Figura 15 - Valutazione del clima al lavoro (val.%)



Lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori atipici non fanno registrare differenze rimarchevoli rispetto a questa dimensione: gli uni e gli altri risultano parimenti soddisfatti.

Possiamo pertanto ribadire che la scelta dell'iscrizione al sindacato è sostanzialmente riconducibile a due fattori: da una parte la polarizzazione ideologica politica; dall'altra, il presentarsi di situazioni di emergenza che rendano necessaria tale iscrizione. Quanto al primo fattore, lo scarto percentuale tra iscritti al sindacato di sinistra rispetto a quelli di destra è abissale: 42,8% contro 8,3%. La dimensione ideologica sottostante la scelta di iscriversi al sindacato – che rientrava fin dall'inizio tra le ipotesi teoriche – si connette con un aspetto al quale non è stato possibile dare, nello strumento di rilevazione, uno spazio adeguato. Si tratta di un modello ricavato dagli studi di Douglas (1996): secondo questo modello, la percezione del rischio non è riconducibile a fattori oggettivi, quanto a elementi culturali che proiettano sul tema del rischio differenti visioni del mondo.

Si è tentato di tradurre questo modello con una domanda che in qualche modo ne rispecchiasse le dimensioni sottostanti (griglia / gruppo), puntando con ciò a far emergere i quattro tipi che scaturiscono dalla combinazione delle due dimensioni: gli individualisti, i fatalisti, gli egualitari e i gerarchici. Sul solco tracciato dalla tradizione durkheimiana, l'antropologa Mary Douglas ha infatti elaborato un modello che cerca di trattare le culture a partire dalle due dimensioni menzionate prima: griglia e

gruppo. La griglia rimanda alla propensione di società e individui a rimarcare le differenze di ordine e gerarchia; il gruppo richiama invece l'attitudine di società e individui a riconoscere o meno la linea di demarcazione tra chi appartiene a un certo gruppo/società e chi no (Beato, 2004, pp.102-105).

I quattro tipi che ne derivano possono avere alta griglia e alto gruppo (il gerarchico), alta griglia e basso gruppo (il fatalista), bassa griglia e basso gruppo (l'individualista) oppure bassa griglia e alto gruppo (l'egualitario).

Ebbene, se traduciamo – come è stato fatto nella costruzione del questionario – questi quattro tipi in altrettanti item, possiamo ottenere, per ogni intervistato, il riferimento a uno dei tipi in ragione della preferenza accordata a uno dei quattro item proposti. È chiaro che dal punto di vista metodologico l'operazione è quanto meno azzardata. Tuttavia, non sarebbe uno scandalo se – come in questo caso – un concetto complesso venisse rilevato con un solo indicatore.

Fatte le debite premesse, tali per cui i risultati che ne derivano vanno presi con la dovuta cautela, possiamo sostenere l'equivalenza tra ciascuno degli item e ciascuno dei tipi, secondo lo schema che segue:

È necessario aumentare i controlli e le verifiche da parte degli organi statali competenti	→	gerarchico
È necessario che i lavoratori eseguano le proprie mansioni con maggiore attenzione	→	individualista
È necessaria una più stretta collaborazione tra lavoratori, aziende e sindacati	→	egualitarista
È importante adottare misure di prevenzione, ma gli incidenti ci saranno sempre	→	fatalista

L'incrocio della variabile così ottenuta con le diverse dimensioni in cui è stato articolato il concetto di percezione del rischio mette in luce con chiarezza che i gerarchici (Tabella 93) hanno una propensione assai più spiccata rispetto agli altri nell'avvistare i rischi del lavoro.

Tabella 93 - Presenza di fattori di rischio sul luogo di lavoro * Provvedimenti necessari per una maggiore sicurezza dei lavoratori

		Provvedimenti necessari per una maggiore sicurezza dei lavoratori				Totale
		Gerarchici	Individualisti	Egualitaristi	Fatalisti	
Presenza di fattori di rischio sul luogo di lavoro	Del tutto assenti	15,3%	32,5%	23,1%	24,9%	22,2%
	Fattori di rischio minimi	32,0%	32,5%	25,2%	26,4%	29,3%
	Fattori di rischio ai limiti dell'allarme	35,9%	26,8%	33,6%	35,2%	33,8%
	Fattori di rischio alti o molto alti	16,7%	8,1%	18,2%	13,5%	14,7%
Totale		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Sia che si guardi alla percezione del rischio rispetto alle condizioni ambientali di lavoro, sia che si guardi alle manovre richieste per svolgere il proprio lavoro, sia – ancora – che si guardi alla probabilità con cui i nostri intervistati ritengono che possano verificarsi danni, incidenti e malattie dovute al lavoro o alla salute psicologica, in tutti i casi i gerarchici manifestano una propensione assai più spiccata degli altri a rilevare rischi sul lavoro (Tabelle 94-96).

Tabella 94 - Livello di rischio fisico correlato alle azioni lavorative * Provvedimenti necessari per una maggiore sicurezza dei lavoratori (val.%)

		Provvedimenti necessari per una maggiore sicurezza dei lavoratori				Totale
		Gerarchici	Individualisti	Egualitaristi	Fatalisti	
Livello di rischio fisico correlato alle azioni lavorative	Minimo	47,3	55,3	59,4	55,4	53,1
	Medio	36,3	30,9	27,3	32,6	32,7
	Massimo	16,4	13,8	13,3	11,9	14,2
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 95 - Probabilità di rischio per la salute fisica * Provvedimenti necessari per una maggiore sicurezza dei lavoratori (val.%)

		Provvedimenti necessari per una maggiore sicurezza dei lavoratori				Totale
		Gerarchici	Individualisti	Egualitaristi	Fatalisti	
Probabilità di rischio per la salute fisica	Massima	42,5	17,8	23,5	25,5	30,3
	Media	36,3	44,9	42,6	34,9	38,5
	Minima	21,2	37,3	33,8	39,6	31,2
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 96 - Livello di rischio per danni alla salute psicologica * Provvedimenti necessari per una maggiore sicurezza dei lavoratori (val.%)

		Provvedimenti necessari per una maggiore sicurezza dei lavoratori				Totale
		Gerarchici	Individualisti	Egualitaristi	Fatalisti	
Livello di rischio per danni alla salute psicologica	Minimo	34,7	51,2	51,1	54,2	45,7
	Medio	43,0	43,0	38,3	35,4	40,1
	Massimo	22,4	5,8	10,6	10,4	14,2
Totale		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Questi stessi dati non ci dicono granché per quanto riguarda la situazione contraria: nessuno dei rimanenti tre tipi manifesta infatti – per converso – la tendenza a minimizzare più degli altri il problema del rischio sul lavoro.

Conclusioni: la tipizzazione dei profili di lavoratori per l'elaborazione di adeguate azioni di policy di prevenzione e tutela dei rischi lavorativi.

La catalogazione e la caratterizzazione sintetica degli oggetti (ad esempio eventi, individui, gruppi) misurabili tramite variabili quantitative oppure ordinali rappresenta un problema risolvibile tramite un sistema di classificazione a partire dai dati elementari della realtà (multidimensionale), senza una operazione di definizione a-priori dei gruppi di appartenenza. Nel nostro caso, la combinazione di analisi bivariate e multivariate, che chiameremo strategia multidimensionale di analisi, ha consentito di giungere ad una rappresentazione oggettiva ma sintetica del fenomeno analizzato tramite questionario, massimizzando il contenuto informativo proveniente dalle diverse dimensioni di analisi. La caratterizzazione conseguente ha prodotto, pertanto, un insieme di profili del campione di intervistati, tipizzati attraverso una serie di variabili-guida, su cui poter successivamente impostare l'elaborazione di opportune azioni di *policy*.

Tipologia 1

I TRANSITORI (32,7%)

- ‡ La più bassa percezione dei rischi
- ‡ Prevalenza lavoratori a progetto
- ‡ Prevalenza impiegati amministrativi
- ‡ I più giovani
- ‡ Alto controllo da parte dell'azienda
- ‡ I meno sindacalizzati
- ‡ I più informati rispetto alle tutele

Il processo di tipizzazione dei profili di lavoratori esposti ai rischi lavorativi nella impresa post-fordista, realizzato attraverso il ricorso all'analisi statistica multivariata, ha condotto all'individuazione di quattro gruppi di individui omogenei rispetto alle principali dimensioni analitiche della ricerca.

Più precisamente, è stato possibile valutare l'appartenenza dei soggetti intervistati alle partizioni identificate tramite la *cluster analysis* in base alla posizione che essi hanno assunto con riferimento alle sette macro aree di seguito riportate:

- percezione del rischio,
- autonomia decisionale;
- livello informativo;
- anzianità di servizio;
- conflitti sul lavoro;
- grado di controllo;
- grado di dinamismo,

le quali sintetizzano efficacemente i contenuti informativi rappresentati dalle diverse sezioni tematiche del questionario. La determinazione dei profili tipologici ha inoltre preso in considerazione le variabili socio-demografiche degli individui, quelle riferite alla caratterizzazione dimensionale d'impresa nonché eventuali altri rilevanti indicatori specificati nel modello di analisi multivariata.

Lo studio degli indici elaborati mostra che la tipologia di lavoratori appartenente al primo gruppo – che comprende 248 soggetti, pari a 32,7% del totale degli intervistati - è caratterizzata dalla più bassa percezione dei rischi di tutto il campione esaminato. In particolare, il 70,1% delle persone che compongono questo cluster si suddivide tra coloro i quali dichiarano che sul luogo di lavoro sono del tutto assenti elementi di rischio (il 30,6%) e quanti affermano che esistono solo fattori di livello minimo (il 39,5%).

Analogamente, il 73,8% considera minimo il livello di rischio fisico correlato alle azioni lavorative (contro una media del 53,3%). Quest'ultimo dato sembra trovare conferma nella quasi totale assenza di infortuni o di malattie professionali subite dall'inizio dell'attività lavorativa (il 90,7% degli intervistati ha dichiarato di non esserne mai incorso). Elevato è poi anche il numero di coloro i quali considerano molto basso il grado di rischio per offese alla persona (l'84,5%); mentre, pur rappresentando comunque la percentuale di risposte più alta, appare più contenuto quello di chi ritiene sia minimo il rischio per danni alla salute psicologica: il 49,8%, contro i valori pari al 36,7% ed al 13,5% presentati da quanti invece sostengono che, sul luogo di lavoro, il livello di questo tipo di rischio sia – rispettivamente - medio e massimo. Del resto, tra i fattori che incidono maggiormente sulla preoccupazione dei lavoratori, gli individui afferenti al gruppo in esame pongono al primo posto “la precarietà della condizione contrattuale” (60,3% molto superiore alla media che è pari al 49,6%). A tale proposito appare opportuno sottolineare che il fatto che l'eventualità di perdere il lavoro compaia in cima ai principali timori manifestati da questa tipologia di lavoratori non sorprende, se si tiene conto che questi ultimi costituiscono il gruppo di persone più esposto agli attuali processi di flessibilizzazione del mercato del lavoro. L'analisi dei dati riferiti a tale partizione pone infatti in luce come si tratti fondamentalmente di lavoratori “atipici”, impiegati con contratti nella maggior parte dei casi sia di natura subordinata a tempo determinato sia propriamente parasubordinati: è in questo cluster che si osserva la percentuale più elevata di contratti a progetto, co. co. co., pari

allo 16,9% del totale (mentre il cluster 2 si attesta sull'11,5%) e dei contratti a tempo determinato (37,5%), nonché la minima di contratti a tempo indeterminato (il 32,3%).

Ovviamente presentano una bassa anzianità lavorativa: l'88,6% di essi lavora da meno di otto anni e, all'interno di questo valore percentuale, il 31,0% da meno di uno (contro una media del 25,1%).

La bassa percezione dei rischi che caratterizza questo gruppo è pertanto attribuibile alla condizione contrattuale e alla minore esperienza lavorativa, fattori che tendono a relegare in secondo piano i temi della salute e della sicurezza, favorendo invece le preoccupazioni relative al mantenimento del posto di lavoro.

In azienda essi occupano posizioni corrispondenti prevalentemente all'impiegato amministrativo (il 30,1% di loro contro una media del 16,9%) e all'operaio (il 26,3% specializzati e il 19,9% non qualificati), lavorando soprattutto presso imprese di piccole (48,0%) e medie (31,5%) dimensioni, nei settori del Commercio (39,5%), Metalmeccanico (19,8%), Tessile/Abbigliamento (10,9%) e dei Trasporti/Telecomunicazioni (10,1%).

Questi lavoratori hanno un'alta autonomia decisionale, massima per il 40,3% di loro (contro una media del 35,9). Presentano dei valori uguali o superiori alla media in merito alla possibilità di prendere delle decisioni con una certa autonomia nella propria attività lavorativa, in particolare nel prendere una pausa quando ne hanno bisogno e nel modificare la velocità con cui svolgere la propria mansione.

Ma questa loro autonomia, data anche dalla tipologia contrattuale del gruppo, è limitata da una politica aziendale che esercita un alto grado di controllo, che è massimo per il 73,8% di loro (contro una media di 58,7%). Infatti il 75,6% di essi deve comunque attenersi spesso a protocolli o procedure standard (contro il 59,5% di media).

Il reddito che essi percepiscono si colloca su un livello basso (56,2%), presentando percentuali sulle modalità relative a redditi mensili netti superiori ai millequattrocento euro assolutamente esigue (nel loro complesso pari al 9,9%). Tuttavia, complessivamente parlando, i soggetti appartenenti alla prima tipologia si ritengono abbastanza soddisfatti del proprio lavoro (64,2%), con la sola eccezione - a conferma di quanto osservato in precedenza - dell'aspetto relativo alle prospettive di carriera, costituendo, quest'ultimo, l'unico in corrispondenza del quale la percentuale di individui insoddisfatti è risultata superiore a quella dei soddisfatti.

E' soprattutto il clima lavorativo ad essere valutato positivamente: la probabilità d'insorgenza di problemi nel proprio ambiente di lavoro è considerata bassa (46,3%), in ragione di una relazione con i colleghi ed i

superiori stimata tra il discretamente ed il molto positiva (il 98,3% in riferimento agli uni ed il 95,8% in riferimento agli altri).

Non risultano invece del tutto appagati riguardo alla possibilità di partecipare ai corsi di formazione: se il 51,2% di loro ritiene sia necessario seguirne al fine di migliorare le proprie competenze, il 54,8% degli intervistati non ne ha frequentati dall'inizio dell'attuale lavoro. Per quanto concerne poi, specificatamente, i rischi e le misure di protezione della salute, il quadro non appare molto diverso da quello precedente, una percentuale pari al 42,3% ha infatti dichiarato di non aver ricevuto alcuna formazione in tal senso.

Da quanto detto fin qui non stupisce, pertanto, che i soggetti appartenenti al profilo tipologico analizzato risultino sostanzialmente disinformati in materia di tutela dei lavoratori (72,6%), che il loro livello di informazione sulle funzioni dell'INAIL sia medio e quello riferito alle funzioni svolte dall'INCA prevalentemente medio-basso.

Infine, la stragrande maggioranza di questi lavoratori - l'82,4% - non è iscritta al sindacato. La precarietà della loro condizione contrattuale è l'ostacolo principale per la loro sindacalizzazione, in quanto rende difficoltosa l'integrazione all'interno dell'azienda e l'identificazione con il proprio lavoro, sottoponendoli inoltre a maggiori rischi di perdere il posto di lavoro.

I pochi soggetti sindacalizzati si distribuiscono principalmente tra la CGIL (pari al 34,5%, a cui occorre sommare il 13,8% di iscritti alla FIOM-CGIL, per un totale complessivo del 48,3%) e la CISL (pari al 41,4%) ed indicano come principale motivazione alla base della scelta di iscriversi quella della tutela dei propri diritti.

Sebbene quasi la metà degli intervistati - il 42,7% - ha preferito non dichiarare la propria collocazione politica, è possibile affermare che il gruppo di lavoratori descritto è composto soprattutto da persone di centro-sinistra (23,8%) e di sinistra (15,3%).

E' apparso in ultima istanza altresì importante, al fine di completare il profilo tipologico fin qui delineato, analizzare le principali variabili socio-demografiche che caratterizzano gli individui ad esso appartenenti. Da tale esame emerge che i lavoratori di questo gruppo si contraddistinguono per una maggiore presenza di sesso femminile (55,7%, contro una media del 45,1%). Costituiscono il gruppo più giovane, collocandosi per il 35,2% dei casi nella classe fino ai trenta anni (contro una media del 31,2%), e con solo il 14,8% di over 45 (contro una media del 19,3%). Come conseguenza, il 91,1% degli intervistati si divide tra individui con stato civile celibe/nubile e

soggetti coniugati (rispettivamente pari al 49,0% ed al 42,1%) e la loro maggioranza (il 57,2%) non ha figli.

Dal punto di vista della distribuzione geografica i lavoratori di questo cluster appaiono piuttosto uniformemente distribuiti nel Nord-Ovest, Nord-Est e Sud ed Isole (precisamente pari al 28,2% per le prime due aree ed al 27,8% per la terza), mentre è esigua la loro presenza nel Centro Italia (15,7%). Il titolo di studio è in prevalenza il diploma di scuola media superiore (56,1%); lo status socio-economico è medio-basso (45,5%).

In definitiva, come si è avuto modo di notare alla luce del variegato insieme di caratteristiche esaminate, la tipologia di lavoratori inclusa nel primo gruppo individuato appare essenzialmente composta dai soggetti che sono maggiormente contraddistinti dai processi di atipicità degli attuali rapporti lavorativi, configurandosi, in tal senso, come *la più tipica categoria di lavoratori atipici*.

Tipologia 2

I PREOCCUPATI (28.8%)

- ‡ Alta percezione dei rischi lavorativi
- ‡ Lavorano prevalentemente in piccole e piccolissime imprese
- ‡ Prevalenza operai
- ‡ I più preoccupati di perdere il lavoro
- ‡ I meno istruiti, i meno formati OSH
- ‡ Il più basso status socio-economico
- ‡ I più disinformati rispetto alle tutele

I Preoccupati risiedono perlopiù nel Nord-Ovest e nel Centro Italia e costituiscono una categoria prevalentemente di genere maschile. Dai dati, si nota, inoltre, che sono il gruppo in cui è più alto il numero di celibi e di nubili. Qualora abbiano figli, la loro condizione gliene permette prevalentemente uno.

Il livello di reddito è il più basso tra tutti i gruppi: il 75,5% di questi lavoratori non supera la fascia di 1000 euro al mese. D'altra parte questo gruppo è quello più giovane: il 40,7% di loro non ha ancora compiuto i 30 anni. Il 53,9%, inoltre, non ha proseguito gli studi oltre la licenza media.

Sono il gruppo in cui l'85,8% è costituito da operai, in particolare non qualificati. L'incidenza di quest'ultima categoria di addetti è quasi doppia rispetto alle altre cluster: ammonta infatti al 45,0% rispetto ad una media del 24,8%. Possiedono complessivamente un livello d'anzianità nella media,

mentre il 61% di loro lavora in aziende, prevalentemente di piccole e piccolissime dimensioni (sono il gruppo maggiormente presente nella aziende con meno di 15 dipendenti), da meno di 3 anni.

Questa tipologia di addetti lavora con mansioni prettamente esecutive che non variano nel tempo e rispetto alle postazioni di lavoro; il livello di dinamismo è infatti tra i più bassi di tutte le tipologie. Non stupisce, inoltre, come sia l'unico gruppo in cui non compare la laurea tra i requisiti richiesti per svolgere le proprie attività. Né, d'altra parte, ritiene necessario partecipare a dei corsi di formazione per migliorare le competenze svolte nell'impresa in cui lavora.

Le condizioni operative di questi lavoratori, rispetto a tutti gli altri, denotano, di fatto, la più scarsa autonomia decisionale in relazione alla più bassa complessità di attrezzature richieste: vi appartengono, infatti, quei lavoratori che meno riescono a cambiare lo scopo finale dell'attività che svolgono, il 2,8% contro l'8,9% degli Inseriti, né riescono a modificarne la velocità il 70,6% contro quanto mediamente riescono gli altri (il 50,8%). Non riescono, inoltre, a rettificare le scadenze di consegna, né, tanto meno, possono scegliere il modo e l'ordine con cui eseguire l'attività assegnata. Sono coloro, infine, che meno sono in grado di prendere una pausa quando ritengono di averne bisogno, mentre contendono con i Transitori l'impossibilità di gestire con un buon margine di libertà i turni di lavoro e la decisione di prendere le ferie.

Costituiscono una tipologia che afferisce prevalentemente al settore commerciale ed edile. Complessivamente il 51,3% di loro lavora in settori considerati, in riferimento a una serie di dati INAIL 1999-2003, ad alto rischio, e quindi oltre al settore edile, sono presenti lavoratori dei settori meccanico/metallurgico e trasporti e telecomunicazioni.

Il cluster dei "Preoccupati" insieme a quella dei "Consapevoli", che verrà analizzato più avanti, presenta un'elevata percezione dei rischi: il 53,3% rileva la presenza di fattori di rischio sul luogo di lavoro a fronte del più basso livello informativo in riferimento alle tutele. E' proprio questo l'elemento che differenzia le due tipologie: la conoscenza, per questo gruppo, coincide con il rischio in quanto vissuto ogni giorno in riferimento ai processi e ai prodotti del loro lavoro. Non è la razionalità in gioco, qui, né il livello culturale o d'istruzione, ma la sensorialità della percezione. E' la temperatura eccessivamente bassa e non perché siano presenti impianti di aria condizionata, nonché il rumore eccessivo a preoccupare, rispetto agli altri gruppi, questi lavoratori. Gli altri fattori di rischio come l'inadeguatezza della aspirazione, dell'illuminazione o la presenza raggi, di radiazioni ionizzanti, di campi elettrici o elettromagnetici o di agenti chimici proprio, perché non percepibili ai sensi, se non sono segnalati, rispetto agli altri gruppi, non è detto che non esistano effettivamente.

Le attività lavorative, ed i fattori di rischio a queste correlati, indicano per i Preoccupati delle mansioni che implicano notevoli sforzi fisici: essi sono coloro a cui capita più frequentemente di sudare, di sollevare pesi rilevanti, di sostenere attività dal ritmo eccessivo, ma anche ripetitivo e noioso. Non stupisce, quindi, come siano i disturbi muscolo-scheletrici, e infortuni come tagli e cadute ad incidere più significativamente rispetto a quanto avviene per gli altri lavoratori.

In questo gruppo il livello di rischio fisico e di offesa alla persona, così come la probabilità di rischio per la salute fisica, costruiti tutti come indici sintetici, sono i più alti rispetto a tutti gli altri. I fattori di rischio psico-sociale non sono, invece, presenti nel vissuto di questi lavoratori proprio per l'esecutività delle mansioni e per un diverso ordine di priorità ai rischi da loro stessi assegnata: sono infatti coloro che meno lamentano il peso di responsabilità eccessive, o di compiti svolti in vece di altri, oppure che evidenzino nelle loro risposte sindromi legate allo stress.

Il loro livello di soddisfazione lavorativa presenta però il valore più basso tra tutti i cluster in riferimento all'orario di lavoro, all'ambiente strutturale, alle attività svolte e al tipo di mansioni assegnate nonché all'autonomia decisionale, al rispetto dei diritti, allo stipendio e alla stabilità occupazionale. Per quanto riguarda, invece, il ritmo di lavoro e le prospettive di carriera vengono percepiti in maniera inferiore rispetto a quanto avviene tra i "Consapevoli", quasi a evidenziare come siano fattori dati per "scontati" rispetto a ben altre problematiche, ritenute di maggiore incidenza e rilevanza.

Tra queste ultime, la preoccupazione di perdere il lavoro è molto sentita ed assume un valore superiore di dieci punti percentuali rispetto a quanto mediamente avvertono gli altri lavoratori. Tra i fattori che incidono su tale paura spicca la considerazione della precarietà della condizione contrattuale.

A fronte, come abbiamo visto, di un'elevata percezione dei rischi ciò che manca ai Preoccupati è un'adeguata conoscenza dei diritti del lavoro che coincide con una corretta percezione degli effettivi pericoli e delle misure atte a prevenirli. Sono infatti la tipologia che ha ricevuto, in misura inferiore rispetto a tutte le altre, una formazione specifica sui rischi e le misure di protezione della salute e del benessere lavorativo. Né hanno in azienda un interlocutore di riferimento per ricevere eventuali informazioni sui rischi e tutele: sono infatti il gruppo che meno conosce l'operato del RLS perché mai eletto. Le aziende in cui essi operano sono anche quelle con la maggior carenza di sedi o istituti partecipativi in cui i lavoratori possano discutere con i dirigenti possibili cambiamenti nell'impresa e nell'organizzazione del lavoro.

Riteniamo che questa tipologia si connoti per essere preoccupata delle proprie condizioni di lavoro, sia dal punto di vista strutturale che in riferimento alla precarietà, anche perché è isolata: il clima delle relazioni tra colleghi non è favorevole e per il 9,4% di loro è piuttosto negativo contro il 4,9% di quanto mediamente avvertano gli altri gruppi. Complessivamente, poi, essi valutano il clima lavorativo da negativo a molto negativo nel 28,8% dei casi contro una media del 15,6%, così come il 35,9% di essi si dichiarano insoddisfatti della propria condizione lavorativa contro il 25,1% dei restanti gruppi.

La scarsa conoscenza in materia di prevenzione si interfaccia con un'altrettanta inadeguata informazione in riferimento alle politiche di tutela. Questo è, infatti, il gruppo che presenta il minore livello d'informazione rispetto all'INAIL: il 56,8% ha una scarsa conoscenza delle funzioni di questo Istituto, contro il 48,3% afferente mediamente agli altri gruppi. Tra questi, anche gli Inseriti hanno un basso livello di conoscenza, ma le ragioni riteniamo vadano ricercate nel fatto che quest'ultimo gruppo, contrariamente ai Preoccupati, sia meno isolato, e si fa forte della possibilità di contare sulle informazioni dei propri interlocutori di riferimento, siano essi il Sindacato o semplicemente i propri colleghi.

Da questa prospettiva interpretativa, per i Preoccupati la scarsità di conoscenze adeguate è ancora più grave perché rimanda ad un livello d'individualizzazione dei rischi che può accentuare le condizioni di isolamento, oltre che esporre maggiormente ai pericoli. Una percezione non condivisa induce, infatti, a pensare che dipenda dalle capacità proprie del lavoratore a rifuggire un pericolo o a gestirne i possibili danni; induce alla passività, alla sensazione di non poter far nulla; spinge alla necessità di adattarsi nonostante tutto, condanna al fatalismo.

Non stupisce, quindi, come questa tipologia di lavoratori presenti uno tra i più bassi tassi di sindacalizzazione. Il motivo per cui non sono iscritti viene da loro attribuito essenzialmente al fatto che cambieranno lavoro, che è come sostenere che al Sindacato non viene attribuita una particolare efficacia nella possibilità di contribuire a cambiare le condizioni organizzative del contesto da cui questi lavoratori desiderano allontanarsi.

Per quanto riguarda le funzioni di tutela e prevenzione dei Patronati, il livello scarso di conoscenza dei Preoccupati si allinea con gli altri gruppi, ad eccezione dei Transitori che dimostrano di avere il maggior livello d'informazioni in quest'ambito. Non emergendo differenze significative tra le diverse tipologie di lavoratori, è difficile trovare dei nessi causali che facciano riferimento alla specifica composizione e caratterizzazione di questi. Per tutti i gruppi, l'inadeguatezza informativa sulle politiche di tutela

dei Patronati fa ipotizzare una scarsa presenza di questi nelle imprese e, soprattutto, ad un'inefficiente relazione e comunicazione con il Sindacato.

Tipologia 3

I CONSAPEVOLI (22,7%)

- ‡ La più alta percezione dei rischi
- ‡ Poco più della maggioranza c. tempo indet.
- ‡ Lavorano prevalentemente in PMI
- ‡ La più alta professionalità richiesta
- ‡ Efficientismo esasperato, ritmi eccessivi
- ‡ Il più alto grado d'istruzione
- ‡ I più informati rispetto alle tutele INAIL
- ‡ I meno informati tutele Patronato
- ‡ I meno sindacalizzati

Questo gruppo lavora nelle più elevate condizioni di rischio per i danni alla salute; gode di un'elevatissima autonomia decisionale nello svolgimento del proprio lavoro; ha un livello di informazione nella media.

Sono lavoratori di piccole o medie aziende, principalmente nel settore del Commercio (il 40,7% di loro), Metalmeccanico (16,8%), Costruzioni (12,0%).

Si dividono in lavoratori a tempo indeterminato (51,2%) e lavoratori precari, per lo più a tempo determinato (26,2%), collaboratori a progetto (13,1%) e interinali (4,2%).

Sono per lo più operai qualificati (36,6%), ma c'è anche la più alta percentuale di impiegati tecnici e di produzione (18,6%), nonché, anche se in misura poco rilevante, percentuali superiori alla media di dirigenti e quadri (il 7,4% di loro contro una media del 4,3%).

Questo è un gruppo in cui, pur essendo presenti delle differenze contrattuali, è la professionalità del lavoro svolto il fattore comune. Difatti l'8,3% dichiara che tra i requisiti richiesti per lo svolgimento del proprio lavoro c'è il possedere una laurea (contro una media del 4,6%), un diploma (31,0%), o una qualifica professionale (23,2%).

La loro anzianità lavorativa è abbastanza elevata, il 54,1% di loro lavora da più di 3 anni, e anche per quanto riguarda la mansione attualmente svolta hanno accumulato una discreta esperienza (solo il 20,4% di loro lavora da meno di un anno). Ma questi ultimi dati sono sfumati dall'eterogeneità occupazionale del gruppo, che include sia lavoratori a tempo indeterminato che precari, sia giovani che anziani.

Sono il gruppo che gode più di tutti di un'ampia autonomia decisionale, in linea con l'alta professionalità richiesta, ma parallelamente il grado di controllo imposto dall'azienda sulla loro attività lavorativa risulta molto elevato. Sono quindi dei lavoratori che devono raggiungere degli standard qualitativi e quantitativi di produzione, e sottostare alle richieste dei clienti o a delle scadenze prestabilite di lavoro, ma possono fare fronte a queste esigenze decidendo con un largo margine di autonomia come impostare il proprio lavoro (il 62,2% di loro può scegliere le modalità con cui svolgere il lavoro assegnato, il 44,6% può modificare l'ordine dei compiti).

Questo margine di libertà organizzativa si correla positivamente alla necessità di fare fronte ai problemi che insorgono sul lavoro: il 77,4% di loro si trova a dovere risolvere, spesso o talvolta, situazioni impreviste (contro una media del 61,8%), e il 79,2% di loro ha il compito di prendere autonomamente delle decisioni per fronteggiare queste situazioni (contro il 64,8% di media).

Svolgono lavori che richiedono un'alta complessità di attrezzature operative, e i ritmi di lavoro sono intensi. Le responsabilità attribuite possono essere affrontate anche grazie al sistema di lavoro in cui questo gruppo si colloca, che sembra offrire una solida struttura d'assistenza operativa, sia da parte dei colleghi che dei superiori.

Nel complesso viene descritta quindi una situazione lavorativa di responsabilità, fortemente dinamica, orientata alla collaborazione e alla flessibilità, alla ricerca di un efficientismo esasperato, in un'azienda che vuole che tutto sia organizzato e pianificato, in maniera da ottimizzare l'autonomia del lavoratore, considerandola una risorsa. Tutto questo genera un sistema produttivo, ma al tempo stesso fortemente insicuro e stressante, come vedremo in seguito.

Il lavoratore è messo nella condizione di lavorare al meglio per raggiungere dei traguardi precisi. Nel caso in cui vi siano dei problemi sul lavoro l'azienda si mobilita per aiutare i dipendenti a risolverli, ma nel caso i problemi siano personali, come quelli inerenti alla salute, l'azienda resta distante, concentrata nel raggiungimento dei propri obiettivi.

Infatti assentarsi per malattia o infortunio è causa di problemi sia con i superiori (per il 53,9% di loro) che con i propri colleghi (per il 50,9% di loro, contro una media del 32,7%).

Il loro regime di lavoro è principalmente full time, con un calendario tendenzialmente programmato, seppure bisogna considerare che sono il gruppo che più dichiara di non avere tempi di lavoro prestabiliti (il 16,3%).

Si caratterizzano per un livello di dinamismo elevato, sia nello svolgimento della propria attività lavorativa (la metà di loro si vede assegnare una pluralità di mansioni), sia negli spostamenti fisici (il 31,0% esce

dall'edificio aziendale per lavoro almeno una volta al giorno, contro una media dell'11,3%; il 25,5% di loro si reca fuori dalla propria città almeno una volta al mese, contro una media del 13,9%; e il 12,5% di loro si reca all'estero per lavoro almeno una volta l'anno, contro una media del 4,6%). La loro mobilità si riflette anche nella struttura del tempo di lavoro: sono i lavoratori che più svolgono dei turni, ma possono farlo gestendoli con un buon margine di autonomia.

Sono il gruppo che denuncia le condizioni di lavoro più rischiose, con un livello di rischio percepito come molto alto, che investe in maniera trasversale tutte le possibili fonti di pericolo, descrivendo una situazione complessivamente sfavorevole per la tutela della salute.

Per quanto riguarda l'ambiente di lavoro il livello di rischio supera il "limite d'allarme" per il 61,3% di loro (contro una media del 48,8%).

Al di là delle problematiche comuni evidenziate per tutti i gruppi (come il condizionamento dell'aria o l'eccessivo rumore), osserviamo situazioni di rischio superiori alla media nella maggior parte dei problemi rilevati, come: illuminazione inadeguata, presenza di vibrazioni fastidiose, presenza di campi elettrici o elettromagnetici, presenza di fumi o gas nell'aria, presenza di polveri nell'aria, condizioni igieniche inadeguate, utilizzo di sostanze o liquidi pericolosi, pericolo di infezioni da virus o batteri, e - seppure in maniera meno rilevante, visto il minore numero di soggetti - presenza di raggi infrarossi e ultravioletti, presenza di radiazioni ionizzanti.

Sono i soggetti con il più alto livello di rischio correlato alle azioni lavorative: in particolare sono quelli che più degli altri dichiarano di dovere sostenere un ritmo di lavoro eccessivo, di fare un lavoro ripetitivo e noioso, di vedersi attribuite delle responsabilità eccessive, di dovere svolgere il lavoro che spetterebbe ad altri.

Anche per la probabilità di subire danni alla salute fisica questo gruppo registra valori medi o alti: il 41,2% di loro si colloca a un livello massimo di probabilità di rischio, con valori superiori alla media per tutti gli items: malattie gravi, malattie infettive, dolori muscolo scheletrici, incidenti e stress (quest'ultima condizione molto frequente per il 26,3% dei soggetti, contro una media del 18,2%).

I Consapevoli e i Preoccupati hanno entrambi un'elevata percezione dei rischi. Dovendo analizzare in profondità questa dimensione possiamo sottolineare come la differenza sia nell'articolazione dei rischi, sbilanciata in favore dei possibili danni alla salute fisica, rispetto a quelli psicologici, per i Preoccupati (un livello massimo per il 43,6% di loro contro il 37,0% dei Consapevoli).

Difatti per i Consapevoli non solo la salute fisica risente dell'attività lavorativa, ma per questi soggetti anche la salute psicologica è minacciata: il livello di rischio psicologico è medio o alto per il 74,2% di loro (contro una media del 54,1%).

Sono anche i lavoratori che più hanno probabilità di subire offese alla persona: il 39,4% di loro contro una media del 21,0%.

Queste ultime due aree tematiche di rischi alla salute (per danni psicologici e offese alla persona) possono essere meglio comprese alla luce dei dati relativi alle relazioni sul lavoro, che descrivono un ambiente competitivo nel quale il soggetto riesce sì a trovare un'ampia collaborazione per quanto attiene lo svolgimento dell'attività lavorativa, ma nel quale c'è un'emarginazione dei soggetti che non mantengono elevati standard di efficienza (come già visto nel caso delle assenze per motivi di salute).

La complessità e la professionalità dell'attività svolta generano nei lavoratori l'esigenza di implementare la propria formazione: il 60,1% di loro dichiara di sentire la necessità di partecipare a dei corsi di formazione per migliorare le proprie competenze (contro una media del 45,0%). Effettivamente, visto le qualifiche richieste, sono lavoratori su cui già è stato effettuato un investimento in termini di formazione: il 59,5% di loro ha partecipato a dei corsi dall'inizio dell'attività lavorativa (contro una media del 41,8%).

La loro alta percezione dei rischi si correla positivamente ad un'alta formazione sui temi della salute e della sicurezza: sono il gruppo più formato, con il 71,4% di loro che ha seguito dei corsi specifici (contro una media del 58,6%). Questo dimostra ulteriormente come la consapevolezza derivi dalla conoscenza. Anche l'esperienza gioca un ruolo importante nel riconoscimento dei pericoli, difatti uno su cinque di loro ha subito un infortunio di piccola o media entità in passato.

Ma per quanto riguarda le informazioni sugli organismi competenti nella tutela della salute il loro livello di conoscenza cala drasticamente. Risultano il gruppo più disinformato (l'85,2% di loro), soprattutto per quanto riguarda il ruolo dell'INCA. Questo dato riteniamo sia correlato con il più basso tasso di sindacalizzazione che hanno rispetto agli altri gruppi, come vedremo ora.

Il luogo di lavoro non sembra presentare ostacoli superiori alla media per quanto riguarda la possibilità offerta ai lavoratori di organizzarsi per tutelare i propri diritti, ma questo è il gruppo che più dichiara di vivere dei rapporti conflittuali tra i lavoratori e la direzione (il 34,8% contro una media del 27,5%). Questo perché, presumibilmente, i lavoratori che sono abituati ad avere degli spazi di manovra ampi per fare fronte a richieste eccessive di lavoro sono anche abituati a doversi scontrare con i propri superiori, proprio per definire questi spazi di manovra e per limitare gli obiettivi richiesti dall'azienda. Non stupisce quindi che siano un gruppo che

complessivamente valuta positivamente il clima di lavoro, tra l'altro, come visto, operano in un sistema in cui la collaborazione tra tutti gli attori è fondamentale.

Il 17% di loro è iscritto al sindacato, un po' meno della media (20,5%), questo probabilmente è dovuto al clima competitivo di lavoro, che rende difficile coalizzarsi. Sono per lo più iscritti al sindacato perché tutela i propri diritti, perni centrali per gestire il conflitto con i superiori.

Tra i non iscritti al sindacato sono quelli che più dichiarano che lo faranno al momento del bisogno (il 45,5%), questo aiuta a comprendere anche la loro scarsa informazione sull'INCA e sull'INAIL: probabilmente non hanno dovuto rivolgersi a questi organismi per la loro tutela.

Per quanto riguarda la caratterizzazione strutturale di questo campione possiamo dire che sono per lo più maschi, con un'età media tra i 31 e i 45 anni, sono concentrati nel Nord Est e nel Sud e Isole, si dividono tra sposati e celibi/nubili, ed hanno il più alto tasso di convivenze (6,6%). Sono inoltre i lavoratori con meno figli.

È il gruppo con la più forte presenza di stranieri (il 10% di loro).

Il livello di istruzione è medio: il titolo di studio prevalente è la licenza media superiore (63%).

Il livello di reddito è medio basso: la metà di loro si colloca sotto i 1000 euro mensili, e solo il 37% arriva a guadagnare tra i 1001 e i 1400 euro, difatti il 42% di loro non è soddisfatto del proprio stipendio.

Al margine di queste considerazioni per questo gruppo è interessante analizzare la collocazione dal punto di vista politico. Sono quelli che più hanno una maggiore apertura nel manifestare la propria identità politica (i non rispondenti sono solo il 28,0%, contro una media del 42,0%). Sono un gruppo molto orientato a sinistra (22,0% contro una media del 18,2%) e al centro sinistra (24,4% contro il 21,1% di media); l'8,9% è invece di centro-destra (contro una media del 6,5%), e il 7,1% di destra (contro una media del 3,2%).

Tipologia 4

GLI INSERITI (16,4%)

- ‡ Alta soddisfazione lavorativa
- ‡ Ritengono di essere esposti a rischi minori rispetto ad altre categorie
- ‡ Prevalenza contratti a tempo indet.
- ‡ I più anziani, con il più alto status soc-ec.
- ‡ Mediamente specializzati
- ‡ I più sindacalizzati

† Mediamente disinformati

La tipologia di lavoratori inclusa nella quarta partizione è rappresentata da 124 intervistati. Il profilo medio può essere tipizzato sulla base delle statistiche descrittive riferite alle 7 componenti principali, rispetto al significato che abbiamo attribuito a ciascuna dimensione. I lavoratori del quarto gruppo presentano, pertanto, una percezione del rischio nella media, una consistente autonomia decisionale, un livello informativo leggermente superiore alla media. Essi percepiscono inoltre un livello di conflittualità sul luogo di lavoro inferiore alla media, mentre presentano un grado di controllo nonché un livello di dinamismo richiesto sul lavoro strettamente allineati alla media del campione.

Sono, come atteso, i lavoratori più anziani, quelli che non hanno vissuto in prima persona la flessibilità e la precarizzazione del mercato del lavoro attuata negli ultimi anni tramite il pacchetto Treu prima e poi mediante la legge Biagi. Con un'età sempre superiore a 30 anni, spesso sopra i 45 anni (il 54,5% di loro è nella fascia di età 31-45 anni, contro una media del 49,5%; il 43,8% supera i 45 anni, contro una media del 19,3%). Si tratta quindi di lavoratori impiegati quasi totalmente a tempo pieno (93%), con contratti quasi sempre a tempo indeterminato (88%) e posizioni lavorative di concetto (quadri, impiegati, operai specializzati) con un'età sempre superiore a 30 anni, spesso sopra i 45 anni. Il 98% dichiara di lavorare per un unico datore, con anzianità di mansione sempre superiore a 10 anni (89%), sia nelle micro-aziende che in aziende ad elevata dimensione di addetti. Il lavoro su turni è poco diffuso (14%) ed è generalmente assente il vincolo della reperibilità a casa (per il 91,5% degli intervistati). La soddisfazione lavorativa è, per questo campione, molto alta rispetto alle altre tipologie.

Come conseguenza dell'età, sono, per la stragrande maggioranza, coniugati (77%) con figli (82%, nella maggioranza dei casi in numero non superiore a due). Lo status economico è nella media, come pure il titolo di studio (prevalenza dei lavoratori con diploma di maturità, anche in funzione dell'età). La provenienza geografica di questi lavoratori è legata principalmente alle grandi città, al compartimento del nord-est e, soprattutto, alla capitale. La percentuale di lavoratori stranieri in questo cluster è, infine, la più bassa nel campione (5%).

Il livello di qualificazione professionale di questa tipologia di lavoratori è piuttosto alto (il 62% ha seguito corsi di formazione specifici), ma molti (80%) si dichiarano disinformati sul sistema di tutele ai lavoratori, probabilmente a causa della forte 'tipicità' contrattuale che godono. Il livello di sindacalizzazione, tuttavia, è il più elevato nel campione (35%), anche a seguito della 'tipicità' contrattuale. In qualche modo, si può dire che

i lavoratori tipici si rivolgono al sindacato per motivazioni ideologiche, di appartenenza e di identificazione (molti si dichiarano di sinistra o di centro sinistra – non meno del 30% - ma altrettanti non dichiarano la loro collocazione politica), ma non condividono con gli altri gruppi di lavoratori, maggiormente caratterizzati dall'atipicità dei rapporti di lavoro, un solido livello di conoscenza delle tutele previste dal loro contratto.

La percezione del livello di rischio sul luogo di lavoro, in generale, è alta, anche se questi lavoratori ritengono di essere esposti ad un grado di rischio minore di quanto non lo siano le altre tipologie. Ritengono, inoltre, di essere poco esposti al rischio di offese alla persona (78%). Essi dichiarano inoltre di aver ricevuto una discreta formazione specifica sul rischio e sulle misure di protezione della salute (il 65%, la proporzione più alta fra le quattro tipologie insieme al gruppo 3).

In sintesi, la tipologia 4 è rappresentata dai lavoratori tipici, con contratto collettivo nazionale a tempo pieno e indeterminato. E' la categoria dei lavoratori più anziani, mediamente specializzati, molto sindacalizzati, di collocazione politica varia, fortemente tutelati e poco esposti al rischio di cui, peraltro, manifestano una bassa percezione.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A., 1980, *Il lavoro come ideologia*, Il Mulino, Bologna.
- Antonini F., 1968, *Il mito del sesso*, Spada, Roma.
- Bandix R. , 1973, *Lavoro e autorità nell'industria*, Milano.
- Bauman Z., 1999, *La società dell'incertezza*, Il Mulino, Bologna, 1999
- Bauman Z., 2000, *Liquid modernity*, Polity Press, Cambridge; trad. it. *Modernità liquida*, Laterza, Roma-Bari, 2002
- Beato F. (a cura di), 2004, *La calma insicurezza. La percezione sociale del rischio di criminalità a Roma*, Liguori, Napoli
- Douglas M. e Isherwood B., 1979, *The world of goods*, New York, Basic Books; trad. it. *Il mondo delle cose*, Bologna, Il Mulino, 1984
- Douglas M., 1996, *Thought stiles*, Thousand Oaks, London; trad. it. *Questioni di gusto*, Il Mulino, Bologna
- Ferrarotti F., 1987, *Il ricordo e la temporalità*, Laterza, Roma-Bari
- Giddens A., 1990, *The consequences of modernità*, The Board of Trustees of the Leland Stanford Junior University; trad. It. *Le conseguenze della modernità*, Il Mulino, Bologna, 1994; ed. cons. 2002
- Gioventù Operaia Cristiana, 1986, *Tra lavoro e non lavoro. Indagine sulla disoccupazione giovanile in Italia*, Edizioni Gruppo Abele, Roma
- Koyrè A., 1961, *Les philosophes et la machine. Du monde de l' "à-peu-près" à l'univers de la précision*, Armand Colin, Parigi; trad. it. *Dal mondo del pressappoco all'universo della precisione*, Einaudi, Torino, 1967; ed. cons. 1992
- Kranzberg M., Gies J., 1975, *By the sweat of thy brow*, New York, trad. It. *Breve storia del lavoro*, Milano, 1976
- Meyrowitz J., 1985, *No sense of place. The impact of electronic media on social behaviour*, Oxford University Press, New York; trad. it. *Oltre il senso del luogo*, Baskerville, Bologna, 1993
- Ricolfi L., 2005, *Dossier Italia. A che punto è il contratto con gli italiani*, Il Mulino, Bologna
- Rifkin J., 1995, *The end of work*; trad. it. *La fine del lavoro*, Bandini & Castoldi, Milano, 1995
- Rifkin J., 2000, *The age of access*; trad. it. *L'era dell'accesso*, Mondadori, Milano, 2000
- Rifkin J., 2004, *The european dream*; trad. It. *Il sogno europeo*, Mondadori, Milano, 2004
- Rolle P., 1973, *Sociologia del lavoro*, Il Mulino, Bologna

- Sennett R., 1999, *The corrosion of character. The personal consequences of work in the new capitalism*, Norton & Company, New York-London; trad. It. *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano, 1999
- Tilly L. e Scott J.W., 1981, *Donne, lavoro e famiglia nell'evoluzione della società capitalista*, De Donato, Bari
- Tullio-Altan C., 1986, *La nostra Italia. Arretratezza socioculturale, clientelismo, trasformismo e ribellismo dall'Unità ad oggi*, Feltrinelli, Milano
- Zerubavel E., 1985, *Ritmi nascosti. Orari e calendari nella vita sociale*, Il Mulino, Bologna